

**T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI  
ÖZEL EĞİTİM BİLİM DALI**

**ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN  
İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI  
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Barış MİSTAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman  
Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU**

**Konya – 2017**



**T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI  
ÖZEL EĞİTİM BİLİM DALI**

**ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN  
İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI  
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Barış MİSTAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman  
Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU**

**Konya – 2017**



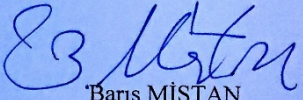
T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Adı Soyadı	Bariş MİSTAN
Numarası	128306011024
Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Eğitim/ Özel Eğitim
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Tezin Adı	Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

  
Bariş MİSTAN



T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Bariş USTAN
	Numarası	128306011024
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Eğitim / Özel Eğitim
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Selahattin AVSAROĞLU
	Tezin Adı	Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan ..... başlıklı bu çalışma 03...01...2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı

Danışman ve Üyeler

İmza

Doç. Dr. Selahattin AVSAROĞLU  
Doç. Dr. Mustafa UYU  
Prof. Dr. Haluk SARIL

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmiş olup; bu değişkenler arasında ilişkiye bakılmıştır.

Bu çalışmada başından sonuna kadar birçok kişinin katkısı olmuştur. Öncelikle tez konusunun belirlenmesinde, yürütülmesinde, araştırma verilerinin analiz edilmesinde ve araştırmanın sonuçlandırılmasında desteğini esirgemeyen, kıymetli vakitlerini ayıran, daima yanımda olan, akademik kişiliğini örnek aldığım, iyi bir baba ve eş olan, tez danışmanım kıymetli hocam Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca emek ve katkılarını esirgemeyen kıymetli hocalarım Prof. Dr. Hakan SARI, Yrd. Doç. Dr. Yahya ÇIKILI ve Yrd. Doç. Dr. Ahmet KURNAZ hocalarıma teşekkür ederim.

Son olarak çalışma süresince bana katlanan ve yaşadığım sıkıntıları atlatabilmemde manevi olarak desteklerini esirgemeyerek güç veren sevgili eşim Naile MİSTAN, Oğlum Ömer MİSTAN ve kızım Ayşe Elif MİSTAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

**Bariş MİSTAN**

**Konya 2017**



T. C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Bariş MİSTAN
	Numarası	128306011024
	Anabilim Dalı/Bilim Dalı	Özel Eğitim/ Özel Eğitim
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU
	Tezin Adı	Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

### ÖZET

Bu çalışma Kastamonu ilinde özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya 205 öğretmen katılmıştır. Araştırmada betimsel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin Toplanması amacıyla Kişisel bilgi formu, Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Veriler SPSS 22,0 programında analiz edilmiştir. Değişkenleri incelerken tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Hangi değişkenler arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi kullanılmıştır. İkili grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t -Testi tercih edilmiştir.

İş doyumu ölçeği ile yapılan testler sonucunda; ‘görev yapılan okul türü’, ‘şu an çalışılan okuldaki görev süresi’, ‘çalışılan statü durumu’, ‘öğretmenlik mesleğini seçme nedeni’ ve ‘gelir durumu’ değişkenlerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeği kullanılarak yapılan çalışmada; ‘görev yapılan okul türü’ değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında, ‘şu an çalışılan okuldaki görev süresi’ değişkenine göre duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında, ‘çalışılan statü durumu’ değişkenine göre duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, ‘öğretmenlik mesleğini seçme nedeni’ değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında, ‘gelir durumu’

değişkenine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik bulunmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde çok güçlü bir ilişki bulunmuştur

Yapılan bu çalışmanın iş doyumunu artırılması ve tükenmişlik azaltılması için resmi kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılarak sürecin ve sonuçların uzun süreli incelenip değerlendirilebileceği boylamsal çalışmalara yer verilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Özel Eğitim, Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu.



**T. C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü**



Öğrencinin	Adı Soyadı	Barış MİSTAN
	Numarası	128306011024
	Anabilim Dalı/Bilim Dalı	Özel Eğitim/ Özel Eğitim
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU
	Tezin İngilizce Adı:	Investigation of Job Satisfaction and Occupational Burnout Levels of Teachers who are working in Special Educational Institutions in terms of some Variables

### SUMMARY

This study was conducted to evaluate job satisfaction and occupational burnout levels of teachers who were working in special educational institutions located in Kastamonu province. We aimed to determine the differences between the job satisfaction and occupational burnout levels of these teachers in terms of some variables. Totally 205 teachers participated in the study. In the study, the general screening model was used. In order to collect the data of the study, we used Personal Information Form, Hackman and Oldham Job Satisfaction Scale which was developed, and Maslach Burnout Inventory which was developed. The data of the study was analyzed by using SPSS 22,0 statistical program. One way analysis of variance (ANOVA) was used to examine the variables. The Tukey HSD test was used to determine which variables were significant. Independent sample t -Test was preferred in binary group comparisons. According to the Job Satisfaction Scale results, we detected differences in case of some variables such as “the type of the institution where the teacher currently works”, “the time period of practicing the teaching profession in the current institution”, “the position in the current institution”, “the reason for choosing the teaching profession” and “income status”. According to the Burnout Scale results, burnout was detected in the subscale of emotional burnout, depersonalization and personal success in terms of “the type of the institution where the teacher currently works” variable; in emotional burnout, depersonalization and personal

success subscale in terms of “the time period of practicing the teaching profession in the current institution” variable; in emotional burnout, personal success, and depersonalization subscale in terms of “the occupational position in the current institution” variable; emotional burnout, depersonalization and personal success subscale in terms of “the reason for choosing the teaching profession” variable; and in depersonalization and emotional burnout subscale in terms of “income status” variable. Consequently, there was a negative correlation between the job satisfaction and burnout levels of teachers.

There can be future longitudinal studies which can be conducted by using our findings in order to increase the job satisfaction and decrease the burnout levels with the help of the cooperation with official institutions and organizations.

**Key Words:** Special Education, Occupational Burnout, Job Satisfaction

**KISALTMALAR**

<b>Ss</b>	: Standart sapma
<b>Mean</b>	: Ortalama
<b>KBF</b>	: Kişisel Bilgi Formu
<b>MBI</b>	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
<b>ANOVA</b>	: Varyans Analizi
<b>Akt.</b>	: Aktaran
<b>MEB</b>	: Millî Eğitim Bakanlığı
<b>N</b>	: Veri Sayısı
<b>KMO</b>	: Kaiser-Meyer-Olkin
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for Social Sciences
<b>t</b>	: Korelasyon katsayısı
<b>DT</b>	: Duygusal Tükenme
<b>D</b>	: Duyarsızlaşma
<b>KB</b>	: Kişisel Başarı
<b>vd.</b>	: Ve diğerleri

## TABLOLAR LİSTESİ

### Sayfa

Tablo 1. Değişkenler ve Düzeyleri.....	72
Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	72
Tablo 3. Öğretmenlerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı.....	73
Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	73
Tablo 5. Öğretmenlerin Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	73
Tablo 6. Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Seçme Durumuna Göre Dağılımı ...	73
Tablo 7. Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Okul Durumuna Göre Dağılımı..	74
Tablo 8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Dağılımı .....	74
Tablo 9. Öğretmenlerin Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresine Göre Dağılımı .....	74
Tablo 10. Öğretmenlerin Şu An Çalıştıkları Okul Çevresinin Sosyo Ekonomik Durumuna Göre Dağılımı .....	74
Tablo 11. Öğretmenlerin Kurumdaki Statü Durumuna Göre Dağılımı.....	75
Tablo 12. Öğretmenlerin Mesleklerini Seçme Sebeplerine Göre Dağılımı.....	75
Tablo 13. Öğretmenlerin Gelir Durumuna Göre Dağılımı .....	75
Tablo 14. Öğretmenlerin Görev Yeri Göre Dağılımı .....	76
Tablo 15. Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeğine İlişkin Dağılım .....	76
Tablo 16. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Tablosu .....	77
Tablo 17. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	77
Tablo 18. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Tablosu.....	77
Tablo 19. Öğretmenlerin İş doyumları ile Meslekte Çalışma Süreleri Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	78
Tablo 20. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Mesleklerini İsteyerek Seçme Değişkeni için t-Testi Tablosu.....	78
Tablo 21. Öğretmenlerin İş Doyumu ile En Son Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	78
Tablo 22. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	79
Tablo 23. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	79
Tablo 24. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	80
Tablo 25. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Çalışılan Statü Durumu Değişkenine Göre t-Testi Tablosu .....	80
Tablo 26 . Öğretmenlerin İş Doyumu ile Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	80
Tablo 27 . Öğretmenlerin İş Doyumu ile Gelir Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	81
Tablo 28. Öğretmenlerin İş doyumları ile Görev Yeri Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	81

Tablo 29. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Dağılım.....	82
Tablo 30. Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin t-Testi Tablosu.....	82
Tablo 31. Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	83
Tablo 32. Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni için t-Testi Tablosu .....	83
Tablo 33. Tükenmişlik Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	84
Tablo 34. Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkeni için t-Testi Tablosu.....	84
Tablo 35. Tükenmişlik Düzeylerinin En Son Mezun Olunan Kurum Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	85
Tablo 36. Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	85
Tablo 37. Tükenmişlik Düzeylerinin Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	87
Tablo 38. Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Durum Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	88
Tablo 39. Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Statü Durumu Değişkeni için t-Testi Tablosu.....	88
Tablo 40. Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	89
Tablo 41. Tükenmişlik Düzeylerinin Gelir Durumu Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	91
Tablo 42. Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yeri Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu .....	92
Tablo 43. İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Alt Düzeyleri Arasındaki İlişki Tablosu .....	92

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

BİLİMSEL ETİK SAYFASI .....	ii
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
SUMMARY .....	vii
KISALTMALAR .....	ix
TABLolar LİSTESİ .....	x
İÇİNDEKİLER .....	xii
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Araştırmanın Konusu.....	5
1.2. Araştırmanın Amacı .....	5
1.2.1. Alt Amaçlar.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi .....	8
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	10
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	10
1.6. Tanımlar .....	10
BÖLÜM II .....	12
2. PROBLEMİN KAVRAMSAL TEMELLERİ .....	12
2.1. Özel Eğitim .....	12
2.1.1. Özel Eğitime İhtiyacı Olan Birey .....	14
2.1.2. Bir Müdahale Biçimi Olarak Özel Eğitim .....	15
2.1.3. Bir Öğretim Biçimi Olarak Özel Eğitim.....	16
2.1.4. Özel Eğitimin Amaçları .....	17
2.2. İş Doyumu.....	18
2.2.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler .....	18
2.2.1.1. Bireysel Faktörler .....	19
2.2.1.2. Dışsal Faktörler.....	24
2.2.2. İş Doyumu Kuram ve Modelleri.....	26
2.2.2.1. Kapsam Kuramları.....	27
2.2.2.2. Süreç Kuramları.....	30
2.2.3. İş Doyumunun Düşük Olmasının Sonuçları .....	32
2.2.3.1. Birey Açısından Sonuçları .....	32
2.2.3.2. Örgüt Açısından Sonuçları.....	35
2.3. Mesleki Tükenmişlik .....	35
2.3.1. Mesleki Tükenmişlik ve Okul.....	35
2.3.2. Mesleki Tükenmişlik Kavramı.....	38
2.3.3. Mesleki Tükenmişlik Belirtileri .....	39
2.3.4. Beklentiler .....	43
2.3.5. Psikolojik Taciz- Mobbing ve Tükenme.....	44
2.3.6. Aşırı İş Yüğü ve Tükenme .....	45
2.3.7. Ast Üst İlişkileri ve Tükenme .....	45
2.3.8. Kişilik Özellikleri .....	45

2.3.9. Tükenme ve Yabancılaşma .....	46
2.3.10. Tükenme ve Kariyer .....	46
2.3.11. Tükenme ve Stres Belirtileri .....	46
2.3.12. Tükenme ve Duygusallık .....	47
2.3.13. Tükenme ve Meslek intiharı.....	47
2.4. İş doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki .....	47
2.5. Alanda Yapılmış Çalışmalar .....	49
BÖLÜM III .....	62
3. YÖNTEM .....	62
3.1. Araştırma Modeli.....	62
3.2. Araştırma Grubu.....	62
3.3. Verilerin Toplanması.....	62
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	62
3.3.2. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği.....	63
3.3.2.1. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğinin güvenilirliği ve Geçerliliği .....	63
3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	63
3.3.3.1. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenirliği ve Geçerliliği .....	64
3.4. Verilerin Analizi.....	67
3.4.1. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğinin puanlaması.....	67
3.4.2. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması .....	68
3.5. Verilerin Çözümlemesi .....	69
BÖLÜM IV .....	71
4. BULGULAR.....	71
4.1. Çalışmada Kullanılan Değişkenler ve Düzeyleri .....	71
4.2. Tanımlayıcı İstatistikler .....	72
4.3. Analiz ve Bulgular.....	76
4.4. Korelasyon Analizi.....	92
BÖLÜM V .....	94
5. TARTIŞMA VE YORUM.....	94
5.1. Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorumlar .....	94
5.2. Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorumlar.....	103
5.3. Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Yorumlar.....	114
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	117
SONUÇLAR.....	117
ÖNERİLER.....	119
KAYNAKLAR .....	121
EKLER: .....	137
Ek 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU .....	137
Ek 2: Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği (ENVANTERİ).....	139
Ek 3: Maslach Tükenmişlik Envanteri (ÖLÇEĞİ).....	139
Özgeçmiş .....	140

## BÖLÜM I

### 1. GİRİŞ

Bireysel ve toplumsal bir etkinlik olarak iş, insan yaşamındaki sosyal ortamların en önemli aktivitelerinden biridir. Bireyin toplum içinde hayatını daim ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu geliri elde etmesi, kendini mutlu ve bağımsız hissetmesi aynı zamanda da hayattan doyum almasını sağlayan belirleyici bir olgudur (Gill, 1999). Günümüzün sürekli değişen dünyasında, değişim hızına ayak uydurmaya, bir anlamda ayakta kalmaya çalışan örgütler için, insandan daha önemli bir unsur yoktur. Çalışma çevresinin olumlu veya olumsuz bütün değişkenlerinden doğrudan etkilenebilen çalışanlar için takdir ve saygınlık kazandıkları, birey olarak kendilerine ve kişisel gelişimlerine önem verildiğini hissettikleri, kısacası mutlu oldukları işi yapıyor olmak önemli bir unsurdur (Sürgevil, 2014). Yapılan bir iş, çalışanın istediği gibi sonuçlandıysa çalışan bundan doyum ve mutluluk elde eder. Sonuç çalışanın istediği gibi değilse, burada etkililikten ve doyumdan söz etmek pek olası değildir. Örgütsel ortamda, insanların yaptıkları işten doyum elde etmeleri ya da edememeleri birçok etkene bağlıdır ve örgütlerdeki insan gücünün etkili kullanılıp kullanılmadığının bir göstergesidir (Çetinkanat, 2000). Buradan hareketle çalışan bireyin, fiziksel ve psikolojik sağlığı ile meslek hayatı arasında yadsınamaz bir biçimde yoğun etkileşim olması göz ardı edilemez bir gerçektir (Öztürk vd., 2008).

İş doyumunu, Johns (1983) tarafından “iş görenlerin işlerine karşı geliştirdikleri birtakım tutumlara ilişkin bir kavram” şeklinde tanımlanmıştır. İş doyumunu, bilgisel davranışsal ve duygusal özelliklerin bir karışımıdır. Gerginliği ve devamlılığı değiştirebilen birçok faktörden kaynaklanır ve çalışan bireylerin birtakım hal ve hareketlerini etkileyebilir (Reitz, 1987). Bireyler, yaptıkları iş karşılığında, işlerinde doyum elde etmeleri ya da etmemeleri, gereksinimlerinin karşılanmasına bağlıdır. Gereksinimlerinin karşılanmaması, iş doyumunu elde edememeleri; onların bireysel olarak, aynı zamanda da örgütsel ve toplumsal açıdan gelişimin engellenmesi anlamına gelebilir. Zamanının büyük bir kısmını geçirdiği işinde, doyum elde eden bir birey; daha mutlu, daha yaratıcı, daha üretken olabilir. Tam tersi doyum elde edemeyen birey

ise, hayal kırıklığı, mutsuzluk, olumsuzluk, üretmemek hatta saldırganlık gibi davranışlara neden olabilir. Doyumun düşük olması, hayal kırıklığı ve mutsuzluk; bireyin iş harici davranışlarına ve yaşamına yansiyarak, arkadaşlık ilişkilerini, çevresini ve ailesini olumsuz etkileyerek, ruhsal ve fiziksel sağlığını bozabilir (Çetinkanat, 2000).

Çalışanlar ve örgütler için oldukça ciddi bir maliyet taşıyan ve günümüz çağının en önemli olaylarından biri olarak bilinen tükenmişlik kavramı, 1970'lerde Amerika'da, müşteri hizmetlerinde çalışan bireylerin yaşamış oldukları mesleki bunalım ve çöküntüyü tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Greene (1961)'nin "Bir Tükenmişlik Olayı" orijinal adıyla "A Burnt-Out Case", adlı romanında da kendine yer bulan bu meşhur kullanım, büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu idealizm ile bağlılığın sönmeye başlamesi olarak tanımlanmıştır (Sürgevil, 2014).

İnsanların yaşamları boyunca gerek iş hayatında gerekse aile yaşantılarında ya da sosyal hayatlarında zaman zaman düzgün gitmeyen işler iletişim bozuklukları yoğun iş temposu gibi stres ve üzüntü ve yorgunluk sebebiyle baskı altında kalabilmektedirler. Bunların sonucunda ise sırasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşmada meydana gelen artış ve kişisel başarıda ön plana çıkan düşüklük olarak görülmektedir. Tükenmişlik olarak nitelendirilen bu durumla beraber iş doyumunda da beklentiler karşılanamamaktadır. İnsanların mutsuzluğuna sebep olan bu durum zamanla daha yoğun bir hal almaktadır.

Tükenmişlik kavramının, yaşam doyumunu, iş doyumunu ve de yaşam kalitesi kavramlarıyla ilişkisi doğal bir sonuçtur. Bu kavramların birbiriyle ilişkili olduğunu, bireylerin yaşam ve hayat koşullarındaki farklı tepki, davranış ve tutumlarında görebilmekteyiz. Stres etkenlerinin yoğun bir şekilde olduğu ve iş doyumunun düşük olduğu iş ortamlarında çalışan bireylerin, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Endüstrileşmenin artmasıyla birlikte insan becerisinin yerini makine becerilerinin almış olması sonucu iş bölümü günümüzde bir hayli artmıştır. Bunun sonucu olarak kişilerde yapmış oldukları işin karşılığını görememe algısı ve kendinden

gururlanma, duygu ve davranışından yoksunluk hissi yaratmıştır. Bireyler işlerine zamanla yabancılaşmış, doyum elde edememişler ve çalıştıkları işin kendileri için herhangi bir anlam taşımadığından şikâyet eder hale gelmişlerdir (Kantar, 2008).

Eğitim alanında yapılmış olan mesleki tükenmişlik çalışmalarının tamamına yakını eğitim çalışanı olan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Tükenme belirtisi genel olarak işinde çok başarılı olmak için her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan, yoğun ve dolu bir programla hummalı çalışan ve sınırlarını tanımayan bireylerde görülür. Bu bireyler kendilerini aşan yoğun bir çalışma temposunda hareket etmelerinden ötürü belli bir zaman sonunda yapacakları işlere yetişemezler ve yaşamış oldukları başarısızlık neticesinde de büyük bir hayal kırıklığı yaşarlar. Aşırı derecede iş yükü altına girmek, mesleki açıdan tükenmişliğe yol açan sebeplerden sadece bir tanesidir. Bireyler çalışma şartları standartların altında olduğunda, işlerini sevmeyerek yaptıklarında, ya da sorunlarıyla ilgili olarak uygun başa çıkma tutum ve tepkileri göstermedikleri sürelerde de tükenmişlik belirtisi gösterebilirler (Ören ve Türkoğlu, 2006).

Günümüzde eğitim çalışanı öğretmenlerden, kişileri çok çabuk değişen teknolojik bir toplum ve hayata hazırlamaları ve toplumun çeşitli sorunlarıyla uğraşmaları beklenmektedir (Özmen, 2001). Lakin bu yıpratıcı ve güç işi yapmaları karşılığında eğitim çalışanı öğretmenler genellikle standartları düşük olan koşul ve şartlarda eğitim-öğretim yapmaya çalışmakta, yapmış oldukları işlerinde kendilerini geliştirmeye yönelik fırsatlar elde edememekte ve de birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de düşük ücret karşılığında çalışmaktadırlar (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Çağımızda bilim ve teknoloji alanında yaşanmakta olan gelişmeler, ailelerin ve toplumların hayatında çok önemli değişim ve gelişmelere sebep olmaktadır ve bunların sonucunda pek çok yeni meslekler ortaya çıkmakta ve bu meslek çalışanları daha önceleri geleneksel bağlamda toplumun ya da ailenin gerçekleştirdiği görevlerin birçoğunu yerine getirmektedir (Çokluk, 1999). Günümüzde özel gereksinimli birey ve ailelerine yardım sunmak için, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler bağlamında hizmet veren kurum ve kuruluşların sayısı hızla artmaktadır. Bu kurumların en önemlisi ise

eğitim bağlamında özel eğitime ihtiyaçı olan bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programları ve yontemlerin uygulandığı, bakanlığa bağlı her tőr ve kademedeki yatılı ve gündenlölü resmı ve özel okul ve kurumlardır (MEB, Özel Eğitim hizmetleri Yonetmeliği, 2006). Bu okul ve kurumlar, özel eğitim sisteminin temel ilkeleri ve amaçları doğrultusunda, özel eğitime gereksinim duyan bireylere istendik davranış, bilgi ve becerilerin kazandırılmaya çalışıldığı eğitim ve oğretim örgütleridir (Dibeklioğlu, 2006).

Özel eğitim, özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş bireysel eğitim programları, yontemleri ve de uygun ortamlarda sürdürölen eğitim aracılığıyla hedefine ulaşır (MEB, Özel Eğitim hizmetleri Yonetmeliği, 2006). Özel eğitimin nitelikli ve kaliteli olmasındaki en önemli öğelerden biri de şüphesiz özel eğitim kurumlarında çalışan oğretmenlerdir. Dört yıllık üniversite eğitiminin sonunda mesleğe başlayan bu oğretmenler, özel eğitime gereksinim duyan oğrencilerin bağımsız yaşama olasılığını en üst seviyeye ulaştırmak için, özel gereksinimli birey ve aileleriyle ve kendi meslektaşlarıyla ekip çalışması dahilinde yoğun bir etkileşim içerisinde çözümler odaklı çalışarak hayatlarını idame ettirirler. Bunun yanında çalıştıkları hedef kitlenin psikolojik sorunları ve ilgisizlikleri, amirleri tarafından yeteri kadar motive edilip güdülenmemeleri ve paydaş kurumlarda çalışan kişilerin sorunların çözümlerinde duyarsız kalmaları gibi birçok problemle karşı karşıya kaldıkları söylenebilir. Özel eğitim bağlamında çok yavaş ilerleyen bu oğretmenler, sürekli duygusal etkileşim kurmaları ve sorunlarla tek başına ilgilenmek zorunda kalmaları sebebi ile kendilerini yalnız hissedip, beklentileri karşılamakta yetersiz kaldıklarını ve bazen kazanımlara ulaşamadıklarını düşünebilirler. Bu gibi durumların, özel eğitim okul ve kurumlarında mesleklerini ifa eden eğitim çalışanlarının, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilediği söylenebilir.

Tüm bunlardan hareketle özel eğitim kurumlarında çalışan oğretmenlerin, iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, sorunlara dair çözümler yollarını bulmamıza olanak sağlayacak olup hem alanda çalışan

öğretmenlerin hem de öğrencilerin daha başarılı ve kaliteli bir yaşam geçirmelerine yardımcı olacaktır.

### **1.1. Araştırmanın Konusu**

Bu çalışma, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla desenlenmiştir.

### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, Kastamonu ili ve ilçelerinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve resmi özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşma durumunu incelemektir. Bu amaç doğrultusunda alt amaçlar geliştirilmiştir.

#### **1.2.1. Alt Amaçlar**

#### **1. Özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine yönelik amaçlar**

- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir, nasıldır?
- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mesleklerini isteyerek seçme değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, en son mezun olunan kurum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, şu an çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, okul çevresinin sosyo-ekonomik durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, çalışılan statü durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, gelir durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, görev yeri değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- 2. Özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerine yönelik amaçlar**
- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ne düzeydedir, nasıldır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, mesleği isteyerek seçme değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, en son mezun olunan kurum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, şu an çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, sosyo-ekonomik durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, çalışılan statü durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, gelir durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
  - Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, görev yeri değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?
- 3. Özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?**

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde engelli bir çocuğa sahip olmak, birtakım özel güçlük ve zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu güçlük ve zorluklar; maddi durum, psikolojik durum, yaşam tarzı, eğitim durumu, aile çevresi ve sosyal çevreyle ilişkiler ve de engel durumu olarak gruplandırılabilir. Anne, tüm bu güçlükleri çözmek için daha çok çaba göstererek aktif rol almaktadır (Dönmez, Bayhan, Artan, 2001, Özşenol, Işıksan, Ünay, Aydın, Akın ve Gökçay, 2003). Hayatın bütün dönemini kapsayan bu zorlu sürecin birçoğu özel eğitim okul ve kurumlarında geçecektir. Bu kurumlarda çalışan herkes süreçte var olsa da öğretmenler en fazla etkileşime geçen grupta yer almaktadır. Özel eğitim okul ve kurumlarında çalışan öğretmenler diğer eğitimcilere nazaran sonuçları çok uzun ve meşakkatli geçen zaman sonunda yavaş yavaş netice alabilmektedir. Bu durum öğretmenler ve ailelerde ister istemez bazı sıkıntılar oluşmasına neden olmakla birlikte mesleki olarak doyum azalmakta ve bunun sonucunda ise mesleki tükenmişlik yaşanabilmektedir. Özel gereksinimli bireylerle dolayısıyla aileleriyle de etkileşim halinde olan özel eğitim öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin belirlenmesi ve sorunlara dair çözüm yollarını bulmamıza yardımcı olacaktır. Hem alanda çalışan öğretmenlerin hem de öğrencilerin daha başarılı bir yaşam geçirmelerine yardımcı olacağı söylenebilir.

Günümüzde insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer ve bu faaliyette birey hayatını daim ettirir. Bu sebepten dolayı çalışma hayatı, insan yaşamında çok önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Çünkü çalışma hayatı ile insan sadece maddi kazanç elde etmekten ziyade, bir yandan da yapmış olduğu işten doyum olarak başarı kazanması, mutluluk elde etmesi gibi unsurlarla da manevi kazanımlar elde eder (Keser, 2004). Bundan dolayı insan için çalışma hayatı, sağladığı ekonomik katkılar dışında, kendisinde var olan potansiyeli dışarıya yansıtılabilmek, toplumda yer ve statü sahibi olmak, toplumla birleşip bütünleşerek kaynaşmak, itibar kazanmak için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir. Yani çalışma ile insan birtakım avantaj ve başarılar elde ederek kişisel itibarını pekiştirir (Soysal, 2008). Bir toplumun daha mutlu, sağlıklı ve üretken olması çalışan bireylerin üst düzey doyum almalarıyla ilişkili olduğundan, çalışanların iş doyumlarının tespit edilmesi olumlu veya olumsuz olarak

etki eden faktörlerin bilinmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Toplumsal hayatımızın gelişmesini ve devamlılığını sağlayan en önemli sosyal unsurlardan biri olan okullarımızda çalışan öğretmenler, gün boyunca öğrencilerle ve aileleriyle iletişimde bulunmalarından dolayı çalışma yaşamında çok fazla baskı ve strese maruz kalabilmektedir. İş ortamındaki koşulların elverişsizliği gibi nedenlerden dolayı, öğretmenlerin motivasyonları azalabilmektedir. Tüm bu olumsuzluklar zamanla öğretmenlerde iş doyumunun düşük olmasına ve mesleki tükenmişliğe neden olabilmektedir. Mesleki tükenmişliğin neticesinde meydana gelen problemler yalnızca mesleki tükenmişlik yaşayan bireyi ilgilendirmekle kalmayıp ne yazık ki okula, öğrencilere, velilere ve de kendi yakın çevresine de yansiyabilir. Bu durumda ise verilmiş olan eğitim-öğretim hizmetlerinin kalitesinde olumsuzluklar olabilir. Bu nedenlerden dolayı normal eğitim okullarında, olduğu gibi özel eğitimde okullarında da öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine çalışma yapılması, bu konularda yapılacak olan revizyonlara yol göstermesi açısından önemli olduğu söylenebilir.

Uslu (1999), Sarı (2004), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Oruç (2007), Uğurlu (2012), Çelebi (2013), Ekinci (2013), Güney (2014), Koyutürk (2014), Çabuk (2015), Umay (2015), Tunçbilek (2016), öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumlarını bazı değişkenler açısından beraber veya ayrı ayrı olmak üzere incelemede bulunarak araştırmışlardır. Fakat özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine araştırmanın az sayıda olması, araştırmamız açısından önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Bu çalışma, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemesi açısından önemlidir. Bu ilişkinin belirlenmesi ile iş doyumunu artırıcı ve mesleki tükenmişliği azaltıcı tedbirler alınarak çalışanların daha da işlevsel olmaları ve kurum kültürü oluşması açısından da önemli olduğu söylenebilir.

#### 1.4. Araştırmanın Varsayımları

1. Bu çalışmada veri toplamak amacıyla kullanılan ölçeklerin istenilen bilgileri toplamaya elverişli olup, geçerlik ve güvenilirlik özelliklerine sahip olduğu,
2. Veri toplama araçlarının test kullanma ilkelerine uygun olarak hazırlanıp kullanıldığı,
3. Çalışmada seçilen örneklemin evreni temsil ettiği,
4. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin ölçme araçlarına içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

#### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma;

1. Aşağıda ismi geçen ölçeklerden elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
  - Kişisel bilgi formu
  - Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği,
  - Maslach Tükenmişlik Envanteri
2. Özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin ölçeklere verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma bulguları, 2015-2016 eğitim-öğretim yılı Kastamonu ili ve ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel eğitim veren devlet okulları, RAM ve özel Eğitim Rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

**Özel Eğitim:** “Özel gereksinimi olan bireylerin bağımsız yaşama olasılığını en üst düzeye çıkarmayı hedefleyen bireysel olarak planlanan, sistematik olarak uygulanan ve dikkatli bir biçimde değerlendirilen öğretim hizmetlerinin bütünüdür” (Eripek, 2005).

**Özel Eğitim Okul ve Kurumları:** “Özel eğitime ihtiyacı olan bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemlerin uygulandığı, Bakanlığa bağlı her tür ve kademedeki yatılı ve gündüzlü resmî ve özel okul ve kurumları” ifade eder. (MEB, Özel Eğitim hizmetleri Yönetmeliği, 2006).

**Özel Eğitime İhtiyacı Olan Birey:** “Çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireyi ifade eder” (MEB, Özel Eğitim hizmetleri Yönetmeliği, 2006).

**İş Doymu:** “İş doymu, işçinin işini yaparken ya da yapması sayesinde, gereksinimlerini karşılayabilme düzeyinin bir türevidir” (ILO, 1998).

**Öğretmenlerin İş Doymu:** öğretmenlerin okuluna ve öğrencilerine karşı tutum ve davranışları ya da öğretmenlerin işlerini yaparken duydukları hoşnutluk ve hazdır. (Vural, 2004).

**Tükenmişlik:** Araştırmacıların değişik tanımlarından yola çıkarak tükenmişlik; genel yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları ile olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, duygusal ve ruhsal bir tükenme durumu olarak tanımlanabilir (Ay, Avşaroğlu, 2010).

**Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri:** öğretmenlerin işlerini yaparken duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda anlamlı derecede farklılık gösterme durumu olarak tanımlanmaktadır.

## BÖLÜM II

### 2. PROBLEMİN KAVRAMSAL TEMELLERİ

#### 2.1. Özel Eğitim

Özel eğitimin çeşitli tanımları yapılmakla birlikte, Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde; “Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitimi” şeklinde tanımlanmaktadır. (MEB, Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2006).

Okullar eğitim-öğretim hizmetlerini verildiği yerlerdir. Mecburi ilköğretim yaşına gelen her çocuk eğitim-öğretim hizmetlerinden yararlanmaktadır. Zihinsel, bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan yaştlarından geride olan çocukların ise özel eğitime ihtiyacı vardır. Özel eğitime ihtiyacı olan çocuklara özel eğitim okullarında ve rehabilitasyon merkezlerinde eğitim verilmektedir. Türkiye’de “37-66 ay arasındaki özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin okul öncesi eğitimi zorunludur. Ancak, bu bireyler için okul öncesi eğitim Özel Eğitim Değerlendirme Kurul Raporu ile velisinin yazılı onayı doğrultusunda eylül ayı sonu esas alınarak 78 aya kadar uzatılabilir. e-Okul sistemi üzerinden kaydı yapılan ve okul öncesi eğitim süresi uzatılan çocuklar velisinin resmi başvurusu ve il/ilçe özel eğitim hizmetleri kurulu kararı ile uygun kuruma yerleştirilir. Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin okul öncesi eğitimlerini, öncelikle okul öncesi eğitim kurumlarında kaynaştırma uygulamaları kapsamında yetersizliği olmayan akranları ile aynı sınıfta veya özel eğitim sınıflarında sürdürmeleri esas olmakla birlikte 37-66 ay arasındaki çocuklar için özel eğitim anaokulu, 48-66 ay arasındaki çocuklar için okul ve kurumlar bünyesinde özel eğitim anasınıfları açılabilir. Özel eğitime ihtiyacı olan bireyler ilkokul ve ortaokul kademesindeki eğitimlerini öncelikle kaynaştırma uygulamaları yoluyla akranları ile bir arada sürdürebilecekleri gibi özel eğitime ihtiyacı olan bireyler için açılan ilkokul ve ortaokullarda da sürdürebilirler.

İlkokul ve ortaokul kademesindeki genel eğitim programlarının amaçlarını gerçekleştiremeyecek durumda olan bireyler ise eğitimlerini, gelişim alanlarındaki performans düzeylerine göre hazırlanmış eğitim programlarının uygulandığı özel eğitim okul ve kurumlarında sürdürürler. Ortaokulları tamamlayan öğrenciler genel, mesleki ve teknik ortaöğretim okullarına, özel eğitim programı uygulayan özel eğitim okul/kurumlarını tamamlayan öğrenciler ise özelliklerine uygun okul ve kurumlara yönlendirilirler” (MEB, Özel Eğitim hizmetleri Yönetmeliği, 2006). Yetersizlikten etkilenmiş çocukların eğitimden yarar görebilmeleri için yetersizliklerine yönelik eğitim veren kurumlarda bulunmaları gerekmektedir. Bu çocuklar çoğu zaman özürlü, engelli, ayrıcalıklı, özel eğitim gereksinimli veya yetersizlikten etkilenmiş olanlar olarak adlandırılmaktadır. Ayrıcalıklı sözcüğü diğer öğrencilerden daha zeki ve yetenekli öğrenciler için kullanılırken, engelli ya da özürlü sözcüğü akranları kadar iyi göremeyen, işitemeyen, konuşamayan ve rahat hareket edemeyen çocuklar için kullanılmaktadır. Ayrıca genel bir tanımlama kapsamında sakat ve özel eğitime muhtaç kavramlarının da sıkça kullanıldığı görülmektedir. Tüm öğrencilik yaşamı boyunca çevremizde işitemeyen, yürüyemeyen, gözleri görmeyen, konuşamayan veya konuşurken kekeleyen, bazı derslerde öğrenme güçlükleri çeken, tekerlekli sandalye kullanan veya bütün herkesten farklı bir ilgi alanına sahip olup çevresindekileri sorularıyla terleten veya 3 yaşında kendi kendine okuma yazma öğrenen ya da fen, matematik, resim, müzik vb. alanlarda yetişkinler düzeyinde bilgi sahibi olan çocuklarla karşılaşmış olabiliriz. Bu çocuklara standart program uygulanamaz, özel eğitim uygulanması gerekir (Ataman, 2003). Özel eğitim bireyin gereksinim duyduğu alana yönelik uygulanmaktadır.

Zihin, beden, sosyal ve duygusal gelişim özellikleri yönünden normal çocukların gelişim ve özelliklerinden ayrılan bireylerin eğitim ve öğretim işlerini kapsayan çalışmalar özel eğitim olarak tanımlanmaktadır (Yiğit, 2007). Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi özel eğitim, bazı özellikler açısından normal çocuklardan farklılık gösteren çocukların eğitimini kapsamaktadır.

### 2.1.1. Özel Eğitime İhtiyacı Olan Birey

Bununla ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır. Özel gereksinimi olan çocuklar kavramı, öğrenme ya da davranış problemi olan, bedensel veya duyuşal yetersizliği olan, zihinsel olarak üstün ya da özel yetenekli olan çocukları kapsar. Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde, özel gereksinimi olan çocuklar “özel eğitim gerektiren birey” şeklinde ifade edilmiştir. Özel eğitim gerektiren birey, çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren birey olarak tanımlanmıştır (Eripek, 2005).

Ataman (2003)’a göre özel eğitim gerektiren bireylerin kimler olduğunun doğru bir şekilde anlaşılabilmesi için bu terimle birlikte çağrıştırılan zedelenme, yetersizlik, engel ve risk taşıma kavramlarının da açıklanması gerekmektedir. Zedelenme, bireyin doğum öncesi, doğum anı ve doğum sonrası oluşun çeşitli nedenlerle organlarının işlevini yerine getirmede ve görevini yapmada etkili olan zorlanım durumudur. Özel gereksinime ihtiyacı olan çocukların çoğu, çeşitli yetersizlikler göstermektedir. Yetersizlik, bireyin işlevlerini yerine getirememesi durumudur. Birey yetersizliğinden dolayı çoğu kişinin işittiği gibi işitmeyebilir, gördüğu gibi görmeyebilir veya öğrendiği gibi öğrenmeyebilir.

Yetersizliği olan çocuklar kavramı, üstün zekâlı veya yetenekli olan çocukları kapsamamaktadır. Bu açıdan özel gereksinimi olan çocuklar kavramına göre daha sınırlı bir anlam taşımaktadır (Eripek, 2005). Yetersizliği olan çocuk kavramının kapsamı daha dardır. Üstün yetenekli çocukların da özel eğitime ihtiyacı vardır. Engel, yetersizliği veya özürlü olan bireyin çevreyle etkileşiminde karşılaştığı problem olarak tanımlanır. Yetersizlik bazı ortamlarda engele yol açarken bazı ortamlarda engele yol açmayabilir. Örneğin, bir bacağında protez olan çocuk sporda problem yaşarken sınıfında hiçbir problem yaşamayabilir. Bireyin çevresiyle etkileşimde yaşadığı problem bireyin kendisinden kaynaklanabileceği gibi çevreden dolayı da olabilir. Birey yetersizliğinden çok başkalarının olumsuz tutum ve davranışları nedeniyle çeşitli problemler yaşayabilir. Yetersizlik ile engel arasında yüksek düzeyde bir ilişki vardır ama bu ilişki birebir değildir. Yetersizlik mevcut duruma ve koşullara bağlı

olarak engele dönüşebilir. Engelin nedeni yetersizlik olabilir ya da olmayabilir. Risk taşıma, bir yetersizliği belirlenmeyen ancak ilerde yetersizlik gösterme ihtimali normalde beklenenden daha yüksek olan çocukları ifade etmektedir. Bebekler ve okul öncesi çağındaki çocuklar için daha çok kullanılır. Çünkü bu çocukların, doğum koşulları veya ev ortamları nedeniyle ileride gelişimsel sorunlar yaşaması beklenebilir. Risk kavramı aynı zamanda normal sınıflarda öğrenme sorunu yaşayan dolayısıyla okulda başarısız olma ya da özel eğitim hizmetlerine konu olma riskini de gösterir (Eripek, 2005).

### 2.1.2. Bir Müdahale Biçimi Olarak Özel Eğitim

Özel eğitim her şeyden önce yetersizliği olan bireylere yapılan amaçlı bir müdahaledir. Başarılı bir müdahalenin, yetersizliği olan bireyin öğrenmesine, topluma katılımını engelleyen durumları ortadan kaldırması, engellerden bireyi koruması veya o engellerin üstesinden gelmesini sağlaması gerekir. Üç temel müdahale uygulama biçimi bulunmaktadır (Eripek, 2005).

**Önleyici:** Olabilecek problemlerin ciddi bir yetersizliğe dönüşmesinin kontrol altına alınmasıdır. Birçok durumda önleme çalışmalarının erken başlaması, hatta bazen doğum öncesi dönemde başlaması durumunda oldukça başarılı sonuçlar elde edilmektedir. Önleme çabalarının tıbbi boyutları olduğu gibi sosyal ve eğitim boyutları da vardır.

**İyileştirici:** Yetersizliğin öğretim ya da eğitim yoluyla üstesinden gelinmesidir. İyileştirici programlar genellikle eğitim kurumları ve sosyal hizmet kuruluşları tarafından algılanmaktadır. Eğitim, bir davranış değiştirme sürecidir. İyileştirme de bir eğitim terimidir. Rehabilitasyon terimi daha çok konunun sosyal hizmet boyutuyla ilgilidir. İkisinin de amacı aynıdır: Yetersizliği olan bireye yaşamını bağımsız sürdürebilmesi için gerekli olan temel becerileri öğretmek.

**Ödünleyici:** Bireye yetersizliği ile baş etmesi için yeni yolların sunulmasıdır. Ödünleyici çabalarla bireye yeni beceriler veya araçları kullanması öğretilerek yetersizliği ödünlemesine (telafi etmesine) yardımcı olmak esastır.

### 2.1.3. Bir Öğretim Biçimi Olarak Özel Eğitim

Özel eğitimi, genel eğitimden farklı kılan ve onu özel yapan, kimi kapsar, neyi öğretir, nasıl öğretir ve nerede uygulanır sorularının yanıtında yatmaktadır (Ataman, 2003).

**Kimi Kapsar:** Özel eğitim gerektiren, diğer bir deyişle özel gereksinimli öğrenciler, genellikle şu gruplarda toplanmaktadır.

- Zihin engelliler,
- Öğrenme güçlüğü gözlenerler,
- Duygu ve davranış bozukluğu olanlar,
- Bedensel yetersizliği olanlar,
- Konuşma ve dil sorunlular,
- İşitme engelliler,
- Üstün zekâlılar ve üstün yeteneği olanlar (Kırcaali-İftar,1998).

**Neyi Öğretir:** Özel eğitim, genel eğitimin bir parçası olmakla birlikte içerik, yöntem, araç-gereç, program vs. yönünden farklılıklar göstermektedir. Özel eğitim, özel eğitime gereksinim duyan bireylerin bağımsız yaşayabilmeleri ve kendi ayakları üzerinde durabilmeleri için hangi işlevsel akademik beceriler ve bağımsız yaşama becerilerine ihtiyaçları varsa öncelikli olarak onu öğretir. Örneğin işitme engelli bireylerin işaret dilini öğrenmesi, görme engelli bireylerin brail alfabesini öğrenmesi, vs. Genel eğitimde içerik ortalamaya göre düzenlenirken özel eğitimde çocuğun ihtiyaçlarına göre düzenlenmektedir.

**Nasıl Öğretir:** Özel eğitim, özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda özel gereksinimli bireyin ihtiyaçlarını dikkate alarak planlandığı için kullanılan yöntemler, materyaller de normal eğitimden farklılık göstermektedir. Otizmi olan bir çocuğa PECS yöntemini kullanarak eğitim verilmesi örnek olarak gösterilebilir. PECS normal

dil ve iletişim gelişimi aşamalarına göre planlanmış Uygulamalı Davranış Analizine dayalı bir alternatif iletişim sistemidir. (Özel Eğitim Sitesi, 2016).

**Nerede Uygulanır:** Özel eğitim yapıldığı ya da uygulandığı yere göre tanımlanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde özel gereksinimli çocukların büyük kısmı normal okullarda yaşlarıyla beraber en az kısıtlayıcı kaynaştırma ortamlarında öğretim görmektedirler. Türkiye’de hafif derecede yetersizliği olan çocukların yaşlarıyla beraber öğretim gördükleri söylenebilir. Bu çocukların büyük kısmı, durumları eğitsel olarak ortaya konulmadığı için, öğretmenlerin sınıf yönetiminde en çok sorun yaşadığı çocuklar olarak ele alınmaktadır. 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, hafif ve orta derecede yetersizliği olan çocukların yaşlarıyla kaynaştırma ortamında eğitim görmelerine imkân sağladığı için son yıllarda, ülkemizde de birlikte eğitim ortamlarında öğretim gören çocuk sayısı artmıştır. Özel gereksinimli çocukların yetersizliklerine göre eğitim ortamlarının düzenlenişi farklılık göstermektedir. Bu ortamlar, olağan çocuklarla beraber eğitim aldıkları en az kısıtlayıcı ortamlardan başlayarak yatılı ayrı eğitim kurumlarına kadar gitmektedir (Ataman, 2003).

#### 2.1.4. Özel Eğitimin Amaçları

Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin;

- a. Toplum içindeki rollerini gerçekleştiren, başkaları ile iyi ilişkiler kuran, iş birliği içinde çalışabilen, çevresine uyum sağlayabilen, üretici ve mutlu bir vatandaş olarak yetişmelerini,
- b. Toplum içinde bağımsız yaşamaları ve kendi kendilerine yeterli bir duruma gelmelerine yönelik temel yaşam becerilerini geliştirmelerini,
- c. Uygun eğitim programları ile özel yöntem, personel ve araç-gereç kullanarak; eğitim ihtiyaçları ilgileri, yetenekleri ve yeterlilikleri doğrultusunda üst öğrenime, iş ve meslek alanlarına ve hayata hazırlanmalarını amaçlar. (MEB, Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2006).

## 2.2. İş Doyumu

Örgütsel ortamı oluştururken kalite ölçütü iş doyumudur (Güney, 2006). İş doyumunu, “kişinin kendi işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan keyifli ya da olumlu duygusal durum” olarak tanımlamaktadır (Locke, 1976). İş doyumunu, bireyin işine karşı geliştirmiş olduğu genel tutumuna ilişkin bir kavramdır. İş doyumunu organizasyon içindeki tüm iş görenlerin benimseyerek kabul ettiği özel tutum ve davranışlar grubu olarak tanımlanabilir. Kısaca buna bireyin işine karşı gösterdiği tepki, oluşturduğu tutum ve davranış diyebiliriz. Bullock (1952) ise iş doyumunu, arzu edilen veya edilmeyen iş deneyimlerinin bütün ve dengelenmesinden oluşan bir tutum olarak tanımlamaktadır (Kantar, 2008).

Akademisyenlerin çoğu iş doyumunun çeşitli yönlerden oluşan global bir kavram olduğunu belirtmektedir. Bu yönleri en genel biçimde Smith, Kendall ve Hulin, 1969 yılında beş kategoriye ayırmıştır: ücret, terfiler, çalışma arkadaşları, yönetim ve işin kendisi. Locke 1976’da başka yönler daha eklemiştir: Tanınma, çalışma koşulları ile şirket ve yönetim. Araştırmacılar genel olarak iş doyumunu içsel ve dışsal unsurlara ayırmaktadır. Ücret ve terfiler dışsal faktörler olarak; çalışma arkadaşları, yönetim ve işin kendisi içsel faktörler olarak kabul edilmektedir (Spector, Spector, Judge, Parker, Heller, ve Ilies, 2009).

İş doyumunu hakkında yapılan araştırmalarda 1930’lar kritik bir dönem olmuştur. 1930’lara kadar, William James, Hugo Munsterberg, E.L.Thorndike, Whiting Williams ve Henri De Man tarafından kuramlar oluşturulmuşsa da konu hakkındaki araştırmalar 1930’ların sonlarında başlamış ve bu tarihten itibaren iş doyumunu birçok araştırmacının ilgi odağı olmuştur (Aslan, 2006).

### 2.2.1. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumuna etki eden faktörler, bireysel faktörler ve dışsal faktörler olmak üzere iki ana grupta incelenmiştir. Genel olarak iş doyumunu etkileyen faktörler şu şekildedir (Locke, 1976):

- Kişinin başarıyla gerçekleştirebildiği bir iş doyurucudur.

- Yorucu işler doyumunu düşürür.
- Kişisel olarak ilgi duyulan iş doyurucudur.
- Adil ve bilgi verilerek, performansa göre yapılan ödüllendirme doyurucudur.
- Çalışma koşulları fiziksel ihtiyaçları karşılarsa doyum yaşanır.
- Ödül kazanmayı kolaylaştırıcı iş ortamı doyurucudur.
- Mesleki benlik saygısı iş doyumunu artırır.
- Çalışanlar uyumlu oldukları iş arkadaşları ile doyum sağlarlar.
- Çalışanlarda, performansa göre ödüllendirme doyum sağlar.
- Rol belirsizliği iş doyumunu düşürür.
- Çalışanlara işte ek olanaklar sunulduğunda iş doyumunu olumlu etkilenir.

#### 2.2.1.1. Bireysel Faktörler

Bu bölümde iş doyumuna etki eden bireysel faktörler olan cinsiyet, yaş, eğitim, aynı işte kalma süresi ve rutinleşme, kişilik özellikleri, statü, genel yaşam doyumunu, ihtiyaçlar ve beklentiler, değerler ve tutum ile motivasyon konularına değinilecektir.

**Cinsiyet:** İş etkenlerini sabit tutmak için erkeğin mi yoksa kadının mı o işten daha fazla doyum elde ettiğini gösteren tutarlı delil olmadığından dolayı cinsiyet farklılığını iş doyumunu ile ilişkilendirmek yanlış olabilir (Kantar, 2008).

Clark (1997)'ın, iş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yaptığı bir araştırmada, kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını saptamış ve bunun nedenini kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklamıştır.

Karahan (2006), ilköğretim ikinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum

düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bulunan bu farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Yaş:** Yaş insanların hayata bakış açılarını, ihtiyaçlarını, değerlerini, beklentilerini belirlemektedir. Mesleki ihtiyaçlar, beklentiler, değerler, tutumlar, tecrübe ve mesleki olgunluk da hayat tecrübesinden etkilenecektir ve bu durum sadece yaş ile ilgili olmasa da yaştan da bağımsız değildir. İnsanların içinde buldukları yaş dönemi insanların mesleklerine ilişkin algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir (Izgar, 2003). Bazı araştırmacılar iş görenlerin yaşları arttıkça işlerinde daha istekli oldukları ve daha fazla doyum yaşadıklarını belirtmektedirler (Barlı, 2005).

Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar farklı sonuçlara ulaşmıştır. Örneğin Herzberg, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğri ile açıklamıştır. Çalışma hayatına genç yaşta başlayan iş görenlerde iş doyumunu yüksek iken 30 yaşına doğru düşmeye başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar yükselmektedir. Ancak bu ilişkinin araştırmanın yapıldığı dönem için geçerli olduğunu da belirtmiştir. Bu araştırmada aynı işte kalma süresinin de etkilerinin olabileceği düşünülmüş ve daha sonra yapılan araştırmalarda bu faktör kontrol edilmiştir. Çıkan sonuç ise yaş ilerledikçe iş doyumun arttığı yani doğrusal bir ilişki olduğu yolunda olmuştur. Gibson ve Klein'in araştırmaları ise bu durumun yaşla değil aynı işte kalma süresi ile ilgisini ortaya koymuşlardır (Kantar, 2008).

Karaköse ve Kocabaş (2006), özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkilerini inceledikleri çalışmalarında, özel ve devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucunu elde etmişlerdir.

Yaşça büyük iş görenler daha doyumlu oldukları saptanarak iş doyumunun uluslararası bir geçerliliğe sahip olduğu düşünülmektedir (Davis, 1982a).

**Eğitim:** Eğitim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda genellikle, eğitim düzeyinin iş doyumunu düşürdüğünü desteklemiştir. Kişiler kendi eğitimleriyle kazandıklarını diğer kişilerin eğitim ve kazandıklarıyla karşılaştırdığında

eşit veya kendilerine göre olumlu bir sonuca ulaşırsa iş doyumuna; tersine bir durumda ise iş doyumunun düşük olacağını bulmuşlardır (Kantar, 2008).

***Aynı işte kalma süresi ve Rutinleşme:*** Her gün aynı işi yapmak işi rutinleştireceğinden, iş gören işe herhangi bir anlam yüklemeyeceğinden dolayı iş doyumunu yaşamayabilir. Bu yüzden bireylerin yapabilecekleri düzeyde farklı işler yapmaları iş doyumlarını sağlayacaktır (Ceylan, 1998).

Gilmer'in yapmış olduğu bir araştırmada ilk işe giren iş görenin iş doyumunun yüksek olduğu daha sonrasında ise yüksek olan bu düzeyin düştüğü görülmüştür. İlk işteki bu hayal kırıklığı iki nedenle açıklanmıştır: Okuldan mezun olduktan sonra ilk kez işe giren iş görenin işte başarılı olma istek ve beklentisi bir süre sonra gerçekleşmiyorsa, bu iş görenin işine karşı olan hoşnutluğu azalır. İkinci neden de iş yerindeki üstlerin veya çalışma arkadaşlarının bütün güç işleri aynı iş görene yığmalarıdır (Akt: Kantar, 2008).

Kişilik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen dünya ölçeğinde yapılan araştırmalar çoğunlukla kişilik özelliklerinin iş doyumunu etkilediğini göstermiştir (Spector, Spector, P., Judge, T. A., Parker, S., Heller, D. ve Ilies, R., 2009).

Judge, Locke ve Durham gibi araştırmacılar temel kişisel değerlendirmeler ya da pozitif benlik kavramı özgüven, genellenmiş öz yeterlilik, kontrol noktası ve duygusal dengeden oluşan birleşik bir kişilik değişkenidir. Temel kişisel değerlendirmeler ve işten duyulan doyuma ilişkin bir meta analize göre özellikle iş doyumunu öz güvenle 0.26, genellenmiş öz yeterlilikle 0.45, kontrol noktasıyla 0.32 ve duygusal dengeyle 0.24 korelasyon göstermektedir. Bu kişilik özelliklerinin iş doyumunun belirleyicileri olabileceğini öne sürmektedir (Akt: Hough ve Öneş, 2009).

***Statü:*** İş görenin örgüt hiyerarşisinde nerede olduğu işin sağladığı prestij yönetici ise yönetsel kademesi gibi özellikler statü değişkeni ile temsil edildiğinden çok geniş kapsamlı bir terimdir. Yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile statü arasında güçlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

İnsanların karşılamak istediği farklı ihtiyaçları vardır. İhtiyaçlar özel

hayatımızda bireysel olarak veya sosyal hayatın içinde toplumsal olarak karşılanmaktadır. Çalışanların ihtiyaçları, yetenekleri, bilgileri, uzmanlıkları, beklentileri ve değerleri birbirinden farklıdır. Öncelikle hayatta kalmak için duyulan en temel ihtiyaç olan fizyolojik ihtiyaçlar sağlandıktan sonra çalışanlar farklı ihtiyaçlarını karşılamak isterler. Statü kişinin mesleki anlamda fizyolojik, güvenlik, sosyal (ait olma, saygı, ilgi ve arkadaşlık) ihtiyacını karşıladıktan sonra hissettiği bir benlik ihtiyacıdır ve mesleki doyumun sağlanması için çalışanların ihtiyaçlarının azami oranda karşılanması gerekir.

Literatürde yapılan sayısal bir inceleme, taşınma modeliyle tutarlı bir biçimde iş ve genel yaşam doyumunun oldukça yüksek bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir. İş yaşamın önemli bir parçası olduğu düşünüldüğünde, iş ve genel yaşam doyumunu arasındaki korelasyon anlamlıdır. Kişinin iş deneyimleri yaşamına yansımaktadır. Bununla birlikte, iş dışındaki mutlu bir yaşam, iş deneyimlerine ve değerlendirmelerine olumlu yansımaktadır. Aslında araştırmalar genel yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğuna işaret etmektedir. İş doyumunu genel yaşam doyumunu etkilemekte, genel yaşam doyumunu da iş doyumunu etkilemektedir (Spector, vd., 2009).

Kişinin iş dışındaki hayatı kişinin iş motivasyonu ve doyumunu belirlemektedir. Aile ilişkileri, sosyal konumu, boş zaman etkinlikleri, sendikal, politik veya tamamen sosyal özellikli örgütsel faaliyetler bir bütün olarak iş doyumuna etki etmektedirler (Kantar, 2008).

***İhtiyaçlar ve Beklentiler:*** Kişinin beklentilerini ihtiyaçları tarafından oluşturulduğu düşüncesiyle ihtiyaçlar ve beklentiler aynı başlık altında incelenmiştir. Kuhlen, insanın temel ihtiyaçları mesleğinde veya işinde karşılanmışsa insanın iş doyumunu duyacağını ileri sürmektedir. İş doyumunun yüksek, orta ve düşük olması insanın mesleki potansiyelinin şahsi ihtiyaçları ile uygun bir biçimde birbirlerini karşılaması için çevresel imkânın yarattığı farklılığın derecesine bağlı olarak değiştiğini belirtmiştir (Kantar, 2008).

Duygusallığın işlerde ve örgütlerde duyguları ve duyguların sergilenmesini

tetikleyen duygusal ihtiyaçlarla nasıl etkileşim içinde olduğunu gösteren, duygusallığın iş performansı ve çalışma arkadaşları üzerindeki etkisini açıklayan modelde, araştırmacılar sergilenen duygular ile hissedilen duyguların birbirinden farklı olabileceğini, sergilenen duyguların mutlaka hissedilen duygular olması gerekmediğini işaret etmektedir. Hissedilen duygulardan bağımsız olarak belirli birtakım duyguları sergilemeyi gerektiren çalışmaları duygusal çalışma olarak adlandırmışlardır (Hough ve Öneş, 2009). Birey iş yaparken hizmeti karşılığında başarı duygusunu tadarsa iş doyumunu bir boyuttan sağlanmış olur (Ceylan, 1998).

Bazı teorisyenler örneğin Weaver ve Brickman, Ilgan ve Hamstra, Spector; iş doyumunun yüksek, orta ve düşük olması bireyin iş beklentisi ile çevrenin kendisine verdiği imkânlar veya o çevreden ne elde edebildiği arasındaki farkın derecesine bağlı olarak değiştiğini ileri sürerler. Beklentiler emosyonel reaksiyonlarımıza dolaylı olarak etki edebilirler. Araştırmacıların çoğu örneğin Locke, Aronsan ve Smith beklenmedik başarı ve beklenen başarısızlık üzerinde yaptıkları araştırmalarında beklenen başarısızlığı beklenmedik başarıya tercih ettiklerini görmüşlerdir (Kantar, 2008).

***Değerler ve Tutum:*** Bir örgüt uzun süre etkililiğini koruyabilmesi için derinden paylaşılan amacı, değerleri ve görev duygusu gerekmektedir (Özdemir, 1997).

Araştırmacılar, insanın işindeki pozisyonunu ile değer yargıları arasındaki ilişkisi, iş doyumuna etki ettiğini kabul ederler. Randall (1993), her bir emosyonel cevabın ikili değer yargısını yansıttığını ileri sürer. Bunlar kişinin istekleri (ne kadar istediği dahil) ile elde ettiği ve istenilenin önemi arasındaki mevcut olan farklar, ikinci olarak da idrak edilen ve tanınanla, onlara ait değer yargısı ve bu yargının önemliliği iş doyumunu ve düşük doyumun derecesini belirler (Akt: Kantar, 2008). İş görenlerin işine karşı tutumları iş doyumunu belirlemede önemli bir ölçüttür (Şimşek, 1995). İş doyumunu, yapılan işe karşı hissedilen duygu ve düşüncelerin bileşkesidir (Okumuş, 2011).

***Motivasyon:*** Latince harekete geçme anlamındaki “Movere” kelimesinden türetilen motivasyon kişiyi amaca doğru harekete geçiren iç hal olarak

tanımlanmaktadır (Güney, 2006).

İş doyumunu ve verimlilik arasında nasıl anlamlı bir ilişki varsa motivasyon ve iş doyumunu arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Örgütün önemli sorunlarından biri de iş göreni motive ederek verimliliği arttırmasıdır (Okumuş, 2011).

İş görenlerin karar alma süreçlerine katılması, bireyler arası iletişimin arttırılması, kariyer yollarının tıkanmaması iş görenlerin işine motive olmasını sağlar (Sercan, 2010).

### 2.2.1.2. Dışsal Faktörler

Bu bölümde iş doyumuna etki eden dışsal faktörler olan işin fiziki yapısı, ücret, takdir, üst ile ilişkiler, ilerleme imkânları, rol belirsizliği ve rol çatışmasına değinilecektir.

**İşin Fiziki Yapısı:** İşin fiziki yapısı, görevlerin içeriği, insanların çalışma pozisyonu, makine ile olan ilişkiler ve tüm bunlara ilave olarak insanın işine karşı tutum ve ilgisi iş doyumunu büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışılan iş yerine maddi çevre denmektedir. Maddi çevrede ısınma şartları, aydınlatma, havalandırma ile ortaya çıkan ve işin yapılmasını büyük ölçüde aksatan yetersizlikler aynı zamanda bireyin bedensel ve ruhsal fonksiyonlarının bozulmasına yol açabilmektedir. (Kantar, 2008).

**Ücret:** işveren, çalışanına bilgi, beceri ve özel yetenekleri ile işyerine yapmış olduğu fayda karşılığında ödemedede bulunur. Çalışan için yeterli bir ücret, kendisini işinde iyi hissederek verimli olmasını sağlar. Yetersiz miktarda yapılan ödeme ise, çalışanın işyerine karşı olumsuz tutum ve davranış geliştirmesine yol açabilir. Bu durum, aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (Günbayı, 2000). Yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına bakıldığında saat başına fazla ödeme yapılan iş görenin, denk ücret alanlara göre daha fazla birim ürettikleri görülmüştür (Onaran, 1981).

**Yönetim Tutumu ve Takdir:** Korman (1978) üç çeşit takdir türü olduğunu belirtmiştir.

1. Kronik kendini takdir isteği (Cronic self-esteem): Bireylerin kişilik yapısına bağlı olup her durumda kendisine olan ihtiyaçı hissettirir.
2. Görevle, özel olarak ilişkili olan kendini takdir ihtiyaçı (Task-specific self-esteem): Bireyin işe karşı yeterliliği olduğunu hissedip, daha önce deneyim ettiği aynı veya benzer iş tecrübelerinden kazanılmış duygudur.
3. Çevrenin etkisiyle oluşmuş kendini takdir ihtiyaçı (Socially Inflencet self-esteem): Çevredeki diğer bireylerin beklentileriyle oluşan bir takdir edilme ihtiyaçıdır. Kimi yöneticiler iş doyumunu ile bazı sebeplerden dolayı ilgilenirler. Bu sebeplerden ilki iş doyumunun verimliliği etkilediğine inanmalarıdır. Bu yöneticiler mutlu çalışanların mutsuz çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini, daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı çalıştıklarını düşünürler (Çetinkanat, 2000).

**İlerleme imkânları:** Derece, kademe ve terfi bireyi çalışmaya teşvik eden önemli etkenlerdir. İşe yeni başlayan bir birey, çalışma ortamında ilerleme olanağının olmadığı ve ücretinin artmayacağı duygusunu yaşarsa, iş ortamında yapacağı her türlü gayret ve çabanın gereksiz olduğuna inanırsa işine karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirebilir. Sonuçta bu çalışanda doyumun düşük olması neticesinde şikâyetlere neden olabilir (Kantar, 2008).

Milli eğitim bakanlığına bağlı bir okulda çalışan öğretmen ne kadar fazla çaba gösterirse göstereceği ücret değişmediğinden, terfi imkânı bulunmadığından dolayı bir süre sonra işi belli bir rölantide yapmaya başlayacaktır (Okumuş, 2011).

**Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması:** Bireyler yapacakları iş hakkında bilgi yetersizliği yaşadıklarında bu bireylerde rol belirsizliği oluşmaktadır. Beklenen performansın ve bu performansa nasıl ulaşılacağının bilinmemesi işe ilişkin davranışın nasıl sonuçlanacağının önceden bilinmemesine neden olmaktadır. Rol belirsizliği fiziksel zorlanma ve iş doyumunun düşmesi, insan kaynaklarının etkin kullanılmaması, iş görenin örgütsel çevrede işe yaramadığı hissine kapılması gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003).

### 2.2.2. İş Doyumu Kuram ve Modelleri

İş doyumunun sağlanması amacıyla yapılan ilk araştırmalar, 1920'lerde Amerika'da Elton Mayo ve arkadaşlarının Chicago Western elektrik işletmesinde başlattığı ve sonuçları ancak 1930'larda alınabilmiş Hawthorne çalışmalarıdır (Kantar, 2008).

Günümüzde yetkinlik modelleri dikkatimizi değişim, uyum sağlama ile kişinin iş yaşamı boyunca sürekli biçimde öğrenmeye devam etmesi, bilgiyi başkalarına aktarma, takım olarak çalışma, yaratıcılık, hizmet yönetimli bir enformasyon ekonomisinde önemli performans alanları olarak müşteri ihtiyaçları ve doyumuna odaklanma gibi kavramlara yönelmemizi sağlamaktadır (Hough ve Öneş, 2009).

Brief, George ve meslektaşları işyerindeki psikolojiye odaklanmışlar ve yatkınlık yapıları olarak pozitif ve negatif etkililiği kullanmışlardır. Weiss, Cropanzano ve meslektaşları iş yerlerindeki etkileşimlere, tecrübeler ve bu olayların yarattığı duygu ve bilişlere vurgu yapmaktadır. Judge, Locke, Erez ve meslektaşları temel kişisel değerlendirmelere odaklanmaktadır. Bu yaklaşımlardaki farklılıklar önemlidir. Bununla birlikte, bunların farklı hedeflere yöneldikleri düşünülmemelidir tümü işte gösterilen tutumların yatkınlıkla ilgili kaynaklarını daha iyi anlamaya çalışmaktadır. (Spector, Judge, Parker, Heller, ve Ilies, 2009).

***Güdülenmede kapsam kuramları:*** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg Modeli, Mc Clelland'ın Başarı güdüsü kuramı, Locke'un bireysel amaçlar ve iş başarısı ilişkisi kuramıdır (Eren, 1993).

***Güdülenmede modern yaklaşımlar süreç kuramları:*** Vroom'un Ümit (bekleyiş) kuramı, Adams'ın ödül adaleti veya eşitliği kuramı, Cranny ve Smith'in basitleştirilmiş süreç modeli, şartlandırma veya pekiştirme kuramıdır (Eren, 1993). İş doyumunu kuramları kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak gruplandırıldığı gibi geleneksel ve modern teoriler olarak da sınıflandırılmaktadır. Geleneksel teoriler bölümünde Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in Modeli, Mc Gregor'un X ve Y teorisi, Alderfer'in ERG Kuramı; modern teoriler bölümünde ise Adams'ın eşitlik teorisi vardır (Okumuş, 2011).

### 2.2.2.1. Kapsam Kuramları

Bu bölümde ihtiyaç hiyerarşisi, Alderferd'in VIG (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme) Kuramı, İki Faktör Teorisi, X ve Y kuramı, başarı gereksinimi kuramına, değinilecektir.

**İhtiyaç Hiyerarşisi Teorisi:** Maslow (1970) klinik gözlemlerinden yola çıkarak insan davranışlarına yön veren temel gereksinimlerin neler olduğunu ilk kez 1943 tarihli makalesinde ortaya koymuştur. Motivasyon teorileri arasında en fazla bilinen Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi" yaklaşımıdır. Bu yaklaşım iki temel varsayıma dayanmaktadır. Kişinin tüm davranışları sahip olduğu ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Kişiyi davranışa iten bu ihtiyaçların hiyerarşik bir sıralaması vardır. Alt kademedeki ihtiyaçlar giderildiğinde kişi bir üst kademedeki ihtiyaçları gidermeye çalışır. Bu ihtiyaçlar fizyolojik, güven, sevgi (ait olma), saygı ve öz gerçekleştirmedir (Kantar, 2008). Bu beş temel güdünün yanında iki gereksinim türü üzerinde de durmuş bunu kuramında ayrıntılı olarak ele almamıştır. Bunlardan ilki; bilme, anlama, öğrenme ve açıklamaya yönelik oluşan bilişsel gereksinimdir. İkincisi ise güzellik temelinde gelişen estetik gereksinimdir. Günümüz insanı için çok önemli iki gereksinimdir. Maslow ortalama bir insan için ihtiyaçların yeterli doyum yüzdelerini şöyle belirlemiştir: fizyolojik %85, güven %75, sevgi %50, saygı %40 ve öz gerçekleştirme %10'dur. Kuşkusuz bu yüzdeler kişiden kişiye olduğu gibi ülkeden ülkeye de değişebilir.

**Alderferd'in VIG (Varoluş-ilişki kurma-gelişme) kuramı:** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin aksine Alderfer, bireyin üst düzey ihtiyaçları için alt düzey ihtiyaçlarını karşılaması gerektiği zorunluluğunu reddetmektedir. Birey üç ihtiyacı da aynı anda hissedebilir (Tınaz, 2000). Kurama göre istek insanın iç durumuyla ilgili çok öznel bir kavramdır. Doyumsa insanın istediğini elde etmesinden doğan bir iç durum olarak öznel olmasıyla birlikte insanın çevresiyle etkileşmesini göstermesinden dolayı bu kavramın içinde çevresel etmenler de bulunur (Onaran,1981). Özellikle Maslow'un kuramının bir uzantısı olarak görülebilecek olan VIG kuramı gereksinimler hiyerarşisi kuramını desteklemek ve eksikliklerini gidermek amacıyla ortaya atılmıştır (Süral Özer ve Topaloğlu, 2008).

**İki Faktör Teorisi:** Üzerinde en fazla araştırma yapılan iş doyumunu kuramı Herzberg ve çalışma arkadaşlarının 1959 yılında geliştirdikleri çift faktör kuramıdır. Teoride **güdüleyici faktörler** olarak işin kendisi, başarı, gelişim olanağı, sorumluluk, terfi, onaylama; **hijyen faktörleri** ise statü, bireyler arası ilişkiler, üst ve astlar, eşit düzeydekiler, yönetim, şirket politikası, iş güvenliği, çalışma şartları, ücret, özel hayattır (Okumuş, 2011).

Herzberg (1966), yaptığı çalışmalar sonucunda başarı, tanınma, işin kendi özellikleri, ilerleme gibi etmenlerin güdüleyici; işletme politikaları gözetim ve gözetim teknikleri iş görenler arasındaki ve gözetimcilerle ilişkiler, iş koşullarını hijyen etmenleri olarak belirlemiştir. Güdüleyici etmenler doyum yaratan ve daha çok işe ilişkin faktörlerdir. Bu faktörler hem doyum hem de doyumsuzluk yaratabilmektedirler. İş ve işin içeriğine ilişkin olan; başarı, tanınma, işin kendi özellikleri, sorumluluk, gelişme, gelişme olanakları vb. etmenlerden oluşur. Bu etmenler kabul edilebilir sınırların altına düştüklerinde işten doyum duyulmamasına neden olurlar ya da işten doyum duyulmasına engel olurlar. Hijyen etmenler olarak, işin ücreti, gözetim düzeyi, iş görenler arası ilişkiler, işletme politikası ve iş koşulları sayılabilir.

İş tasarımı teorilerinin oluşturulması 20. yy. ortalarını bulmuştu. İki faktör (güdülenme- hijyen) teorisi (Herzberg, 1966; Herzberg, Mausner ve Syderman, 1959) ilk etkili örnektir. Herzberg ve meslektaşları, kritik olay yöntemini kullanarak insanların işlerinden memnun oldukları ve olmadıkları durumlara ilişkin nedensel özellikleri araştırmışlardır. Sonuç olarak, işten duyulan memnuniyete işle ilgili içsel faktörlerin neden olduğu (örn., başarı fırsatı), öte yandan işten duyulan memnuniyetsizlikle ise, dışsal faktörler (örn., kurum politikası) neden olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular işten duyulan memnuniyetin belirleyicilerinin (güdüleme faktörleri); memnuniyetsizliği belirleyen faktörlerin (hijyen faktörleri) farklı olduğu düşüncesini doğurmuştur. Bu düşüncenin sadeliği uygulamada kolaylık sağlamıştır. Buradan çıkışla, iş zenginleştirme fikri doğmuştur. Bu fikir Paul ve Robertson (1970) tarafından “çalışanların işlerine, kişisel başarıları, tanınmaları, daha iddialı ve sorumluluk gerektiren görevler için daha geniş bir ufuk katarak, işlerini

yapılandırmaları” olarak tanımlanmıştır (Anderson, Born, ve Cunningham Snell, 2009).

**X ve Y Kuramı:** Mc Gregor 1960’da Maslow’un kuramına dayanarak x kuramı (geleneksel yönetim-denetim kuramı) ile Y kuramı (bireysel-örgütsel amaçların kaynaştırılması) adını verdiği iki kuram ileri sürmüştür. Benzer görüşleri Likert (1961)’ in kitabında da bulmaktayız. Kurama göre örgütlerde çalışanlarda kendilerini gerçekleştirmek, bir ürün ortaya koymak, anlamlı bir işte çalışmak, kendilerinde gizil olarak var olan yetenekleri kullanmak isterler (Onaran, 1981). Teoriye göre X teorisi olumsuz özellikleri, Y teorisi ise olumlu özellikleri ifade etmektedir. Genel olarak X teorisine göre iş görenler işe karşı olumsuz düşünmektedirler ve çalışmayı çok sevmezler, iş görenlerin işi kaytaracağını düşünen teori yöneticilerin iş görenler için cezalandırıcı ve yönlendirici olmaları gerektiğini belirtmektedir (Okumuş, 2011).

**Başarı Gereksinimi Kuramı:** David C. Mc Clelland’ın Başarı gereksinimi kuramı, Henry A. Murray’ın 1938 yılında ortaya çıkardığı ve insan davranışlarının nedeni olarak yirminin üzerinde olduğu varsayılan bir dizi gereksinimden yalnızca başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimlerini içeren bir kuramdır (Özer ve Topaloğlu, 2008).

Başarı ihtiyacına yüksek düzeyde güdülenmiş kişiler tipik olarak kendi çabalarıyla başarılı olacakları ve hemen geri bildirim alacakları durumları tercih ederler (Çetinkanat, 2000).

Başarı güdüsü kuramına göre başarı, bağımlılık ve güç ihtiyacı olmak üzere 3 tip ihtiyaç türü vardır. Mc Clelland bu 3 ihtiyaç içinde başarı ihtiyacının bireyi ve toplumu en çok etki altında bıraktığını iddia eder (Kantar, 2008).

**Başarı ihtiyacı:** Kendini tartan birey başarı ve başarısızlık olasılıklarını da dikkate alarak bir işe kalkışmaktadır. Bu nedenle başarı motivisi; başarı ve başarısızlık olmak üzere iki boyutludur. Her ikisinin birleşimi, toplam başarı motivasyonunu verir. Bu iki motive bireyin bir işi yapmaya olan yönelimini belirler.

*Bağımlılık ihtiyacı:* Bu ihtiyaç toplumsal niteliğe sahip olan insanın başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirme ihtiyaçlarını ifade eder. Bağımlılık ihtiyacı kuvvetli olan kişi, kişiler arası ilişkiler kurmaya önem verir.

*Güç ihtiyacı:* Bu ihtiyacı güçlü olan kişiler ise güçlü ve otoriter olmak isterler, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını göstereceklerdir.

#### 2.2.2.2. Süreç Kuramları

Bu bölümde hakkaniyet teorisi, Cornell Modeli, beklenti teorisi, Porter-Lawler beklenti değer kuramı, hedef belirleme teorisi, değer algı teorisine değinilecektir.

***Hakkaniyet teorisi:*** Bu teoriyi Adams 1963-1965 yılları arasında oluşturmuştur. Hakkaniyet teorisine göre işçiler örgütteki çalışma ile ilgili katılımlarını değerli sonuçlar (maaş, terfi, tanınma) karşılığında örgüte girdi (deneyim, çaba, eğitim) sağladıkları bir değiş tokuş süreci olarak algılamaktadır. Bu teorinin ana prensibi çalışanların örgüte sağladıkları girdilerin karşılığında elde ettikleri çıktılarının adil ve haklı olduğunu düşünerek motive olmalarıdır. Hakkaniyet teorisine göre kişiler haksızlıktan kaynaklanan gerilim bitene kadar, bu farklılıkları ortadan kaldıracak faaliyetlerde yer alacaklardır (Donovan, 2009). Eşitlik Teorisine göre birey yaptığı hizmet karşılığında bir ücret talep etmektedir ve bunun eşit olmasını istemektedir. Bu istek sadece para olarak algılanmamalıdır, ödemeler işte yükselme, ücret, psikolojik doyum gibi unsurları da içermektedir (Okumuş, 2011).

Birey yaptığı hizmet ile aldığı ödülün karşılığını eşit olarak görüyorsa işine motive olacaktır fakat birey hizmet karşılığının fazla olduğunu düşünürse eşitsizlik durumu oluşacaktır ve sonuç olarak bireyde gerilim ve suçluluk duygusu oluşacaktır bu durumda birey aldığı ödülün fazlalığından kaynaklanan bu eşitsizlik durumunu ortadan kaldırmak için daha çok çaba sarf edecektir (Başaran, 1991).

Birey çalıştığı kuruma eğitim, zekâ, deney, ustalık, yaş, toplumsal statü, işte gösterdiği çaba gibi birtakım nitelikler getirerek ücret karşılığında bir hizmet görme ilişkisine girer. Niteliklere kişinin çekiciliği, sağlığı, elindeki araçlar, gereçler gibi akla gelebilecek başka şeyler de eklenebilir. Bütün bunlara o bireyin “girdileri”

denmektedir. Burada önemli olan bir özeliğe sahip olan bireyin bu özelliği bu ilişki için geçerli olarak algılamasıdır. Geçerli olarak algılanan bir girdiye eşit oranda bir karşılık beklenecektir. Bunlara da “ödülleri” denmektedir (Onaran, 1981).

**Cornell Modeli:** Hakkaniyet teorisine bakış açısı olarak benzer bir model olan Cornell Modeli; Hulin, Roznowski ve Hachiya (1985), ardından Hulin (1991) tarafından genişletilmiş Cornell Modeli tutum oluşumu konusunda geliştirilen daha önceki teorileri bütünleştirmeye çalışan bir iş doyumu modelidir. Modele göre, iş doyumu bireylerin işte üstlendikleri rol girdileri (örn., eğitim, deneyim, zaman ve çaba) ile aldıkları şeyler (ücret, statü, çalışma koşulları ve içsel faktörler) olan rol çıktıları arasındaki dengenin bir fonksiyonudur. Koyulan girdilere göre daha fazla çıktı elde edip, diğer her şey aynı kaldığında işte üstlenilen rolden duyulan doyum artacaktır (Spector, Judge, Parker, Heller, ve Ilies, 2009).

**Beklenti teorisi:** Beklenti teorisinin Tolman’ın 1932’den itibaren yaptığı çalışmalara dayanan temel varsayımı insan davranışının farklı eylem gidişatları birey tarafından yapılan tercihlerin farklılaşmasının bir sonucu olduğudur. Beklenti teorisine göre bu tercihler keyfi azamiye çıkartmak ve ıstırabı asgariye indirmek amacıyla yapılmaktadır. Vroom (1964) oluşturduğu değer-araçsallık-beklenti (DAB) modelinde bireylerin karar verme sürecindeki üç değişik algıyı kullanarak bu amaçlara ulaştığını iddia etmektedir: beklenti, araçsallık ve değer. Beklenti, bir eyleme geçme veya davranış göstermenin belirli bir dizi karşılığa (birinci düzey karşılıklar olarak adlandırılmaktadırlar) yol açmasını düşünme olasılığı anlamında kullanılmıştır. Araçsallık birinci düzeyden bu karşılıkların elde edilmesiyle daha sonra ulaşılabilecek olan ikinci düzey sonuçlar arasındaki ilişkinin algılanan gücüne ve yapısına verilen isimdir. Değer ise bireylerin bu ikinci düzey karşılıkları etkileme yönelimini temsil etmektedir. Pozitif değere sahip karşılıklar kişi tarafından çekici ve arzu edilir, negatif değere sahip karşılıklar istenmeyen şeyler olarak algılanmaktadır (Donovan, 2009). Kişilerin motivasyonunun artması; yaptıkları işin karşılığını bekledikleri gereksinimlerinin doyum oranına bağlıdır (Kantar, 2008).

**Porter-Lawler Beklenti Değer Kuramı (1986):** Bu kuramda Vroom’un kuramında olmayan başka tutumsal değişkenlerde yer almıştır. Bu dokuz değişken

birbiriyle ilişkilidir. Bunlar: ödülün değeri, algılanan çaba- ödül olasılığı, çaba, yetenekler ve özellikler, rol algıları, iş başarımı, ödüller, algılanan denksel ödüller, doyum, geriye bildirim (Onaran, 1981).

**Hedef Belirleme Teorisi:** Hedef belirleme Teorisi Locke' un bulgularına dayanır. HBT'in temel iddiası kişilerin belirli bir iş için koydukları performans hedeflerinin, o işi ne kadar iyi yapacaklarını belirlemesidir. HBT' ye göre belirgin, zor hedefler kabul edilebilir performans düzeyini açıkça tanımladığı, kişinin gösterdiği çaba miktarını arttırdığı, görev sebatını arttırdığı, daha kapsamlı bir strateji geliştirme ve planlamaya yol açtığı ve kişiyi bilgi ve faaliyetlere yönlendirdiği için performansı arttırmaktadır (Donovan, 2009).

Değerleri kişinin arzu ettiği ya da önemli saydığı şeyler olarak tanımlar, işlerinde bireyleri doyum eden şeyin çalışanların değerlerinin olduğunu öne sürmüştür. Doyumun düşük çıkmasına sebep olan şey yalnızca bireyin önem verdiği iş değerlerinin yerine getirilmemesidir (Locke,1976).

### **2.2.3. İş Doyumunun Düşük Olmasının Sonuçları**

İş doyumunun düşük olması birey ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Birey açısından sonuçlar; engellenme (hayal kırıklığı ve savunma mekanizmaları), stres ve gerilim tepkileri, kişilik bozuklukları. Örgüt açısından sonuçları; düşük iş performansı, devamsızlık, iş gücü devri, iş kazaları, çatışmalar ve olumsuz işçi-işveren ilişkileridir (Kantar, 2008). İş görenler iş doyumunda düşüklük yaşadığında birey olarak beden ve ruh sağlığı olumsuz etkilenirken işletme olarak da olumsuz etkiler doğmaktadır. İşe gitmede isteksizlik, devamsızlık, işte hata yapma, işten ayrılma gibi sonuçları doğurmaktadır (Türk, 2007).

#### **2.2.3.1. Birey Açısından Sonuçları**

İş doyumunu ya da iş doyumunun düşük olmasının birey açısından sonuçları olan mesleki gerilim, örgütsel aidiyet ve örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma, örgütsel sinizm konularına değinilecektir. Bazı araştırmacılar ılımlı stres altında çalışan iş görenlerin motivasyonlarının arttığını, performanslarının yükseldiğini ancak aşırı

stresin zihinsel yetenek, yargı ve karar verme gibi işlerde dikkatin azalması nedeniyle işletmede zararlı sonuçlara yol açacağını belirtmektedir (Koçyiğit ve Akgemci, 2014).

Öğretmenlerin yaşam doyumu ile tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puanları arasında; yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık yaşamaları yaşam doyumlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Mesleklerinden doyum elde etmeleri ise yaşam doyumlarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinde de azalma olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle duygusal tükenmeyi daha az yaşayan öğretmenlerin iş doyumu elde ettikleri ve tükenmişliği daha az yaşadıkları söylenebilir (Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005). Stres ve gerilim tepkileri saldırganlığın içe atılması ile karşılanmamış ihtiyaçlar bireyde çatışma ve gerileme neden olur (Kantar, 2008). Eğitim örgütlerinde öğretmenler yönetim baskısı, örgütün fiziksel imkânları, terfi edememe, gürültülü ortam gibi sebeplerle stres yaşamaktadır (Okumuş, 2011). Mesleki stres Kyriacou ve Sutcliffe tarafından 1978'de gerginlik, kızgınlık, endişe, öfke ve depresyon gibi hoş olmayan duyguların yaşanması olarak tanımlamışlardır. Bu tanım mesleki stres literatüründe (örneğin Newton, 1989) yaygın bir biçimde kullanılmıştır (Hart ve Cooper, 2009). Stres alışlagelmiş tanımından farklı olarak stresin hem olumlu hem de olumsuz olabileceğini belirterek, stresin her türlüünün zararlı olmadığını ifade etmiştir. Kişilerde aşırı gerilime sebep olan olumsuz stresken, kişiyi motive eden stres ise olumlu strestir. Kişiyi motive ederek verimliliği artırır (Braham, 2004). Strese İlişkin Dinamik Denge Teorisine göre stres daha çok kişilerin çevrelerinde oluşan değişkenler sistemi içinde var olan bir dengesizlik durumunda ortaya çıkar ve yalnızca bu dengesizlik durumu insanların normal, dengeli psikolojik mutluluk düzeylerinde değişime neden olur (Hart ve Cooper, 2009).

Örgütsel bağlılık kişinin örgütü algılama şeklidir ve iş doyumu ile bağlılık arasında önemli bir ilişki vardır (Okumuş, 2011). Birlik duygusu, örgütün sosyal çevresine ait bir özelliği ifade etmektedir. Bireyler; sosyal destek, iş birliği gibi olumlu

kazanımlar sağladıkları gruplara girmektedirler (Sat, 2011).

Kimi araştırmacılar işe bağlanma konusunun teorik yapısını açıklamada “Sosyal mübadele teorisi” (SMT) kullanmakta ve bu teori güçlü dayanaklar içermektedir. Saks’a göre çalışanların sorumluluklarını açıklayacak daha sağlam temelli teorik gerekçeler SMT de bulunabilir. Sosyal mübadele teorisine göre tüm sosyal etkileşimler bir tür değişimi içermektedir (Keser ve Yılmaz, 2012).

Örgütsel çevre ile etkileşim sonucu iş görenin örgütsel davranışı şekillenmektedir. İş görenin işi ile ilgili olan çevreye işlevsel çevre, diğer iş görenlerle ilişkilerini kapsayan çevreye de toplumsal çevre demektir. Örgüt kültürü toplumsal çevrenin bir ürünü olarak örgüt kültürünü oluşturur ve iş görenin işe bağlanmasını sağlamaktadır (Başaran, 1982’a). Verimlilik, sadakat, motivasyon, iş doyumunu, performansın artması örgütsel bağlılığın olumlu etkileri iken işten çıkma, işe gelmeme, işe karşı isteksizlik, örgütsel bağlılığın olmamasının sonuçlarıdır (Karasoy, 2014).

**Örgütsel Yabancılaşma:** Psikolojik doyumsuzluk hayal kırıklığına sebep olmaktadır. Hayal kırıklığı yaşayan kişinin göstereceği tepkilerden bazıları: vazgeçmek, vurdumduymazlık, çevre ile ilişkileri kesmek, duygusal bir izlenim ve kişisel katılmadan kaçınmaktır. Bilinçsiz olarak meydana gelen direnmedir (Korman, 1978).

İş doyumunun örgütsel açıdan diğer bir önemi de örgütsel yabancılaşma (Alienatim) ile ilişkisidir. İş doyumunu azaldıkça yabancılaşma artmakta çalışanların verimliliğinin düşmesine ve işten ayrılmalara neden olmaktadır (Kantar, 2008). Örgüt üyelerinin işe bağlanıp bağlanmama konusunda iş performansını anlamlı görme, işi yapmaya hazır olma bireylerin dikkate aldıkları psikolojik koşullar olarak tespit edilmiştir. Bunlar işin anlamlılığı, güvenlik ve işin uygunluğudur. İşin anlamlılığı, işin kişiye verdiği heyecan ve işi yapmaya isteklendirme derecesidir. Bağlılık çalışanların işlerinin kişilikleri ve hayalleri ile paralel görmeleri ile ilgilidir. Güvenlik ise, kişinin işi ne denli güvenilir algıladığıdır. İşin uygunluğu ise bu işe belirtilen şekilde yapmayı kişinin ne derecede uygun olduğunu anlatır (Keser ve Yılmaz, 2012).

**Örgütsel Sinizm:** Bu konudaki en yaygın tanımlardan biri Dean vd. (1998)

tarafından yapılmıştır. Örgütsel sinizm kavramı çalışanın örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır ve bu tutumların 3 boyutu vardır: örgüte karşı hissedilen olumsuz duyguları içeren inanç (bilişsel boyut), örgütte meydana gelen olumsuz durumlara verilen duygusal tepkiler (duyuşsal boyut) örgüte karşı olumsuz tavır ve davranışlarda bulunma (davranışsal boyut) olarak belirtilmiştir. Örgütsel sinizm türleri (kişisel, sosyal, çalışan, örgütsel değişim ve iş sinizmi) işten elde edilen doyumun düşük olmasına sebep olmaktadır.

### **2.2.3.2. Örgüt Açısından Sonuçları**

İş doyumunu ya da iş doyumunun düşük olması örgütsel açıdan sonuçları olan örgütsel etkinlik, işe devamsızlık ve personel devri, mesleki performans konularına değinilecektir. Yapılan araştırmalar iş doyumunu ölçmede en fazla kullanılan unsurlardan biri örgütsel etkinlik olduğunu göstermiştir (Kantar, 2008).

**İşe Devamsızlık ve Personel Devri:** İş doyumunu işe devamsızlık ve personel devri ile görece tutarlı, negatif ve zayıf korelasyonlar göstermektedir (Spector, Judge, Parker, Heller, ve Ilies, 2009). İş doyumunun düşük olması çalışanlarda şikâyetlerle başlarken, performans düşüklüğü ise devamsızlık ve sonuçta işi bırakma ya da iş değiştirme gibi örgüt açısından önemli sonuçlarla son bulmaktadır (Kantar, 2008).

İş görenin, iş doyumunun düşük olması neticesinde verimlilik düşer ayrıca işine karşı hissettiği aidiyet duygusu azalacağından dolayı devamsızlık sorunu ortaya çıkmaktadır (Yüksel, 2003). İşe karşı hissedilen duyguların bütünü olan iş doyumunu karşılanmazsa iş gören işe geç gelme, az çaba gösterme, işten ayrılma gibi tepkiler göstermektedir (Okumuş, 2011).

## **2.3. Mesleki Tükenmişlik**

Bu bölümde tükenmişlik ve okul, tükenmişlik, tükenmişliğin nedenleri ve tükenmişliğin sonuçları konularına değinilecektir.

### **2.3.1. Mesleki Tükenmişlik ve Okul**

Tükenmişlik başarıyı azaltan sebeplerin bütünü olarak tanımlanabilir. Yapılan

araştırmalarda aşırı iş yükü, zaman baskısı, çatışma, kötü çalışma şartları, eklentilerin uyumsuzluğu ve belirsizliği gibi etkenler tükenmişliğe sebep olmaktadır (Soysal ve zalıcı, 2014).

Tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler örgütsel ve bireysel kaynaklıdır. Örgütsel faktörler tükenmişliğe daha fazla sebep olabilirler (Sürgevil, 2006). Bundan dolayı tükenmişlik kavramı ğretmen açısında değerlendirildiğinde mesleğin icra edildiği yer açısından okul mekn önemli bir noktada durmaktadır. Örgütsel faktör açısından tükenmişliğin kaynağı olarak okul ve tükenmişlik arasında ilişki incelenmelidir.

Okullar çalıştıkları kademeye, kişilik özelliklerine, ihtiyaçlarına, donanımlarına, branşlarına, mesleki kıdemlerine, cinsiyetlerine göre farklılaşan öğretmenlerin ve farklı yönetimsel tutum ve modelleri olan okul yöneticilerinin ve öğrencilerin ortak amaçta birlikte buldukları kompleks sosyal yapılarıdır ve bu örgütsel ortamı oluşturan sosyal yapıların birden çok stres kaynağına sebep olduğu düşünülebilir. Yapılan araştırmalar stresin bir tükenmişlik kaynağı olduğunu belirtmektedir.

Yönetimin mobbing konusunda bilgisiz olması, örgütte rekabetin olması gerekenden daha yüksek düzeyde olması, işlerin tekdüze olması ve sürekli aynı Őeylerin tekrar edilmesi, iş yerindeki stres gibi faktörler mobbing davranışlarının ortaya çıkmasındaki başlıca örgütsel faktörler olarak sıralanabilir (şahin ve Bedük, 2014). Çalışanların yaptıkları işlerde monotonluk yaşaması çalışma ortamını monotonlaştırarak mobbinge sebep olmaktadır. Yükselme kaygısının ve performans göre değerlendirilme kaygısının çok az yaşandığı okullarda duygusal anlamda tükenmiş çalışanların işlerini tekdüze yapmaya başladıkları ve idealizmlerini kaybettikleri düşünülebilir. Bu kişilerin idealist çalışan kişilere karşı da mobbing uygulayabilecekleri düşünülebilir. Bu açıdan bakıldığında okullarda idealist olarak çalışan öğretmenlerin tükenmişlik yaşama olasılıklarının yüksek olabileceği düşünülebilir.

Okullarda alışan öğretmenler yönetici baskısı, örgütün fiziksel durumunun yetersiz olması, ykselememe, çok gürültülü ortamlarda çalışma gibi nedenlerle stres

yaşamaktadırlar (Okumuş, 2011). Stresin fiziksel ve psikolojik etkilerinin tükenmişliği attiracağı düşünülebilir. Kendini stres altında hisseden çalışan fiziksel olarak işinde olmasına rağmen zihnini işine adapte edemeyebilir ve stresi ile başa çıkma yöntemi bulamazsa stresi artacaktır. Kendini değersiz, güvensiz ve yalnız hissedecektir. İş ortamında risk gerektiren girişken ve atılgan davranışlarda bulunmaktan çekinecektir (Baltaş ve Baltaş, 2010). Stresin bu belirtilerini gösteren çalışanın duygusal olarak tükenme yaşayacağı düşünülebilir.

Örgütsel kaynaklı stresin dışında iş gereği karşılaştıkları kişilerle sürekli ve zorunlu olarak kurdukları ilişkiler sonucu tükenmişlik oluşabilmektedir (Torun, 1995). İletişim tükenmişliğin önemli bir alt boyutudur. Öğretmenler okullarda; öğretmenlerle, okul personeli ile işleri gereği zorunlu olarak ve iş konusu dışında bireysel olarak, ailelerle ve öğrencilerle ilişkiler kurmaktadır. Bu ilişkiler okulun öğretim dışında davranış kazandırma amaçlı eğitsel boyutu ile bazen öğrenci ve velilerle duygusal bir bağa sebep olabilmektedir. Bu ilişkiler sonucu kişisel beklentilerin artması öğretmenleri duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya itebilir. Tükenmişlik insanlarla iletişimin ve duygusal taleplerin yoğun olduğu çalışma ortamlarında idealist bir şekilde hizmet vermek isteyen çalışanlarda daha fazla görülmektedir (Çokluk, 2003). Hedefler ve beklentilerin karşılanmak istenmesi öğretmenleri güdülemekle birlikte aşırı iş yükü hissetmelerine ve duygusal olarak tükenmelerine sebep olabilmektedir.

Örgütler ortak çıkarları gerçekleştirmek amacıyla oluşurlar. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için motive edilmiş yani psikolojik olarak doyum yaşayan çalışanlara ihtiyacı vardır (Güney, 2006). Okulların başarıya ulaşabilmesi için ortak hedef ve beklentilerinin olması ve hizmeti alan kişilerin yani öğrencilerin de hedefin farkında olması gerekmektedir. Bu sebeple okullarda motivasyonun sağlanması çok önemlidir. Motivasyon eksikliği iş doyumunun düşük olmasına sebep olarak tükenmişliğin de bir nedeni veya tükenmişliğin bir sonucu olarak görülebilir.

Sonuç olarak tükenmişliğin okullarda öğretmenlerin farklı sebeplerin bir araya gelmesi ile yaşayabilecekleri, kişisel ve örgütsel başarıyı engelleyen, kişiyi fiziksel ve psikolojik olarak yıpratıcı bir duygu durumu olduğunu düşünebiliriz. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin farklı düzeylerde tükenmişlik yaşadığını görmekteyiz.

### 2.3.2. Mesleki Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı Freudenberg (1974) tarafından “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanmayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981b), tükenmişliği; “insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutları olan bir sendrom” olarak tanımlamışlardır. Araştırmacıların değişik tanımlarından yola çıkarak tükenmişlik; “genel yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları ile olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, duygusal ve ruhsal bir tükenme durumu” olarak tanımlanabilir (Ay, Avşaroğlu, 2010).

Organizmanın uyum sağlamak için gösterdiği tepkiler "genel uyum belirtisidir. Selye (1956)'ye göre bu tepki süreci üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; alarm aşaması, direnç aşaması, tükenme aşamasıdır. Stres alarmı döneminde bireyde fizyolojik değişiklikler oluşmaktadır (şoka girme, vücut ısısı ve kan basıncı düşmesi, kalp atışlarının yavaşlaması), direnç aşamasında stresi algılayan birey fiziksel ve duygusal enerjisini kullanarak strese karşı direnç göstermeye çalışmaktadır, son olarak stres uyaranına karşı birey direniş göstermeye devam eder ancak gerilim kaynakları fazla ise bireyin gayreti kırılarak davranışlarında sapmalar oluşmaktadır. Streste bu dönem "tükenmişlik" olarak tanımlanmaktadır (Akt: Silah, 2005).

Günümüzde otoriteler tarafından kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach ve arkadaşları yapmış olduğu üç boyutlu tükenmişlik tanımıdır. Tükenmişlik, bireyin işi gereği sürekli insanlarla yüz yüze etkileşim halinde çalışan insanlarda yoğun bir şekilde yaşanan üç boyutlu bir sıkıntı olup; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir (Izgar, 2012).

Duygusal tükenme boyutunda birey fiziksel ve duygusal aşınma yaşar ve kendisini bitmiş, kullanılmış hisseden birey yorgunluğunu gideremez, duyarsızlaşma boyutunda birey hizmet görülen kişilere karşı katı, soğuk, ilgisiz, olumsuz bir tavır

sergilemektedir. Bu durum bireyin işe yönelik idealizminin düşmesidir (Sürgevil, 2006). Kişisel başarı bireyin işinde sahip olduğu yeterliliğini ve başarıma duygusunu ifade etmektedir. Kişisel başarısızlık ise bireyin kendini yetersiz hissedip başarısız olarak değerlendirmesidir (Izgar, 2003).

Tükenmişlik duygusu çalışanın işi ve örgütüne karşı şiddetli bir duygusal tepki geliştirmesidir. Bu durum çalışanı fiziksel ve duygusal olarak yıpratmaktadır (Seçkin, 2014). Maslach, tükenmeyi işe bağlanmanın zıttı olarak görmektedir. İşe bağlanma kavramını; tükenmişliğin üç alt boyutunun tam karşıtı olan enerji, bağlılık ve etkinlik gibi kavramların karşılığı olarak ele almışlardır. İşe bağlanan birey, işiyle etkin bir bağ kuracak ve kendini daha fazla enerjik hissedecektir. Dolayısıyla tükenmişlik işe bağlanmanın yok olmasıdır. Tükenmişlik durumunda önemsenen, anlamlı bulunan, heyecan yaratıcı olan iş, birey için çekilmez, anlamsız, doyum sağlamayan bir hale dönüşmektedir. Bir birey bir etkinliği bırakıp başka bir etkinliğe başladığında başlangıçta yüksek olan eğilimi gittikçe azalarak ikinci etkinlikte bulunma eğilimi yükselebilir. İşte bu değişikliğe yol açan eğilim farklılaşmalarını ifade eden iki yeni kavram oluşmuştur. Devinime başlatıcı güç, bireyin yakın çevresindeki uyaranlara açık olmasına bağlıdır ve bir etkinliğe girişme eğilimini arttırmaktadır. Tüketici güçse tersine bir etkinlikte bulunma eğilimini azaltmaktadır (Onaran, 1981).

### **2.3.3. Mesleki Tükenmişlik Belirtileri**

Daley (1979)'in yapmış olduğu bir araştırma sonucunda sosyal hizmet uzmanlarından bahsetse de tükenmişlik yaşayan kişilerin birtakım özelliklerini sıralamaktadır. Buna göre, tükenmişlik yaşayan bireyler hizmet ettikleri kişilerle kendi özel yaşamları arasına katı bir sınır çizmekte, örneğin ev ortamlarında işleri hakkında kesinlikle konuşmamakta ve yine hizmet ettikleri kişilerle aralarına fiziksel bir mesafe koymak amacıyla mümkün olduğunca bu kişilerle diyalog kurmaktan kaçınmaktadırlar.

İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı iş ortamlarında yapılan araştırmalar zaman baskısı, iş yükü, çatışma, uyumsuzluk ve beklentilerin verimsizliği gibi olumsuz etkenler fiziksel ve duygusal çöküş olarak adlandırılan tükenmişlik hissini

önemli oranda arttırmaktadır. Tükenmişlik çalışanlarda işle ilgili gerginlik, iş doyumunun azalması ve verimsizlik gibi fiziksel ve psikolojik sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Soysal ve Özçalıcı, 2014).

Tükenmişlik, mesleği insanlara yardım etmek olan kişilerde ve duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan ve insanlara hizmet vermeye yoğun istekli idealist meslek elemanlarında görülür (Çokluk, 2003). İnsanlarla yüz yüze ilişki gerektiren ve insanlarla çalışan mesleklerde, insanlara karşı duyulan sorumluluk nesnelere karşı duyulan sorumluluktan daha fazla olması nedeniyle daha çok görülebilir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

İş ortamında rol çatışması yaşayan ve ilk amirleri ile olumsuz ilişkiler içerisinde olan çalışanlar daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. İş-yetenek uyumsuzluğu, iş-aile çatışması, iş ortamından ve işten duyulan memnuniyet tükenmişlik düzeyini etkilemektedir (Soysal ve Özçalıcı, 2014).

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları konulu araştırmada, öğrenim derecesi, çalışılan okul, hizmet süresi ve okula devam eden öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyi öğretmenlerin tükenmişliklerini belirlemektedir. Ayrıca uygun başa çıkma stratejileri ve uygun olmayan başa çıkma stratejilerinin tükenmişlik düzeyini etkiledikleri bulunmuştur (Tümkiye, 1999).

Tükenmişlik düzeyi iş yaşamından ve çalışma yaşamı dışından kaynaklanabilmektedir. Çalışma yaşamı dışından kaynaklanan etmenlerden en önemlisi aile ve sosyal destek sistemleridir (Silah, 2005). Stres çalışma yaşamında aşırı derecede artar ve kronikleşirse bireyin verimliliği hızla düşmektedir ve bireyde iş tükenmişliği meydana gelmektedir (Silah, 2005).

Tükenmişlik verilen hizmette bozulmaya yol açarken hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanmaktadır (Çam, 1991; Deckard, Meterko, Field, 1994; Girgin, 1995; Sabuncuoğlu, 1998; Işıkhana, 2004; Izgar, 2000; Tümkiye, 1996; Sılığ, 2003; Baysal, 1995; Soysal ve Özçalıcı, 2014).

***Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler:***

- Çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme ve engelleme belirtileri,
- İşten nefret etmeyi hatta gitmeyi istememe,
- İş doyumunun düşük olması, işe geç gelmeler, gelmemeler,
- Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme,
- İlaç, alkol ve tütün vb. almaya yönelme,
- Öz saygı ve öz güvende azalma,
- Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma,
- Teslimiyet,
- İzolasyon, uzaklaşma, suçluluk, içermişlik,
- Hevesin kırılması,
- Unutkanlık, hareketli olmamak,
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olmamak,
- Kuruma yönelik ilginin kaybı,
- Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçma,
- Çalışmaya yönelmede direnç,
- Başarısızlık hissi,
- Hiperaktivite yerinde duramama,
- Kafein, kahve, alkol, ilaç alımında artış,
- İş yerinde üretimin düşmesi, işe gelmeme, işten kaytarmaların artması,

- Çalışma ortamından kendini soyutlama,
- İş yerinde işlerin dışında kalma,
- Hizmet verilen kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alay etme,
- Düşüncede katılık ve değişime dirençtir.

***Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler:***

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Nedeni bilinmeyen huzursuzluk, tedirginlik,
- Uykusuzluk,
- Deri şikâyetleri,
- Baş ağrıları,
- Tansiyon,
- Bulantı,
- Mide bağırsak bozuklukları,
- Kalple ilgili sorunlar,
- Astım, yüksek kan basıncı,
- Yüksek kolesterol seviyesi,
- Solunum güçlüğüdür.

***Psikolojik-Duygusal Belirtiler:***

- Aile sorunları,
- Uyku düzensizliği,

- Depresyon,
- Psikolojik hastalıklar,
- Öfke ve hayal kırıklığı,
- Umutsuzluk,
- Yabancılaşma,
- İç sıkıntısı,
- Özgüvende azalma,
- Alınganlık,
- Zihinsel ve motor hareketlerde beceri zayıflığı,
- Konsantrasyon eksikliği,
- İlgisizlik ve Endişedir.

#### 2.3.4 Beklentiler

Çalışanların kurum ve işleri ile ilgili beklentileri tükenmişliği etkilemektedir. Örneğin genç ve tecrübesi az olan çalışanların yaşlı ve deneyimlilere göre beklentiler farklılaşmaktadır. Gençlerin mesleklerine başladıkları ilk yıllarda idealist yaklaşımları çalıştıkları kurumlarda karşılaştıkları olumsuz durumlarla yıpranma olasılıklarını arttırabilecektir. Bu durumda genç çalışanların tükenmişlik düzeyleri beklentilerinin yüksek olmasından dolayı artmaktadır. İş hayatı ve özel hayat arasında dengeli bir uyum olmaması, hayır diyememe, beklentilerle iş yaşamı gerçeklerinin uymaması hayal kırıklığı yaratarak mesleki tükenmişliği arttıran durumlardır. (Arı ve Bal, 2008). Kurumun bireyden beklentilerinin yüksek olması da bireyde tükenme hissi doğurmaktadır. Birey aşırı yüksek beklentileri karşılamaya çalışırken yoğun olarak stres yaşamaktadır bu da bireyi duygusal tükenmeye sürüklemektedir (Keser, 2012).

Hem kendi beklentilerini hem de örgütsel beklentileri karşılamak için çok fazla

çalışan kişiler başarısız olduklarında ya da başarısız olduklarını düşünmeye başladıklarında, zaman içerisinde kendilerini engellenmiş, yorgun ve çaresiz hissetmeye başlayarak önce güvenlerini kaybedebilir sonra da bedensel ve zihinsel olarak tükenmeye başlayabilirler (Torun, 1995).

Bireyler açısından çatışma gerek fizyolojik gerekse psiko-sosyal ihtiyaçların karşılanmasına engel olan sıkıntıların yarattığı gerginlik ve uyumsuzluktur. Psikolojik bir kavram olarak çatışma "aynı derecede güdüleyici kuvvete sahip, fakat birbiriyle ters yönde çalışma halinde olan iki dürtünün bireyi sokmuş olduğu çıkmaz" olarak tanımlanabilir. Çatışma halinin uzun sürmesi bireyi strese sokarak fiziksel olarak da çeşitli sorunlar (kalp rahatsızlığı, ülser gibi) yaşamasına sebep olmaktadır. Çatışma sadece insanların değil tüm canlıların yaşama uyum sağlamaya çalışırken bir engel ve sıkıntı ile karşılaşınca yaşadığı psikolojik sıkıntı ve bunalım halidir (Silah, 2005).

### **2.3.5. Psikolojik Taciz- Mobbing ve Tükenme**

Son yıllarda çalışma psikolojisi alanında çalışma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, "mobbing" (işyerinde psikolojik taciz) adı verilmektedir. Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006). İş yerlerinde mobbing ya da yıldırma olarak adlandırılan bu davranış bir personeli işten soğutma ve iş yerinde onu mutsuz etmeyi amaçlamaktadır. Mobbing yaşayan çalışan artık o iş yerinde mutsuzdur ve işten ayrılmak istemektedir. (Şahin ve Bedük, 2014). Psikolojik tacizin öncelikli etkisi bireyde yarattığı strestir. Birey üzerinde aşırı strese yol açan psikolojik taciz, anksiyete, sinir ve depresyona neden olmasının yanı sıra uykusuzluk melankoli gibi tipik stres belirtilerine sebep olmaktadır yani kişilerin iş yerinde, aile ve arkadaş çevrelerindeki ilişkilerine yansiyarak

doğrudan hayat kalitesini etkilemektedir. (Güngör, 2008). Mobbing sürecinin aşamaları: çatışma, saldırgan eylemler yönetimin devreye girmesi, yanlış tanılarla damgalama, işine son verilmedir (Şahin ve Bedük, 2014).

### 2.3.6 Aşırı İş Yükü ve Tükenme

İş yaşamında çalışana altından kalkamayacağı işlerin yüklenilmesi, çalışanın kendisinden hep daha fazlasının isteneceğini düşünerek duygusal enerjisini yitirmesi; çalışmanı işine ve çalıştıkları kişilere karşı duyarsızlaştırır, beraberinde kişisel başarı hissi azalır ve tükenmişlik yaşanır (Sürgevil, 2006).

### 2.3.7 Ast Üst İlişkileri ve Tükenme

Astlar üstleri ile ilişkilerinde şüphelidirler ve gergindirler. Bu gerginlikten kurtulabilmeleri için üstlerini iyi tanımak, kurumun amaçlarını bilmek ve yaptıkları işin doğruluğunun takdir edilmesi gerekmektedir (Izgar, 2003)

### 2.3.8 Kişilik Özellikleri

Bireylerde rastlanan A Tipi ve B Tipi kişilikler sabit kişilik özellikleridir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2003).

**A tipi kişilik özellikleri:** Yükselme ve başarı hırsı, başkalarıyla yarışmak, heyecanlılık, duygusallık, acelecilik, zamana karşı yarışmak, atılganlık, işleri hemen bitirme eğilimi, işlere aşırı bağlılık, hareketlerin ve konuşmanın hızlı olması, çabuk öfkelenmek, bir güne birçok iş sığdırma, sabırsızlık, yanımızdakilerin yeterince çalışmadığından yakınmak, insan ilişkilerinin zayıf oluşu, dinlenmeyi sevmemek, kişisel ve sosyal yaşantıya zaman ayırmamak, planlamayı zaman kaybı olarak görmek, kuyrukta beklemekten sıkılmak, başkasının sözlerini kesmek, yerinde duramamak ve otururken ayaklarını oynatmak (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

**B tipi kişilik özellikleri:** İş konusunda çok rahat olmak, zaman ve başarı ile pek ilgilenmemek, işte kalite arayışı, başkalarıyla yarışmamak, sakin ve açık konuşmak, kendisinden emin olmak, sağlığına düşkün ve boş vakti bol olmak, her şeyi olduğu gibi kabul etmek, herkesle dostluk içinde olmak, çevreye açık ve sosyal yaşamı seven

bir özellik taşımak. B tipindeki kişiler sigara ve içki alışkanlıkları, kalıtsal kalp problemleri olsa bile sağlıklı kişilerdir. Etkin dinleyici ve empatik oluşlarından dolayı stres etkisinden kolayca kurtulurlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

### **2.3.9. Tükenme ve Yabancılaşma**

Birey yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirir. Birey, işine bir kısım isteklerini, gereksinimlerini de taşır. Kendini bir bütün olarak ifade etmek ister. Kendini bütün olarak ifade edemeyen insan yabancılaşır. Yabancılaşan bireyin verimi düşer, işinden düşük doyum elde eder ve bundan dolayı hem iş hayatı hem de özel hayatı olumsuz etkilenmektedir (Silah, 2005).

### **2.3.10. Tükenme ve Kariyer**

İşyerinde kariyer basamaklarında ilerleme, gelişme, işin kendisi ve gerektirdikleri, itibar, başarı gibi faktörlerin olumsuz eğilimde olması, çalışanların örgütsel stres yaşamasına neden olmakta ve daha ileri boyutta tükenmelerine yol açabilmektedir (Cerit, 2007).

Herzberg (2004)'in 1685 çalışanla yapmış olduğu bir araştırma, işyerinde ilerleme, gelişme, sorumluluk, işin kendisi ve itibar gibi faktörlerin olumlu yönde olmasının çalışanları motive ettiği, doyum sağladığı ve dolayısıyla streslerini önemli ölçüde azaltarak başarılarını arttırdığını belirtmiştir.

### **2.3.11. Tükenme ve Stres Belirtileri**

Sık sık değişen yönetim şekilleri ve yönetim kadroları, bireyin çalışma konumu ve koşullarının net olmaması yani işin belirsizliği, baskı ve iş gücünün stres yaratan örgütsel etmenlerdir (Silah, 2005). Stres kavramı bugünkü anlamı ile ilk olarak Fransız fizyoloğu Claude Bernard tarafından 19. yy ikinci yarısında kullanılmıştır (Sürgevil, 2006). Stres ve tükenmişlikle baş etme yöntemlerini inceleyen Silah (2005), Miller' ın önceden tedbirli davranma ve planlı çalışma, Richard Lazarus'un bilişsel süreç ve genel tutumlar, Levi'nin kişinin sahip olduğu yetenek ve becerileri ile işin ortaya çıkardığı talepler başa çıkmada önemli değişkenler olarak savundukları görülmüştür.

### 2.3.12. Tükenme ve Duygusallık

Duygusallık işle ilişkili önemli ölçütleri yordamaktadır. Wright ve Cropanzano 1998'de negatif duygusallığın sosyal hizmet uzmanlarındaki duygusal tükenme ile 0.72 ve duygusal tükenmenin iş performansı ile -0.27 ( $p < 0.05$ ) korelasyona girdiğini bulmuşlardır (Akt: Hough ve Öneş, 2009). İş doyumunun düşük olması sonucu kendini güçsüz ve yeteneksiz hisseden birey bu durumdan kurtulmak için normal savunma mekanizmalarını kullanmaktadır. Kişi normal savunma mekanizmaları sonucu kurtulamıyorsa nevrozu, daha ileri safhada ise psikoza seçer. Bu savunma mekanizmaları aslında bir takım kişilik bozukluğudur (Kantar, 2008). İşe bağlanan bireylerin işlerine yönelik enerjik duygulanımlarının aksine tükenmiş bireyler işlerini stres kaynağı ve kargaşa olarak algılamaktadırlar (Keser ve Yılmaz, 2012).

### 2.3.13. Tükenme ve Meslek intiharı

İntihar süreci kişinin hedef ve rolünün belirsiz olduğu ve kişisel bağlılığa dayalı bir yönetim anlayışının hâkim olduğu yeni işe başladığı bir organizasyonda kişinin beklentileri ve ihtiyaçları karşılanmadıkça kişi ciddi ruhsal bir gerginlik yaşamaktadır ve sonuç olarak meslek intiharı olarak adlandırılan bir tür davranış gelişmektedir. Bu süreç başlangıcıyla bitişi arasında 7 evre oluşur: belirsiz bir görevin kabulü, balayı dönemi, görevin ve işletmeden gelen desteğin denemesi, kişide göreviyle ilgili endişelerin başlaması, destek için üstten yardım isteme, iş akranlarından destek isteme, intihar belirtilerinin baş göstermesidir. Fiziksel intiharda olduğu gibi, kendini dışlanmış hisseden ve fiziksel ve ruhsal olarak tükenmiş insanlarda ortaya çıkmaktadır. Mesleki intihar krizleri tükenmiş insanın davranış problemlerinin son aşamasıdır. İlk belirtiler konu hakkında rastgele konuşma, kendine karşı haksızlık etme, kendini ve işini ihmal, bunalım ve paniktir (Cole, 1989).

### 2.4. İş doyumunu ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Bu bölümde araştırmamızın konusunu oluşturan iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler ele alınacaktır.

İş doyumunu kavram olarak kişinin yapmış olduğu işte kendisini yeterli hissetmesi,

yaratıcı bir şekilde üretmesi, ürettiklerinin karşılığını maddi manevi aldığını düşünmesi, işinde mutlu olması anlamındadır. İş doyumunu kavramsal olarak incelendiğinde önümüze motivasyon, kişilik özellikleri, ilgi, tutum, değerler, ihtiyaçlar, ast üst ilişkileri kavramları gelmektedir. İş doyumunun düşük olmasının sonuçlarına baktığımızda iş verimliliğinin düşmesinin yanında kişinin psikolojik ve fiziksel olarak sağlığını olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla iş doyumunun kişinin işi dışında kişiyi ve yaşadığı hayatı da etkilediği anlaşılmaktadır.

Mesleki tükenmişlik incelendiğinde iş doyumunu ile kavramsal olarak farklı gibi görüle de sebepleri ve etkileri incelendiğinde birbirlerine benzer oldukları görülmektedir. Mesleki tükenmişlik sebepleri kişisel özellikler, stres, ihtiyaçlar, çatışma, psikolojik taciz-mobbing, aşırı iş yükü, ast üst ilişkileridir. Tükenmişlik sonuçları da iş doyumunun düşük olmasının sonuçları ile benzer olmakla birlikte iş doyumunun düşük olmasından daha olumsuz sonuçları olduğu düşünülebilir. Tükenmişlik sonuçları yabancılaşma, yorgunluk ve stres belirtileri, olumsuz duygulanım, meslek intiharı olabilir. İş doyumunun daha normal düzeyde olduğu ve önlemler ve düzenlemelerle daha kolay azaltılabileceği düşünülürken mesleki tükenmişlik, mesleki bir depresyon olarak görülebilir ve mesleki tükenmişlik duygularını hafifletmenin daha zor olduğu düşünülebilir. Tükenmişlik kavram olarak iş ve yaşamdan zevk almama, gelecek ve geçmişe karamsar bakma ve kronikleşen bir stres durumu olarak depresyona benzetilmekle birlikte işe karşı sergilenen hoşnutsuzluk olarak da iş doyumunun düşük olması ile ilişki kurulmaktadır (Polatçı, 2007).

Günümüz iş ortamında çalışanların üzerinde aşırı baskı hissetmeleri sonucu çalışanların psikolojik dengeleri bozularak iş doyumunun düşük olması, iş veriminde düşüş oluşturmaktadır ve bu duruma tükenmişlik denmektedir (Soysal ve Özçalıcı, 2014). İşinde doyumunu düşük olan kişide moral ve motivasyonda düşüş yaşanmaktadır. Bunun yanı sıra örgütte zorunlu olarak çalışanlarda ortaya çıkan devamsızlık, yalancı hastalık, savurganlık ve kazalar morallerin düşük olduğunu gösterir (Başaran,1982b). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma duyguları toplam tükenmişlik duygusunu oluşturmaktadır (Maslach ve Jackson 1981b). İşten

soğumak, işe başlamadan yorgun hissetmek, iş bittiğinde kişinin kendisini tükenmiş hissetmesi, işte gergin hissetmek, işin kendisini kısıtladığını düşünmek, insanlarla doğrudan birlikte çalışmanın strese sebep olması, sabrın tükenmesi duygusal tükenmişliği; hizmet verilen kişilerin neler hissettiğini anlama, sorunlarını etkili bir şekilde ele alma, iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğini düşünme, enerjik hissetme, yoğun çalışma, önemli ve anlamlı bir iş olarak görme, görevleri yerine getirdikten sonra kendini canlanmış hissetme kişisel başarı duygusunda azalma duygusunun olmadığını; hizmet verilen bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz hissetmek, insanlara karşı duyarsızlaşma, duygusal olarak kendini körelmiş hissetmek, işte yaşanan duygusal sorunlara karşı soğuk hissetmek, hizmet verilen kişilerin sorunları sebebiyle suçlandığını hissetmek duyarsızlaşmayı ifade etmektedir. Araştırmalar tükenmişlik ile iş doyumunu arasında anlamlı ve ters yönde ilişki olduğunu destekleyici bulgulara ulaşmıştır. Bu sonuçlara dayanarak bireylerin işlerinde sağladıkları doyum ne kadar yüksek ise tükenmişlik yaşama olasılıkları da o kadar düşük olmaktadır (Çokluk, 2003).

Teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A., 2005).

Güney (2014), sağlık meslek lisesi yöneticilerinin liderlik vasıfları ile meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulmuştur.

Tükenmişlik ortaya çıktıktan sonra iş doyumunun de olumsuz yönde etkilendiği bulunmuştur (Soysal ve Özçalıcı, 2014).

## **2.5. Alanda Yapılmış Çalışmalar**

Maslach ve Jackson (1981b), yapmış oldukları çalışmalarında kamu hizmeti çalışanlarında yaşanmış olan tükenmişliğin ölçülmesi için, tükenmişlik sendromunun

değerlendirilmesi amacıyla bir ölçek hazırlanmış olup meydana gelen ilk Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) 605 kişiye uygulanmış ve 47 maddeden oluşmuştur. Daha sonra bazı maddeler elenerek hazırlanan veri analizinde duygusal tükenme boyutunda 9, duyarsızlaşma boyutunda 5 ve kişisel başarı boyutunda 8 olmak üzere üç alt ölçek ortaya çıkmış ve yeni envanter bu kez 420 değişik kişiye uygulanmıştır. Uygulananlar içinde polisler, hemşireler, öğretmenler ve avukatlar yer almıştır. Araştırma sonunda, MBI alt ölçeklerine göre cinsiyet değişkenine göre kadınların erkeklere göre fazla duygusal tükenme yaşadıkları bulunmuştur. Yaş durumu değişkenine göre, gençlerin daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşadıkları saptanmıştır. Duygusal tükenme boyutu ile doğrudan ilgili olan evlilik durumu değişkeni açısından bakıldığında, bekâr veya boşanmış olanların evli olanlara göre duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Yüksekokulu bitirenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Shapiro (1987), gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, öğretmen tükenmişliğinin kişisel ve çevresel değişkenlerle ilişkisini incelemiş olup, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmıştır. Kişisel ve mesleki bilgiler araştırmacı tarafından geliştirilen formla toplanmıştır. Anketler Pensilvanya'da çoğu metropol okul bölgesindeki 42 okuldan 464 özel eğitim öğretmenlerine dağıtılmış, geri dönenlerden toplam 220 anket değerlendirmeye alınmıştır. İlk hipotez çalışmaların çoğu istatistiksel analizlerle desteklenmiştir. Öğretmenlerin, tükenmişliği belirli bir seviyede yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre, diğer öğretmenlerle özel eğitim öğretmenleri arasında yaşanan tükenmişlik seviyesinde anlamlı bir fark olduğunu saptamıştır. Mesleki kıdem, yaş, öğretim görevi değişkenleri ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Çevresel değişkenlerin tükenmişlikle pozitif yönde anlamlı ilişkisi bulunmuştur.

Manlove (1992), eğitimcilerin ücretlerinin farklı olmasının kadroların değişimine neden olduğunu, ancak bunun yanında eğitimcilerin kalitesini etkileyecek olan faktörlerden birinin de tükenmişlikleri olduğunu vurgulayarak tükenmişlik nedenlerini incelemiştir. Araştırmasını, çalışan bireylerin çalışma ortamı anlayışlarını

ve bireysel karakteristiklerini inceleyerek yapmıştır. Pensilvanya'daki 188 çocuk eğitimcisi üzerinde uyguladığı anket sonuçları, eğitim düzeyleri, mesleki bağlılık, ve deneyim gibi kişisel değişkenlerin tükenmişliğe önemli katkılarda bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, sosyal destek ve mesleki doyum değişkenlerinin tükenmişlik düzeyini çok az etkilediği bulunmuştur.

Randall (1993), yaptığı araştırmada öğretmenlerde tükenmişlik, depresyon belirtileri ve başa çıkma stratejilerini incelemiştir. Araştırmayı iki farklı okul bölgesindeki ilk, orta ve lise seviyelerinde 11 okulda 300 öğretmenle birlikte yapmış, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve CES-D Depresyon Belirtileri Ölçeğini kullanmıştır. Kentsel merkezde çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında daha fazla tükendikleri ortaya çıkmıştır. Kırsal kesimde çalışan öğretmenlere oranla merkezlerde çalışanların daha fazla depresyon belirtileri yaşadıkları belirlenmiştir. Hem merkezde hem kırsal alanda görev yapan öğretmenler, okul dışı bireysel problemlerin ve yetersiz yönetim desteğinin stres yaratan etkenler olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca merkezde görev yapanlar okul çevrelerinden ve aşırı iş yükünden şikâyetçi olmuşlardır.

Walter ve Gates (1998), yapmış oldukları çalışmalarında kişisel, mesleki, örgütsel özelliklerin eğitim müfettişleri ve yönetici tükenmişliği üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırmalarını tükenmişliğe katkıda bulunan en belirgin kişisel, mesleki ve yönetsel özellikleri tanımlamak, ilişkisel bağlantıları belirlemek ve iş doyumunun tükenmişlik ile performans üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapmışlardır. Toplam 1000 okul yöneticisi ve müfettişe gönderilen anketten 656 anket analiz edilmiştir. Ölçüm için kullanılan 'Yönetici İş Envanteri' (Administrator Work Inventory-AWI), Yönetici Stres İndeksi ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğini içeren toplam altı bölümden oluşmaktadır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu bağımlı değişkenler olarak belirlenmiştir. Yaş, yöneticilikte geçen süre, iş doyum, performans, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi etkenler bağımsız değişken olarak seçilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu tekrar şans verilse yine yöneticiliği seçeceklerini ve yöneticilikten doyum aldıklarını belirtmişlerdir. Sonuçlar, işinden memnun

olanlarda tükenmenin özellikle duygusal tükenme boyutunda düşük olduğunu, ayrıca yine iş memnuniyeti ile görev kaynaklı stres arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca tükenme boyutlarından olan duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusunun en çok rol çatışmasından etkilendiği, rekabetçi yaklaşımı benimseyen yöneticilerin, daha yüksek stres yaşamaya eğilimli oldukları ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları çalışanlardaki iş doyumunda, denetleyicilerden gelen sosyal desteğin, iş arkadaşlarından ve aileden gelen sosyal destekten daha önemli olduğunu göstermektedir.

Uslu (1999), yapmış olduğu çalışmada resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılmasını incelemiştir. Araştırmanın evreni, Konya, Niğde, Kayseri, Nevşehir, Aksaray, Adana, Çorum, Kırıkkale illerinde devlet kurumlarında çalışmakta olan rehber öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, araştırmanın evrenini oluşturan illerden tesadüfi yöntemle seçilen 107 kişiden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında iş doyum ölçeği ve Rotter Denetim Odağı ölçeği ile birlikte kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları; rehber öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, evli rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları, bekar rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından önemli düzeyde yüksek olduğu, içten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumları dıştan denetimli rehber öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu, okul yöneticileriyle işbirliği yapabilen rehber öğretmenlerin işbirliği yapamayan rehber öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu vb. sonuçları ortaya koymuştur.

Gençer (2002), yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmada, Bursa İnegöl İlçesindeki merkez ve merkez dışındaki ilköğretim ve orta öğretim okullarında çalışan toplam 382 öğretmenden toplanan verilerle araştırma yapmıştır. Araştırmada, iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerde iş doyumunun arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyinin azaldığı, mesleki tükenmişlik düzeyinin arttıkça da iş doyumunun azaldığı, hizmet

süreleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, ayrıca branş öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyinin, sınıf öğretmenlerinkine göre daha fazla olduğu, ilçe merkezinde çalışan öğretmenler ile merkez dışında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, öğretmenlik mesleğini istemeden seçen öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin, mesleği isteyerek seçen öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Garcia (2004), öğretmenlerin tükenmişliklerine etki eden kişisel ve çevresel faktörleri araştırmışlardır. Araştırmalarını, öğretmenlerin tükenmişlik seviyesi ile temel kişilik yapısı ve bazı çevresel faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve her iki faktör için en doğru varsayımları ortaya koymak amacıyla yapmışlardır. Araştırmaya İspanya’da devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler katılmışlardır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve NEO-FFI kişilik testi kullanılmıştır. Araştırma, dışa dönük öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını, sinirli yapıya sahip olanların daha olumsuz duygular, ruhsal dengesizlikler ve sert tepkiler gösterdiklerini, ayrıca bu öğretmenlerin hem tükenmişlik hem de kişilik bozuklukları göstermeye daha eğilimli olduklarını ortaya koymaktadır. Ancak dışa dönüklük öğretim faaliyetlerini olumlu etkilemeye katkıda bulunmaktadır. Düşük seviyedeki hoşgörünün orta seviyede kişilik bozukluğu ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kırsal kesimdeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin, mesleğin düşük prestiji ve öğrencilerle olan ilişkilerde yaşanan sorunlar nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Duygusal tükenmeye etki eden değişkenlerin, yönetimle olan iletişimin yetersiz olması, psikolojik sorunların fazlalığı, terfi olanaklarının yetersizliği, mesleki prestijin düşük olması ve öğrenci sayısının çok az olması gibi değişkenler olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma, özel okullarda çalışan ve öğrencilerle iyi ilişkiler kurulmasını savunan hoşgörü sahibi öğretmenlerin kişisel başarılarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Kağan (2005)’ın, “Devlet ve özel ilköğretim okulları ile PDR ve araştırma merkezlerinde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi (Ankara ili örneği)” başlıklı 248 PDR öğretmeni kapsayan araştırmasında özel ilköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, PDR ve araştırma

merkezlerinde ve devlet ilköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Mezun oldukları alan değişkenine göre, psikolojik danışma ve PDR bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olan PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Gelir seviyesini yeterli bulup bulmama değişkenlerine göre ise, gelir seviyesini yeterli bulanların iş doyum düzeyleri, yeterli bulmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sılığ (2005), Eskişehir ilinde 34 banka şubesindeki 274 banka çalışanın tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, banka çalışanlarının duyarsızlaşma boyutu açısından düşük düzeyde, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutları açısından ise orta düzeyde bir tükenmişlik yaşadıkları; kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları; 21-25 yaş arasındaki grubun en yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi yaşadıkları; yaş ilerledikçe duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarı duygusunun arttığı; hiç çocuk sahibi olmayan çalışanların, bir çocuk sahibi olanlara göre daha fazla duyarsızlaştıkları; en fazla tükenmişlik yaşayan gurubun bankadaki servis görevlilerinin olduğu ve statü yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında azaldığı; öğrenim düzeyinin banka çalışanlarında tükenmişlik düzeyine önemli oranda etki etmediği; mesleğiyle ilgili gelecekte iyi beklentilere sahip olanların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur.

Girgin ve Baysal (2005), çalışmalarında, mesleki tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey algısı, hizmet süresi, iş arkadaşlarından destek görme, üstlerinden takdir görmeleri değişkenleri arasındaki ilişkiler incelemiştir. Çalışmaya İzmir il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan 48 öğretmen katılmıştır. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey algısı, iş arkadaşlarından destek görme, mesleklerinin toplumda hak ettikleri yeri bulup bulmaması, üstlerinden takdir görme değişkenlerine

bağlı olarak, değişen ağırlıklarla özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan ve diğerleri (2005)' nin, Türkiye'de tabip odalarına kayıtlı olan bir grup hekimde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler ile ilgili yaptıkları araştırmada, erkek ve bayan hekimler arasında duygusal tükenme açısından bir fark bulunamazken, erkek hekimlerin duyarsızlaşma açısından bayanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, bayan hekimlerin ise kişisel başarı açısından erkeklere göre daha tükenmiş durumda oldukları bulunmuştur. Araştırmada bekâr hekimlerin evli ve eşinden ayrılmış olanlara göre daha fazla duyarsızlaştıkları ve kişisel başarılarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Araştırmada en yüksek duygusal tükenme puanı ortalamasını 35-44 yaş grubu hekimler almıştır. Yaş arttıkça duyarsızlaşmanın azaldığı, herhangi bir hastalığı olduğunu ifade eden hekimlerin tükenme düzeylerinin herhangi bir hastalığı olmadığını belirten hekimlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kayıkçı (2005) çalışmasında, Millî Eğitim Bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 114 bakanlık müfettişi ile 524 ilköğretim müfettişi oluşturmuştur. 'Denetmenlerin İş Doyum Anketi' ve 'MEB Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunları Anketi' ile sağlanan veriler analiz edilmiştir. İş doyum anketinde işin özellikleri, gelir ve meslekte yükselme, çalışma şartları, insan ilişkileri uyum, saygı ve örgütsel işleyiş boyutları yer almıştır. Yapısal sorunlarla ilgili ankette, insana dayalı boyut ile örgüte dayalı boyut yer almıştır. Elde edilen sonuçlara göre, ilköğretim müfettişlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarını algılama düzeyi bakanlık müfettişlerinden daha yüksek, iş doyum düzeyleri ise daha düşük düzeyde bulunmuş.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmalarında, öğretmenlerin yaşam doyumları Yaşam Doyumu Ölçeği (Köker, 1991), iş doyumları, İş Doyumu Ölçeği (Hackman ve Oldham, 1980), tükenmişlik düzeyleri ise Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson, 1981), kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma grubunu Konya merkezinde

görev yapan toplam 173 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır.

2. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

3. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

4. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

5. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Oruç (2007), yüksek lisans tezinde Adana ilinde çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik ve mesleki değişkenler açısından tükenmişlik puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirleme amacıyla yaptığı çalışmada, 2006-2007 eğitim öğretim yılı içerisinde Adana ili merkez Seyhan ilçesinde görme, zihinsel ve işitme engelli çocuklara hizmet veren Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapmakta olan 68 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak Adana'da bulunan toplam 3 okul araştırmanın evrenini oluşturmuş ve araştırma için örneklem alınmamış tüm evren araştırmaya dahil edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda görev türü,

mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama, üstlerinden yaptığı işle ilgili takdir görüp görmeme; duyarsızlaşma alt boyutunda görev türü, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama; kişisel başarı alt boyutunda yaş, görev yapılan okul türü, görev süresi ve öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Demir (2010)'in “özel dersanelerde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının değerlendirilmesi” başlıklı, İzmir’de özel dersanelerde çalışan 208 PDR öğretmenle yaptığı çalışmada iş doyumunu cinsiyet, medeni durum, yaş, mezun olunan alan, mesleki tecrübe, çalışma süresi, birlikte çalışılan kişi sayısı, sorumlu olunan öğrenci sayısı, çalışılan kurumun hizmet türü, çalışılan kurumun bulunduğu yer, hizmet içi faaliyetlere katılım, aylık ekonomik gelir, bir işten beklentileri değişkenleri ile ilişkilendirmiştir. Medeni durum, yaş, mezun olunan alan, mesleki tecrübe, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım, aylık gelir, bir işten beklenti, değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Cinsiyet, öğrenim düzeyi, çalışma süresi, çalıştıkları öğretmen sayısı, sorumlu oldukları öğrenci sayısı, hizmet türü, kurumun yeri değişkenlerine göre özel dersanelerde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarında anlamlı farklılıklar görülmemektedir.

Ay ve Avşaroğlu (2010) muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleme amacıyla yaptığı çalışmada, muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek için veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson, 1981) kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’deki muhasebe çalışanları oluşturmuş, araştırma grubunu ise bu evren içerisinde tesadüfi olarak seçilmiş 1494 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın amacı doğrultusunda; muhasebe çalışanlarının cinsiyetlerine göre, duygusal tükenmede anlamlı düzeyde farklılaşırken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında bir farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Hizmet sürelerine göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılaşma varken, duygusal tükenmede bir farklılaşma bulunamamıştır. Çalışanların yaşlarına göre duygusal tükenmede farklılaşma gözlenirken, duyarsızlaşma ve kişisel

başarı puan ortalamalarında farklılaşma görülmemiştir. Çalışanların bölgeleri, çalışma biçimleri ve iş yeri türü değişkenlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu saptanmıştır.

Karahan ve Balat (2011), özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini ve öz-yeterlik algılarını çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmasında örneklem oransız küme örnekleme yöntemi kullanmıştır. Araştırmaya 263 eğitimci katılmıştır. Tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)”, öz-yeterlik algı düzeylerini belirlemek amacıyla “Öğretmen Öz-Yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. Eğitimcilerin kişisel bilgileri araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgiler formu ile alınmıştır. Araştırma sonucunda, özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine, eğitim düzeylerine, çalışmakta oldukları alana, meslekte çalışma sürelerine ve çalıştıkları kurum türüne göre farklılaştığı, öz-yeterlik algılarının ise belirtilen değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca eğitimcilerin öz-yeterlik algıları ile tükenmişliğin alt ölçekleri olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif, kişisel başarı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Uğurlu (2012), yüksek lisans tezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşünme stilleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi betimlemek; ayrıca ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşünme stillerinin ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirleme amacıyla yaptığı çalışmanın evrenini 2011–2012 eğitim-öğretim yılında Konya ilinin üç merkez ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 3409 öğretmen teşkil etmektedir. Araştırmanın örneklemi ise 168’i kadın, 309’u erkek olmak üzere toplam 477 öğretmenden oluşmaktadır. tükenmişliğin alt boyutlarının puan ortalamalarının öğretmenlerin yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları okuldaki görev süresi, çalıştıkları okulun türü, branş, eşlerinin çalışıp çalışmaması, eşlerinin öğrenim durumları, öğretmenliği ekonomik kaygılar dışında isteyip istememeleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, öğretmenlerin

aritmetik ortalamalarına bakılarak tükenmişlik düzeylerinin gerek toplam tükenmişlikte gerekse üç alt boyutta “az tükenmiş” seviyesinde oldukları görülmüştür.

Çelebi (2013), Elâzığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve ilgili faktörleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada Elâzığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş evreni oluşturan toplam 252 kişi araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen, uygulama esnasında izinli olan ve ankette cevaplanmamış soru bırakanlar araştırmaya dahil edilmemiş ve araştırma 225 (%89,3) öğretmenle tamamlamıştır. Bu çalışmada özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Ancak tükenmişlikte, mesleği isteyerek ve bilinçli bir şekilde tercih etmenin, çalışma ortamından memnuniyetin, mesleki bilgi ve becerileri uygulayabilme imkânının olumlu etkisi olduğu, okulun imkânlarının yetersizliğinin, iş arkadaşlarından, idarecilerden yeterli destek alamamanın, adil olmayan ödül ve ceza sisteminin tükenmişliğe olumsuz etkisi olduğu görülmüştür.

Güney (2014), Sağlık Meslek Lisesi yöneticilerinin liderlik vasıfları ile meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu düzeylerin bazı değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki hizmet süresi gibi) farklılaşıp farklılaşmadığını belirleme amacıyla yaptığı çalışmanın evrenini, 2013/2014 eğitim öğretim yılında eğitim veren İstanbul'daki Sağlık Meslek Liselerinde görev yapan tüm yöneticiler ve meslek dersi öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise bu genel evren içinden basit tesadüfi küme örneklem yolu ile belirlenen 189 kişidir. Araştırma sonunda; yöneticilerin ve öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin orta seviyede olduğunu, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alanında öğretmenler yüksek düzeyde tükenmişlik hissi yaşadığını ve tükenmişlik düzeylerinde yaş durumlarına göre 22-30 yaş grubuyla 31-40 yaş grubu arasında 31-40 yaş grubu lehine anlamlı farklılaşma olduğu, kişisel başarı ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü çok zayıf seviyede bir ilişki, öğretmenlerin tükenmişlik duyguları ile iş doyumları arasında duygusal tükenmede

negatif yönde, duyarsızlaşmada pozitif yönde bir ilişki, iş doyumunu ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki bulmuştur.

Koyutürk (2014), sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan ve olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmanın çalışma grubunu 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Isparta il ve ilçe merkezlerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı bağımsız anaokullarında ve anasınıflarında görev yapan 185 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin; içsel doyum düzeylerinin, mesleki kıdemlerine ve görev yaptığı okulun bağlı olduğu yere göre, dışsal doyum düzeylerinin, çalıştıkları okul türüne göre, duygusal tükenme düzeylerinin, yaşlarına ve görev yaptığı okulun bağlı olduğu yere göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerinin ise çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiğini ayrıca, okul öncesi öğretmenlerinin; içsel doyum ile dışsal doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, içsel doyum ve dışsal doyum düzeyleri ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit etmiştir.

Umay (2015), psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenleriyle ilgili tespit edilen mesleki doyum ve tükenmişlik puanlarının belirlenen değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve mesleki doyum ile tükenmişliğin ilişkisel durumu belirlemeye çalıştığı araştırmanın sonuçlarına göre iş doyumunu; cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, katıldıkları eğitim, seminer ve kongreler, alınan izin sayısı, meslek değiştirme isteği, okula ulaşım ve sigara kullanma değişkenleri ile anlamlı farklılıklar gösterdiği, tükenmişlik ise cinsiyet, evlilik süresi, aylık gelir, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, çalışılan kurum, alınan izin sayısı, katıldıkları eğitim, seminer ve kongreler, meslek değiştirme isteği, okula ulaşım şekli değişkenleri ile anlamlı farklılıklar gösterdiği, ücret doyumunu, sosyal haklar doyumunu, ödül doyumunu ve iletişim doyumunun toplam iş doyumunu ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın toplam tükenmişlik ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi

olduğunu ve iş doyumunu alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutlarının orta düzeyde pozitif ve negatif anlamlı ilişkileri olduğunu belirlemiştir.

Çabuk (2015), İstanbul ilinde çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik ve mesleki değişkenler açısından tükenmişliklerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek üzere yaptığı çalışmaya 2014-2015 eğitim öğretim yılı içerisinde İstanbul ili görme, zihinsel ve işitme engelli çocuklara hizmet veren Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapmakta olan 100 öğretmen katılmıştır. Analizler sonucunda araştırmaya katılmış olan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda görev türü, mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama, üstlerinden yaptığı işle ilgili takdir görüp görmeme; duyarsızlaşma alt boyutunda görev türü, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama; kişisel başarı alt boyutunda yaş, görev yapılan okul türü, görev süresi ve öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Tunçbilek (2016) farklı eğitim ortamlarında, değişik özür gruplarıyla çalışan Ankara ilindeki 92 özel eğitim okulunda görev yapmakta olan 582 öğretmen üzerinde öğretmenlerin tükenmişlik duyguları ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin farklılaşıp farklılaşmadığı üzerine yaptığı çalışmasında, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinde yaş, okul türü, istihdam vb. durumlarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği. İş tatmini düzeyinin ise yaş, istihdam durumu, çalışma yılı ve okul türü faktörlerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiğini belirlemiştir.

## BÖLÜM III

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırma gurubu, verilerin toplanması, veri toplama araçları, verilerin analiz edilmesi ve verilerin çözümlenmesine ilişkin açıklamalar ele alınmıştır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Kastamonu ilinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından belirlemeye yönelik nicel bir araştırmadır. Araştırma betimsel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli ile desenlenmiştir (Karasar, 2012).

#### 3.2. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, 2015-2016 Eğitim öğretim yılı içerisinde Kastamonu ilinde farklı engel türündeki çocuklara hizmet veren Millî Eğitim Bakanlığına bağlı özel özel eğitim kurumları ile özel eğitim okul ve kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır.

#### 3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada verileri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Hazırlanan ve belirlenen ölçme araçları Kastamonu merkez ve ilçelerinde bulunan özel özel eğitim kurumları ile özel eğitim okul ve kurumlarında çalışan öğretmenlere uygulanmıştır.

##### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan ve örneklem gruplarının demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki görev süresi, mesleğini isteyerek seçme durumu, mezun olduğu kurumun türü, çalışmakta olduğu okulun türü, kaç yıldır bu kurumda görev yaptığı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, hangi

statüde çalıştığı, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, toplam aylık net gelir, görev yeri) özelliklerinin yer aldığı 13 sorudan oluşan kimlik bilgileri anketidir (Ek:1).

### 3.3.2. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği

İnsanların iş yaşamlarında mutlu ve başarılı olmasında önemli bir faktör olarak kabul edilen iş doyumunun ölçülmesi konusunda birçok araştırma yapılmıştır. İş doyumunun ölçülebilmesi için iş doyumunu ölçekleri geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden biri de Hackman ve Oldham (1980), tarafından geliştirilen iş doyumunu (Job Satisfaction) ölçeğidir (Akt: Izgar, 2003). Bireyin işiyle ilgili değerlendirmesinde kullanılan iş doyumunu ölçeği, 14 maddeden oluşmuş ve likert tekniğine göre düzenlenmiştir (Ek:2).

Ölçeğin uygulanmasında, kişi kendisine sunulan seçeneklerden kendisine en uygun olanı işaretlemekte, işaretlediği seçeneklerin puanları toplanarak bireyin iş doyum puanı hesaplanmaktadır.

#### 3.3.2.1. Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeğinin güvenilirliği ve Geçerliliği

Ölçeğin güvenilirlik çalışması Hackman ve Oldham tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir (Güler, 1990). İş doyumunu ölçeğinin geçerlik çalışması Hackman ve Oldham (1980), tarafından yapılmıştır (Akt: Güler, 1990). Türkiye’de Gödelek (1988), bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmada, ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde, maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı ilişkiler verdikleri görülmüştür. Aynı durum test tekrar test uygulamasından sonra da elde edilmiştir (Işıklar, 2002).

### 3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Tükenmişliğin ölçülmesi, çalışanların tükenmişlik düzeylerinin bilinmesi ve tükenmişliği engelleyebilecek önlemlerin alınması bakımından önemlidir. Tükenmişlik düzeyinin farkında olunması demek, tükenmişlikle mücadele etmek için gerek bireysel anlamda gerekse kurumsal anlamda birtakım önlemlerin alınması

demektir. Alınan önlemler ise çalışan bireyin ruh sağlığı açısından pozitif yöne doğru bir seyrini oluştururken iş verimliliği açısından da benzeri olumlu gelişmeler karşımıza çıkmaya başlar. Bu nedenle çalışan insanların tükenmişlik düzeyleri, araştırmacıları uzun süre meşgul etmiştir ve etmeye de devam edecektir. Çünkü bireyin iş yaşamında karşılaştığı olayların birçoğu bu risk faktörünü tetiklemeye hazır etkenlerdir. Günümüzde tükenmişliği ölçmeye yarayan birçok envanter geliştirilmiştir. Bunlardan en çok bilinen ve kullanılan Maslach ve Jackson (1981a) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteridir (Maslach Burnout Inventory). (Ek:3).

**1- Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)** alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar. EE – alt ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır ( 1.2.3.6.8.13.14.16.20 ).

**2- Duyarsızlaşma “Depersonalization”** alt ölçeği, kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar. DP – alt ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır ( 5.10.11.15.22 ).

**3- Kişisel Başarı “Personal Accomplishment”** Kişisel başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar (Çam 1992). PA – alt ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır (4.7.9.12.17.18.19.21).

Ergin (1993), tarafından Türkçe 'ye çevrilen envanterin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupta ön denemesi yapılmış, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda envantere bazı değişiklikler yapılmıştır. Özgün formu “hiçbir zaman – yılda birkaç kere – ayda bir – ayda birkaç kere – haftada bir – haftada birkaç kere – her gün” şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması ise “hiçbir zaman – çok nadir – bazen – çoğu zaman – her zaman” şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır.

### 3.3.3.1. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenirliği ve Geçerliliği

Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları Ergin (1993), tarafından yapılmıştır. Güvenirlilik iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç

tutarlılığının hesaplanmasıdır. Toplam 552 doktor ve hemşireden elde edilen verilerin, söz konusu üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alfa katsayıları şu şekildedir. Duygusal tükenme. 83, Duyarsızlaşma. 65, Kişisel Başarı. 72. dir. Ölçeğin güvenilirliği birde test – tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2 – 4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenilirlik katsayıları şu şekildedir. Duygusal tükenme. 83, Duyarsızlaşma. 72, Kişisel başarı. 67’dir. Maslach Tükenmişlik Envanterinin güvenilirlik çalışmaları başka araştırmacılar tarafından da farklı zamanlarda yapılmıştır. Bu çalışmaların sonuçları aşağıda verilmiştir (Izgar, 2000).

Yapılan Çalışmalar	DT	D	KB
(Maslach, Jackson, 1986)	.88	.72	.83 (Ergin, 1992)
Cronbach a	.83	.71	.72
Test- tekrar test	.83	.72	.67 (Çam, 1992)
Cronbach a	.89	.71	.72
İki yarı tekniği	.84	.78	.72 (Gold, Roth, Wright, 1991)
Cronbacha	.90	.71	.79

Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MBI) yapı geçerliliği faktör yapısının incelenmesi yoluyla ele alınmıştır. Bu amaçla yapılan faktör analizi önce 5 doğal faktör ortaya koymuşsa da bunların üç faktörde yığıldığı görülmüştür. Bu nedenle, gerek Maslach ve Jackson’un (1981 ve 1986), önerdiği, gerekse diğer araştırmacıların uyguladığı gibi, varimax rotation yapılarak yeniden değerlendirilmiştir. Sonuçta üç temel faktör ortaya çıkmıştır (Izgar, 2000).

Faktörler şu şekilde oluşmaktadır:

***Faktör 1: Duygusal Tükenme***

- 1- İşimden soğuduğumu hissediyorum,
- 2- İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum,
- 3- Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum,

- 6- Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı,
- 8- Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum,
- 13- İşimin beni kısıtladığını biliyorum,
- 14- İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum,
- 16- Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor,
- 20- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.

### ***Faktör 2: Duyarsızlaşma***

- 5- İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum,
- 10- Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim,
- 11- Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum,
- 15- İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil,
- 22- İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.

### ***Faktör 3: Kişisel Başarı***

- 4- İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım,
- 7- İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum,
- 9- Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum,
- 12- Çok şeyler yapabilecek güçteyim,
- 17- İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum,

18- İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum,

19- Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim,

21- İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.

Ölçeğin geçerlilik çalışmaları başka araştırmacılar tarafından da test edilmiştir. Örneğin Çam (1992), hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında geçerliliği birlikte geçerlilik tekniği ile incelemiştir. Bu amaçla araştırmaya katılan hemşirelerin kendilerinin Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) maddelerine verdikleri cevaplarla, aynı hemşirelerle birlikte görev yapan iş arkadaşlarının, denek hemşireleri değerlendirerek, (MBI) maddelerine verdikleri cevaplar incelenmiştir.

### **3.4. Verilerin Analizi**

#### **3.4.1. Hackman ve Oldham İş Doymu Ölçeğinin puanlaması**

Ölçeğin uygulanmasında, kişi kendisine sunulan seçeneklerden kendisine en uygun olanı işaretlemekte, işaretlediği seçeneklerin puanları toplanarak bireyin iş doyum puanı hesaplanmaktadır.

Ölçek, her öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilmektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1’den 5’e doğru puanlanmaktadır.

- Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 70,
- Ölçekten alınabilecek en düşük puan 14,
- Dizi genişliği 56 dır.
- Yüksek puan iş doymu düzeyinin yüksek olduğunu, düşük puan ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir.
- Ölçekten alınan puanların 14–32 arasında olması iş doyumunun düşük,
- Ölçekten alınan puanların 33–52 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde,
- Ölçekten alınan puanların 53–70 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu gösterir.

### 3.4.2. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması

Maslach Tükenmişlik Envanterinde (MBI) puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Tükenmişlik bir süreç olduğu ve farklı boyutları olduğu için tek bir puanla ifade edilemez. Her üç alt ölçeğin sonuçlarının birlikte değerlendirilmesi gerekir (Maslach ve Jackson, 1981a). Tükenmişliğin bu üç yönü arasındaki ilişki ile ilgili olarak, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez. Sonuç olarak, her birey için üç ayrı puan hesaplanır (Çam, 1991). Bunun yanı bazı araştırmacılar (Cordes ve Dougherty,1993; Lee ve Ashforth,1991), tükenmişlik boyutlarını oluşturan maddelerden elde edilecek puanların toplanarak bir tek tükenmişlik puanı elde edilebileceğini de söylemişlerdir (Akt: Taşğın, 2004).

Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine verilen 0 – 4 arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin ilgili alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanmaktadır. Alt ölçekler puanlanırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğini oluşturan maddeler: **0:** “Hiçbir Zaman”, **1:** “Çok Nadir”, **2:** “Bazen”, **3:** “Çoğu Zaman”, **4:** “Her Zaman” şeklinde puanlanırken Kişisel Başarı Ölçeğini oluşturan maddeler ise tersine olarak; **4:** “Hiçbir Zaman”, **3:** “Çok Nadir”, **2:** “Bazen”, **1:** “Çoğu Zaman” **0:** “Her Zaman” şeklinde puanlanarak alt ölçek puanları ve toplam puan elde edilmektedir.

		<b>Yüksek</b>	<b>Normal</b>	<b>Düşük</b>
<b>Duygusal Tükenme</b>	<b>E</b>	27 ve üzeri	17 – 26	0 –16
<b>Duyarsızlaşma</b>	<b>DP</b>	13 ve üzeri	7 – 12	0 – 6
<b>Kişisel Başarı</b>	<b>PA</b>	0- 31	32- 28	39 ve üzeri

Bu puanlar ölçeğin 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşan özgün formu için geçerlidir. Beş basamaklı cevap seçeneklerinden oluşan form kullanıldığı zaman bu puanların her üç alt ölçek içinde 2/7 oranında düşürülerek değerlendirilmesi gerekmektedir. Tükenmişlik düzeyi bu üç alt boyut arasındaki ilişki düzeyine

bakılarak tespit edilebilir. Bunun için her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez. Sonuç olarak her birey için Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı puanları hesaplanarak, tükenmişlik yaşanıp yaşanmadığı saptanmaya çalışılır.

- Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan tükenmişliği gösterir.
- Kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir.
- Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır.
- Düşük düzeyi ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, kişisel başarı alt ölçeğinde ise yüksek puan yansıtır.

### 3.5. Verilerin Çözümlemesi

Alan araştırmasından toplanan verilerin değerlendirilmesi ve analizinde SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler gibi tanımlayıcı istatistiklerden de yararlanılmıştır. Hipotez testleri bölümünde yerine göre gerekli görülen t Testi ve ANOVA analizi ve Tukey HSD testi uygulanmıştır.

Ortalamaların karşılaştırılmasına ilişkin hipotez testlerinin tamamında hipotezler şu şekilde kurulmaktadır.

H<sub>0</sub>: Ortalamalar, incelenen değişkenin grupları arasında farklı değildir.

H<sub>1</sub>: Ortalamalar, incelenen değişkenin grupları arasında farklıdır.

Testin karar aşamasında p değeri 0,05 anlamlılık değerinden küçük ise H<sub>0</sub> hipotezi reddedilir ve ortalamalar ile incelenen değişken grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu şeklinde yorum yapılır. Eğer p değeri 0,05 anlamlılık değerinden büyük ise H<sub>0</sub> hipotezi reddedilemez. Ortalamalar ile incelenen değişkenin grupları arasında bir farklılık olmadığı yönünde yorum yapılır.

1. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin algıladıkları iş doyumunu ve tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların çalışılan statü durumu,

mesleği isteyerek seçme durumu, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *bağımsız örneklem t testi*

2. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların yaş, meslekte çalışma süresi, en son mezun olunan kurum, görev yapılan okul türü, şu an çalışılan kurumdaki görev süresi, okul çevresinin sosyo-ekonomik durumu, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, gelir durumu ve görev yeri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*,

3. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere *post-hoc tukey testleri*,

4. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla *Pearson korelasyon analizi* kullanılmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayarda “SPSS for Windows ver: 22.0” programında çözümlenmiş, manidarlıklar minimum  $p < ,05$  düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular çalışmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerinin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeklerin alt boyutları ile toplam puanları için ortalama ( $\bar{x}$ ) ve standart sapma (ss) değerleri ile farklılaşma analizleri sunulmuştur.

Kastamonu ilinde özel eğitim okul ve kurumlarında çalışan öğretmenlerden örnekleme yöntemiyle 205 kişi rasgele seçilerek; demografik ölçeklerle çalışmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin arasındaki ilişki incelenmiştir.

Analizde uygulanan bütün istatistiksel analizler IBM SPSS 20 paket programı kullanılarak yapılmış, değişkenler ve değişkenlerin düzeyleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Yapılan anketin güvenilirliğini ölçmek için yapılan güvenilirlik (reliability test) analizi sonucunda iç tutarlılığı ölçen Cronbach's Alfa değeri iş doyumunu ölçeceği için 0.950 ve mesleki tükenmişlik ölçeceği için 0,948 olarak hesaplanmıştır. Bu alfa değerlerine göre uygulanan anketimizin iç tutarlılığının son derece yüksek ve güvenilir olduğu söylenebilir. Verilere değişkenler üzerinden kodlamalar yapılmış ve değişkenler birbiri ile karşılaştırılarak gerekli sonuçlar verilmiştir.

#### 4.1. Çalışmada Kullanılan Değişkenler ve Düzeyleri

Çalışmada kişisel soruların bulunduğu kişisel bilgi formu ve özel eğitim okul ve kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmekte kullanılan anket sorularımız bulunmaktadır.

Kullanılan değişkenleri ve düzeyleri aşağıdaki tablo 1 de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

**Tablo-1. Değişkenler ve Düzeyleri**

Değişken	Düzy
Cinsiyet	Erkek, Kadın
Yaş	20-25, 26-30, 31-35, 36 <sup>+</sup>
Medeni Durum	Evli, Bekâr, Diğer
Meslekte Çalışma Süresi	1-5, 6-10, 11 <sup>+</sup>
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet, Hayır
En Son Mezun Olunan Kurum	Sınıf Öğretmenliği, Özel Eğitim Öğretmenliği, Diğer
Görev Yapılan Okul Türü	Devlet Okulu, RAM, Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi	0-5, 6-10, 11 <sup>+</sup>
Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumu	Düşük, Orta, Yüksek
Çalışılan Statü Durumu	Kadrolu, Ücretli
Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni	Ekonomik, Toplumsal, Kişisel
Gelir Durumu	1000-1499TL, 1500-1999TL, 2000TL ve üstü
Görev Yeri	Merkez, İlçe, Köy
İş Doyum Ölçeği	14-70 puan aralığı
Mesleki Tükenmişlik Düzeyi	Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Puanları

#### 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Kastamonu da çalışmaya katılan özel eğitim okul ve kurumlarında çalışan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmaya ait genel bilgiler (ön bilgiler) aşağıdaki gibidir.

**Tablo-2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Sayı (N)	Yüzde (%)
Erkek	85	41,5
Kadın	120	58,5
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 2'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 85'i erkek (%41,5), 120'si (%58,5)'i kadındır. Çalışmaya toplam 205 kişi katılmıştır.

**Tablo-3. Öğretmenlerin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı**

Yaş	Sayı (N)	Yüzde (%)
20-25	52	25,4
26-30	39	19
31-35	54	26,3
36 <sup>+</sup>	60	29,3
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 3'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 52'si (%25,4)'ü 20-25 yaş aralığında, 39'u (%19)'u 26-30 yaş aralığında, 54'ü (%26,3)'ü 31-35 yaş aralığında, 60'ı (%29,3)'ü 36 yaş ve üzerindedir.

**Tablo-4. Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dağılımı**

Medeni Durum	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evli	114	55,6
Bekâr	91	44,4
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 4'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 114'ü (%55,6) evli iken, 91'i (%44,4) bekârdır. Ayrıca uygulanan ankette "diğer" seçeneği de yer almasına rağmen herhangi bir katılımcı işaretlenmediğinden tablomuzda kullanılmamıştır.

**Tablo-5. Öğretmenlerin Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

Meslekte Çalışma Süresi	Sayı (N)	Yüzde (%)
1-5	98	47,8
6-10	42	20,5
11 <sup>+</sup>	65	31,7
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 5'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 98'i (%47,8) 1-5 yıl çalışma aralığında, 42'si (%20,5) 6-10 yıl çalışma aralığında, 65'i (%31,7) 11 yıl ve üzeri çalışma aralığındadır.

**Tablo-6. Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Seçme Durumuna Göre Dağılımı**

Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evvet	169	82,4
Hayır	36	17,6
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 6'ya göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 169'u (%82,4) öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmelerine rağmen, 36'sı (%17,6) isteyerek seçmediğini belirtmişlerdir.

**Tablo-7. Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Okul Durumuna Göre Dağılımı**

En Son Mezun Olunan Okul	Sayı (N)	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmenliği	94	45,9
Özel Eğitim Öğretmenliği	72	35,1
Diğer	39	19
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 7'ye göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 94'ünün (%45,9) sınıf öğretmenliğinden, 72'sinin (%35,1) özel eğitim öğretmenliğinden ve 39'unun (%19) diğer öğretmenlik branşlarından mezun olmuşlardır.

**Tablo-8. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Dağılımı**

Görev Yapılan Okul Türü	Sayı (N)	Yüzde (%)
Devlet Okulu	124	60,5
Rehberlik ve Araştırma Merkezi	22	10,7
Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	59	28,8
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 8'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 124'ü (%60,5) devlet okullarında görev yapmakta iken, 22'si (%10,7) rehberlik ve araştırma merkezinde ve 59'u (%28,8) özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapmaktadırlar.

**Tablo-9. Öğretmenlerin Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresine Göre Dağılımı**

Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi	Sayı (N)	Yüzde (%)
0-5 Yıl	140	68,3
6-10 Yıl	40	19,5
11 Yıl ve üzeri	25	12,2
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 9'a göre çalışmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları kurumdaki görev süresi 0-5 yıl aralığında 140 (%68,3), 40'ı (%19,5) 6-10 yıl aralığında, 25'i (%12,2) 11 yıl ve daha üzeri, kurumlarında çalışmışlardır.

**Tablo-10. Öğretmenlerin Şu An Çalıştıkları Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Dağılımı**

Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
Düşük	26	12,7
Orta	155	75,6
Yüksek	24	11,7
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 10' a göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 155'i (%75,6) şu an çalıştıkları okul çevresinin sosyo-ekonomik durumunun orta düzeye sahip olduğu, 26'sı (%12,7) düşük sosyo-ekonomik çevrede bulunduğu ve 24'ü (%11,7) yüksek sosyo-ekonomik çevreye sahip bir okulda görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo-11. Öğretmenlerin Kurumdaki Statü Durumuna Göre Dağılımı**

Çalışılan Statü Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
<b>Kadrolu</b>	126	61,5
<b>Ücretli</b>	79	38,5
<b>Toplam</b>	205	100

Tablo 11'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 126'sı (%61,5) kadrolu iken 79'u (%38,5) ücretli öğretmenlik yaptığı söylenebilir.

**Tablo-12. Öğretmenlerin Mesleklerini Seçme Sebeplerine Göre Dağılımı**

Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni	Sayı (N)	Yüzde (%)
<b>Ekonomik Sebep</b>	59	28,8
<b>Toplumsal Sebep</b>	27	13,2
<b>Kişisel Neden</b>	119	58
<b>Toplam</b>	205	100

Tablo 12' e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 119'u (%58) mesleklerini kişisel nedenlerden dolayı seçerken, 59'u (%28,8) ekonomik sebeplerden ve 27'si (%13,2) toplumsal sebeplerden dolayı öğretmenlik mesleğini seçmişlerdir.

**Tablo-13. Öğretmenlerin Gelir Durumuna Göre Dağılımı**

Gelir Durumu	Sayı (N)	Yüzde (%)
<b>1000-1499TL</b>	15	7,3
<b>1500-1999TL</b>	33	16,1
<b>2000TL ve üstü</b>	157	76,6
<b>Toplam</b>	205	100

Tablo 13'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 15'i (%7,3) aylık 1000-1499 TL ile en düşük gelir durumuna sahipken, 33'ü (%16,1) 1500-1999 TL, 157'si (%76,6) aylık 2000TL ve üstü gelire sahiptir.

**Tablo-14. Öğretmenlerin Görev Yerine Göre Dağılımı**

Görev Yeri	Sayı (N)	Yüzde (%)
Merkez	115	56,1
İlçe	67	32,7
Köy	23	11,2
<b>Toplam</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Tablo 14'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin 115'i (%56,1) merkezde 67'si (%32,7) ilçelerde ve geriye kalan 23'ü (%11,2) köylerde görev yaptığı söylenebilir.

### 4.3. Analiz ve Bulgular

Çalışmada kullanılan iş doyum ölçeği ve mesleki tükenmişlik ölçeğine ilişkin elde edilen iş doyum puanı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarına ait tablolar ve iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik istatistiksel tablolar bu bölümde verilmiştir. Bu amaçla üç veya daha fazla gruba sahip değişkenleri incelerken; tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve ikili grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t-Testi tercih edilmiştir.

**Tablo-15. Öğretmenlerin İş Doyum Ölçeğine İlişkin Dağılım**

İş Doyum Puanı	Min	Max	Ortalama	Standart Sapma	Toplam
	14	70	38,8537	12,8566	205

Tablo 15'e göre çalışmaya katılan öğretmenlerin cevapladıkları 14 ölçek sorusunun nicel puana dönüştürülmesi ile elde edilen iş doyum puanına ilişkin dağılım bilgileri verilmiştir. İş doyum puanının öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre ortalamasının 38,85 ile standart sapmasının 12,86 olduğu söylenebilir.

İş doyum ölçeğindeki maddelerde 5'li likert ölçek kullanılmıştır. Analizlerdeki puanlamada "Çok yetersiz: 1, Yetersiz: 2, Kararsızım: 3, Yeterli: 4, Çok Yeterli: 5" puan olarak alınarak hesaplanmıştır. Ayrıca, ölçekten alınan puanların 14–32 arasında olması iş doyumunun düşük, puanların 33–52 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde ve 53–70 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu gösterir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin ortalama iş doyumunu puanlarına bakılarak, öğretmenlerin iş doyumlarının orta düzeyde bulunduğu söylenebilir.

**Tablo-16. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Tablosu**

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	P Değeri
İş Doyum Puanı	Kadın	120	38,92	13,87	-,725	,469
	Erkek	85	40,40	15,21		

Tablo 16’da cinsiyetin İş doyum puanına etkisine ilişkin t-Testi sonuçları gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde erkek ve kadın öğretmenler arasında iş doyum puanları yönünden istatistiksel anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir [ $p>0,05$ ].

**Tablo-17. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

	Yaş	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
İş Doyum Puanı	20-25	52	37,29	14,28	,921	,432
	26-30	39	39,36	11,56		
	31-35	54	39,29	14,67		
	36+	60	41,81	15,94		

Tablo 17’deki analiz sonuçlarına göre  $p>0,05$  olduğundan dolayı öğretmenlerin yaş kategorilerine iş doyum puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

**Tablo-18. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Medeni Durum Değişkenine Göre t-Testi Tablosu**

	Medeni Durum	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	t	P Değeri
İş Doyum Puanı	Evli	114	38,67	13,64	-,963	,337
	Bekâr	91	40,62	15,36		

Tablo 18’de medeni durumun iş doyum puanına etkisine ilişkin t-Testi sonuçları gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde medeni durumlarına göre öğretmenler arasında iş doyum puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir [ $p>0,05$ ].

**Tablo-19. Öğretmenlerin İş doyumları ile Meslekte Çalışma Süreleri Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

İş Doyum Puanı	Meslekte Çalışma Süresi	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
	1-5	98	39,99	15,04		
	6-10	42	37,64	15,71	,454	,636
	11+	65	40,07	12,62		

Tablo 19'deki analiz sonuçlarına göre  $p>0,05$  olduğundan dolayı olduğundan dolayı öğretmenlerin meslekte çalışma sürelerine göre iş doyum puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

**Tablo-20. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Mesleklerini İsteyerek Seçme Değişkeni için t-Testi Tablosu**

İş Doyum Puanı	Mesleği İsteyerek Seçme	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	t	P Değeri
	Evet	169	39,63	15,05		
	Hayır	36	39,08	11,18	,207	,837

Tablo 20'de mesleği isteyerek seçme durumunun iş doyum puanına etkisine ilişkin t-Testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin mesleklerinin isteyerek seçme durumlarının iş doyum puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir [ $p>0,05$ ].

**Tablo-21. Öğretmenlerin İş Doyumu ile En Son Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

İş Doyum Puanı	En Son Mezun Olunan Kurum	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
	Sınıf Öğretmenliği	94	37,9415	13,23		
	Özel Eğitim Öğretmenliği	72	41,1542	16,72	1,099	,335
	Diğer	39	40,4097	12,42		

Tablo 21'deki analiz sonuçlarına göre  $p>0,05$  olduğundan dolayı öğretmenlerin en son mezun oldukları kurumlara göre iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

**Tablo-22. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

	Grup	Görev Yapılan Okul Türü	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri	Fark Tukey HSD
İş Doyum Puanı	1	Devlet Okulu	124	37,62	14,72	4,587	,011**	1-3
	2	RAM	22	37,68	15,24			
	3	Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	59	44,25	12,51			

\*\*p<0,05

Tablo 22'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir [p<0,05].

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre sıra ortalamalarına baktığımızda Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo-23. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

	Grup	Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri	Fark Tukey HSD
İş Doyum Puanı	1	0-5	140	40,87	15,32	5,165	,006**	1-2
	2	6-10	40	33,15	12,79			
	3	11+	25	39,53	7,61			

\*\*p<0,05

Tablo 23'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin şu an çalışmakta buldukları kurumdaki görev süresine göre iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir [p<0,05].

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda sıra ortalamalarına bakıldığında da 0-5 yıl aralığında ve 11+ yıl şu anda buldukları kurumda çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyumlarının 6-10 yıl çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo-24. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

İş Doyum Puanı	Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumu	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
	Düşük	26	41,96	12,62		
Orta	155	38,32	13,91	2,516	,083	
Yüksek	24	44,74	18,20			

Tablo 24'deki analiz sonuçlarına göre  $p > 0,05$  olduğundan dolayı öğretmenlerin görev yaptıkları okul çevresinin sosyo-ekonomik durumuna göre iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

**Tablo-25. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Çalışılan Statü Durumu Değişkenine Göre t-Testi Tablosu**

İş Doyum Puanı	Çalışılan Statü Durumu	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	t	P Değeri
	Kadrolu	126	37,24	13,97		
Ücretli	79	43,20	14,47	-2,933	0,004**	

\*\* $p < 0,05$

Tablo 25'de çalışılan statü durumunun iş doyum puanına etkisine ilişkin t-Testi sonuçları gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin statü durumlarının iş doyum puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir [ $p < 0,05$ ]. Analizdeki sıra ortalamalarına bakarak ücretli çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının kadrolu çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo-26. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

İş Doyum Puanı	Grup	Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri	Fark Tukey HSD
		1	Ekonomik	59	35,78			
2	Toplumsal	27	39,04	16,64	3,196	,043**	1-3	
3	Kişisel	119	41,51	12,33				

\*\* $p < 0,05$

Tablo 26'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin bu mesleği seçme nedenlerine göre iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir [ $p < 0,05$ ].

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Sıra ortalamalarına göre kişisel nedenlerden öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlerin iş doyumları ekonomik nedenlerle öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlere göre daha yüksektir.

**Tablo-27. Öğretmenlerin İş Doyumu ile Gelir Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

	Grup	Gelir Durumu	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri	Fark Tukey HSD
İş Doyum Puanı	1	1000-1499TL	15	44,59	9,51	4,596	,011**	2-3
	2	1500-1999TL	33	45,13	18,50			
	3	2000TL ve üstü	157	37,88	14,43			

\*\*p<0,05

Tablo 27'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin gelir durumuna göre iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir [p<0,05].

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Sıra ortalamalarına göre gelir durumları 1500-1999 TL olan öğretmenlerin iş doyumları 2000 TL ve üstü olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

**Tablo-28. Öğretmenlerin İş doyumları ile Görev Yeri Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

	Görev Yeri	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
İş Doyum Puanı	Merkez	115	38,77	12,77	2,982	,053
	İlçe	67	38,50	15,49		
	Köy	23	46,38	17,57		

Tablo 28'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin görev yerlerine göre iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir [p>0,05].

**Tablo-29. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Dağılım**

Mesleki Tükenmişlik Düzeyi	Min	Max	Ortalama	Standart Sapma	Toplam
Duygusal Tükenme	0	33	18,5220	8,772	205
Duyarsızlaşma	0	20	8,6463	5,954	205
Kişisel Başarı	0	30	13,6780	5,995	205

Tablo 29’da çalışmaya katılan öğretmenlerin cevapladıkları tükenmişlik ölçeğindeki 3 alt boyuta indirgenerek nicel puana dönüştürülmesi ile elde edilen puanlara ilişkin dağılım bilgileri verilmiştir. Tükenmişlik ölçeğindeki maddelerde 5’li likert ölçek kullanılmıştır. Analizlerdeki puanlamada “Hiçbir zaman: 0, Çok nadir: 1, Bazen: 2, Çoğu zaman: 3, Her zaman: 4” puan alınarak hesaplanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan tükenmişliği gösterir. Kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Tablo 29’ da genel olarak çalışmaya katılan öğretmenlerin tümü için alt ölçeklerden alınan maksimum puan ortalaması duygusal tükenme için (36) iken katılımcıların almış oldukları puan ortalaması (33), kişisel başarı için (32) iken katılımcıların almış oldukları puan ortalaması (30) olup, duyarsızlaşma için (20) olan maksimum puan ortalamasında ise katılımcıların almış oldukları puan ortalaması (20)’dir.

**Tablo-30. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin t-Testi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Cinsiyet	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	t	P değeri
Duygusal Tükenme	Erkek	85	19,011	8,62	,672	,502
	Kadın	120	18,175	8,89		
Duyarsızlaşma	Erkek	85	9,264	6,05	1,253	,212
	Kadın	120	8,208	5,86		
Kişisel Başarı	Erkek	85	13,882	6,19	,410	,682
	Kadın	120	13,533	5,87		

Tablo 30’da cinsiyet değişkeninin iş doyum puanına etkisine ilişkin t-Testi sonuçları gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde erkek ve kadın öğretmenler arasında mesleki tükenmişlik yönünden istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir [ $p>0,05$ ].

**Tablo-31. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Yaş	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
Duygusal Tükenme	20-25	52	20,19	8,37	1,003	,393
	26-30	39	18,05	8,69		
	31-35	54	18,51	9,05		
	36+	60	17,38	8,90		
Duyarsızlaşma	20-25	52	9,44	5,85	,520	,669
	26-30	39	8,42	5,85		
	31-35	54	8,68	5,99		
	36+	60	8,06	6,13		
Kişisel Başarı	20-25	52	15,40	6,08	2,145	,096
	26-30	39	12,51	5,06		
	31-35	54	13,44	6,46		
	36+	60	13,15	5,85		

Tablo 31'deki analiz sonuçlarına baktığımız zaman anlamlılık düzeyi olan p değerinin; duygusal tükenme alt düzeyinde (,393), duyarsızlaşma alt düzeyinde (,669) ve kişisel başarı alt düzeyinde (,096) ve (0,05) ten büyük olduğu için mesleki tükenmişlik alt düzeyleri ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

**Tablo-32. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkeni için t-Testi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Medeni Durum	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	t	P Değeri
Duygusal Tükenme	Evli	114	18,57	8,77	,104	,917
	Bekâr	91	18,45	8,81		
Duyarsızlaşma	Evli	114	8,73	6,05	,249	,804
	Bekâr	91	8,53	5,86		
Kişisel Başarı	Evli	114	13,72	6,49	,133	,894
	Bekâr	91	13,61	5,33		

Tablo 32'deki analiz sonuçlarına baktığımız zaman anlamlılık düzeyi olan p değerinin; duygusal tükenme alt düzeyinde (,917), duyarsızlaşma alt düzeyinde (,804) ve kişisel başarı alt düzeyinde (,894) olup, p değeri (0,05) anlamlılık değerinden büyük olduğundan dolayı tükenmişlik alt düzeyleri ile çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

**Tablo-33. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Meslekte Çalışma Süresi	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
Duygusal Tükenme	1-5	98	18,08	9,25	,256	,774
	6-10	42	19,14	9,44		
	11 <sup>+</sup>	65	18,78	7,59		
Duyarsızlaşma	1-5	98	8,58	5,94	,059	,943
	6-10	42	8,92	6,35		
	11 <sup>+</sup>	65	8,55	5,79		
Kişisel Başarı	1-5	98	14,05	5,87	,816	,444
	6-10	42	14,02	6,43		
	11 <sup>+</sup>	65	12,89	5,90		

Tablo 33'deki analiz sonuçlarına baktığımız zaman anlamlılık düzeyi olan p değerinin; duygusal tükenme alt düzeyinde (,774), duyarsızlaşma alt düzeyinde (,943) ve kişisel başarı alt düzeyinde (,444) ve (0,05) ten büyük olduğu için mesleki tükenmişlik alt düzeyleri ile meslekte çalışma süresi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

**Tablo-34. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Mesleği İsteyerek Seçme	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	t	P Değeri
Duygusal Tükenme	Evet	169	18,39	9,18	-,443	,658
	Hayır	36	19,11	6,56		
Duyarsızlaşma	Evet	169	8,80	6,11	,809	,419
	Hayır	36	7,91	5,17		
Kişisel Başarı	Evet	169	13,68	6,12	,043	,966
	Hayır	36	13,63	5,43		

Tabloya 34'e göre mesleki tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme alt düzeyinin (,658) ile duyarsızlaşma alt düzeyinin (,419) ile kişisel başarı alt düzeyinin (,966), p değeri ile (0,05) anlamlılık değerinden büyük olduğundan dolayı tükenmişlik alt düzeyleri ile çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

**Tablo-35. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin En Son Mezun Olunan Kurum Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	En Son Mezun Olunan Kurum	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
Duygusal Tükenme	Sınıf Öğretmenliği	94	19,04	8,58	,334	,717
	Özel Eğitim Öğretmenliği	72	17,93	9,33		
	Diğer	39	18,35	8,27		
Duyarsızlaşma	Sınıf Öğretmenliği	94	9,37	5,83	1,321	,269
	Özel Eğitim Öğretmenliği	72	7,95	6,41		
	Diğer	39	8,17	5,27		
Kişisel Başarı	Sınıf Öğretmenliği	94	14,12	6,00	,497	,609
	Özel Eğitim Öğretmenliği	72	13,36	5,98		
	Diğer	39	13,17	6,07		

Tablo 35'e göre mesleki tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme alt düzeyinin (,717) ile duyarsızlaşma alt düzeyinin (,269) ile kişisel başarı alt düzeyinin (,609) p değeri ile (0,05) anlamlılık değerinden büyük olduğundan dolayı tükenmişlik alt düzeyleri ile çalışmaya katılan öğretmenlerin en son mezun oldukları kurum değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

**Tablo-36. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Grup	Görev Yapılan Okul Türü	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri	Fark Tukey HSD
Duygusal Tükenme	1	Devlet Okulu	124	19,60	9,24	4,014	,020**	1-3
	2	RAM	22	19,63	7,77			
	3	Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	59	15,83	7,56			
Duyarsızlaşma	1	Devlet Okulu	124	9,80	5,93	9,223	0,000**	1-3
	2	RAM	22	9,31	7,29			
	3	Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	59	5,95	4,49			
Kişisel Başarı	1	Devlet Okulu	124	14,54	6,01	11,276	0,000**	1-3 2-3
	2	RAM	22	16,40	6,38			
	3	Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi	59	10,83	4,71			

\*\*P<0,05

Tablo 36'daki analiz sonuçlarına göre okul türü ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir [p<0,05]. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır.

Tabloya göre mesleki tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme alt düzeyinin p değeri (,020)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı devlet okulu ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin farklı olduğunu söyleyebiliriz.

Sıra ortalamalarına baktığımızda tabloya göre duygusal tükenme alt düzeyinde devlet okulunda çalışan öğretmenlerin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt düzeyinin p değeri (0,000)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı devlet okulu ile özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma alt düzeylerinin farklı olduğu söylenebilir.

Sıra ortalamalarına baktığımızda tabloya göre duyarsızlaşma alt düzeyinde devlet okulunda çalışan öğretmenlerin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Kişisel başarı alt düzeyinin p değeri (0,000)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı kişisel başarı alt düzeyinin okul türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunduğu söylenebilir.

Sıra ortalamalarına baktığımızda tabloya göre kişisel başarı alt düzeyinde RAM'larda çalışan öğretmenlerin devlet okullarında ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo-37. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Grup	Şu An Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri	Fark Tukey HSD
Duygusal Tükenme	1	0-5	140	18,02	8,98	8,428	,000**	1-2 2-3
	2	6-10	40	22,85	6,69			
	3	11 <sup>+</sup>	25	14,40	7,98			
Duyarsızlaşma	1	0-5	140	8,30	6,09	6,128	,003**	1-2 2-3
	2	6-10	40	11,25	5,49			
	3	11 <sup>+</sup>	25	6,40	4,48			
Kişisel Başarı	1	0-5	140	13,76	5,89	5,396	,005**	1-3 2-3
	2	6-10	40	15,37	6,76			
	3	11 <sup>+</sup>	25	10,48	3,78			

\*\*P<0,05

Tablo 37'e göre mesleki tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme alt düzeyinin p değeri (,000)'dir ve p<0,05'dir. Bundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları kurumlardaki görev süreleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Tablodaki duygusal tükenme alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda şu anki kurumlarında 6-10 yıldır görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin 0-5 ve 11<sup>+</sup> yıldır görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenebilir.

Duyarsızlaşma alt düzeyinin p değeri (,003)'dür ve p<0,05'dir. Bundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları kurumlardaki görev sürelerine ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Tablodaki duyarsızlaşma alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda şu anki kurumlarında en çok 6-10 yıldır görev yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin 0-5 ve 11<sup>+</sup> yıldır görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt düzeyinin p değeri (,005)'tir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları kurumlardaki görev sürelerine göre kişisel başarı alt düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi

yapılmıştır. Tablodaki kişisel başarı alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda şu anki kurumlarında 6-10 yıldır görev yapan öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin 11+ yıldır görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenebilir. Yine kurumlarında 0-5 yıldır görev yapan öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin 11+ yıldır görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo-38. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyo-Ekonomik Durum Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Sosyo-Ekonomik Durum	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
Duygusal Tükenme	Düşük	26	17,46	9,74	2,871	,060
	Orta	155	19,26	8,59		
	Yüksek	24	14,87	8,12		
Duyarsızlaşma	Düşük	26	8,46	5,64	2,238	,109
	Orta	155	9,04	6,08		
	Yüksek	24	6,30	5,03		
Kişisel Başarı	Düşük	26	13,07	6,22	1,728	,180
	Orta	155	14,07	6,16		
	Yüksek	24	11,75	4,09		

Tablo 38'e göre mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutundaki p değerinin (,060) ile duyarsızlaşma alt boyutunda (,109) ile kişisel başarı alt boyutunda (,180) ve (0,05) anlamlılık değerinden büyük olduğundan dolayı tükenme düzeyleri ile okul çevresinin sosyo-ekonomik durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

**Tablo-39. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Statü Durumu Değişkeni için t-Testi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Çalışılan Statü Durumu	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	t	P Değeri
Duygusal Tükenme	Kadrolu	126	20,02	8,58	3,16	,002**
	Ücretli	79	16,12	8,58		
Duyarsızlaşma	Kadrolu	126	9,76	5,95	3,47	0,001**
	Ücretli	79	6,86	5,54		
Kişisel Başarı	Kadrolu	126	14,81	6,27	3,53	0,001**
	Ücretli	79	11,86	5,05		

\*\*P<0,05

Tabloya göre mesleki tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme alt düzeyinin p değeri (,002) ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları statü durumları ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Tablodaki duygusal tükenme alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda kadrolu

çalışan öğretmenlerin ücretli çalışan öğretmenlere göre duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt düzeyinin p değeri (0,001)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları statü durumları ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Tablodaki duyarsızlaşma alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda kadrolu çalışan öğretmenlerin ücretli çalışan öğretmenlere göre duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kişisel Başarı alt düzeyinin p değeri (0,001)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları statü durumları ile kişisel başarı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Tablodaki kişisel başarı alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda kadrolu çalışan öğretmenlerin ücretli çalışan öğretmenlere göre kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo-40. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Grup	Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedeni	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri	Fark Tukey HSD
Duygusal Tükenme	1	Ekonomik	59	20,69	10,07	5,660	,004**	1-3 2-3
	2	Toplumsal	27	21,29	8,25			
	3	Kişisel	119	16,81	7,81			
Duyarsızlaşma	1	Ekonomik	59	10,78	6,88	8,283	,000**	1-3
	2	Toplumsal	27	10,04	5,53			
	3	Kişisel	119	7,26	5,15			
Kişisel Başarı	1	Ekonomik	59	15,50	6,62	7,163	,001**	1-3 2-3
	2	Toplumsal	27	15,44	5,80			
	3	Kişisel	119	12,36	5,38			

\*\*P<0,05

Tabloya göre mesleki tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme alt düzeyinin p değeri (,004)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır.

Tablodaki duygusal tükenme alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda ekonomik nedenden dolayı öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin kişisel nedenden öğretmenlik mesleğini seçen kişilerden yüksek olduğu, yine toplumsal nedenden dolayı öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin de kişisel nedenden dolayı mesleğini seçen kişilere göre duygusal tükenmenin yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt düzeyinin p değeri ( $,000$ )'dir ve ( $0,05$ ) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri ile duyarsızlaşma alt düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

Tablodaki duyarsızlaşma alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda ekonomik nedenden dolayı öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin duyarsızlaşma düzeyinin kişisel nedenlerden dolayı öğretmenlik mesleğini seçen kişilere göre yüksek olduğu söylenebilir.

Kişisel Başarı alt düzeyinin p değeri ( $,001$ )'dir ve ( $0,05$ ) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

Tablodaki kişisel başarı alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda ekonomik nedenden dolayı öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin kişisel kişisel nedenlerden öğretmenlik mesleğini seçen kişilerden yüksek olduğu, yine toplumsal nedenden dolayı öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin de kişisel nedenlerden dolayı mesleği seçen kişilerden yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo-41. Tükenmişlik Düzeylerinin Gelir Durumu Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Grup	Gelir Durumu	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri	Fark Tukey HSD
Duygusal Tükenme	1	1000-1499TL	15	12,80	7,22	7,573	,001**	1-3 2-3
	2	1500-1999TL	33	15,21	8,35			
	3	2000TL ve üstü	157	19,76	8,63			
Duyarsızlaşma	1	1000-1499TL	15	5,00	3,47	5,081	,007**	1-3
	2	1500-1999TL	33	7,12	5,12			
	3	2000TL ve üstü	157	9,31	6,13			
Kişisel Başarı	1	1000-1499TL	15	11,53	4,96	1,470	,232	
	2	1500-1999TL	33	12,96	5,12			
	3	2000TL ve üstü	157	14,03	6,22			

\*\*P<0,05

Tabloya göre mesleki tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme alt düzeyinin p değeri (,001)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin gelir durumları ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Tablodaki duygusal tükenme alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda 2000 TL ve üstü gelir durumuna sahip olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin diğer gelir durumuna sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Duyarsızlaşma alt düzeyinin p değeri (,007)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden küçük olduğundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin gelir durumları ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Tablodaki duyarsızlaşma alt boyutundaki sıra ortalamalarına baktığımızda 2000 TL ve üstü gelir durumuna sahip olan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin 1500 TL ve altı gelir durumuna sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kişisel başarı alt düzeyinin p değeri (,232)'dir ve (0,05) anlamlılık değerinden büyüktür. Bundan dolayı çalışmaya katılan öğretmenlerin gelir durumları ile kişisel başarı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı söylenebilir.

**Tablo-42. Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yeri Değişkeni için Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu**

Mesleki Tükenmişlik	Görev Yeri	Sayı (N)	Sıra Ortalaması	SS	F	P Değeri
Duygusal Tükenme	Merkez	115	18,78	8,48	1,198	,304
	İlçe	67	18,98	9,24		
	Köy	23	15,86	8,68		
Duyarsızlaşma	Merkez	115	8,47	5,66	1,696	,186
	İlçe	67	9,51	6,28		
	Köy	23	6,95	6,19		
Kişisel Başarı	Merkez	115	13,07	6,05	1,385	,253
	İlçe	67	14,58	5,31		
	Köy	23	14,04	7,33		

Tabloya göre mesleki tükenmişlik alt düzeylerinden duygusal tükenme alt düzeyinin (,304) ile duyarsızlaşma alt düzeyinin (,186) ile kişisel başarı alt düzeyinin (,253) p değeri ile (0,05) anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan dolayı tükenmişlik alt düzeyleri ile çalışmaya katılan öğretmenlerin görev yerleri değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

#### 4.4. Korelasyon Analizi

Değişkenlere Pearson korelasyon testi uygulanmıştır. Yorum olarak r katsayısı ilişki düzeyi olarak 0,00-0,25: Çok zayıf, 0,26-0,49: Zayıf, 0,50-0,69: Orta, 0,70-0,89: Yüksek ve 0,90-1,00: Çok Yüksek olarak tanımlanmaktadır.

**Tablo-43. İş Doyumunu ile Mesleki Tükenmişlik Alt Düzeyleri Arasındaki İlişki Tablosu**

Korelasyon	İş Doyumunu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
İş Doyumunu	1	-0,796	-0,636	-0,495
Duygusal Tükenme	-0,796	1	0,676	0,529
Duyarsızlaşma	-0,636	0,676	1	0,423
Kişisel Başarı	-0,495	0,529	0,423	1

14 maddeden oluşan iş doyumunu ölçeğine ve 22 maddeden oluşan mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarına uygulanan korelasyon analizi sonucunda, elde

edilen p değerleri (0,00), hata düzeyi (0,05)'den küçük olduğundan dolayı aralarında anlamlı bir ilişki olduğu %95 güven düzeyi ile söylenbilir. İş Doyumu ile duygusal tükenme arasında yaklaşık %80'lik bir oranla negatif yönlü yüksek ve anlamlı bir ilişki olmakla beraber; duyarsızlaşma ile arasında yaklaşık %64'lk negatif yönlü ve orta seviyede bir ilişki ve kişisel başarı ile arasında yaklaşık %50'lik negatif yönlü orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu söylenbilir.

Ayrıca mesleki tükenmişlik alt boyutları kendi aralarında incelendiğinde; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında yaklaşık %68'lik pozitif yönlü orta düzeyli, kişisel başarı ile duygusal tükenme arasında yaklaşık %53'lk pozitif yönlü orta düzey ve kişisel başarı ile duyarsızlaşma arasında %42'lik zayıf düzey bir ilişki vardır.

Sonuç olarak, iş doyumunu arttığında mesleki tükenmişliğin azaldığı, ya da mesleki tükenmişlik arttığında iş doyumunun azaldığı belirtilebilir.

## BÖLÜM V

### 5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bu çalışmada bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Araştırmada daha çok üzerinde durulmaya çalışılan anahtar kelimeler ve veri toplama araçları olarak Hackman ve Oldham (1980), tarafından geliştirilen iş doyum düzeyi ve Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilen mesleki tükenmişlik düzeyidir. İş doyumu; kişinin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygulardır (Locke, 1976). Mesleki tükenmişlik ise; yıpranma, beklentilerin yeterince karşılanmaması algısı, uzun süre yorgunluk, umutsuzluk duygularıyla beraber bireyin yaptığı işe ve çevresine karşı gösterdiği tepki biçimi (Maslach ve Jackson 1981, Freudenberg, 1974) olarak tanımlanabilir. Çalışma ile ilgili bulguların tartışılması ve yorumlanması, alt problemlerin inceleme sıralamasına uygun olarak yapılmıştır. Alan yazın incelendiğinde yurt içinde özel eğitim okul ve kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenme düzeyleri ve iş doyumları ile ilgili sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Bu nedenle çalışma sonuçları yorumlanırken bu sınırlılık dikkate alınmıştır.

#### 5.1. Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorumlar

*Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir, nasıldır?*

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarına göre orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışmada özel eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olması, çalıştıkları öğrenci ve veli profilinin zor olması ve sürekli ilgiye ihtiyaçlarının olmasından dolayı yapmış oldukları işten belli bir süre sonra haz almayarak yeteri kadar doyum elde etmedikleri söylenebilir. Değişik meslek

guruplarında iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında zaman çalışmalarıyla örtüşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Güney (2014), Tunçbilek (2016), yapmış oldukları çalışmalarında araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeyini orta düzeyde saptaması bu araştırmanın bulgusuyla paralellik göstermektedir. Kayıkcı (2005), Millî Eğitim Bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri üzerine yaptığı çalışmasında elde edilen sonuçlara göre, ilköğretim müfettişlerinin iş doyum düzeyi, bakanlık müfettişlerinden düşük düzeyde olduğunu saptamıştır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde erkek ve kadın öğretmenler arasında iş doyum puanları yönünden istatistiksel anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu çalışmada cinsiyet değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkisinin olmaması günümüzde öğretmenlik mesleğinin erkek ve bayanlar tarafından tercih öncelikleri arasında olması, iş yükünün cinsiyete göre değişmemesi sayılabilir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında çalışanların cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı farklılıkların olmadığını vurgulamışlardır. Yine Uslu (1999), Kağan (2005), Demir (2010), ve Tunçbilek (2016), çalışanların cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı farklılık olmadığını vurgulamıştır. Bu çalışmalardaki verilerle çalışmamızdaki veriler benzerlik göstererek örtüşmektedir.

Sarı (2004), Umay (2015), Yiğit (2007), yapmış oldukları çalışmalarında iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı fark olduğunu vurgulamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, yaş değişkenine göre incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Yaş değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkisinin olmaması, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş heyecanı, mesleğe yeni başlamış olmanın verdiği heves ve istek, meslekte ileri yaştaki öğretmenlerin ise iş tecrübesi ş doyumuna olumlu yönde katkı sağladığı söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Koyutürk (2014), Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), yapmış oldukları çalışmalarında iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını vurgulamışlardır. Elde edilen sonuçlar bu araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir.

Sarı (2004), yapmış olduğu çalışmasında cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit etmiş olup, bayanların erkeklere oranla daha yüksek iş doyumunu elde ettiğini vurgulamıştır. Yine; Yiğit (2007), Demir (2010), Filiz (2014), Umay (2015), ve Tunçbilek (2016) yapmış oldukları çalışmalarında iş doyumunu ile yaş arasında anlamlı fark olduğunu saptamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, medeni durum değişkenine göre incelendiğinde medeni durumlarına göre öğretmenler arasında iş doyum puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu çalışmadaki durum gerçekten şaşırtıcı olup, evli olan bireylerin düzenli bir hayatları olduğundan iş doyum düzeylerinin yüksek olması, bekar olan bireylerin ise tam tersi düzensiz bir hayatları olduğundan dolayı iş doyum düzeylerinin düşük olması gibi bir sonucun beklendiği söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Yiğit (2007), Filiz (2014), Tunçbilek (2016), yapmış oldukları çalışmalarında iş doyumunu ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını vurgulamışlardır. Elde edilen sonuçlar bu araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir.

Umay (2015) psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenleriyle ilgili tespit edilen mesleki doyum ve tükenmişlik puanlarının belirlenen değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve mesleki doyum ile tükenmişliğin ilişkisel durumu belirlemeye çalıştığı araştırmanın sonucuna göre iş doyumunu ile medeni durum, arasında anlamlı fark olduğunu belirlemiştir. Demir (2010), iş doyumunu ile medeni durum, arasında anlamlı fark olduğunu saptamıştır. Uslu (1999) yapmış olduğu çalışmada, evli rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları, bekar rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından önemli düzeyde yüksek olduğu saptamıştır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, meslekte çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin meslekte çalışma süresine göre iş doyum puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler yeni mezun olmaları sebebiyle bilgilerinin güncel ve taze olması, kıdemli öğretmenlerin ise geçmişten gelen bilgileri deneyimleri ile harmanlayarak beceriye dönüştürmelerinden dolayı iş doyumunu düzeylerinde herhangi bir farklılık olmadığı söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Demir (2010), Filiz (2014), Koyutürk (2014) yapmış oldukları çalışmalarında iş doyumunu ile meslekte çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını vurgulamışlardır. Elde edilen sonuçlar bu araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir. Tunçbilek (2016), yapmış olduğu araştırmanın sonucuna göre iş doyumunu ile meslekte çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı fark olduğunu saptamıştır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mesleklerini isteyerek seçme değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mesleklerini isteyerek seçme değişkenine göre incelendiğinde iş doyum puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Mesleğini isteyerek seçen bireyin doyum düzeyi yüksek, mesleğini istemeyerek seçen bireyin ise doyum düzeyinin düşük olması beklenirken çalışmamızda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bunun sebebi olarak öğretmenlik mesleğinin bilinçli ve istekli bir şekilde öğretmen adayları tarafından tercihte buldukları söylenebilir.

Durualp ve Kaytez (2016), yapmış oldukları Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumlarının çocuk sevme düzeyleri ile bazı değişkenler açısından incelenmesi isimli çalışmalarında yeniden aynı mesleği seçeceğini ifade eden öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının yüksek olduğunu tespit etmiştir.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, en son mezun olunan kurum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, en son mezun olunan kurum değişkenine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ülkemizde üniversitelerde özel eğitim bölümlerinin yeterli olmaması, bölüm mezunu öğretmenlerin az olması sebebiyle farklı alanlardan mezun öğretmenler kısa süreli hizmet içi eğitim programlarına katılarak özel eğitim kurumlarında görev yapmaktadırlar. Özel eğitim bölümü mezunu olmayıp özel eğitim kurumlarında öğretmenlik yapan kişilerin iş doyum düzeyinin düşük olması, özel eğitim bölümü mezunu kişilerin ise iş doyum düzeyinin yüksek olması düşünülmektedir. Fakat iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık sonucuna ulaşılmamıştır. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Tunçbilek (2016), yapmış olduğu çalışmasında iş doyumunu ile en son mezun olunan kurum değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını vurgulamıştır. Elde edilen sonuç bu araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir.

Kağan (2005), Yiğit (2007), Demir (2010), Filiz (2014), Umay (2015), yapmış oldukları araştırmalarının sonucuna göre iş doyumunu ile en son mezun olunan kurum değişkeni arasında anlamlı fark olduğunu vurgulamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu devlet okulunda çalışan öğretmenlere oranla yüksek olduğu söylenebilir. Bunun sebebi olarak kamuya atanan öğretmenlerin iş güvencesinden dolayı, çalışma hayatında rutinleşmektedirler öte yandan özel sektör çalışanlarında sürekli performans değerlendirmesi yapılmasından, öğretmenlerin kendilerini kurumlarında ispatlamaya çalışması yönünde yapmış oldukları çalışmalardan dolayı kendilerini geliştirmeleri iş doyumunu artırdığı yönünde açıklanabilir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Koyutürk (2014), Tunçbilek (2016), yapmış oldukları araştırmalarının sonuçlarına göre iş doyumunu ile görev yapılan okul türü değişkeni arasında anlamlı fark olduğunu belirlemişlerdir. Kağan (2005)'in "Devlet ve özel ilköğretim okulları ile PDR ve araştırma merkezlerinde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi (Ankara ili örneği)" başlıklı 248 PDR öğretmeni kapsayan araştırmasında özel ilköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, PDR ve araştırma merkezlerinde ve devlet ilköğretim okullarında çalışan PDR öğretmenlere göre daha yüksek saptamıştır. Yukarıda elde edilen bulgular araştırmamızın bulgusuyla örtüşmektedir. Tam tersi olarak Yiğit (2007), Filiz (2014), yapmış oldukları araştırmalarının sonuçlarına göre, iş doyumunu ile görev yapılan okul türü değişkeni arasında anlamlı fark olmadığını saptamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, şu an çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Öğretmenlerin şu an çalışmakta buldukları kurumdaki görev süresine göre iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Yapılan test sonucunda sıra ortalamalarına bakıldığında da 0-5 yıl ve 11+ yıl aralıklarında, şu anda buldukları kurumda çalışmakta olan öğretmenlerin iş doyumlarının 6-10 yıl aralığında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak 0-5 yıl aralığında çalışan öğretmenlerin kuruma alışma sürecinde oldukları, 11 yıl ve üzeri çalışma aralığında olan öğretmenlerin ise çalıştıkları kurumu artık benimsemelerinden dolayı artık mesleklerinde rutinleşmekte oldukları ile açıklanabilir. Tunçbilek (2016) yapmış olduğu çalışmada, bu çalışmayla örtüşen sonuca ulaşarak görev süresi ile iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık sonucuna ulaşmıştır. Filiz (2014), Koyutürk (2014) yapmış oldukları çalışmalarında iş doyumunu ile şu an çalışılan kurumdaki görev süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını vurgulamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, okul çevresinin sosyo-ekonomik durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul çevresinin sosyo-ekonomik durum değişkeninin iş doyumunu etkilemediği söylenebilir. Okul çevresinin sosyo-ekonomik durumu, öğretmenlerin iş doyumunu etkilememesinin sebebi olarak özel eğitim okullarının sayılarının az olması nedeniyle sosyo-ekonomik açıdan bütün engelli öğrencilere hitap etmesi olduğu söylenebilir. Bu okullar özel gereksinimli öğrencileri eğitim öğretim için, okullara taşıma yoluyla erişimlerini sağlamaktadırlar. Bunun için bu okullar Sosyo-ekonomik açıdan karma bir portföye sahip oldukları söylenebilir. Yiğit (2007), Filiz (2014), Koyutürk (2014) yapmış oldukları çalışmalarında iş doyumunu ile sosyo-ekonomik değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını vurgulamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, çalışılan statü durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, çalışılan statü değişkenine göre anlamlı fark bulunduğu söylenebilir. Çalışılan statü açısından ücretli çalışan öğretmenlerin kadrolu çalışan öğretmenlere oranla iş doyumları daha yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi olarak ücretli öğretmenler, alan mezunu öğretmen sayısının az olmasından dolayı eğitim fakültesi mezunu veya pedagojik formasyon eğitimi almış öğretmen adaylarından görevlendirmeler yapılmak suretiyle çalışmaktadırlar. Bundan dolayı ücretli öğretmenler özel gereksinimli öğrencilere eğitimden ziyade, sadece öğretim yapmaya çalışmaktadırlar. Kadrolu olarak atanmış öğretmenler ise genellikle alan mezunu olması ve kurumlarda sayısal olarak az olmasından dolayı bu öğretmenlerden beklentiler artmaktadır. Okulun eğitim öğretim ile ilgili bütün sorumluluğu ve iş yükü alan mezunu olan kadrolu öğretmenlerde olmasından dolayı bu öğretmenlerin, işlerinden doyum elde edemedikleri ve bunun sonucunda da iş doyumlarının düşük olduğu söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde bizim çalışmamızdakine benzer öğretmenlerin kadrolu ücretli istihdam edilmesine göre iş doyum düzeylerinin incelendiği çalışma sınırlıdır. Çetinkanat (2000), iş doyumunu ile ilgili uygulamalı araştırmasında öğretim elemanlarının iş doyumları ile görev unvanları arasında anlamlı farklar saptamıştır. Demir (2010), hizmet türü, değişkenine göre iş doyumunu açısından anlamlı farklılık saptamamıştır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre anlamlı derecede farklılık bulunduğu söylenebilir. Çalışmamızda sıra ortalamalarına göre kişisel nedenlerden öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlerin, iş doyumları ekonomik nedenlerle öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlere göre daha yüksektir. Bunun sebebi olarak kişisel neden, öğretmen adayının mesleği sadece öğretmenlik mesleğinin

özel yanını dikkate alarak seçim yaptıkları bu da meslekteki başarıları etkilediği ve iş doyumunu artırdığı şeklinde açıklanabilir.

Özbek (2007), öğretmenlik mesleği ile ilgili yapmış olduğu çalışmasında, tüm ana bilim dallarındaki öğretmen adaylarının tercihlerinde kişisel faktörler diğer faktörlere göre daha etkili bulunmuştur. Tercih sebebi olarak ekonomik faktörler ikinci derecede belirleyici olurken öğretmenlik mesleği ile ilgili statü, toplum kalkınmasındaki önem gibi sosyal faktörler ise üçüncü düzeyde tercih sebebi olarak görülmektedir.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, gelir durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin gelir durumu değişkenine göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunduğu söylenebilir. Sıra ortalamalarına göre gelir durumları 1500-1999 TL olan öğretmenlerin iş doyumları 2000 TL ve üstü olan öğretmenlere göre daha yüksektir. 1500-1999 TL arasında gelir durumuna sahip öğretmenlerin ücretli öğretmen, 2000 TL üzeri öğretmenlerin ise kadrolu öğretmenlerin olması nedeniyle ücretli öğretmenlerin özel eğitim kurumlarında en fazla bir yıl süreyle çalışmaları, alan dışından olmaları sebebiyle eğitimden ziyade öğretim boyutu açısından düşünmeleri ve de uzun süre atanamamalarının ardından ücretli de olsa bir devlet kurumunda öğretmenlik mesleğini icra etmeleri gibi sebeplerden dolayı iş doyumlarının yüksek çıktığı, kadrolu öğretmenlerin ise genellikle alan mezununun az olması sebebiyle alan değişikliği yaparak özel eğitim alanını, kendi kişisel sebepleri uğruna (örneğin; özel eğitim kurumlarının genelde il merkezinde olması sebebi ile genç yaşta merkeze gelebilmek için alan değişikliği yapılması) tercihte bulunması neticesinde; engelli öğrencilerle davranış ağırlıklı çalışmaları, eğitim girdilerinin çıktılarını uzun sürede almaları, vs. sebeplerden dolayı mesleklerinde tükenme yaşayarak iş doyumunu elde edemedikleri söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde Demir (2010), Umay (2015), iş doyumunu ile gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu saptamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, görev yeri değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin görev yeri değişkenine göre iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bunun sebebi olarak özel eğitim okul ve kurumlarının genellikle merkezi yerlerde olması söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde; Demir (2010)'in “özel dersanelerde çalışan PDR öğretmenlerinin iş doyumlarının değerlendirilmesi” başlıklı, İzmir’de özel dersanelerde çalışan 208 PDR öğretmenle yaptığı çalışmada iş doyumunu ile kurumun yeri değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptamamıştır.

Umay (2015), psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenleriyle ilgili tespit edilen mesleki doyum ve tükenmişlik puanlarının belirlenen değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve mesleki doyum ile tükenmişliğin ilişkisel durumu belirlemeye çalıştığı araştırmanın sonuçlarına göre iş doyumunu ile yaşadıkları yerden memnuniyet değişkenine göre anlamlı fark saptamıştır.

**5.2. Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Tartışma ve Yorumlar**

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ne düzeydedir, nasıldır?***

Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenme düzeylerine genel olarak bakıldığında, Duygusal Tükenme; (18,5220±8,772), Duyarsızlaşma (8,6463±5,954), Kişisel Başarı (13,6780±5,995).

Bu çalışmada; özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin genel olarak mesleki tükenmişlik yaşamalarının sebebi olarak; öğrencilere eğitim-öğretim vermeye çalışmalarının dışında, öğrencilere yeni davranış kazandırma, problem davranışlarının söndürülmesi ve sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı ve eğitim durumu düşük bir veli profiline getirdiği güçlükler olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanında öğretmen sirkülasyonunun hızlı olması, bundan kaynaklı olarak da okullarda kurum kültürü

oluşmasını olumsuz etkilemektedir. Yukarıda bahsedilen durumlardan dolayı öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin olumsuz etkilendiği düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde çalışmalarımızla örtüşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur. Frank ve Mc Kenzie (1993), 41 özel eğitim öğretmenini lisans diploması aldıktan sonra 5 yıl boyamsal çalışmada izlemiş, duygusal tükenmede yavaş ama sabit bir artış, ileri yaşlardaki özürlü çocuklarla ve duygusal bozukluğu olanlarla çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Akçamete ve diğerleri (2001) engelli olmayan çocuklarla ve engelli olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik durumunu karşılaştıran çalışmalarında, engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının, engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanlarından daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Sılığ (2005), Eskişehir ilinde 34 banka şubesindeki 274 banka çalışanının tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, banka çalışanlarının duyarsızlaşma boyutu açısından düşük düzeyde, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutları açısından ise orta düzeyde bir tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır. Oruç (2007), Adana ilinde görme işitme ve zihin engelli gruplarla yürüttüğü çalışmada; Özel eğitim öğretmenlerinin genel olarak tükenmişlik düzeylerini; her üç engel grubuyla çalışan öğretmenlerin, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda düşük, duygusal tükenme alt boyutunda ise görme engelliler ve zihinsel engellilerle çalışan öğretmenlerin düşük, işitme engellilerle çalışan öğretmenlerin orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Aksoy (2007), özel eğitim öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmasında, özel eğitim öğretmenlerinin orta düzeyde bir tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir. Uğurlu (2012) yüksek lisans tezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşünme stilleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi betimlemek; ayrıca ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşünme stillerinin ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirleme amacıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin aritmetik ortalamalarına bakılarak tükenmişlik düzeylerinin gerek toplam tükenmişlikte gerekse üç alt boyutta “az tükenmiş” seviyesinde olduğunu saptamıştır. Çelebi (2013) Elâzığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin

tükenmişlik düzeylerini ve ilgili faktörleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu saptamıştır. Güney (2014) Sağlık Meslek Lisesi yöneticilerinin liderlik vasıfları ile meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve bu düzeylerin bazı değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki hizmet süresi gibi) farklılaşıp farklılaşmadığını belirleme amacıyla yaptığı çalışmasında yöneticilerin ve öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin orta seviyede olduğunu, Kişisel başarı ve duyarsızlaşma alanında öğretmenler yüksek düzeyde tükenmişlik hissi yaşadığını saptamıştır. Çabuk (2015), Özel eğitim veren okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri açısından duygusal alanda tükenmişlik, hissizleşmede anlamlı bir fark bulunduğunu tespit etmiştir.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu çalışmada cinsiyet değişkeninin mesleki tükenmişlik düzeyine etkisinin olmaması günümüzde öğretmenlik mesleğinin bayan ve erkekler tarafından tercih öncelikleri arasında olması ve cinsiyete göre iş yükü değişmemesi sayılabilir. Alan yazın incelendiğinde; Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), Yiğit (2007), Oruç (2007), Karacan (2012), Tunçbilek (2016) yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptamamış olup, sonuçlar bu araştırmanın sonucuyla örtüşmektedir. Diğer taraftan Maslach ve Jackson (1981), Anderson ve Iwanicki (1984), Schwab ve arkadaşları (1986), Shapiro (1987), Girgin (1995), Işgar (2000), Sarı (2004), Girgin ve Baysal (2005), Sılığ (2005), Aslan ve diğerleri (2005), Aksoy (2007), Platsidou ve Agalotis (2008), Karahan ve Balat (2011), Çabuk (2015), Umay (2015), yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlik düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğunu saptamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bu çalışmada yaş değişkeninin mesleki tükenmişlik düzeyine etkisinin olmaması, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş heyecanı, meslekte ileri yaştaki öğretmenlerin iş tecrübesinin mesleki tükenmişlik düzeylerine olumlu katkısının olduğu düşünülmektedir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur. Shapiro (1987), Aksoy (2007), Arucan (2008), yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlik ile yaş değişkeni arasında ilişki olmadığını saptamışlardır. Bu sonuçların, çalışmamızda saptanmış olan sonucu destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Sılığ (2005), Aslan ve diğerleri (2005), Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), Yiğit (2007), Oruç (2007), Ay ve Avşaroğlu (2010), Uğurlu (2012), Güney (2014), Çabuk (2015), Tunçbilek (2016), yapmış oldukları çalışmalarında mesleki tükenmişlikle yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğunu vurgulamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemediği saptanmıştır. Bu çalışmada ki durum aslında beklenmeyen bir sonuçtur. Bekâr olan bireylerin tertipli ve düzenli bir yaşamı olmadığı için günlük hayatta yaşanan sıkıntıları tolere edecek ve çeşitli çözüm yolları bulabilecek bir hayat arkadaşı olmadığından dolayı mesleki tükenmişlik yaşanmasına etki edebileceği beklenirken herhangi bir etkisi olmaması sonucu saptanmıştır. Evli ve bekâr bireylerin düzenli bir gelire sahip olması zorunluluğu ve nispeten daha az riskli bir işte çalışılması öğretmenlerin mesleki tükenmişliğini etkilemediği söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Musal, Ergin ve Elçi (1995), Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000), Ekerbiçer, Çelik, Aral ve Buğdaycı (2001), Özmen (2001), Çavuşoğlu (2005), Şanlı (2006), Yiğit (2007), Oruç (2007), Arucan (2008), Karacan (2012) Umay (2015), mesleki tükenmişliğin, medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığını saptamışlardır.

Maslach ve Jackson (1981b), Shapiro (1987), Sılığ (2005), Aslan ve diğerleri (2005), Aksoy (2007), Uğurlu (2012), Tunçbilek (2016) mesleki tükenmişliği medeni durum değişkenine göre farklılaştığını saptamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin meslekteki çalışma süresi; mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemediği saptanmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin meslekte çalışma süresi attıkça iş tecrübesinin artması neticesinde işinden doyum sağlayarak kendilerini daha başarılı hissetmelerinden dolayı mesleki tükenme yaşamadıkları söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur.

Shapiro (1987), Gençer (2002), Aksoy (2007), Arucan (2008), Karacan (2012), mesleki tükenmişlikle meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılık olmadığını saptamışlardır. Bu sonuçlar, bizim araştırmamızın sonucuyla örtüşmektedir.

Çam (1989), Çokluk (1999), Tümkaya (1996), Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz (1996), Oruç (2007), Karahan ve Balat (2011), Uğurlu (2012), Çabuk (2015), Tunçbilek (2016), yapmış oldukları çalışmalarında çalışanların meslekte çalışma sürelerine göre mesleki tükenmişlik yaşadığını vurgulamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, mesleği isteyerek seçme değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Mesleği isteyerek seçme değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde mesleki tükenmişliğin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur. Kulaksız, Dilmaç, Aydın (2003), Vızlı (2005), Oruç (2007) ve Aksoy

(2007) yaptıkları araştırmalarında mesleği isteyerek seçme ile tükemişlik arasındaki anlamlı bir fark bulmamışlardır. Bu sonuçlar araştırmamızın sonuçları ile örtüşmekte olup, mesleği isteyerek veya istemeyerek seçme değişkeninin mesleki tükemişliğe etki etmediği söylenebilir. Günümüzde insanlar meslekten ziyade geçim derdine düştükleri için, hangi meslekte iş ve işçi potansiyeli yüksekse o meslekleri seçerek hayatlarını daim ettirdikleri söylenebilir.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükemişlik düzeyleri, en son mezun olunan kurum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim okul ve kurumlarında çalışan öğretmenlerin, en son mezun olunan kurum değişkenine göre mesleki tükemişlik düzeyleri incelenmiş, tükemişliğin üç alt boyutunda da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ülkemizde üniversitelerde özel eğitim bölümlerinin yeterli olmaması, özel eğitim mezunu öğretmenlerin sayılarının az olması sebebiyle farklı bölümlerden mezun olmuş öğretmenler kısa süreli hizmet içi programlara katılarak özel eğitim kurumlarında görev yapmaktadırlar. Özel eğitim mezunu olmayıp, özel eğitim öğretmenliği yapan kişilerin daha fazla tükemişlik yaşayacakları düşünölmektedir. Fakat değişik alanlardan mezun olmuş öğretmenlerin tükemişlik puanları arasında anlamlı farklar bulunamamıştır. Tükemişlik beklentilerle ilgili bir durum olduğundan farklı alanlardan mezun olan öğretmenler beklentilerini düşük tutuyor olabilirler. Bu da tükemişliklerinin farklılaşmamasına sebep olmuş olabilir. Bu sonuç Sucuoğlu ve diğerlerinin (1996) ve Aksoy (2007)'un araştırmalarında çıkan sonuçları destekler niteliktedir.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükemişlik düzeyleri, görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, devlet okulu, rehberlik araştırma merkezi ve özel özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan öğretmenlerde, Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin her üç boyutta da mesleki tükemişlik düzeyi özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu söylenebilir, ayrıca kişisel başarı alt boyutunda ise RAM'larda çalışan öğretmenlerin

devlet okullarında ve özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin de özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlere göre kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bunu sebebi olarak, Rehberlik araştırma merkezinde çalışanlarının çok fazla iş yüküyle karşı karşıya kaldıkları, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ise özel eğitim kurumlarına oranla daha fazla öğrenciyle çalışmak zorunda oldukları ile açıklanabilir.

Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur. Akçamete ve diğerleri (2001) engelli olmayan çocuklarla ve engelli olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik durumunu karşılaştıran çalışmalarında, engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının, engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanlarından daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, şu an çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Öğretmenlerin şu an çalışılan kurumdaki görev süreleri dikkate alındığında, mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmamızda sıra ortalamalarına baktığımızda şu anki kurumlarında en çok 6-10 yıldır görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin puan ortalamaları yüksek olduğu söylenebilir. Bunun sebebi olarak mesleğin ilk beş yılından sonra aynı kurumda çalışan öğretmenlerde motivasyonun düşmesi ve yıpranmaların başlaması neticesinde önümüzdeki 6-10 yıl aralığında mesleki tükenmişlik düzeyindeki puan ortalamasının yükselmesinin sebebi olarak düşünülmektedir. 0-5 yıl çalışanların mesleki tükenme düzeylerinin puan ortalamasının düşük çıkması ise yeni göreve başlayan çalışanların kendilerini ispat etmesi için canla başla mesleğine sarılması ve yeni mezun olmaları sebebiyle de bilgilerinin taze olması vb. gibi etkenler sayılabilir. Görevinde yıla bağlı olarak 11 yıl ve üzeri çalışanların şu an çalıştıkları kurumlarındaki yaşamış oldukları tecrübeler neticesinde bilgiyi beceriye ustalıkla

dönüştürmede uzmanlaşmasından dolayı mesleki doyuma ulaşması vb. gibi etkenler söylenebilir. Öğretmenlerin özel eğitimde çalışma süreleri arttıkça, kendilerini başarılı ve yeterli hissettikleri düşünülebilir. Uzun süre aynı işte çalışan kişilerin işlerine bağlılıkları artmakta ve mesleklerine yönelik tutumları olumlu olmaktadır (Tuncer, 1995). Öğretmenlerin görev süreleri arttıkça tecrübeleri de artmış böylece kendilerini daha başarılı hissetmiş olabilirler.

Oruç (2007), görev süresine göre tükenmişliklerine bakıldığında, görev süresi ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark saptamamıştır. Tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda mesleğe yeni başlayan 1-5 yıl arası görev süresine sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile 11 yıl ve üzeri görev süresine sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptamıştır. 1-5 yıl görev süresine sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin puan ortalamalarını yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir.

Aksoy (2007), Arucan (2008), Karacan (2012), çalışma süresi değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir fark saptamamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, sosyo-ekonomik durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Bunun sebebi olarak, özel eğitim okul ve kurumlarının merkezi yerlerde olmaları gibi sebepler sayılabilir. Alan yazın incelendiğinde bu konuda sınırlı sayıda çalışma mevcut olmakla birlikte; Girgin (1995), Oruç (2007), çalışmasında sosyo-ekonomik düzeye göre öğretmenlerin alt ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptamamışlardır. Bu sonuçlar yapmış olduğumuz çalışmayı destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Yiğit (2007), Aksoy (2007), Karacan (2012), sosyo-ekonomik değişkenine göre mesleki tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir fark saptadıklarını vurgulamışlardır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, çalışılan statü durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Çalışmamızda mesleki tükenmişlik açısından üç alt boyutta da kadrolu öğretmenlerin ücretli öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyi yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi olarak öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerinin yanı sıra, öğrencileri hayata hazırlamak, mevcut problem davranışları ile baş etme gibi konularda, ücretli öğretmenlere nazaran daha fazla sorumluluk sahibi olduklarını hissetmeleri, ücretli öğretmenler alan dışından gelmelerinden dolayı çocuklara sadece öğretim yapmaya çalışmaları sayılabilir. Alan mezunu kadrolu öğretmenler öğretim faaliyetlerinin dışında öğrencilerin problem davranışlarıyla başa çıkmak için çalışmalar yapmakta, hayata dair beceri kazandırmada ücretli öğretmenlere oranla daha fazla kaygı taşımaktadır. Bu sebeplerden dolayı kadrolu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puan ortalamalarının ücretli öğretmenlere oranla daha yüksek çıktığı söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde bizim çalışmamızdakine benzer öğretmenlerin kadrolu ve ücretli olmasına göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışma sınırlıdır. Tunçbilek (2016)' e göre özel eğitim öğretmenlerinin istihdam durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve tükenmişlik ortalamaları ücret karşılığı çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ve ücret karşılığı çalışan öğretmenlerin ise sadece kişisel başarıda düşme hissi ortalamaları kadrolu çalışan öğretmenlere göre yüksek olduğunu vurgulamıştır. Oruç (2007), araştırmanın amaçlarından biri olan görev (yönetici-öğretmen) türü değişkenine göre tükenmişliklerdeki farklılaşmanın incelenmesi sonucunda yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre yöneticiler öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Kişisel başarı alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çokluk (1999)'un özel eğitim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerde yaptığı araştırmada da benzer sonuçlar alınmıştır. Bu araştırmada duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında yöneticilerin tükenmişliklerinin öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Özmen (2001), özel eğitim okullarında çalışan yöneticilerin öğretmenlerden daha çok duyarsızlaştıklarını saptamıştır. Öğretmen olarak çalışanlar,

yönetici olarak çalışanlardan daha fazla öğrencilerle etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Yöneticiler ise daha çok kâğıt işleri ve okulun fiziksel problemleriyle ilgilenmek durumundadır. Bu da yöneticilerin duyarsızlaşma boyutunda daha çok tükenmişlik yaşamalarına sebep olmuş olabilir.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Çalışmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Sıra ortalamalarına baktığımızda ekonomik nedenden dolayı öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin kişisel nedenden öğretmenlik mesleğini seçen kişilerden yüksek olduğu, ayrıca duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinin toplumsal nedenden dolayı öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin de kişisel nedenden seçen kişilerden yüksek olduğu söylenebilir. Bu çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleği seçme nedenine göre ekonomik açıdan tükenmişlik düzeyinin yüksek çıkmasının sebebi olarak, çalışanlar meslek seçerken kişisel yetenek ve özelliklerine aldırış etmeden, seçtiği meslekte başarılı olmak için mesleğin çalışma şartlarını ve kriterlerine bakmadan kolay yoldan nasıl para kazanırım olgusuyla ekonomik yönden hareket etmeleri, toplumsal açıdan ise öğretmenlik mesleğinin herkes tarafından kabul gören olumlu bir statüye sahip olması vb. gibi nedenlerle seçilmesinden dolayı seçmiş oldukları meslek belli bir zaman sonra kişilik yapısına uymamakla birlikte o işten doyum almama ve mesleki tükenmişlik yaşamalarına neden olduğu söylenebilir.

Oruç (2007), özel eğitim alanını isteyerek seçip-seçmeme değişkenine göre tükenmişlikleri incelendiğinde tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark saptamıştır. Mesleklerini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Başka bir bölüm kazanmaya puanı yetmediği ya da başka kaygılardan (gelecek kaygısı, merkezi bir yerde kalma kaygısı vb.) dolayı

özel eğitim öğretmeni olan kişilerin mesleklerini isteyerek seçmediklerinden dolayı daha fazla tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, gelir durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin gelir durumu değişkenine göre çalışmaya katılan öğretmenlerin gelir durumları ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Sıra ortalamalarına baktığımızda 2000 TL ve üstü gelir durumuna sahip olan öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin diğer gelir durumuna sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ülkemizde öğretmenlik genel olarak az gelir getiren mesleklerden biridir. Gerek özel eğitim gerekse genel eğitim sisteminde öğretmenler düşük ücretle çalışmakta, özel eğitim alanında çalışanlar sembolik de olsa ek ücreti %25 fazla almaktadırlar. Özel eğitim alanında mezun sayısının az olması sebebiyle alan değişikliği yapılarak özel eğitim öğretmeni açığı giderilmeye çalışılmaktadır. Başka alanlardan özel eğitim alanına geçen öğretmenler ek ders ücretinin fazla olması sebebi ile bu alana geçiş yapmaktadırlar. Lakin özel gereksinimli öğrencilerin eğitimi, ayrı bir uzmanlık gerektirdiğinden dolayı bu öğretmenlerin belli bir süre sonra duyarsızlaşarak duygusal tükenme yaşadıkları söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar mevcuttur. Girgin ve Baysal (2005), kendilerini alt, orta ya da üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olarak algılayan öğretmenlerin DT (Duygusal Tükenme) alt ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Kendisini alt sosyo-ekonomik düzeyde algılayan öğretmenlerin DT puanları diğer gruplardan biraz daha yüksektir. Yapılan tukey testi ile farklılığın, “kendini orta sosyo-ekonomik düzeyde algılayanlar” dan kaynaklandığı saptanmıştır. Uğurlu (2012) yüksek lisans tezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşünme stilleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi betimlemek; ayrıca ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düşünme stillerinin ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleme amacıyla yaptığı çalışmasında, öğretmenliği ekonomik

kaygılar dışında isteyip istememeleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını saptamıştır. Lakin Oruç (2007), öğretmenlerin aldıkları ücreti yeterli bulup bulmama durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptamamıştır.

***Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, görev yeri değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?***

Bu çalışmada özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin görev yeri değişkenine göre mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde; Gençer (2002), ilçe merkezinde çalışan öğretmenler ile merkez dışında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Bu sonuç araştırmamızda çıkan sonuçla örtüşmektedir.

Ay ve Avşaroğlu (2010) muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleme amacıyla yaptığı çalışmada, çalışanların bölgeleri, çalışma biçimleri ve iş yeri türü değişkenlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu saptamıştır. Randall (1993), yaptığı araştırmada öğretmenlerde tükenmişlik, depresyon belirtileri ve başa çıkma stratejilerini incelemiştir. Kırsal kesimde çalışan öğretmenlere oranla merkezlerde çalışanların daha fazla depresyon belirtileri yaşadıkları belirlenmiştir. Hem merkezde hem kırsal alanda görev yapan öğretmenler, okul dışı bireysel problemlerin ve yetersiz yönetim desteğinin stres yaratan etkenler olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca merkezde görev yapanlar okul çevrelerinden ve aşırı iş yükünden şikâyetçi olduklarını vurgulamıştır.

**5.3. Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Yorumlar**

Çalışmamızda iş doyum düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyinin birbiriyle ilişkili olduğu görülmüştür. İş Doyumu ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü yüksek ve anlamlı bir ilişki olmakla beraber; duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile

arasında negatif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Çalışmamızda bu durum beklenen bir sonuç olup, çalışmamızın çıkış noktası olduğu söylenebilir. Tükenmişlik başarıyı azaltan sebeplerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Çalışmanın diğer değişkenleri dolayısıyla tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olması açıklanabilir bir durumdur. Çünkü iş doyumunu, iş görenin işini ya da iş yaşamını kişisel değerlendirmesi sonucunda hissettiği mutluluk ya da vardığı duygusal doyum olarak kısaca tanımlanabilir. Çalışmamızda da tükenmişlik yaşayan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu kurumlarda karar merci olan yöneticilerin ivedilikle çözüm yolları bulması için gerekli analizleri ve çalışmaları yapmaları ve gerekli tedbirler almaları gerekliliği ortaya çıkmıştır. Özel eğitim kurumlarında mesleki tükenmişlik yaşamamak ve başarı sağlamak adına insanı önemsemek ve hayatın merkezine insanı yerleştirerek bu anlamda sürtüşmelerin en aza indiği, takım ruhunun esas alındığı adil bir yönetimi sağlamak bu kurumlarda karar merci olan yöneticilerin temel gayesi olmalıdır. Bu sebepten dolayı, beraber çarpan yüreklerin hep başarılı olacağı düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde araştırmamızla farklılık ve benzerlik gösteren araştırmalar mevcuttur.

Gençer (2002), 'Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler' adlı yüksek lisans çalışmasında iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Öğretmenlerde iş doyumunu düzeyinin arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyinin azaldığı, mesleki tükenmişlik düzeyinin arttıkça da iş doyumunu düzeyinin azaldığı yönünde tespitlerini vurgulamıştır.

Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, iş doyumunu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığını saptamıştır.

Güney (2014), sağlık meslek lisesi yöneticilerinin liderlik vasıfları ile meslek dersi öğretmenlerin tükenmişlik duyguları ile iş doyumları arasında duygusal tükenmede negatif yönde, duyarsızlaşmada pozitif yönde bir ilişki, iş doyum ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü zayıf seviyede bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Koyutürk (2014) sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan ve olmayan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmada, içsel doyum ve dışsal doyum düzeyleri ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu vurgulamıştır

Soysal ve Özçalıcı (2014), tükenmişlik ortaya çıktıktan sonra iş doyumunun da olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır.

Umay (2015) psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenleriyle ilgili tespit edilen mesleki doyum ve tükenmişlik puanlarının belirlenen değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve mesleki doyum ile tükenmişliğin ilişkisel durumu belirlemeye çalıştığı araştırmanın sonuçlarına göre iş doyum alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutlarının orta düzeyde pozitif ve negatif anlamlı ilişkileri olduğunu belirlemiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan genel sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

### SONUÇLAR

Kastamonu ilinde özel eğitim okul ve kurumlarında çalışan öğretmenlerden oluşturulan örneklem grubuyla öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili çalışmada yapılan analizler sonucunda;

#### 1. İş doyumunu ölçeği ile yapılan testler sonucunda;

- Görev yapılan okul türü,
- Şu an çalışılan okuldaki görev süresi,
- Çalışılan statü durumu,
- Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni,
- Gelir durumu,

Değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği %95 güven düzeyiyle söylenebilir.

#### 2. Tükenmişlik ölçeği ile yapılan testler sonucunda;

- Görev yapılan okul türü değişkenine göre; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında,
- Şu an çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında,
- Çalışılan statü durumu değişkenine göre; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında,
- Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında,
- Öğretmenlik mesleğini seçme nedeni değişkenine göre; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında,

- Gelir durumu değişkenine göre; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği %95 güven düzeyi ile söylenebilir.

3. Öğretmenlerin iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani iş doyumunun artmasıyla mesleki tükenmişlik düzeylerinin azaldığı %95 güven düzeyi ile söylenebilir.



## ÖNERİLER

Bu sonuçlar doğrultusunda:

- Milli Eğitim Müdürlüklerinin özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin motivasyonu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri hakkında sürece katkılarının olabileceği hususunda farkındalık oluşturularak bilgilendirilmesi, mesleki tükenmişliğin azaltılarak iş doyumunun artırılmasına yönelik eylem planları oluşturularak alanın uzmanları tarafından müdahale programlarının uygulanması sağlanabilir
- Öğretmenlerin performansını etkileyen en önemli etkenler, iş görenlerin güdülenmesi olduğundan yola çıkarak okul ve kurum yöneticilerinin, öğretmenlerin güdülenmesi ve motive edilmesine yönelik hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile desteklenmesi sağlanabilir.
- Öğretmenlerin performansa dayalı başarı sisteminde değerlendirilirken kurum yöneticilerinin süreci yönetmede ve etik bağlamda, daha özenle ve dikkatle süreci yönetmeleri hususunda hizmetiçi faaliyetlerle desteklenmesi sağlanabilir.
- Özel eğitim okul ve kurumlarına yönetici seçilirken, kriterler arasında; öğretmenler ile ilişkilerde, özellikle özel eğitim öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler hakkında bilgi sahibi olması, özel eğitim öğretmenliğine ilişkin bilgi ve becerileri; etkili iletişim becerileri, örgütsel bağlılık, sağlıklı karar alma hususlarında beceri sahibi olması gibi özellikler aranabilir.
- Özel eğitim öğretmenlerinin fiziki çalışma ortamları, çalıştıkları çocukların özür grubunun özelliklerine uygun olarak düzenlenmesi sağlanabilir.
- Öğretmene eğitim sürecinde katkı sağlayacak; usta öğretici, refakatçi personel gibi unsurlarında öğretmenin eğitsel süreçte yardımcısı olacağından bu gruba okul rehberlik servisleri tarafından özel eğitim, engelli bakım ve kat hizmetleri konularında hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile desteklenebilir.
- Özel eğitim gerektiren çocuklarla çalışacak personelin, çalıştıkları özür grubu ile ilgili bilgi sahibi olmaları, aile hakkında bilgi sahibi olmaları, öğretmenin

iş doyumunu ve başarısını etkileyeceğinden okul ve aile ayağının güçlü tutulması için okul idaresi tarafından ev ziyaretleri aile eğitimi vs. gibi gerekli tedbirler alınmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

- Özel eğitim öğretmeni açığını, alan değişikliği ve ücretli öğretmen ile kapatılmasından ziyade alan mezunu sayısının artırılmasına yönelik, ilgili kurumlarla iş birliği yapılarak alandan mezun olmuş profesyonel kişilerle açığın kapatılmasına yönelik eylem planlarının yapılmasına yer verilebilir.
- Özel eğitim öğretmenliği mesleğinin tercih edilme sürecinde öğretmen adayına rehberlik edilerek bu meslekte sadece kamuya atanmada kolaylık olduğu için tercih edilmekten çok mesleğin gerekleri ve karşılaşılabilecekleri güçlüklerle karşın mesleği başarıyla ve severek yapabildikleri sürece mutlu olabilecekleri yönünde bilgilendirmeler yapılabilir.
- Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesailerini, aldıkları ücretler konusunda teşvik edici oranda artırıma gidilebilir.
- Yapılacak araştırmalara yönelik olarak konu ile ilgili boylamsal çalışmaların az olmasından dolayı öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyini artırmaya yönelik okullar seçilip burada uzun süreli boylamsal çalışmalar yapılarak araştırma sonuçları değerlendirilebilir

## KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Aksoy, U. (2007). *Eskişehir İli Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Anderson, M.U. and E.F. Iwanicki (1984). Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20.
- Anderson, N., Born, M. and Cunningham Snell, N. (2009). İşe Alım ve Personel Seçimi: Başvuru Sahiplerin Perspektifleri ve Sonuçlar. (Ed.: Anderson, N., Öneş, D., Kepir Sinangil, H. ve Viswesvaran, C.). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi (1.Cilt) Personel Psikolojisi* (104-253). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *ERCİYES ÜNİVERSİTESİ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32.
- Arı, G. S. ve Bal E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15 (1).
- Arucan D. (2008). *Özel Özel Eğitim Kurumlarında ve Kız Meslek Liselerinde Görev Yapan Çocuk Gelişimi ve Eğitimcilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, GAZİ ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, D., Kiper, N., Karaagaoglu, E., Topal, F., Güdük, M. ve Cengiz, O. S. (2005). *Türkiye’de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. Burnout Syndrome and Influencing Factors In Some Of The Physicians Registered In Chambers Of Physicians In Turkey*, Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, ANKARA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ataman, A. (2003). Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş. (Ed.: A. Ataman) *Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitim*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. SELÇUK ÜNİVERSİTESİ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.
- Ay, M., ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2010). *Stres Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barlı, Ö. (2005). *Türk Yöneticisinin Yararlandığı Motivasyonel Araçlar*. Ankara: Atlas Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (1982a). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi. Yay. No:111.
- Başaran, İ. E. (1982b). *Temel Eğitim ve Yönetimi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 112.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış- İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Braham, B. J. (2004). *Ateş Altında Sakin Kalabilmek Stres Yönetimi*. (Çev.: Diker, V.G.). İstanbul: Hayat Yayınları.

- Bullock, R. P. (1952). *Social Factors Related To Job Satisfaction: A Technique For The Measurement Of Job Satisfaction* (No. 70). Bureau of Business Research, College of Commerce and Administration, Ohio State University.
- Cerit, Y. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33).
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Gebze: GYTE Yay.
- Clark, A.E. (1997). Why Are Woman So Happy At Work. *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Cole, D. W. (1989). *Meslek İntiharı*. İstanbul: İlgı Yayıncılık. Modern Yönetim Dizisi.
- Cordes, C. L., and Dougherty, T. W. (1993). A Review and An İntegration Of Research On Job Burnout. *Academy Of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çabuk, A. (2015). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, BEYKENT ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, O. (1989). *Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, EGE ÜNİVERSİTESİ, İzmir.
- Çam, O. (1991). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*. 7. Psikoloji Kongre Kitabı. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 155-166.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*, ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ, Bolu.

- Çelebi, E. (2013). *Elâzığ Ve Malatya İl Merkezinde Bulunan Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlgili Faktörler*, Doktora Tezi, FIRAT ÜNİVERSİTESİ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ANKARA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde Tükenmişlik. (Ed.: Elma, C. ve Demir, K.). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* (109-133). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Daley, P. F., and Hron, F. (1979). Reflection and Transmission Coefficients For Transversely Isotropic Media. *Bulletin of the Seismological Society of America*, 67(3), 661-675.
- Davis, K. (1982). *İşletmede İnsan Davranışı* (5. Baskı) (Çev.: T, Somay vd.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2 (23), 341-352.
- Deckard, G., Meterko, M., Field, D. (1994). Physician Burnout: An Examination Of Personal, Professional, and Organizational Relationships. *Medical Care*, 745-754.
- Demir, A. (2010). *Özel Dershanelerde Çalışan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi (İzmir İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Dibekoğlu, Z. (2006). *Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (Sakarya İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, SAKARYA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Donovan, J. J. (2009). İş Motivasyonu. (Ed.: Anderson, N., Öneş, D., Kepir Sinangil, H. ve Viswesvaran, C.). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi (2. Cilt) Örgüt Psikolojisi* (60-86). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Dönmez, N. Bayhan, P. Artan, İ. (2001). Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Beklentileri ve Endişe Duydukları Konuların İncelenmesi. *Sosyal Hizmetler Dergisi*, 11: 16-24
- Durualp, E. ve Kaytez, N. (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Çocuk Sevmeye Düzeyleri ile Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(1), 97-112.
- Ekerbiçer, H., Çelik, M., Aral, M., Buğdaycı, R. (2008). Kahramanmaraş'ta Çalışan Hekimlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Kişisel Özelliklerle İlişkisi. 8. *Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Kongre Kitabı*, 2, 700.
- Ekinci, N. (2013). *Öğretmenlerin Öfke İfade Tarzları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A. Ş.
- Ergin C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. (Ed.: Bayraktar, R., ve Dağ, İ.). *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-54.
- Eripek, S. (2005). Özel Eğitim. (Ed. S. Eripek) *Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, s. 8.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Frank, A.R., Mc Kenzie, R. (1993). The Development of Burnout Among Special Educators. *Teacher Education and Special Education-16(2)* (161-170).
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, ss.159-165.

- García Canclini, N. (2004). Diferentes, Desiguales O Desconectados. *Revista CIDOB D'Afers Internacionals*, (66-67), 113-133.
- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory. *Journal of Socio-Economics*, (28)6, 725-743.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal Ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Girgin, G., ve Baysal, A. (2005). Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Değişkenler (İzmir Örneği). *PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1-10.
- Gmelch, W. H., and Gates, G. (1998). The Impact Of Personal, Professional And Organizational Characteristics On Administrator Burnout. *Journal of Educational Administration*, 36(2), 146-159.
- Gold, Y., Roth, R. A., Wright, C. R., and Michael, W. B. (1991). The Relationship Of Scores On The Educators Survey, A Modified Version of The Maslach Burnout Inventory, To Three Teaching-Related Variables For A Sample of 132 Beginning Teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 51(2), 429-438.
- Gödelek, E. (1988). *Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması*, Doktora Tezi, ANKARA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Greene, G. (1977). *A Burnt-Out Case*. 1961.

- Güler, M. (1990). *Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık. ss.19-21.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Güney, B. (2014). *Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Vasıfları ile Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*.
- Hart, P.M. and Cooper, C.L. (2009). İş Yerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru. (Ed.: Anderson, N., Öneş, D., Kepir Sinangil, H.ve Viswesvaran, C.). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi (2. Cilt) Örgüt Psikolojisi* (110-123). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. Cleveland: The World Publishing Company.
- Herzberg, F. (2004). Bir Kere Daha: Çalışanları Nasıl Motive Edersiniz. *Harvard Business Review–Motivasyon, Mess Yayın*, (435), 51-74.
- Hough, L. M. ve Öneş, D. S. (2009). Kişilik Değişkenlerinin Yapısı, Ölçümü, Geçerliği ve Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisindeki Kullanımı. (Ed.: Anderson, N., Öneş, D., Kepir Sinangil, H.ve Viswesvaran, C.). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi (1.Cilt) Personel Psikolojisi* (303-402). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Hulin, C. (1991). *Adaptation, Persistence, and Commitment in Organizations*.

- Hulin, C. L., Roznowski, M., and Hachiya, D. (1985). Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and An İntegration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233.
- Ilo (1998). *Encyclopedia of Occupational Health and Safety. International Labour Organization Publication*, volume I-ch. 5, volume II-ch. 34-35, Geneva.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Işıklar, A. (2002). *Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, SELÇUK ÜNİVERSİTESİ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Izgar H. (2012). Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik. (Ed.: Izgar, H.) *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (127-138). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)*, Doktora Tezi, SELÇUK ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Johns, G. (1983). Organizational Behavlor. *Understanding Life and Work*. Dallas: Scott, Foresman and Co. 106.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, ANKARA ÜNİVERSİTESİ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.

- Karacan, A. (2012). *Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir ve Öğretilebilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, MALTEPE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*, EGE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(29), 1-14.
- Karaköse, T., Kocabaş, İ. (2006). *Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 2(1), 3-14.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel.
- Karasoy, H. (2014). *Örgütsel Bağlılık*. (Ed.: Bedük, A.). *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular* (55-77). Konya: Atlas Akademi.
- Karlıdağ, R., Ünal, S., ve Yoloğlu, S. (2000). *Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi. Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 49-57.
- Kayıkçı, K. (2005). *Millî Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11(4), 507-527.
- Keser A., (2004). *Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Keser, A. (2012). *Tükenmişlik Sendromu*. (Ed.: Keser, A. Yılmaz, G., Yürür, S.). *Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar* (455-471). İzmit: Umuttepe Yayınları

- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2012). İşe Bağlanma. (Ed.: Keser, A. Yılmaz, G., Yürür, S.). *Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar* (109-135). İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Kırcaali-İftar, G. (1998). Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim. (Ed.: Eripek, S.). *Özel Eğitim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları No:561.
- Koçyiğit, N. ve Akgemci, T. (2014). Örgütsel Vatandaşlık. (Ed.: Bedük, A.). *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular* (80-106). Konya: Atlas Akademi.
- Korman, A. K., (1978). *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji* (Çev.: Akhun, İ. ve Alkan, C.). Ankara: Milli Eğitim Basımevi Öğretmen Kitapları:141.
- Koyutürk, N. (2014). *Sınıfında Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ANKARA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kulaksız, A., Dilmaç, B. ve Aydın, A. (2003). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme, *TRAKYA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1) 15–27.
- Lee, R. T., and Ashforth, B. E. (1991). Work-Unit Structure and Processes and Job-Related Stressors as Predictors of Managerial Burnout. *1. Journal of Applied Social Psychology*, 21(22), 1831-1847.
- Likert, R. (1961). New patterns of management.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.

- Manlove, C. N. (1992). *Christian Fantasy: from 1200 to the Present*. Springer.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981a). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto Ca.: Consulting Psychological Pres.
- Maslach, C, Jackson, S, (1981b). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, (2), s.99-113,
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers Inc.
- Mc Gregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358-374.
- Musal, B., Elçi, Ö. Ç., ve Ergin, S. (1995). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 68, 2-7.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*. İstanbul: Özgü Yayıncılık.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. MUĞLA ÜNİVERSİTESİ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke), 16.
- Özbek, R. (2007). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerinde Kişisel, Ekonomik ve Sosyal Faktörlerin Etkililik Derecesine İlişkin Algıları. FIRAT ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1), 145-159.
- Özdemir, S. (1997). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, (2006).

- Özel Eğitim Sitesi (2016). <http://www.ozelegitimsitesi.com/otizm-ve-egitimi/pecs.html>, Erişim tarihi 24.05.2016.
- Özmen, H (2001). *Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, GAZİ ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özşenol, F., Işıkhani, V., Ünay, B., Aydın, Hİ., Akın, R., Gökçay, E. (2003). Engelli Çocuğa Sahip Ailelerin Aile İşlevlerinin Değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 45 (2), 156-64.
- Öztürk, A., Tolga, Y., Şenol, V., Günay, O. (2008). Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Erciyes Tıp Dergisi*, 30(2):92-99.
- Paul, W. J., and Robertson, K. B. (1970). *Job Enrichment and Employee Motivation*. Gower Press.
- Platsidou, M. and Agaliotis, I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignmentrelated Sources of Stress İn Greek Special Education Teachers. *International Journal of Disability, Development and Education (1034-912X)*, 55(1),61-76.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ, İstanbul.
- Randall, S.C. (1993). Teacher Burnout, Depressive Symptoms and Coping Strategies: Their relationship İn Two Samples of Teachers, *Dissertation Abstracts International*, 55, (9), 763 A.
- Reitz, H. J. (1987). *Behovlor in Organizations*. İllinois: Richard D. Irwin. İnc. 208.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Basım Yayım.

- Sarı, H. (2004). An Analysis of Burnout and Job Satisfaction Among Turkish Special School Headteachers and Teachers, and The Factors Effecting Their Burnout and Job Satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Schwab, R.L, Jackson, S.E., Schuler, R.S. (1986). Educater Burnout: Sources an Consequenses. *Educational Research Quarterly*.10.
- Seçkin, Z. (2014). Psikolojik Sözleşme. (Ed.: Bedük, A.). *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular* (1-30). Konya: Atlas Akademi.
- Selye, H. (1956). The stress of life.
- Sercan, H. (2010). *Etkili Motivasyon Yöntemleri*. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Shapiro, S. P. (1987). The Social Control of İmpersonal Trust. *American Journal of Sociology*, 623-658.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ANADOLU ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi* (Güncelleştirilmiş 2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 5
- Soysal, A. ve Özçalıcı, M. (2014). İş Yaşamında Tükenmişlik. (Ed.: Bedük, A.). *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular* (207-232). Konya: Atlas Akademi

- Spector, P., Judge, T. A., Parker, S., Heller, D. ve Ilies, R. (2009). İş Tatmini: Kültürlerarası Bir İnceleme. (Ed.: Anderson, N., Öneş, D., Kepir Sinangil, H. ve Viswesvaran, C.). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi (2. Cilt) Örgüt Psikolojisi (30-50)* İstanbul: Literatür Yayıncılık
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu-Aksaz, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44–60.
- Süral Özer, P. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyon ve Motivasyon Teorileri. (Ed.: Serinkan, C.) *Liderlik ve Motivasyon, Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar (83-101)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Sürgevil, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, M. Ve Bedük, A. (2014). Mobbing (Yıldırma). (Ed.: Bedük, A.). *Örgüt Psikolojisi, Yeni Yaklaşımlar- Güncel Konular (133-155)*. Konya: Atlas Akademi.
- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şimşek, L. (1995). İş Doyumu. *Verimlilik Dergisi*. No:2
- Şimşek, M. Ş, Akgemci T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (Yenilenmiş 3. Baskı)*. Konya: Adım Matbaa.
- Taşgın, Ö. (2004). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, SELÇUK ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tınaz P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım, s. 8.
- Tınaz, P. (2000). Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları. *Mercek Dergisi (5)*.

- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*, Doktora Tezi, MARMARA ÜNİVERSİTESİ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuncer, A. (1995). *Millî Eğitim Bakanlığı Bilgisayar Eğitimi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Durumları*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Uzmanlık Programı, Ankara.
- Tunçbilek, S. (2016). *Özel Eğitim Okul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Duygusu ve İş Tatminleri Arasındaki İlişki (Ankara Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, DÜMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkaya, S. (1999). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 26-36.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uğurlu, M. (2012). *Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Düşünme Stilleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Umay G. (2015). *Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uslu, M. (1999). *Resmî Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, SELÇUK ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Vızlı, C. (2005). *Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlere Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. MARMARA ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley ve Sons
- Vural, B. (2004). *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen (1. Basım)*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yiğit, A. (2007). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, NİĞDE ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yüksel, İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama). ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(1-2).

**EKLER:****Ek 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU****1.Cinsiyetiniz:**

Kadın  Erkek

**2.Yaşınız:**

20-25  26-30  31-35  36 ve Yukarısı

**3.Medeni Durumunuz:**

Evli  Bekar  Diğer

**4.Kaç yıldır öğretmen olarak çalışıyorsunuz?**

1-5 yıl  6-10 yıl  11 yıl ve üzeri

**5.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?**

Evet  Hayır

**6.En son mezun olduğunuz kurumun türü nedir?**

Sınıf öğretmenliği

Özel eğitimi öğretmenliği

Diğer ( yazınız)

**7.Görev yaptığınız okulun türü nedir?**

Devlet okulu

Rehberlik Araştırma Merkezi

Özel Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi

**8.Şu an çalışmakta olduğunuz kurumda ne kadar zamandır görev yapıyorsunuz?**

0-5 yıl  6-10 yıl  11 yıl ve üzeri

**9.Okulunuzun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu nasıldır?**

Düşük  Orta  Yüksek

**10.Hangi statüde çalışıyorsunuz?**

Kadrolu  Ücretli

**11.Öğretmenlik mesleğini seçmenizdeki sebep nedir?**

Ekonomik nedenler

Toplumsal değerler

Kişisel nedenler(öğretmenlik mesleğini sevmek, ailemde öğretmen ya da öğretmenler var gibi )

**12.Aileye giren gelir ne kadar?**

700TL-999TL  1000TL-1499TL

1500TL-1999TL  2000TL VE ÜZERİ

**13.Nerede görev yapmaktasınız?**

Merkez  İlçe  Köy

## Ek 2: Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği (ENVANTERİ)

	Çok Yetersiz	Yetersiz	Kararsız	Yeterli	Çok Yeterli
1. İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?	1	2	3	4	5
2. Aldığınız para ve destekler yeterli mi?	1	2	3	4	5
3. İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?	1	2	3	4	5
4. İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?	1	2	3	4	5

## Ek 3: Maslach Tükenmişlik Envanteri (ÖLÇEĞİ)

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	4	3	2	1	0
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum	0	1	2	3	4
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	0	1	2	3	4



### Özgeçmiş

Adı Soyadı:	Bariş MİSTAN	İmza:		
Doğum Yeri:	Sivrihisar			
Doğum Tarihi:	16/06/1980			
Medeni Durumu:	Evli			
<b>Öğrenim Durumu</b>				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	Cumhuriyet İlkokulu	İlkokul	Sivrihisar	1986-1991
Ortaöğretim	Sivrihisar Lisesi (ortaokul)	Ortaokul	Sivrihisar	1991-1994
Lise	Sivrihisar Lisesi	Türkçe-Matematik	Sivrihisar	1994-1997
Lisans	Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi	Özel Eğitim Bölümü Z.E.E. A.B.D.	Eskişehir	1998-2002
Yüksek Lisans	Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Özel Eğitim	Konya	2013-2017
Becerileri:	AB Erasmus+ Proje Koordinatörlüğü, MEB Merkez Teşkilatı ve İl Düzeyinde Özel Eğitimle İlgili Seminer ve Kurslarda Eğitim Görevliliği, Futbol Hakemliği, Stk yönetim kurulu Başkanlığı vs.			
İlgi Alanları:	Özel eğitim bağlamında farkındalık oluşturmak, spor, vs			
İş Deneyimi:	Yavuz Sultan Selim Özel Eğitim Uygulama Merkezi, Kütahya (Öğretmen)-2002/2005 Özel Eğitim Uygulama Merkezi, Kahramanmaraş (Yedek Subay Öğretmen)-2004/2005 Atabey İlköğretim Okulu, Kastamonu (Öğretmen)- 2005/2008 Kuzeykent Özel Eğitim Uygulama Merkezi, Kastamonu (Müdür Yardımcısı)- 2008/2012 Hüseyin Üster Özel Eğitim Uygulama Merkezi, Kastamonu (Müdür)- 2012/2016 Rehberlik Araştırma Merkezi, Kastamonu (Öğretmen)-2016/2016 Yardım Sevenler Derneği Özel Eğitim Uygulama Merkezi, Eskişehir (Öğretmen)- 2016/...			
Aldığı Ödüller:	Kastamonu M.E.M. Teşekkür Belgesi KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Teşekkür Belgesi			
Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar:	Doç. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU			
Tel:	0532 310 7079			
Adres	Batıkent M. Yeşiloğlan S. No:8/2 Tepebaşı/ ESKİŞEHİR			