



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI**  
**İNSAN KAYNAKLARI VE SOSYAL GÜVENLİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS**  
**PROGRAMI**

**TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÖZEL EĞİTİM KURUMU ÇALIŞANLARI**  
**ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İŞ TATMİNİ BAĞLAMINDA**  
**DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Kibar ÖZCAN**

**Yüksek Lisans Tezi**

**KONYA**  
**Ocak 2023**

TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÖZEL EĞİTİM KURUMU ÇALIŞANLARI  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İŞ TATMİNİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Kibar ÖZCAN

KTO Karatay Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN

Konya

Ocak 2023

## BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır. Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim. Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.<sup>1</sup>

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ayertelenmiştir.<sup>2</sup>

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.<sup>3,4</sup>

Ocak 2023

**Kibar ÖZCAN**

<sup>1</sup> MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

<sup>2</sup> MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

<sup>3</sup> MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

<sup>4</sup> MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

## ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeler bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Ocak 2023

---

**Kibar ÖZCAN**

## TEŞEKKÜR

Tez çalıŐmasının tım aŐamalarında değerli bilgi ve tecrübelerini paylaŐan, desteklerini esirgemeyen, yol gosteren ve araştırma boyunca motive edici yaklaŐımıyla çalıŐmamı yürütmeme neden olan saygı değer hocam ve tez danıŐmanım, Sayın Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN'a, çalıŐmamda bireysel motivasyonumu arttıran, bilgi ve becerileri ile destek veren değerli kuzenim Delal ÖZCAN'a teŐekkürlerimi bir borç bilirim.

Bugünlere dek yetiştiren, her zaman koŐsulsuz Őartsız yanımda olan, destek ve sevgilerini hiçbir koŐulda esirgemeyen anneme ve babama, desteklerini esirgemeyen kıymetli kardeŐlerime minnetle saygılarımı sunarım.

Kibar ÖZCAN

Ocak,2023

## ÖZET

Kibar ÖZCAN

Tükenmişlik Sendromunun Özel Eğitim Kurumu Çalışanları Üzerindeki Etkisinin İş Tatmini Bağlamında Değerlendirilmesi

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2023

Bu çalışmada, günümüzün iş dünyasında sıklıkla karşılaştığımız tükenmişlik durumlarının genel adı olan tükenmişlik sendromu konusu; özel eğitim kurumları sektöründe sıklıkla rastlanılan tükenmişlik sendromunun kaynağı olan nedenlerin ve bu nedenlerin sebep oldukları durumların iş tatmini olgusu üzerindeki etkisi ivedilikle incelenmiş ve açıklamaya çalışılmıştır.

Çalışma Konya’da özel eğitim sektöründe faaliyet gösteren 30 eğitim kurumunda gerçekleştirilmiş olup, 509 öğretmenin katılımı ile yapılmıştır. Öğretmenlere öncelikle demografik bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği’ne ait toplam 47 sorudan oluşan bir anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada, bağımlı ve bağımsız değişkenler korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak ortaya konulmuştur. SPSS 22.0 paket programından yararlanılarak tükenmişliğin iş tatminine etkisini ve aralarında bir ilişki olup olmadığı yapılan güvenilirlik, frekans ve faktör analizleri ile incelenmiş aralarındaki ilişkiyi açıklamak için korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına ve yaşlarına göre tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

### **Anahtar Kelimeler**

Tükenmişlik sendromu, iş tatmini, özel eğitim kurumları

## **ABSTRACT**

Kibar ÖZCAN

Evaluation of theEffect of BurnoutSyndrome on Special EducationInstitutionEmployees  
in theContext of JobSatisfaction

Master'sThesis

Konya, 2023

In this study, the subject of burnout syndrome, which is the general name of burnout situations that we frequently encounter in today's business world; The effects of the causes of burnout syndrome, which is frequently encountered in the private education institutions sector, and the effects of the situations caused by these reasons on the phenomenon of job satisfaction have been urgently examined and tried to be explained.

The study was carried out in 30 educational institutions operating in the special education sector in Konya, with the participation of 509 teachers. First of all, a questionnaire consisting of 47 questions from the demographic information form, Maslach Burnout Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale was applied to the teachers. In the study, dependent and independent variables were determined by performing correlation and regression analyzes. Using the SPSS 22.0 package program, the effect of burnout on job satisfaction and whether there is a relationship between them were examined with reliability, frequency and factor analyzes, and correlation and regression analysis were performed to explain the relationship between them.

Based on the findings obtained as a result of the study, it was determined that there is a negative relationship between teachers' burnout levels and job satisfaction. A significant difference was found in the levels of burnout and job satisfaction of teachers working in private education institutions according to their branches and ages.

### **Keywords**

Burnout syndrome, job satisfaction, private education institutions

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BİLDİRİM .....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	ix
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
1. GİRİŞ .....	1
2. TÜKENMİŞLİK SENDROMU, TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ, TÜKENMİŞLİĞİN ÖRGÜTSEL, BİREYSEL NEDENLERİ.....	3
2.1. Tükenmişlik Sendromu .....	3
2.2. Tükenmişlik Sendromu Belirtileri.....	4
2.2.1. Fiziksel Belirtiler .....	4
2.2.2. Eylemsel Belirtiler.....	4
2.2.3. Psikolojik Belirtiler .....	4
2.3. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri.....	5
2.3.1. Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Nedenleri.....	5
2.3.2. Tükenmişlik Sendromunun Bireysel Nedenleri .....	7
2.4. Tükenmişlik Sendromu İle İlişkili Kavramlar.....	9
2.4.1. Ekonomik Kaygı.....	9
2.4.2. Depresyon.....	9
2.4.3. Stres .....	10
3. İŞ TATMİNİ, İŞ TATMİNSİZLİĞİ, İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ, İŞ TATMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	12
3.1. İş Tatmini .....	12
3.2. İş Tatminini Etkileyen Nedenler .....	12
3.2.1. Ücret .....	13
3.2.2. İşin Kendisi.....	13
3.2.3. Çalışma Ortamı ve Çalışma Ortamındaki İlişkiler .....	14
3.2.4. Terfi İmkânı.....	14
3.2.5. Yöneticilerin Tutumu .....	14



3.2.6. Statü.....	14
3.2.7. Ödüllendirilme.....	15
3.3. İş Tatminsizliği.....	15
3.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Örgütsel Açıdan Önemi.....	16
4. ÖZEL EĞİTİM KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNLERİNİN TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEME DURUMLARININ İŞ ETİĞİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ.....	18
4.1. Özel Eğitim Sektöründe Yaşanan Tükenmişlik Sendromu Etkileriyle Ortaya Çıkabilecek Durumlar.....	22
4.1.1. Özel Eğitim Sektöründe Yaşanan Tükenmişlik Sendromu Etkileriyle Ortaya Çıkabilecek Bireysel Problemler.....	23
4.1.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Tatmini Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	24
5. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÖZEL EĞİTİM KURUMLARI ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İŞ TATMİNİ BAĞLAMINDA İNCELENDİĞİ BİR ARAŞTIRMA.....	26
5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	26
5.2. Araştırmanın Metodolojisi.....	26
5.2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	26
5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	27
5.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	27
5.4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	27
5.4.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	28
5.4.3. Demografik Bilgi Formu.....	28
5.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiği Teknikler.....	28
5.5.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	28
6. BULGULAR.....	30
6.1. Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	30
7. TARTIŞMA.....	54
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	56
9. KAYNAKÇA.....	60
ÖZGEÇMİŞ.....	64
EK.1. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU.....	65
EK 2. MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ.....	66
EK 3. MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ.....	67

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı .....	30
Tablo 2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı .....	30
Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	31
Tablo 4. Katılımcıların Görev/Unvana Göre Dağılımı .....	31
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	32
Tablo 6. İş Tatmini ve Tükenmişlik Ölçekleri Arasındaki İlişki .....	32
Tablo 7. İş Tatmini .....	34
Tablo 8. Tükenmişlik Ölçeği.....	35
Tablo 9. Faktör Analizi .....	37
Tablo 10. Tükenmişlik Ölçeği KMO ve Bartlett Testi.....	39
Tablo 11. İş Tatmini Ölçeği ve Faktör Analizi .....	41
Tablo 12. Ölçek Puanları.....	42
Tablo 13. Katılımcıların Verdiği Cevaplar Doğrultusunda İş Tatmin Ölçeğinin İncelenmesi.....	43
Tablo 14. Katılımcıların Verdiği Cevaplar Doğrultusunda Tükenmişlik Ölçeğinin İncelenmesi.....	45
Tablo 15. Ölçeklerin Demografi ile İlişkisi – T-Test .....	48
Tablo 15.5. Cinsiyet.....	48
Tablo 15.4. Medeni Durum .....	49
Tablo 15.1. Eğitim Durumu.....	50
Tablo 15.3. Branş/Görev.....	51
Tablo 15.2. Yaş.....	52

## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>Kısaltma</b>	<b>Açıklama</b>
KTO	Konya Ticaret Odası
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
SBBF	Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
YÖK	Yüksek Öğrenim Kurumu

## 1. GİRİŞ

20. yüzyılın sonlarında dünyada ve ülkemizde yaşanan sosyal, ekonomik, psikolojik ve teknolojik değişimler bireylerin isteklerinin ve arzularının yeniden yapılandırılmasına ve istek ihtiyaç ayrımının keskin çizgilerle birbirinden ayrılamamasına izin verir şekilde hızla dönüşmüştür. Çalışan kesimin, bağlı buldukları iş yerindeki beklentilerinin farklılaşması da bu noktada kaçınılmaz hâle gelmiştir. Kişilerin beklentileri, yaşamlarına baktıkları birer ayna niteliğindedir. Değişen beklentilere uyum ve yaşam standartlarının başkalaşımına paralel olarak mutluluğu ve mutsuzluğu da belirleyen bir faktör haline gelmiştir. İlk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından öne sürülen ve daha sonra Maslach tarafından geliştirilen “tükenmişlik” kavramı, örgütsel psikoloji alanında önemli bir gelişimdir. Tükenmişlik, iş yerindeki verimsizlik, mutsuzluk ve işe hâkimiyeti kısıtlayıcı bir faktör olarak tanımlanmıştır(Kulualp & Sarı, 2019, s. 212).

Yapılan güncel çalışmalar temel alındığında ise tükenmişlik sendromunun yansımalarının yalnız örgütsel kaynaklı bir yansıma değil bireysel yaşamada etki eden olumsuz yansımaları olduğu üzerinde çalışılmaktadır. Her iki durumun bir arada yaşanması bireyin yaşam kalitesini de düşüren bir durumdur(Karlıdağ, Yoloğlu, & Ünal, 2000, s. 114). Eğer bireyde tükenmişlik sendromu genel yaşamın akışını bozan bir işlev kaybına sahip olabilecek potansiyele ulaşırsa, duygu durum bozuklukları ile de eşleştirilebilir bir biçim alabilmektedir.

Yaşanan tükenmişlik sendromu kişinin yaşama dair beklentileri ile ilintili olduğundan özellikle gelecek ve yaşamı idame açısından önemli olarak görülen gelir elde etme yeri olan iş yerine doğrudan bir verimsizlik olarak yansıma potansiyeline sahiptir. Kişinin aktif olarak çalıştığı iş yerine yansıttığı verimsizlik, olumsuz ruh hali ve çevresindeki mesai arkadaşlarını aynı olumsuz duruma dahil edebilme ihtimali iş tatmini açısından sorun teşkil etmektedir.

Çalışma hayatı yoğun emeğin sarf edildiği bir yapıya sahiptir. Kurumların devamlılık sağlaması ve amaçlarının yerine getirilebilmesi için yapılan yoğun çalışmalar tükenmişlik sendromunu beslemektedir.Başta hizmet sektörünün içerisinde yer alan eğitim olmak üzere sağlık sektörü çalışanları üzerinde de tükenmişlik sendromuna sıklıkla rastlanır. Çalışmada, özel eğitim sektörü kapsamında iş yükü, düzensiz mesai saatleri, izin haklarının ihlali, düşük ücret politikalarının yaşam doyumu üzerindeki

etkisiyle ilintili olarak başta öğretmenlerin beklentilerine uygunluk noktasında yaşanan problemlerden dolayı karşılaşılan sorunların örgüt psikolojisi bağlamındaki etkileri anlatılmıştır.

20. yüzyılın sonlarında dünyada ve ülkemizde yaşanan sosyal, ekonomik, psikolojik ve teknolojik değişimler bireylerin isteklerinin ve arzularının yeniden yapılandırılmasına ve istek ihtiyaç ayrımının keskin çizgilerle birbirinden ayıramamasına izin verir şekilde hızla dönüşmüştür. Çalışan kesimin, bağlı oldukları iş yerindeki beklentilerinin farklılaşması da bu noktada kaçınılmaz hala gelmiştir. Kişilerin beklentileri yaşamlarına baktıkları birer ayna niteliğindedir. Değişen beklentilere uyum ve yaşama standartların değişimine paralel olarak mutluluğu ve mutsuzluğu da belirleyen bir faktör haline gelmiştir.

Konya ilinde bulunan 30 özel eğitim kurumu ve 509 öğretmen çalışmanı üzerinde nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında SPSS 22.0 paket programından yararlanılacaktır. Araştırma verileri olabildiğince nesnel bir akademik zeminde incelenmiş olup ilişkisel tarama modeline uygun olarak tesadüfi küme örneklemi ile araştırmanın evreni olan Konya ilinde uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarını doğru bir şekilde açıklayabilmek ve SPSS sonuçlarının yanıltıcı olmaması adına var olan tüm demografik unsurlara dikkat edilmiştir. Bulunan iki ölçeğe ek olarak Kişisel Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada toplanan tüm anket verileri tamamıyla nesnel, objektif, tarafsız ve sistematik bir şekilde akademik zemin takip edilerek gerçekleştirilmiştir.

Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tükenmişlik sendromu incelenmiştir. Tükenmişliğin belirtileri, nedenleri ve tükenmişlikle ilişkili kavramlar açıklanmıştır. İkinci bölümde iş tatmini kavramı incelenmiştir. İş tatmini etkileyen nedenler ve iş tatmininin örgütsel açıdan önemi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde özel eğitim sektöründe yaşanan durumlar, tükenmişlik ve iş tatmini bağlamında açıklanmıştır. Dördüncü bölümde araştırmada kullanılan yöntemler açıklanmıştır.

## **2. TÜKENMİŞLİK SENDROMU, TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ, TÜKENMİŞLİĞİN ÖRGÜTSEL, BİREYSEL NEDENLERİ**

### **2.1. Tükenmişlik Sendromu**

Tükenmişlik kavramı 1970-80'lerde özellikle ABD'de önce kısmi bir alanda yapılan incelemelerle ortaya çıkmış sonrasında ise salt bir iş yerinin potansiyelinde değil daha genel bir alana yayıldığı gözlemlenmiştir. Önce Amerika'da yaygınlaşan kavram daha sonra tüm ülkelerde yaygın olarak kullanılır hâle gelmiştir. Freudenberger'in ilk incelemelerini yaptığı daha sonra da Maslach'ın açıklamaları ile gelişen tükenmişlik kavramı özellikle hizmet sektöründe yaygın olarak karşılaşılan bir problem olarak literatüre kazandırılmıştır (Karlıdağ, Yoloğlu, & Ünal, 2000, s. 51).

Hizmet sektörünün ana dallarından biri olan ve günümüzde yoğun rekabet düzlemi nedeniyle artış sağlayan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler yaşamsal beklentilerine göre tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılığı yüksek olan kesimlerdenir. Tükenmişlik sendromunun ilişkilendirilmesi önceleri yalnız çalışan bireylerle sınırlı iken kavram daha sonra genişletilerek salt çalışma alanlarında değil bireyin sosyal ve kişisel alanlarına da yaptığı etkiyle genel bir duygusal tükenmişlik halini yansıtan durumlar içindedir (Maslach & Jackson, 1981, s. 105). Tükenme kavramı özellikle örgütsel psikolojik değerlendirme açısından bireyin iş yerinde duygusal olarak olumsuz, karamsar, negatif, saldırgan ve tahammülsüz bir yapıya bürünmesinin ve genel bir mutsuzluk hâlinin hâkimiyetini ifade etmek için kullanılmaktadır (Kulualp & Sarı, 2019, s. 217).

Bireylerin davranış örüntülerinde sık karşılaşılan belli başlı tutumlar söz konusudur fakat bu tutumların genel nedenleri beklentinin karşılanamaması, adaletsizlik, fazla iş yükü, yetersizlik duygusu, çalışma saatlerinin fazlalığı gibi bireyin yaşama isteğini minimize eden unsurlardır. Maslach ve Jackson 1986'da yaptıkları bir araştırmanın sonucu olarak, değinilen konu hakkındaki mevcut durumu; üç ayrı başlıkta kategorize etmişlerdir. Bunlar kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmedir. Kişinin temelde yaşadığı duygusal tükenmenin sonucu olarak çalışan kişinin duygularının tükenmesine ve kendine olan inancının düşmesine ve kişisel başarısında buna istinaden gözle görülür bir azalma yaşanacağına işaret etmektedir (Kulualp & Sarı, 2019). Tükenmişliği yaşayan kişilerde görülen belirtiler üç ana başlıkta toparlanabilir. Bunlar:

“Fiziksel Belirtiler”, “Eylemsel Belirtiler” ve “Psikolojik Belirtilerdir”(Kalkızıoğlu, 2018, s. 11).

## **2.2.Tükenmişlik Sendromu Belirtileri**

### **2.2.1. Fiziksel Belirtiler**

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerde fiziksel belirtiler kişiden kişiye değişebilir olup genel hatları ile şu şekilde özetlenebilir: kişinin sürekli baş, boyun kısmında ağrı hissetmesi, kronik ağrıların fazla olması, uyku problemi yaşaması, yeme içme döngüsünde belirgin bozulmalar yaşamaya başlaması, genel bir uyuşukluk hissi, üst solunum yollarında yaşanan bazı problemler, mide ve gastrointesetinal bozukluklar(Kaçmaz, 2005, s. 30).

### **2.2.2. Eylemsel Belirtiler**

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerde ortaya çıkabilecek bazı eylemsel belirtiler şu şekilde özetlenebilir: iş ya da iş konuları hakkında var olan tüm durumlara karşı yoğun öfke besleme, çabuk öfkelenebilme, kişinin olduğundan daha kaygılı ve şüpheli bir tavırla yaşama devam etmesi, alkol madde bağımlılıklarına yatkınlık, tütün mamullerine yönelim ya da daha sık tüketme, kafein tüketiminin artması, aile ve sosyal yaşantıda çatışmaların artması, suçluluk, öz değer kaybı, yaşamsal ilgi ve dinamikliğin kaybı, unutkanlık, başarısızlık hissi, grup çalışmalarına adapte olmada güçlük yaşanması(Kaçmaz, 2005, s. 30).

### **2.2.3. Psikolojik Belirtiler**

Tükenmişlik yaşayan kişilerde yaşanan psikolojik belirtiler çok fazla olmakla birlikte görecelilik gösterebilmektedir. Tükenmişlik, kişilerin yaşamlarını olumsuz yönde psikolojik anlamda da etkilemektedir fakat psikolojik kötü oluş hali birçok patolojik duruma da sebebiyet verebilmektedir. Genel anlamda depresyon belirtileri ile benzerlik gösteren tükenmişliğin psikolojik belirtileri şu şekilde özetlenebilir: duygusal bitkinlik, çökkün duygu durumu, kaygı hissi, öz değerle alakalı problemler, yetersizlik hissi, sıkışıklık hissi, içsel daralmaların artması, hızlı öfke, hızlı pişmanlık, verilen kararların

arkasında duramamak, iradi problemler, zihinsel durgunluk ya da zihinsel becerilerde azalma hissi, düşünme problemleri, hayattan ve işten genel olarak zevk alamamak, sosyal endişe, pasif agresif bir boyuta gelme(Izgar, 2001).

### 2.3.Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

İş ve iş yeri bağlamında değerlendirildiğinde eğitim kurumlarında ortaya çıkan tükenmişlik sendromunun bireyler açısından birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerin birden çok alt başlığı vardır fakat açıklayabilmek adına temelde iki ana başlığa ayırmak mümkündür(Keser, Yılmaz, & Yürür, 2012, s. 43). İlki “Örgütsel Nedenler” ikincisi ise “Bireysel Nedenler” dir.

#### 2.3.1. Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Nedenleri

Bireyin yaşadığı problem salt tek bir nedene indirgenemez bu noktada tükenmişlik sendromuna neden olan birden fazla neden ile karşılaşmaktadır. İnsan sosyal bir varlıktır ve yaşamla iç içe olmanın getirdiği olumlu, olumsuz dış etkenlere de açıktır. Belirli bir kültürde bireyin içinde bulunduğu örgütsel normlar beklentilerini şekillendirebilir. Etkileşimsel bir alan bazında değerlendirildiğinde de sonuç olarak doğrudan ve dolaylı yollardan tükenmişlik sendromunun örgüt kültürü ile yakından bir ilişkisi vardır. Örgütsel açıdan tükenmişlik sendromunu, genelde; aşırı iş yükü, rol çatışması, ahlaki değerler, yıldırma davranışları ve tutumları başlıkları ile açıklamak mümkündür(Arı & Bal, 2008, s. 139).

Başka bir anlamda değerlendirilecek olunursa; çalışanın belirlenen saatler dışında da çalışması, günün neredeyse bütününe çalıştığı kuruma vermesi veya düzensiz mesai saatleri kişinin örgütsel ve sosyal yaşamında uyum problemi yaşatabilir. Sosyal yaşamına yeterince zaman ayıramayan kişi, bunun yansımalarını bağlı bulunduğu kuruma verimsizlik, iş motivasyonu düşüklüğü gibi unsurlarla yansıtabilir. Kişinin sosyal hayata ve iş hayatına entegrasyonu düştüğünde enerjisi de doğru orantılı şekilde düşecektir. Bu konu tükenmişlik olarak tanımlanan kavramın yaşanmasına neden olabilmektedir. Hem bireysel manada bir verimsizlik hem de iş anlamında bir verimsizlik ortaya çıkabilmektedir.



Tükenmişlik sendromuna neden olan bir diğer faktörde fazla iş yükünün örgüte tükenmişlik olarak etki etmesidir. Birey bu noktada verilen işin ağırlığını almayacak kadar tecrübesiz olabilir veya tam aksine bireyin yetkinliği etik dışı kullanılıp görev ve sorumlulukları arttırılabilir. Her iki durumda da bu tutum bireye bir yıldırma davranışı olarak yansıyabilir. Bu davranış yalnız iş yerinde değil sosyal yaşamda da sürdürülebilir. Etkileşimsel olan iş ve sosyal yaşam döngüsü zedelenebilir. Bu da kişiye gelişiminin engellenmesi, verimli çalışmama, hayattan zevk alamama, ilişkilerinin bozulması, fizyolojik ve ruhsal sağlığının bozulması, örgütteki imajının zedelenmesi gibi hususlarda yansır(Yılmaz, Özler, & Mercan, 2008, s. 352). Tüm bu sayılan durumlar ortaya huzursuzluk ve tükenmişliği çıkarır.

Yapılan araştırmalarda, yaşanan yıldırma davranışı ile kişisel başarı arasında negatif yönde; tükenmişlik ve duyarsızlaştırma arasında da pozitif yönde bir korelasyon olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu veriler ışığında yıldırma davranışının ve tükenmişliğin kişisel başarıyı olumsuz etkilediği yönünde verilere ulaşmak mümkündür(Karsavuran, 2011, s. 232). Kişilerin kendileri hakkında düşündükleri ve içerisinde buldukları iş pozisyonu arasındaki çatışma da tükenmişliği arttıran faktörler arasında sunulabilir.

Örneğin; kişinin kendisine ait yeteneklerini gerçekleştirmediği işler, yapmak istediklerini sunamadığı veya kendini ifade edemediği pozisyonlarla tükenmişliğin yakından ilişkisi vardır. Kendisini gösteremeyen birey, yaşamsal iyi oluştta bir kayıp yaşamaktadır. Bu nedenle kendisiyle çatışmakta ve tam verim sağlayamamaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde kendini gerçekleştirmek kişi için ulaşılması arzulanan bir noktadır. Kişi buna örgütsel anlamda veya bireysel anlamda ulaşamazsa yaşadığı çatışmalar tükenmişliğe neden olabilir.

Kişinin üretkenliği ve bunun çalıştığı iş yerine yansımaları da bireyin kendisi için uygun gördüğü rol ve beklentilerle yakın ilişki içerisinde. Kişi çalışma hayatında gördüğü bireysel tatmin ve emeğinin karşılığının önemsenmesi ile üretkenliğini arttırmaktadır. Aksi durumlar vardır fakat bunlar yaşanan iş stresinin birey için üretkenliği tetikleyici boyutta olması ile alakalıdır(Kulualp & Sarı, 2019, s. 217). Bazı bireyleri yoğun iş yükü üretken hale getirebilir fakat bu üretkenlik maruz kaldıkları stres kaynakları arttıkça, takdir edilmedikçe, kendisine ve işine yabancılaştıkça tükenmişliğe neden olan bir

faktördür. Kişi bu noktada etik dışı olsa da maruz kaldığı durumlardan dolayı üretkenliğini durdurabilir.

Kurum içi adaletsizlik ve eşitsizlik de çalışanın tükenmişlik sendromunu yaşamasına neden olan faktörler arasındadır. Örgüt kültürü içerisinde haksızlıklara maruz kalmak, her insanın ve çalışanın hak ettiği saygıyı ve emeğinin karşılığını alma durumunu yaşayamamak etik bir problemdir. Bu problemin bireye yansması tükenmişlikle somutlaşmaktadır. Bireyin ücret eşitsizliği, iş yapılırken hileli veya yasal olmayan yollardan yapılması, haksızlık olgusunun gündemde olması, çalışanın emeği ile aldığı ücret arasında afaki farklar olması, uygun olarak hem sözel hem maddi ödüllendirme yapılmaması tükenmişliğin başlıca nedenlerindedir(Maslach, Schaufeli, & Leiter, Job Bournet, 2001, s. 414). Bu noktada birey hem kendine hem iş yerine karşı bir nefret besleme potansiyeline sahip olacak hem de duygusal olarak çok fazla yıpranacaktır.

### 2.3.2. Tükenmişlik Sendromunun Bireysel Nedenleri

Tükenmişlik sendromunu etkileyen bir diğer neden, bireysel nedenlerdir. Bireysel nedenler kişinin karakter özellikleri ile açıklanabilir. Bireyin kişiliğini belirleyen temel parametreler onun örgüte karşı yaklaşımını da belirlemektedir. Kişinin demografik özellikleri, önemli ölçüde etkili olabilmektedir; yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu yaşama bakışını belirleyen etmenlerden de oldukları için tükenmişliğini de etkiler(Keser, Yılmaz, & Yürür, 2012).

Bireyin kişilik özellikleri dikkate alındığında çalıştığı konuma veya mesleğe bağlı olarak tükenmişlik riski de ölçülebilir bir hâl alabilmektedir. Bireyin demografik özellikleri ve kişilik yapısı, yaptığı meslek grubuna veya bulunduğu konumdaki işin tanımına uygun olarak farklı düzeylerde tükenmişlik riskini sunabilen veya ölçebilen parametrelerdendir. Bireyin beklentileri yaşamındaki önemli durumların şekillenmesine neden olur. Kişinin kendisi hakkındaki olumlu beklentilerinin tükenmişliği azaltması beklenirken beklentinin olumsuzluğunun tükenmişliği arttırması beklenilebilir(Süren, Örucü, & İzci, 2016, s. 252).

Bahsi geçen durumu bir diğer noktadan da ele almakta fayda vardır. Eğer işinin kendisi hakkında olumlu beklentileri gerçek dışı ise ve bu beklentilerin karşılanma imkânı örgüt içerisinde sağlanamayacak durumda ise bu şekilde de bir tükenmişlik yaşanabilir.

Kişinin kendisi hakkındaki olumlu beklentilerinin gerçeğe uygun niteliklerde olması da önem arz eden bir durumdur. Bazı bireylerin işe başlangıç beklentileri özellikle maaş, statü, sorumluluk, yükselme gibi kişilerin kendileri için belirledikleri sürede olmazsa kişilerde ani bir tükenmişlik hali gözlemlenebilir.

Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre genç çalışanların tükenmişlik durumlarının kendilerine oranla daha yaşlı olan yaşlı çalışanlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir(Karsavuran, 2011, s. 79). Buradaki temel etkende beklentidir. Gelecek kaygısı içerisinde olan genç çalışanların yaşam düzenlerini kurabilmeleri adına işlerine ve kariyerlerine odaklandığı işlerinde umdukları maaş, statü, saygınlık gibi belirleyicileri bulamadıklarında ise moral bozukluğuyaşadıklarına ve bu durumun işlerine ekseriyetle yansıdığı düşünülmektedir.

Yine aynı araştırmada(Karsavuran, 2011, s. 230) hizmet sektörü çalışanlarının verileri üzerine yapılan incelemeler sonucunda cinsiyet faktörünün tükenmişlik sendromu ile yakın ilişkisi olduğunu ve bu düzlemde değerlendirildiğinde de kadınların içgüdüsel ve biyolojik faktörler nedeniyle tükenmişlik sendromuna yakalanma riskinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.Medeni durumunun da tükenmişlik sendromu üzerinde belirleyici etkisi olduğunu ve bu etkinin evli bireylere kıyasla bekâr olan bireylerde daha yüksek risk barındırdığı açıklanmıştır. Başka bir açıdan var olan durum değerlendirilecek olan tükenmişlik sendromunun belirtilerinin ve olumlu-olumsuz gidiş göstergelerinin, genetik, cinsiyet gibi faktörlerle nitelendirildiğinde depresyon gidişatı ile ilişkili olduğunu söylemek yanlış olmaz. Demografik özellikler ele alındığında son olarak eğitim düzeyinin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkilerini açıklamak gereklidir. Eğitim düzeyi ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki orantılıdır. Kişinin eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de aynı oranda arttığı görülmektedir(Polatçı, 2007, s. 58).

## 2.4. Tükenmişlik Sendromu İle İlişkili Kavramlar

### 2.4.1. Ekonomik Kaygı

Ekonomik kaygı ile bireyin tükenmişlik sebepleri birlikte ele alındığında kişilerin ekonomik kaygılarının tükenmişliği beslediği söylenilebilmektedir. Ekonomik kaygı iki temel başlıkta ele alınabilir: makro nedenler ve mikro nedenler. Ekonomide yaşanan küresel ya da ulusal kriz, tehdit, tehlike gibi makro nedenler ile kişisel ve mesleki nedenler sebebiyle yaşam standardının düşmesi, geçim sıkıntısı yaşaması gibi mikro nedenler olmaktadır. Ekonomik kaygı, çalışanların gelir kaynaklarındaki değişim sebebiyle fiziksel ve ruhsal olarak etkilenmesine neden olmaktadır(Arpacı & Özek, 2019, s. 106).

Çalışanların tükenmişlik yaşamalarındaki belirleyici noktalardan biri olan gelir düzeyindeki memnuniyetsizlik, emeğin karşılığını alamamak, kişinin kazancını yetersiz bulması bu bağlamda değerlendirilir. İnsanların kendisini güvende hissetmemesi, gelecek kaygısı ve ekonomik kaygı ile yakından ilintilidir. Yapılan araştırmalarda gelir düzeyi ve tükenmişlik arasında da bir ilişki olduğu, aynı zamanda benliklerin doğru sunumu için önemli olduğunu söylemek mümkündür(Demir & Demirel, 2012, s. 514).

### 2.4.2. Depresyon

Depresyon, hayatın her alanında sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Temelinde depresyonu açıklarken hayatın belirli bir döneminde kişinin öncesinde yaptığı işlere, kişilere, eylemlere, kendisine eskisi kadar ilgi duyamaması yatmaktadır. Depresyon yaşayan kişilerde beliren genel duygu hali çökkün hissetmektir. Kişi eğer yoğun bir şekilde karamsarlık, mutsuzluk, umutsuzluk ve hüznü hissediyorsa işlevsel anlamda kayıp yaşayamaya kadar varabilecek bir patolojidir. Depresyon yaşayan bir kişi işine karşıda olumsuz duygu ve düşünce yansıtması yapmaktadır. Depresyondaki kişilerin benlik algısı hakkında ciddi olumsuzluklar meydana gelmektedir. Depresyonun genel nedenlerinden biri strestir. Yoğun stres altında yaşayan kişilerin iş yeri memnuniyetsizlikleri de doğru orantılıdır(Sağır, 2015, s. 39).

Tükenmişlik kavramı ve depresyon birbirine benzeyen fakat ayırıcı unsurlarda barındıran konulardır. İki kavramın benzerliklere sahip olması, aralarındaki farkları izah etmek için yapılan çalışmalara yön vermiştir. Yapılan araştırmalarda, tükenmişliğin alt

boyutlarından biri olan duygusal tükenme kavram içeriğinin benzerliğini ortaya koymuştur fakat duyarsızlaşma ve kişisel başarı kavramları ile benzerlik taşımadığını söylemek mümkündür. Depresyon ve tükenme arasındaki en bariz farklılık ise depresyonun sadece iş yaşamına indirgenemeyecek bir kavram olmasıdır. Depresyon, yaşamın birçok alanında karşımıza çıkabilen, birden çok parametresi olan bir kavramdır.

#### 2.4.3. Stres

Tükenmişlik, kendisini özellikle duygusal ve fiziksel alanlarda yaşanan yıpranmayla ortaya çıkarır. Tükenmişliğin en sık görüldüğü mesleki alanlar, insanlarla iletişime geçme zorunluluğu olan alanlardır. Bu konuyu yönetememek ya da stresle baş etmeyi yönetememek beraberinde stres yoğunluğuna etki ettiği kadar tükenmişliğe de etki edecektir. Duygusal taleplerin yoğun olduğu iş alanlarında yaşanan tükenmişlik, yaşama karşı olumsuz bir bakış açısı ile yönelmeyi de beraberinde getirir(Güneş, Bayraktaroğlu, & Kutanis, 2009, s. 495).

Tükenmişliği ortaya çıkaran fazla sayıda stres unsuru bulunmaktadır. Genelleme yapılacak olursa bireylerin beden ve psikolojik sağlığını etkileyen her şey stres unsuru olarak ele alınabilir. Stres iş yaşamının bir parçasıdır. Stresinde kişileri olumlu ya da olumsuz etkilediği kısımlar vardır.

Eğer kişinin iş tatmini, verimi düşmüyor etkinlikleri daha dikkatli ve hata payını sifıra indirerek yapabiliyor yani stresi kontrol edebiliyor ise stresin olumlu yansıması demek mümkündür. Çalışan kişi işi konusunda yoğun stres yaşıyor ve bu stres kendisini durduruyorsa burada stresin tükenmişliğe yol açabileceğinden bahsetmek mümkündür. Kısaca tükenme, stresli durumlarla başa çıkma ya da iyi yönetme konusundaki başarısızlıktır(Aytaç, 2002).

#### Stres ve Gerilim

İş yeri kaynaklı yaşanan stres eğer kişi tarafından pasif agresif tavırlarla sürdürülmüş ya da tepkisel olarak dışa vurumu sağlanmamışsa bu durum içsel isteklerin tatmin edilmemiş olduğuna anlamına gelebilmektedir. Stres ve gerilim şiddetli olmadığı müddetçe çalışanın normal, yaşamsal faaliyetlerine etki etmez fakat iş ortamında kendisini huzursuz hissetmesine, hızlı öfkelenme ve gerginlik kaynaklı insanlarla çatışmaya girmesine sebep olabilir.

Aynı zamanda stresle oluşan gerilimindeeşlik ettiği durumlarda kişilerde sık sık yüksek kaygı belirtileri, güvensizlik, tatminsizlik, mutsuzluk, tükenmişlik, kararsızlık, dikkat problemleri, kolay tahrik olma, grup içi konuşulan her şeyi şahsi algılama ya da dikkatini daha fazla çekmesi, uç noktalara çekilme ve hassasiyet, alınganlık gibi durumların ortaya çıkması muhtemeldir. Gerilim ve stres iş tatminsizliğini ve tatminsizliğin örgütsel sonuçlarını çalışanın dışavurumunu da sağlar(Balcı, 2014, s. 15).

### **3. İŞ TATMİNİ, İŞ TATMİNSİZLİĞİ, İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ, İŞ TATMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

#### **3.1. İş Tatmini**

İş tatmini, bağlayıcı birçok nedenle ilintili olarak ele alınması gereken bir kavramdır. Bireyin yaşadığı sosyal çevre ve kişisel değerler bir bütün olarak ele alındığında duygusal ya da maddi anlamda iş tatmini etkileyen unsurlar bulunur. En genel manasıyla Bullock'a göre iş tatmini en genel düzeyde arzulanan işle alakalı elde edilen veya edilmeyen deneyimlerin bütününe bakarak dengelenen sonuçların bütün olarak ele alınmasıdır. Vroomise iş tatmini çalışanların algılanan duygularına, düşüncelerine ve davranışlarına göre yapılan değerlendirmeler sonucunda iş tutumlarının bir ölçütü olarak açıklamıştır(Şimşek, 1995, s. 91).

İş tatmini, göreceli bir kavram olup kişinin işi hakkında algılarına bağlıdır. Elde edilen sonuçlar ve genel süreçten memnuniyet sağlanması iş tatmini ya da doyumunu olarak açıklanabilir. Bireyin normlarına, değerlerine ve beklentilerine uygun iş ve iş koşullarını algılamasına karşın geliştirdiği içsel tepki iş tatmini oluşturmaktadır. İş tatmini dinamik bir kavramdır. Kişisel ve öznel tutumların içerisinde bulunması nedeniyle değişken ve hareketli bir yapıya sahiptir. Kişilerin iş ve iş yerinden memnun olması, iş tatmini sağlaması bir defaya mahsus takip edilmesi gereken bir süreç değildir. Aylık ya da yıllık periyotlarda iş ve iş yeri hakkında sağlanan tatmin değişkenlik gösterebilmektedir(Çekmecelioğlu H. , 2005, s. 28).

İş tatmininin değişken bir kavram olmasının temel nedenlerinden biri ise kişilerin beklentisi ve bu beklentinin nasıl karşılandığı konusundaki farklılıklardır. İş tatmini, beklentiler ve deneyimlenenler arasındaki farkı da açıkça ifade eden bir kavramdır.

#### **3.2. İş Tatminini Etkileyen Nedenler**

İş tatminini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Kişilerin iş ve mesleğe bakış açısıyla farklılaşsa da genel anlamda iş tatmininin belirlendiği ölçütler; ücret, işin kendisi ya da yapısı, çalışma ortamının uygunluğu, bağlı bulunulan işte sunulan yükselme imkanı, çalışan kişinin diğer mesai arkadaşları ile kurduğu ilişkiler, iş sürdürülürken işin idari kısmının yani yöneticilerin çalışanlara karşı olan tutumu, kişilerin mesleklerinin statü anlamında toplumsal yerleri ve iş karşılığında alınan ücret haricinde çalışanların

motivasyonunu arttırmak için verilen ödüller önemli faktörler olarak sayılabilir(Şimşir & Seyran, 2020, s. 25).

### 3.2.1. Ücret

Çalışma isteği, genel anlamda bakıldığında birçok ihtiyacın karşılanması temelli yapılan bir organizasyondur. Kişilerin başta maddi ihtiyaçları daha sonra bireysel, toplumsal, ruhsal ihtiyaçları için iş yaşamı önemlidir. Ücret ise iş tatminin sağlanması hususunda bağlayıcı nedenlerden biridir. Çalışan kişinin ihtiyaçlarının karşılanması için yani kişinin alım gücünün sağlanması için gelirinin olması gerekir. Yaşanılan toplumsal ve ekonomik zorluklar göz önüne alındığında kişilerin yaşamda alım gücünün düşük olması, ihtiyaçların fazlalaşması ücret konusunu daha önemli bir hâle getirmiştir. Ücret, örgütsel manada kişinin yaptığı iş karşılığında aldığı maddi değerlerdir. Kişinin aldığı ücretinin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmesi ya da yetmemesi durumu iş tatmini ile yakından ilişkilidir.

Adil bir ücret dağılımı yapıldığında kişilerin daha mutlu olduğunu söylemek mümkündür. Ücretler belirlenirken dikkat edilmesi gereken hususlar ise yapılan işin, emeğin hakkını maddi anlamda teslim edebilmek olmalıdır. Yapılan çalışmalar, çalışanların ücretini kendi iş ve meslek çevresiyle kıyaslayarak algılarında belirlediklerini açıklamaktadır. Bu noktada ücretin belirlenmesinde adiliyet ve eşit işe eşit ücret prensibi uygulanmalıdır(Aydemir & Erdoğan, 2013, s. 129).

### 3.2.2. İşin Kendisi

İş yerinde çalışan kişinin hem bireysel hem örgütsel anlamda değerlendirildiğinde işe karşı sevgi ya da ilgi duyması önemlidir. Çalışan kişilerin işlerini severek yapmadıkları bir ortamda olduğunu düşünmek iş tatmini sağlanamamasına neden olur. Yapılan işin sevilmesi, çalışanın üretkenliğini arttırıcı bir unsurdur. İşin kendisi hususunda; iş tanımı içerisinde kişinin üretebildiği, katma değer sağlayabildiği, sorumluluk alabildiği ölçüde iş tatmini sağlanmaktadır. Sorumluluk hissini fazla olduğu işlerde kişilerin işlerine karşı aidiyet geliştirebildiklerini söylemek mümkündür(Çekmecelioğlu H. , 2005, s. 30).



### 3.2.3. Çalışma Ortamı ve Çalışma Ortamındaki İlişkiler

Çalışanlar -iş tanımına göre değişiklik gösterebilse de- zamanlarının azımsanamayacak bir kısmını iş ve iş yerinde geçirmektedir. Çalışılan ortamda fazla zaman geçirilmesinden kaynaklı olumlu veya olumsuz birçok duruma tanıklık edebilmektedirler. Özellikle yoğun iş temposuyla çalışılan yerlerde kişiler daha güvensiz yaklaşımlarda bulunabilmektedir. İş yeri ortamında var olan güvensizlik, yüksek risk, işten çıkarılma gibi durumlar iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aynı ölçüde grup içi rahatlık ve samimiyet sağlanabilen çalışma ortamlarında ise iş tatmini sağlanmaktadır(Şimşir & Seyran, 2020, s. 29).

### 3.2.4. Terfi İmkânı

Çalışanlar emek harcadıkları ve karşılığını başarı ile aldıkları dönemlerde emeklerinin karşılığını hem maddi hem de statüsel olarak beklerler. Bu beklenti beraberinde iş yerinde yükselme isteğine sebebiyet verir. Çalışanlar için iş bir kariyer yoludur, kariyerlerini yapılandırdıkları iş yerlerinde terfi imkânı olmaması, kısıtlı olması ya da yükselme ortamının adil ve şeffaf olmaması iş tatminsizliğine sebep olur. Bireysel başarının takdir edilmediği iş yerlerinde çalışanlar, iş yerinin örgütsel başarısını düşünemezler. Çalışanların başarısı yükselme istekleri ile doğru orantılıdır. Yükselme imkanının olmadığı iş yerlerinde iş tatmini daha düşük düzeydedir(Demirel & Özçınar, 2009, s. 133).

### 3.2.5. Yöneticilerin Tutumu

İş yerlerinde doğru bir çalışma ortamı ve çalışma ilişkilerinin oluşturulması için iş yeri yönetiminin tutumları önemlidir. Yöneticiler tarafından çalışanlara yönelik yapılan iyimser yaklaşımlar, iş takdiri, emeğin karşılığını verebilme durumu, hitabet, insani ilişkilere dikkat edilmesi ve saygı ortamının korunması iş tatminini sağlandığı bir iş ortamı oluşturmak için önem teşkil eder(Çekmecelioğlu H. G., 2007, s. 84).

### 3.2.6. Statü

Statü, toplumsal bazda açıklanabilecek bir kavram olmasına ek olarak iş iklimi içerisinde de düzeni sağlamak ve devam ettirmek için kişilerin konumlandırılması daha kolay bir yönetim sağlamaktadır. Çalışanların, iş yerinde yaptıkları işlerin ne denli önemli olduğunu hissedebilmesi gereklidir. Statüsel yönetim yaptırım gücünü artırır.

Buradadikkat edilmesi gereken husus çalışana verilen statünün etkin ve verimli kullanımını sağlamaktır(Özpehlivan, 2018, s. 52).

### 3.2.7. Ödüllendirilme

Çalışanlar, işleri hakkında eylemde bulunurken yahut bir eylemi gerçekleştirdikten, iş hakkında bir başarı elde ettikten sonra takdir edilmek isterler. İnsan doğası gereği davranışsal olarak pekiştirme yapmak için, ödül sistemine ihtiyaç duyar. Ödüller maddi olabileceği gibi manevi de olabilir.

Çalışan kişilerin, örgüt içerisinde devamlılığı istenilen durumlarda ödüllendirilmesi iş tatminini de sağlar. Ödüllendirme yapılırken de dikkat edilmesi gereken hususlar vardır; liyakatli davranmak, şeffaf olmak, durumu somutlaştırmak ve ödülün neden verildiğinin bilgisini vermek, ödüllendirme yapmak için sağladığı üretkenlik ya da katma değerinin ölçülebilmesi ve ödül beklentisine göre maddi ya da manevi ödüllendirme yapılması gerekmektedir(Şimşir & Seyran, 2020).

### 3.3. İş Tatminsizliği

İş tatminsizliği ve iş tatmini çalışan kişiler mevcut iş ve iş yerine dair algıları ile biçimlenmektedir. Çalışan kişi işi ile ilgili olumsuz yargılara sahip olduğunda genellikle bu süreç iş tatminsizliği ile sonuçlanmaktadır. İş tatmininin sağlanamaması durumu çalışan için bireysel beklentilerin yüksek olmasından kaynaklanacağı gibi bağlı bulunduğu iş ve iş yerinde bulunan durumlarında bu süreci belirleyen örgütsel bir yanı bulunmaktadır. İş tatminsizliği çalışanın verimine, yaptığı iş ile arasındaki bağlılığın azalmasından kaynaklı işe veya kendisine karşı yabancılaşmasına sebep olmaktadır(Atilla, Yıldırım, & Baysal, 2019, s. 38).

İş tatmininin bir iş yerinde sağlanamamış olması belirli kontrollerle tespit edilmelidir. Kişinin örgütsel davranış bütünlüğüne ulaşmasının önündeki en önemli etkenlerden birisi iş tatminsizliğidir. İş tatminsizliği beraberinde birçok fizyolojik ve psikolojik soruna sebep olmaktadır. İş ve iş yerine bağlı tatminsizlik yaşayan kişilerde psikosomatik (psikolojik ağrılar, psikolojinin olumsuz etkilenmiş olmasına bağlı ortaya çıkan fizyolojik bozulmalar) ortaya çıkmaktadır(Kök, 2006, s. 294). Psikosomatik belirtilerin başında mide kasılmaları, kas kasılmaları, uyku ile alakalı problemler ve uyumsuz davranışlar sergilenebilmektedir.

İş tatminini sağlayamamış olan çalışan, aynı orantıda iş doyumunu ile alakalı sorunlar yaşama durumuna da açık olduğundan çalışanın işe bağlılığının azalması, yaptığı işten uzaklaşma isteğinin baskın olması, iş veriminin olumsuz etkilenmesi, örgütsel sadakatini kaybetmesi gibi sonuçlar doğurabileceği söylenebilir. Bu durum iş tatminsizliğinin salt bireyi değil bağlı bulunduğu toplumsal grubu da etkileyebileceğini göstermektedir. İş tatminsizliğinin iş ve iş yerine etkileri dört ana tepkide ele alınmıştır. Bunlardan ilki, işten çıkma tepkisidir. Kişiler bağlı buldukları işi bırakmayı ve istifaaetmeyi düşünürler. İkincisi, söz hakkı tepkisi olarak isimlendirilir. Kişiler bu tepkide yaşadıkları iş kaynaklı bireysel ya da örgütsel sorunları işverenle konuşma ve tartışma yoluna gider. Üçüncüsü, sadakat tepkisidir. Bu tepkide kişiler iş ve iş yeri hakkında gelen tüm eleştirilere kulak asmadan devam etmeyi ve kendiliğinden değişim sağlanması için beklemeyi tercih ederler. Dördüncüsü, ihmal tepkisidir. Bu tepkide kişiler iş ve iş yeri hakkında meydana gelen olayları umursamaz, var olan durumların kötü gitmesine izin verirler (Robbins & Judge, 2015).

### **3.4. İş Tatmini ve Tatminsizliğinin Örgütsel Açıdan Önemi**

İş tatmininin örgütsel açıdan önemini belirleyen durumlar, iş tatmininin verimliliğe olan etkisi ile yakından ilişkilidir. İş tatmini ve iş verimi üzerinde yapılan araştırmalar birbirleri üzerinde yüksek pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermekle birlikte, iş tatmininin bireysel etkilerinden daha fazla örgütsel iyi oluş üzerinde etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır (Kök, 2006, s. 294). Başarılı olma hazzına ulaşan çalışanlar, örgüt içerisinde de aynı verimliliğe ulaşma isteğine sahip olurlar. İş tatminine bu açıdan bakıldığında beraberinde çalışma hazzını da yükseltme konusunda önemli bir etkidir.

Kişilerin çalışma hayatında elde ettiği başarı hissi kendini gerçekleştirme üzerinde de etkin rol oynamaktadır. İş tatmini ve yabancılaşma arasında da bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. İş ve iş yerine yabancılaşan çalışanın işini yaşamının bir parçası olarak görmemesi ve bu nedenle zamanının ve emeğinin bir bölümünü kapsayan bir unsuru tanımaması beraberinde kendi özüne karşı da uzaklaşmayı, kendisinden yabancılaşmayı doğurur (Başaran, 1998).

İş tatmininin önemini arttıran özelliklerden bir diğeri, çalışanların işe devam konusudur. Kişiler eğer iş tatmini sağlayamazsa işi bırakma ya da işe devam sorunu da yaşayabilmektedir. Yapılan çalışmalar, çalışanların işe gelmemeleri, sürekli izin

kullanmaları ve iş devamsızlığı yapmalarının iş tatminsizliği ile yakından ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Çalışan kişiler, iş ile ilgili beklentileri karşılanmadığında veya beklenti ile algıları arasında mesleki olarak uyum sağlanmadığında iş tatminsizliği yaşarlar. İş tatminsizliği ise verimliliği olumsuz açıdan etkiler(Kök, 2006, s. 295).

Çalışan açısından iş tatmini sağlanmadığında kişisel yeteneklerin yeterince gösterilemediğini, iş doyumuna ulaşamayan kişilerin yaşamsal anlamda da doyum veya kendini gerçekleştirebilmekte zorlandıklarını, hayal kırıklığı yaşamaya daha elverişli hâle geldiğini, ihtiyaçlarının maddi ya da manevi olarak karşılanmadığı bir işte çalışmanın bireysel bozukluklara ve yaşam kalitesine etki ettiğini, verimsiz çalışma durumunun iş tatmini sağlanamaması ile yakından ilişkili olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışanların savunma mekanizmalarının iş tatminsizliği yaşandığı dönemlerde arttığını, stres ve gerilim ile kişilerin yaşamsal faaliyetlerinde de düşme yaşandığını, söylemek mümkündür.

Örgütsel anlamda iş tatmininin nedeni ise, iş tatmini sağlanmadığı durumlarda; düşük performans, grup içi uyum seviyesinin azalması, iş gücü devri, devam problemleri, işe ilgisizlik ve akabinde bağlı bulunduğu mesleğe göre değişkenlik gösterse de iş kazalarına da neden olduğunu söylemek mümkündür(Şimşir & Seyran, 2020).

#### **4. ÖZEL EĞİTİM KURUMU ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNLERİNİN TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEME DURUMLARININ İŞ ETİĞİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ**

Tükenmişlik sendromu kavramı, içerisinde özellikle hizmeti barındıran tüm sektörler için daha sık karşılaşılan durumu olan bir kavramdır. Bu kavramın hizmet içeren sektörlerde karşımıza bir etik problem olarak çıkmasının nedeni insanlara karşı duyulan sorumluluğun somut olan nesnelere kıyasla daha fazla olmasına dayandırılmıştır(Ardıç & Polatçı, 2008). Bu bilgilere istinaden özellikle insan ile ilişkili tüm alanlarda hizmet veren kurum ve kuruluşların çalışanlarının ve yöneticilerinin ilgili pozisyonlarda tükenmişlik sendromuna yakalanma riski daha fazladır. Bu alanlardan biri de özel eğitim sektörüdür.

Eğitim alanında yaşanan özelleşme noktasındaki artış eğitim sisteminin sınava hazırlık konusundaki eksikliklerini gidermek amacıyla açılan ticari kuruluşlardan olan kolej, özel eğitim kurumları, kişisel gelişim ve eğitim kurslarının açılmasına neden olmuştur. Türkiye özel eğitim kurumlarının yoğun olduğu ülkelerin başında gelmektedir. YÖK'e bağlı üniversitelere hazırlık ve MEB'e bağlı kamu eğitim kurumları olan özelliklere liselere hazırlık ve ara sınıflarda yoğun bir tempoyla çalışmalar yürütmektedir. Eğitim sektörünün özelleşmesi ile ortaya çıkan özel eğitim kurumları bünyelerinde hem atanamamış öğretmenler hem de diğer kamu ve özel sektörde çalışan öğretmen barındırmaktadır. Öğretmenlerin bu sektörde var olabilmeleri yetkinlik düzeyleri ile ilintili olduğu kadar düşük ücret politikaları ile de ilintilidir.

Özel eğitim sistemi, içerisinde çalışan öğretmenleri; mesai saati fazlalığı, statüye ait beklentilerini karşılamaması, öğrenci-öğretmen ilişkisinin farklılaşması, sosyal güvencenin birçok kurumda bulunmaması, sürekli memnun etme amacı, idari kadronun aynı zamanda ticari faaliyetleri de yönetmesi nedeniyle çatışmaya açık olması kişilerin yaşamsal enerjilerini, bireysel fayda sağlama güçlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bahsi geçen sebepler bireyde tükenmeye neden olabilmektedir(Şanlı & Tan, 2017, s. 138).

Tükenmişlik hissi yaşayan insanlar, özellikle fiziksel ve psikolojik manada aşırı derecede yorulmuş hissetmektedirler. Bu durumunun getirisi olarak da ilgili işe yoğunlaşamama, işleri erteleme, iş ile olmayan farklı alanlarda gereksiz zaman

harcama, gereksiz detaylarla uğraşmayı tercih etme, dikkat eksikliği ve diğer insanlarla iletişim kurmamaya çalışmak gibi birçok fiziksel, sosyal, psikolojik reaksiyon gösterebilirler. Bu durum iş etiği açısından uygun olmayan davranışlarda bulunmayı da peşi sıra getirmektedir.

Yaşamlarının genel akışını bozan ve işlevselliklerinde görünür bir olumsuz etkiye sahip olan tükenmişlik durumu ile mücadele edebilmek adına sergiledikleri davranışlar birçok bozulmayı da beraberinde getirmektedir. Genel bir yaşam memnuniyeti elde edemeyen kişiler, iş yaşamlarında, aile ortamlarında, kendileri ile baş başa kaldıklarında huzursuzluk, görevlerini yerine getirememe, genelde yalnız kalmayı tercih etme gibi sorunlar yaşamaktadırlar. Tükenmişliğin sebep olduğu öfke davranışı, kişilerin çevre ve örgüt bilinci ile yaşamlarına engel olabilmektedir. Kimseye tahammül edemeyen bu kişiler genelde geçici rahatlama yöntemlerini kullansalar da gerçek manada bir düzelmeyi tek başlarına sağlayamamaktadırlar (Yılmaz, Yazıcı, & Yazıcı, 2014, s. 140).

Bu kişiler işte yaşadıkları tükenmişlik sendromu ile başa çıkabilmek adına henüz bir özel eğitim kurumu ile ilişkileri sürerken başka bir kurum ile anlaşma yoluna gitmeyi tercih edebilirler. Yaşadıkları durumun ortam değiştirdiklerinde düzeleceğine olan inançları iş ve sosyal yaşam sadakatsizliğine neden olabilir (Önder, 2016). Kişilerin yaşamış olduğu değersizlik duygusuna paralel olarak aidiyet hissedememesorunu öncelikle işe alım süreçlerinde insan kaynakları departmanındaki yönetici tarafından uzun bir sohbetle algılanmalı, bu sorun kişinin iş verimliliğini önemli ölçüde etkileyecek olan bir değişken olarak algılanmalı ve mevcut durum önceden saptanmalıdır.

Kişilerin yaşamış olduğu bu sorun, iş etiği açısından değerlendirildiğinde salt verimsizlik ve psikolojik bir problem olarak algılanmaktan ziyade fizyolojik problemlere de sebebiyet vereceği için iş güvenliği kapsamında yer alan iş kazalarına yaşamış oldukları dikkatsizlikler, dalgınlıklar nedeniyle sebebiyet verebilecek konumdadır. Kişinin özellikle bağışıklık sisteminde yaşanacak bozukluklar ve psikosomatik belirtiler gösterebilme durumu da göz ardı edilmemelidir. Örneğin kişinin yaşadığı psikosomatik belirtiler vücudunda olmayan hastalıkları da yaşıyor gibi görünmesine ve yaşamasına, belirli davranışsal bozuklar ortaya çıkarmasına kadar uzanan önemli sorunlar ortaya çıkaracaktır. Sık izin alma, örgütsel davranışları ve

sosyal davranışları sergileyememe, etik uyumsuzluklarla ortaya çıkma, cinsel ve fizikselsaldırıya meyil gibi birçok sorunun nedeni olma potansiyeline sahiptir. Kişilerin toplumsal normlar dışında hareket edebilmeleri ihtimali bu noktada akılda kalması gereken bir konudur(Arı & Bal, 2008, s. 137).

Bu şekilde çalışmaya devam eden bireyin temelde, düşük üretkenliğe, iş yerinde verimsizliği arttırmasına, iş doyumunun belirgin oranda düşmesine ve örgütselbağlılığın azalmasına neden olacağı gerçeği unutulmamalıdır (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, s. 406). Yapılan araştırmalar tükenmişlik sendromuna sahip bireyler örgütsel bağlılıklarının azalmasına paralel hem duygusal hem fiziksel olarak işe devam etme isteklerinin azaldığını belirtmişlerdir(Demir & Demirel, 2012, s. 522).

Çalışanların performanslarında gözle görülür bir düşüş, işten ayrılma, memnuniyet düzeyinin düşmesi gibi bağlı bulunan kurumu maddi ve manevi açıdan zarara uğratabilecek yanlış davranışlar sergilenmesi söz konusu olabilir. Bu tutum ve davranışlar iş etiği açısından tasvip edilen durumlar olmamakla birlikte kişinin şahsi sorunlarını iş yerine yansıtması da bu çerçevede değerlendirilebilir.

Örgütsel anlamda değerlendirildiğinde iş etiğine uymayan bir diğer davranış örüntüsü ise yöneticilerle kurulan ilişkilerde yaşanan rol sorunlarıdır. Kişinin davranışları, yöneticisinin nazarında da olumsuz değerlendirmeye tabidir. Bu noktada kişinin rol çatışmalarının artması ve yükselmedurumunun söz konusu olması gibi beklentileri de karşılanamamakta ve bu duruma istinaden kişinin tükenme düzeyi de artmaktadır. Aslında kişinin tükenmişliği onu hak edebileceği olumlu konum ve rollerden de men edebilme potansiyeline sahiptir(Keser, Yılmaz, & Yürür, 2012).

Duygu durum bozukları ve tükenmişlik sendromunu ele alan konularda çalışan kişilerin ortak yargılarından biri de kişinin genel yaşam düzenini bozduğu yönündedir. Konuyu diğer bir yönden, yani kişinin tükenmişliğine neden olan etmenin bağlı bulunduğu iş yerinden kaynaklandığı noktasından ele alınırsa; kişinin iş yükü, çalışma saatlerinin fazlalığı, iş yeri dışında kendi yaşamına dair zaman ayıramaması da iş etiğine aykırıdır. Kişinin temel hak ve özgürlüklerinden men edildiği birçok firma bulunmaktadır. Çalışanın sosyal bir hayatı olduğu konusunu göz ardı eden iş yerleri kişilerin tükenmişlik riskini arttırmaktadır.

Çalışanların, sosyal sorumluluklarını iş yerinden zaman ayırıp yerine getirememesi bir çıkmazın içerisinde sürüklenmelerine neden olabilmektedir. Ruhen tükenme ile başlayan tükenmişlik sendromu kişinin veya daha geniş anlamda insanın birinci dereceden ihtiyacı olan sosyallik durumuna aykırıdır(Gültekin, ve diğerleri, 2008). MaslachModeli'ne istinaden kişilerin bu durumda yaşama karşı duyarsızlaştıklarını söylemek mümkündür(Arı & Bal, 2008, s. 144). Tükenmişlik durumunun ölçülebilir boyutları değerlendirildiğinde, duygusal tükenmenin kişide başta özgüven eksikliği olmak üzere; yetersizlik hissine, gerginliğe, sinirliliğe, öfkeye ve yıpranmışhissetmeye neden olmaktadır.

İş yerinde harcanan emeğin maddi ve manevi olarak karşılık bulamaması da etik bir problemdir. Aynı zamanda çalışanların iş yeri ile arasındaki duygusallığı temsil eden duygusal emek kavramı ve bu kavramın istismarı da çalışanların tükenmişlik boyutunu arttırmaktadır. Hochschild'in 1983'de yaptığı bir çalışmaya göre kişilerin iş yerindeki yöneticilerin istediği biçimde şahsi duygularını kontrol etme durumları ve bu durumla birlikte hizmet vermeye çalışmaları çalışanların temel duygusal alanlarını da engellemektedir. Bu engelleme, ortaya büyük bir stres ve duygusal tükenme sonucu çıkarmaktadır. Verilen bilgiler ışında söylenebilirki çalışanın duygusal tükenme yaşamasındaki temel neden duygusal emeğin çeşitli yollarla istismarıdır. Bu durum iş etiği açısından kabul edilebilir değildir. Çalışanın emeğinin karşılığını olumsuz şekillerde alması bireysel olarak da kendi emeğine yabancılaşma ve kendine yabancılaşmayı sağlamaktadır(Azırı, 2011, s. 79).

Maslach ve Jackson 1986'da yaptıkları bir araştırmanın sonucu olarak değinilen konu hakkındaki mevcut durumu üç ayrı başlıkta kategorize etmişlerdir. Bunlar kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmedir. Kişinin temelde yaşadığı duygusal tükenmenin sonucu olarak çalışan kişinin duygularının tükenmesine ve kendine olan inancının azalmasına ve kişisel başarısında buna istinaden gözle görülür bir azalma yaşanacağına işaret etmektedir(Kulualp & Sarı, 2019, s. 214).



#### 4.1. Özel Eğitim Sektöründe Yaşanan Tükenmişlik Sendromu Etkileriyle Ortaya Çıkabilecek Durumlar

Tükenmişlik sendromu konusunda ilk olarak araştırmacılar, bireysel faktörlerin üzerine odaklanılmışta olsa, tükenmişlik kavramının sınırlarının genişlemesi neticesinde tükenmişlik sendromu konusuna etki eden örgütsel problemler ve iş yerinde iş etiğine uygun olmayan davranışlar bulunmasının tükenmişliği arttırdığı yönünde yeni araştırmalar sürece eklenmiştir. Bu faktörleri temelde altı ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu başlıklar altında incelenen konuların çözüme kavuşturulması tükenmişliğin de azalmasına etki edebilecek derecede gereklidir. Kısaca bahsi geçen bu konular; iş yükü, kontrol, ödüllendirme, aidiyet, adalet ve değerlerdir(Işıkhan, 2007, s. 372).

İş yükü başlığında anlatılmak istenen durum, iş yükünün azlığının veya tam aksi iş yükünün fazlalığının eşit anlamda risk barındırmasıdır. Kişilerin insani olan diğer vazife ve ihtiyaçlarını gerçekleştirebilecek enerji ve zamana ihtiyacı vardır. Bu hususta iş yükünün dengeli olması önemlidir. Kontrol başlığında anlatılmak istenen ise, çalışanların bireysel özgürlüklerine sahip olabilme becerisidir. Çalışanın yetkisi ve sınırı içerisinde fikir beyan edebilmesi gerekmektedir. Çalışanın yetkisinin az veya hiç olmadığı tekelden yönetilen katı tutumlu iş yerlerinde tükenmişlik durumları meydana çıkabilmektedir(Ardıç & Polatçı, 2008, s. 89).

Ödüllendirme başlığı altında anlatılmak istenilen husus ise kişinin sergilediği emeğin karşılığını alabilmesine ek maddi veya manevi olarak ödüllendirilmesidir. Kişinin ödüllendirilmesi çalışan ve çalışmayanlar arasındaki farkında belirleyicisidir. Bu noktadan bakıldığında ise çalışmayanları da çalışmaya motive edecek bir güç olarak kullanılabilir. Çalışanın kendisini bağlı bulunduğu kuruma ait hissedebilmesi de duygusal tükenmenin önüne geçerek birlik duygusunu arttırıcı aynı zamanda verimlilik sağlayıcı bir kavramdır.

Çalışan kendisini bağlı bulunduğu iş yerine ait hissederse küçük olumsuz noktaları da göz ardı edebilir veya kendini daha az etkileneceği bir duruma getirebilir. Genel kurumsal düzen için, bir sistemin doğru ilerleyebilmesi adına önem teşkil eden bir diğer başlık adalettir. Kurum bazında değerlendirilecek olursa kurum içi adalet sisteminin varlığı bireyleri daha verimli hâle getirebilir. Emeğe saygının gösterildiği ve adil davranılan iş yerlerinde kurum sistematigi daha doğru değerlendirilebilir.

Kurumsallaşmanın da önünü açan bu kavram kişilerin haklarının sağlandığı ve göz ardı edilmediği iş yerlerinde verimliliği arttıracaktır(Arı & Bal, 2008, s. 143).

#### 4.1.1. Özel Eğitim Sektöründe Yaşanan Tükenmişlik Sendromu Etkileriyle Ortaya Çıkabilecek Bireysel Problemler

Kişinin var olan karakteri ve değerleri ile bağlı bulunduğu kurumun değerleri önemli ölçüde uyuşabilmelidir. Bu konu değerler başlığı altında incelenebilir. Etik kural ihlalinin engellenmesi için de gereklidir. Kişi kendi değerleri ile çatışan bir kuruma bağlı olarak çalıştığında kuruma karşı saygısını da yitirmekte ve tükenmişliği artmaktadır. Bunun engellenebilmesi için her bireye uygun davranılamayacağından kurum genel etik veya ahlaki ilkeler bazında işlevini sürdürmelidir. Sözü edilen başlıklarda bir eksiklik veya uyumsuzluk ve çatışma durumu meydana geldiğinde kişilerin tükenmişlik sendromuna yakalanma riski de artmaktadır(Önder, 2016).

Kişin en temelde sevdiği veya istediği mesleği seçmesinin önemini tükenmişlik vakaları incelendiğinde gözler önüne serer vaziyettir. Genel olarak iş etiği bazında konuşacak olunur ise bir çalışanın işe başlamadan önce o iş hakkında bilgi sahibi olması gereklidir. Çalışan çalışmak istediği veya çalışacağı kurumu, yapması gerek görev ve sorumlulukların bilincinde olmalıdır. Kendi kişisel veya örgütsel değerlerine uymayan kurumlarda çalışmamalıdır. İşin risklerini, çalışma düzenini, ücretini, güvencelerini ve kişisel olarak ona sağlayacağı maddi veya manevi olanakları analiz etmelidir. İşe girildiği varsayılırsa, bu noktada kişinin kendisini kötü hissettiği zamanlarda tükenmişliğin belirtilerine hâkim olması gerekmektedir. Var olan veya yaşanandurumu göz ardı etmek süreci zorlaştırabilir. Kısaca çalışan iş yerine girdikten sonra, eğer şu belirtilerin genelini görüyorsa; kişinin kendisini sıkıntılı, üzgün, agresif, hayata karşı umutsuz, kapalı kalmış, sıkışmış, çaresiz, güçsüz, suçlu, kaygılı, isteksiz ve verimsiz hisler yaşıyorsa kişi tükenmişlik sendromu yaşamaktadır(Işıksan, 2007, s. 372).

Tükenmişlik vakalarında kişi genellikle; duygusal ve sosyal olarak bozukluk derecesinde kaygılı, korkulu, bazı durumlarda paranoyak, felaket senaryoları hazırlayan, kontrolünü kaybetmiş hisseden, panik, sosyal ilişkilerini sınırlama, insanlarla iletişimde bulunmak istemeyen, kendisini ve diğerlerini sürekli eleştiren, aile ve evlilik sorunları yaşayan, başkalarına aşırı bağımlılık uyan ve gergin hisseden bir profilde karşımıza çıkmaktadır.

Tükenmişlik sendromunu zihinsel olarak yaşayan çalışan, kendisinde eğer şu belirtileri görüyorsa; dikkat eksikliği, yaptığı işe kendisini tam anlamıyla verememe, karar verme süreçlerinde korku ve yetersizlik, kendi değeri ile algılarının bozulması, sık rüya görme, düşünce bozuklukları, tekrarlanan düşünceler ve OKB belirtileri gösterebilmektedir(Işıkhana, 2007, s. 378). Bu belirtiler eğer çalışmada günün bir kısmında ve işlevlerini bozacak şekildeyse muhakkak bir ruh sağlığı çalışından destek almalıdır.

Aynı zamanda çalışana tükenmişlik noktasında iyi gelecek bir diğerkonu ise değışim ve tedavi noktasında çalışanın yenilenme duygusunu yaşamasıdır. İş sorumluluğunda ve kadrosundaki yaşayacağı değışimler, tatil, sportif faaliyetler; kişisel gelişimine katkı sağlayacak kitap, film ve eğitimler kişinin kendisine zaman ayırması ile değışim aratmasını ve iyi hissetmesini sağlayabilir. Fakat unutulmamalıdır ki öncelikli işlevler bozulduysa tedavi olunmalıdır.

Tükenmişlik durumunu önlemenin veya azaltmanın bir diğeryolu iş yaşamı ve sosyal, kişisel yaşamla bir denge oluşturmaktır. Her birinin kişinin yaşamında önemi vardır. Birinin diğerkonu olumsuz etkileyebileceği bir durumda kesinlikle kişi bunun farkına varmalıdır. Kişinin kendisine uyguladığı bu yöntemler sayesinde yaşam ve iş verimi artacak ve iş yerinde de daha rahat hissedip tam bir verim sağlayacaktır.

#### 4.1.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Tatmini Üzerine Yapılan Araştırmalar

Eğitim sektöründe Kinman, Wray ve Strange (2011),tarafındanyapılan bir araştırmada tükenmişlik ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Öğretmenlerin yaptıkları işin fiziksel emeğe dayalı olmasının yanı sıra duygusal emekle de ilintili olduğu konusu açıklanmıştır(Örücü & Hasırcı, 2021, s. 1185).

Öğretmenler üzerinde yapılan bir diğerkonu araştırmada ise öğretmenlerin tükenmişliğinin iş tatmini bağlamında farklı demografik özelliklerle incelendiğinde anlamlı sonuçlar oluşturduğu görülmüştür. Bu araştırmada, öğretmenlerin yaşının tükenmişlik ile yakından ilintili olduğunu, aynı zamanda medeni durumun da belirleyici olduğu, bekar öğretmenlerin tükenmişliğinin daha yüksek olduğu, buna istinaden de eğitim düzeyi yükseldikçe kişilerde tükenmişliğin ve duyarsızlaşmanın azaldığı görülmüştür(Cemaloğlu & Şahin, 2007, s. 480).

Öğretmenler üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise kadın öğretmenlerin duygusal tükenmişliğinin, erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür. Yine aynı araştırmada medeni durumun da tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu ve bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca maddi anlamda zorluk yaşayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir(Kalkızıoğlu, 2018, s. 78).

İş tatmini ve tükenmişliğin öğretmenler üzerinde araştırıldığı bir başka araştırmada ise öğretmenlerin, duygusal tükenme yaşama ve duyarsızlaşma durumları alt boyutları ile incelenmiş, iş tatmini için bahsi geçen alt boyutların çok önemli olduğu saptanmıştır. Bir diğer araştırmada ise öğretmenlerin yaş, kıdemve cinsiyet değişkenlerinin tükenmişlikle ilgili anlamlı sonuç çıkmamıştır. Çalışma ortamı ilişkilerinin iyi oluşu ile işten tatmin olma arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur(Gencay, 2007, s. 777).

Eğitim sektöründe yapılan bir başka araştırma da ise akademisyenlerin tükenmişlik ve iş tatmini konusu ele alınmıştır. Araştırmada, unvan olarak profesör ve doçentlerin araştırma görevlilerine kıyasla daha fazla tatmin sağladığı ve daha az tükenmişlik hissettiği görülmüştür. Tükenmişlik ve kişisel başarı boyutları arasında da anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmıştır(Serinkan & Bardakçı, 2009, s. 129).

Akademisyenler üzerinde yapılan bir başka araştırma ise Atatürk Üniversitesinde tükenmişlik ve işkoliklik arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Farklı birçok demografik özellik baz alınarak yapılan çalışmada işkolikliğin fiziksel, duygusal, ruhsal tükenme üzerinde etkisinin yoğun olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda yaş, cinsiyet, medeni durum ve sigara tüketimi gibi unsurlarla tükenmişlik anlamlı bir farklılık bulunamamıştır(Naktiyotik & Karabey, 2005, s. 197).

## **5. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÖZEL EĞİTİM KURUMLARI ÇALIŞANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İŞ TATMİNİ BAĞLAMINDA İNCELENDİĞİ BİR ARAŞTIRMA**

### **5.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın amacı, tükenmişlik sendromunun özel eğitim kurumu öğretmenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmektir.

Bu çalışma, günümüzde önemli bir kavram olan tükenmişliğin özellikle hizmet sektörünün başında gelen özel eğitim kurumlarının öğretmenlerinin iş tatminleri ile tükenmişlik durumunu değerlendirmek için yapılmıştır. Konya ilinde yapılmış olan bu araştırma MEB'e bağlı özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin güncel tükenmişlik ve iş tatmini durumlarının analiz edilmesine kaynaklık etmesi açısından önem arz etmektedir. Bu çalışma, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş tatmini durumlarını ortaya koyacağından gerek MEB'in yapacağı planlamalarda ve gerekse öğretmen yetiştiren kurumlarda bir başucu kaynağı olabilecektir.

### **5.2.Araştırmanın Metodolojisi**

Araştırmanın bu kısmında, araştırma evren ve örnekleme, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları, araştırmanın veri toplama araçları ile araştırmada yararlanılan istatistiksel ölçeklere yer verilmiştir.

#### **5.2.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Bu araştırmanın evreni Konya ili merkez ilçelerindeki özel eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerdir. Çalışmanın örnekleme ise bu söz konusu eğitim kurumlarından kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 950 öğretmendir. Kolayda örneklem: Bu tür örnekleme en kolay, en düşük maliyetli ve uygulaması en kolay örneklemdir. Araştırmacı kendi kolayına nasıl geliyorsa örnekleri o şekilde seçer. Süpermarket çıkışındaki tüketicilere, sokakta dolaşan insanlara uygulanan anketler buna örnek gösterilebilir(İslamoğlu & Alnıaçık, 2014, s. 194).

Anket uygulaması 18 Ekim- 13 Kasım 2022 tarihinde online yapılmıştır. Yaklaşık 950 öğretmene ulaştırılan anketlerden geri dönen anket sayısı 520 olmuştur. 509 anket geçerli sayılmış ve araştırma verileri içerisinde incelenmiştir.

### **5.3.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Araştırma kapsamında Konya ilinde faaliyet gösteren ve MEB'e bağlı özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere online anket yapılmıştır. Çalışma 18 Ekim-13 Kasım arasında yapılmıştır. Çalışmanın kapsamı Konya il merkezindeki Selçuklu, Karatay ve Meram ilçeleri ile sınırlıdır. Çalışmada yalnızca anket tekniğinin uygulanması, yalnızca özel eğitim öğretmenlerin örneklem olarak alınması ve yalnızca Konya merkez ilçelerindeki öğretmenlerin alınması birer sınırlılık olarak ortaya çıkmaktadır.

### **5.4.Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından faydalanılmış olup anketler tamamen gönüllülük esasına uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Anketler özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlere online olarak iletilmiştir. Örneklemi oluşturan özel eğitim sektörü çalışanlarına aşağıda belirtilen detaylarla; Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Demografik Bilgi Formundan oluşan toplam 47 soruluk bir anket uygulanmıştır.

#### **5.4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği**

Araştırma sürecinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini ölçmek adına "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, tükenmişlik alanında yaptığı çalışmalarla bilinen Christina Maslach oluşturmuş ve ölçeğe kendi ismini vermiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında 5 basamaklı yanıt sistemi kullanılırken yabancı uyarlamalarda 7 basamaklı yanıt sistemi kullanılmıştır. Ölçek yanıtları çalışmada Türkçe uyarlanmasında olduğu gibi öğretmen katılımcılara sorulmuştur. Yanıtlar "hiçbir zaman, yılda birkaç kez, ayda birkaç kez, haftada birkaç kez, her gün" şeklindedir. Ölçek 22 sorudan oluşmaktadır.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini ortaya koymak için yapılan çalışmalar Ergin (1992) ve Çam (1992) yılında sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma ile geliştirilmiştir. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır. İlk iki boyut olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma olumsuz ifadelerle yer verirken kişisel başarı boyutunda olumlu ifadeler kullanılmıştır. Konu merkezli düşünüldüğünde tükenmişliğin salt tükenmişlik yaşayan ya da tükenmişlik

yaşamayan olarak iki uca değerlendirilmesinin yanlış olduğu tükenmişliğin de düşük, normal, yüksek olarak derecelendirilebileceğini söylemek mümkündür.

#### 5.4.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Araştırma sürecinde, özel eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin iş tatmini ölçmek adına “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. İş tatmini ölçeği, Weis, Dawis, Lofquist ve England tarafından oluşturulmuştur. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota iş tatmini ölçeğinde anket soruları 1-5’li likert puanlama tipine sahiptir. Puanlama sistemi şu şekildedir: “hiç memnun değilim(1), memnun değilim(2), kararsızım (3), memnunum(4), çok memnunum(5)”. İş tatmini ölçmek için hazırlanan 20 sorudan oluşmaktadır.

#### 5.4.3. Demografik Bilgi Formu

Araştırmaya katılan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim seviyeleri ve görevleri/branşları hakkında bilgiye ulaşabilmek amacıyla toplam beş soruluk bir bilgi formu hazırlanmıştır. İstenilen veriler seçenekler şeklinde sunulmuş ve katılımcı öğretmenler tarafından cevaplandırılmıştır.

### 5.5.Araştırmada Kullanılan İstatistiği Teknikler

Araştırmada anketlerden elde edilen veriler, öncelikle Excell tablolarına işlenmiş ardından SPSS programına aktarılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi göstermek ve değişkenlerin durumunu ortaya koymak için frekans, yüzdelik, t-testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

#### 5.5.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıya çıkartılmıştır:

H1: Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Öğretmenlerin demografik özellikleri ile (yaş, cinsiyet, eğitim, branş, medeni durum) tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2.1.: Öğretmenlerin cinsiyet ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2.2.: Öğretmenlerin medeni durum ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2.3.: Öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2.4.: Öğretmenlerin branşı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2.5.: Öğretmenlerin yaş ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Öğretmenlerin demografik özellikleri ile (yaş, cinsiyet, eğitim, branş, medeni durum) iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.1.: Öğretmenlerin cinsiyet ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.2.: Öğretmenlerin medeni durum ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.3.: Öğretmenlerin eğitim durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.4.: Öğretmenlerin branşı ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.5.: Öğretmenlerin yaş ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.



## 6. BULGULAR

### 6.1.Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmaya farklı özel eğitim kurumlarından farklı branşlarda toplam 509 öğretmen katılım sağlamıştır.

#### Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Değişken	Sayı	Yüzde
Kadın	269	52,8
Erkek	240	47,2
TOPLAM	509	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %52,8'i kadın, %47,2'si erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmada örneklem tespitinde kadın ve erkek dengesine dikkat edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı	Yüzde
22-30	186	36,5
31-40	215	42,2
41+	108	21,2
TOPLAM	509	100,0

Yaş dağılımı bakımından en düşük 22 yaşında katılımcılar bulunmakta olup 22-30 yaş aralığındakilerin oranı %36,5; 31-40 yaş aralığındakilerin oranı %42,2 ve 41 yaş

üzerindekilerin oranı %21,2'dir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 31-40 yaş arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğretim Durumu	Sayı	Yüzde
Lisans	472	92,7
Lisansüstü	37	7,3
TOPLAM	509	100,0

Katılımcıların büyük çoğunluğu %92,7'si lisans mezunu olup lisansüstü görev yapan öğretmenlerin oranı %7,3'tür. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisans mezunudur.

Tablo 4. Katılımcıların Görev/Unvana Göre Dağılımı

Branşlar	Sayı	Yüzde
Branşını belirtmeyen öğretmenler	232	45,6
Fen Bilimleri öğretmeni	55	10,8
Rehber öğretmeni	53	10,4
Sosyal bilgiler öğretmeni	45	8,8
Matematik öğretmeni	42	8,3
Edebiyat öğretmeni	33	6,5
İngilizce öğretmeni	25	4,9
Felsefe öğretmeni	24	4,7
TOPLAM	509	100,0

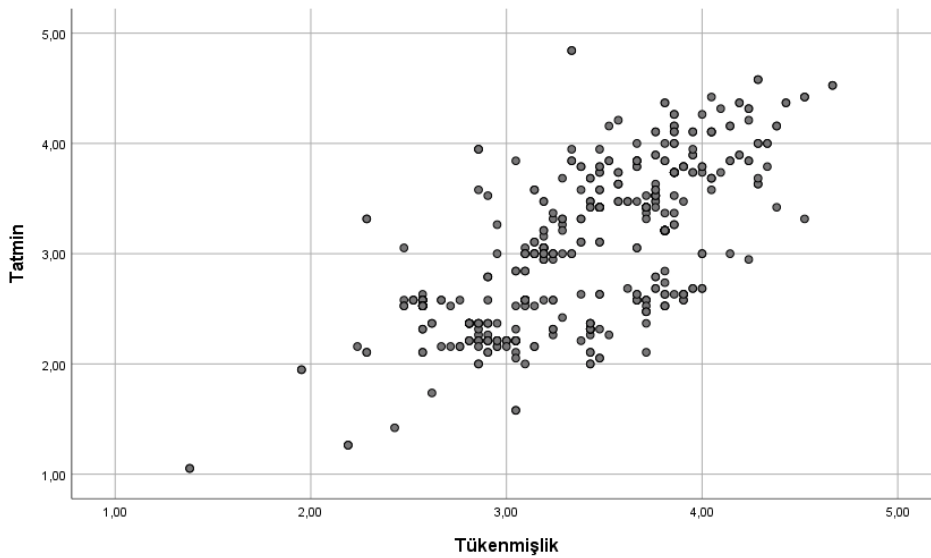
Tablo 4'e göre sırasıyla; branşını belirtmeyen öğretmenlerin oranı %45,6'dır. Fen bilimleri öğretmenlerinin oranı %10,8'dir. Rehber öğretmenlerinin oranı %10,4'dur. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin oranı %8,8'dir. Matematik öğretmenlerinin oranı %8,3'dur. Edebiyat öğretmenlerinin oranı %6,5'dir. İngilizce öğretmenlerinin oranı %4,9'dur.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Bekar	203	39,9
Evli	306	60,1
TOPLAM	509	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %60,1'i evli iken %39,9'u bekindir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu evlidir.

Tablo 6. İş Tatmini ve Tükenmişlik Ölçekleri Arasındaki İlişki



İki değişken arasındaki ilişkiyi bulmak için Korelasyon analizi yapılarak, Person ilişki katsayısı (r) bulunmuştur.

“ $-1 < r < 1$ ”, “r” “-1” ile “1” arasında değerler alıp “0” ile “1” arasında ise pozitif “0” ile “-1” arasında negatif yönde ilişki vardır.

H<sub>0</sub>: Tatmin ve tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Tatmin ve tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki vardır.

Çift yönlü hipotezleri 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

<b>DescriptiveStatistics</b>			
	Art. ort	S.s	N
Tatmin	3,0459	,69288	509
Tükenmişlik	3,3953	,53009	509

<b>KORELASYON</b>			
		Tatmin	Tükenmişlik
Tatmin	PearsonCorrelation	1	,-701
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	509	509
Tükenmişlik	PearsonCorrelation	701	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	509	509
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tatmin ve tükenmişlik arasındaki 0,000 olduğundan aralarında anlamlı bir ilişki vardır.  $R=-0,701$  olduğundan iki değişken arasında (tatmin ile tükenmişlik arasında) negatif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre H1. hipotezi kabul edilmiştir.

H1: Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### Ölçeklerin Güvenilirliği

Tablo 7. İş Tatmini

ReliabilityStatistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on StandardizedItems	N of Items
0,892	0,898	21

İş tatmin ölçeği %89 güven aralığında olup güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Tablo 8. Tükenmişlik Ölçeği

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,842	,835	21

Tükenmişlik ölçeği %83 güven aralığında olup güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	8,787	41,843	41,843	8,787	41,843	41,843	6,812
2	1,984	9,447	51,289	1,984	9,447	51,289	4,696
3	1,513	7,204	58,493	1,513	7,204	58,493	5,839
4	1,350	6,427	64,921	1,350	6,427	64,921	4,344
5	1,128	5,373	70,294	1,128	5,373	70,294	4,649
6	,951	4,528	74,822				
7	,793	3,777	78,599				
8	,678	3,229	81,828				
9	,625	2,976	84,805				
10	,491	2,339	87,144				
11	,441	2,101	89,245				
12	,355	1,692	90,937				
13	,322	1,534	92,471				
14	,279	1,330	93,801				
15	,255	1,213	95,014				
16	,238	1,133	96,147				
17	,207	,986	97,134				
18	,191	,910	98,043				
19	,156	,741	98,784				
20	,141	,672	99,456				
21	,114	,544	100,000				

Tablo 9. Faktör Analizi  
İş Tatmin Ölçeği

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7222,749
	Df	210
	P	,000



**PatternMatrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
İşimden kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması yönünden	,925			
İşimde ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	,859			
İşimin kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	,844			
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	,812			
İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	,582			
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden	,454			
İşimin çalışma şartları bakımından		,956		
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından		,925		
İşimdeki yöneticilerin karar verme yeteneği bakımından		,443		
İşteki çalışma arkadaşlarımla birbiri ile olan ilişkileri açısından			1,004	
İşimin toplumda saygın bir kişi olma fırsatı vermesi bakımından			,673	
İşimde yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından			,458	
İşim öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden				,900
İşimde bağımsız çalışma imkanının olmasından				,711

Analizde 1'in üzerinde değere sahip olan 4 faktör üretmiştir. Faktörleri açıklamasında %50'den büyük olmasına bakılmakta olup bu 4 faktör varyansın %70'i açıklamaktadır.

İş tatmin ölçeğinin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. KMO örneklem yeterliliği değeri 0,86 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğü AFA için yeterli düzeydedir.  $P < 0,05$  olduğundan maddeler arası korelasyon yeterlidir.

20 maddeden oluşan ölçeğimiz 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bazı maddeler birden fazla alt boyutu ortak olarak açıkladığı için faktör analizinden çıkartılmıştır. Bu 4 alt boyut toplam varyansın %70'ini açıklamaktadır.

Faktör analizinde görüldüğü gibi alt boyutlardan birinci faktör 6 maddeden, ikinci faktör 3 maddeden, üçüncü faktör 3 maddeden ve dördüncü faktör 2 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri en düşük 0,44 olarak tespit edilmiş olup 0,40'ın altındakiler tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 10. Tükenmişlik Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,840
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6631,502
	Df	210
	Sig.	,000

KMO Barlet testi anlamlı olup faktör analizi yapmaya uygundur.

<b>Total Variance Explained</b>						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,190	34,240	34,240	7,190	34,240	34,240
2	3,293	15,681	49,922	3,293	15,681	49,922
3	1,655	7,880	57,802	1,655	7,880	57,802
4	1,437	6,843	64,645	1,437	6,843	64,645
5	,962	4,583	69,228			
6	,898	4,28	73,506			
7	,730	3,475	76,980			
8	,711	3,384	80,365			
9	,574	2,732	83,097			
10	,514	2,446	85,543			
11	,460	2,191	87,734			
12	,428	2,038	89,772			
13	,384	1,830	91,602			
14	,343	1,631	93,233			
15	,293	1,397	94,631			
16	,267	1,271	95,901			
17	,250	1,191	97,093			
18	,209	,995	98,088			
19	,162	,771	98,859			
20	,146	,697	99,556			
21	,093	,444	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Analizde 1'in üzerinde değere sahip olan 4 faktör üretmiştir. Faktörleri açıklamasında %50'den büyük olmasına bakılmakta olup bu 4 faktör varyansın %64'ünü açıklamaktadır.

Tablo 11. İş Tatmini Ölçeği ve Faktör Analizi

PatternMatrix*				
	Component			
	1	2	3	4
T-İş günümün sonunda kendimi bitkin hissediyorum	1,001			
İşimde gücümün üzerinde çalıştığımı hissediyorum.	-,843			
T-Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum	,832			
İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	,803			
Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	,615			
Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	,567			
Bu iş beni duygusal olarak kabalaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	,439			
Öğrencilerin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.		,921		
Bazı öğrencilerimin başına gelenler gerçekten umurumda değil.		,853		
İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.		,646		
Bazı öğrencilerime, onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum.		,623		
Kendimi çok çaresiz hissediyorum.		,558		
İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.			,825	
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.			,754	
Öğrencilerime rahat bir atmosfer sağlayabilirim.			,656	
Öğrencilerimin sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.				,805
Öğrencilerimle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.				,769
Öğrencilerimin pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.				-,628

Tükenmişlik ölçeğinin faktör yapısını ortaya koymak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. KMO örneklem yeterliliği değeri 0,84 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğü AFA için yeterli düzeydedir.  $P < 0,05$  olduğundan maddeler arası korelasyon yeterlidir.

20 maddeden oluşan ölçeğimiz 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bazı maddeler birden fazla alt boyutu ortak olarak açıkladığı için faktör analizinden çıkartılmıştır. Bu 4 alt boyut toplam varyansın %64'ünü açıklamaktadır.

Faktör analizinde görüldüğü gibi alt boyutlardan birinci faktör 7 maddeden, ikinci faktör 5 maddeden, üçüncü faktör 3 maddeden ve dördüncü faktör 3 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri en düşük 0,43 olarak tespit edilmiş olup 0,40'ın altındakiler tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 12. Ölçek Puanları

MEMNUNİYET ÖLÇEĞİ	PUAN	SIKLIK ÖLÇEĞİ
Çok memnunum	5	Her gün
Memnunum	4	Yılda birkaç kez
Kararsızım	3	Ayda birkaç kez
Pek memnun değilim	2	Haftada birkaç kez
Hiç memnun değilim	1	Hiçbir zaman

Tablo 13. Katılımcıların Verdiği Cevaplar Doğrultusunda İş Tatmin Ölçeğinin İncelenmesi

	N	Art. Ort	S.s
İşim öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	509	4,10	0,839
İşimde başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	509	3,92	0,948
İşimde yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	509	3,72	0,937
İşimin toplumda saygın bir kişi olma fırsatı vermesi bakımından	509	3,71	1,001
İşimin vicdani sorumluluk şansını bana vermesinden	509	3,38	1,332
İşimde ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	509	3,31	1,043
İşteki çalışma arkadaşlarımla birbiri ile olan ilişkileri açısından	509	3,28	1,103
İşimden kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması yönünden	509	3,24	1,011
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatı vermesinden	509	3,24	1,074
İşimde yaptığım iş için takdir edilmem açısından	509	3,17	0,986
İşimde bağımsız çalışma imkanının olmasından	509	3,05	1,304
İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	509	2,91	1,032
İşimin kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	509	2,82	1,140
Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum	509	2,80	1,216
İşim beni her zaman meşgul etmesi açısından	509	2,73	1,247
İşimde yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	509	2,69	1,067
İşimin çalışma şartları bakımından	509	2,68	1,028
İşimdeki yöneticilerin karar verme yeteneği bakımından	509	2,52	1,149
İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	509	2,48	1,323
İşimde terfi imkanının olması yönünden	509	2,17	1,221
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	509	1,98	1,000

İş tatmininde 5'li memnuniyet ölçeği kullanılmış olup her bir ifadeden memnuniyet (tatmin) oranları memnuniyet düzeyine göre sıralanmıştır.

Ölçek maddelerini değerlendirirken ölçek puanlaması 1-5 arasında olarak baz alınmıştır. 1-1,8 arasında bulunan kişiler hiç memnun değilken, 1,81-2,6 arasında bulunan kişiler memnun değil, 2,61-3,4 arasında bulunan kişiler kararsız, 3,41-4,2 arasında bulunan kişiler memnun ve 4,21-5 arasında bulunan kişiler çok memnun değerlendirme aralığındadır.

Ölçek maddelerini incelediğimizde “İşim öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden” ifadesine katılımın aritmetik ortalaması 4,1 ile en yüksek memnuniyete sahip olup iş tatmininde en etkili maddedir. Bu maddeye göre öğretmenlerin ortalaması memnun aralığındadır. En düşük memnuniyet ise aritmetik ortalaması 1,98 olan yapılan iş karşılığında alınan ücret maddesidir. Öğretmenler 1,98 ortalama ile bu maddeye memnun değilim şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Maddeler incelendiğinde tatminin en düşük olduğu hususlar ücret, terfi, gelecek garantisi, yöneticinin karar verme yeteneği ve yöneticilik özellikleri ile çalışma şartlarından memnuniyettir.

Diğer maddeler incelendiğinde ise öğretmenlerin, işlerinde başkaları için bir şeyler yapabilmekten, işini yaparken duyduğu başarı hissinden, işlerinin kendilerine saygın bir kişi olma fırsatı vermesi bakımından memnunkenişlerinde arada da olsa değişikliklere açık olmaları, mesleklerini yaparken takdir edilebilmeleri ve bağımsız çalışabilme durumları, kararların uygulanmaya konulması, fikirlerini rahatça ifade edebilmek ve uygulamaya koyabilmek açısından, kendilerini işlerinden uzaklaşmış hissetmeleri açısından, işlerindeki çalışma şartları açısından, kararsızlık ifadesini kullanmışlardır.

Yöneticilerin karar verme yetkinlikleri, işlerinin kendilerine garantili bir gelecek sunması, işteki terfi etme durumları ve yaptıkları işten aldıkları ücret noktasında öğretmenler memnun değillerdir.

Tablo 14. Katılımcıların Verdiği Cevaplar Doğrultusunda Tükenmişlik Ölçeğinin İncelenmesi

	N	Art. ort	S.s
Bazı öğrencilerime, onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum. <b>(POZİTİF)</b>	509	4,43	0,948
Bazı öğrencilerimin başına gelenler gerçekten umurumda değil. <b>(POZİTİF)</b>	509	4,35	1,106
Öğrencilerin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum. <b>(POZİTİF)</b>	509	4,20	0,918
Kendimi çok çaresiz hissediyorum. <b>(POZİTİF)</b>	509	3,89	1,024
Doğrudan insanlarla tanışmak bende çok strese neden oluyor. <b>(POZİTİF)</b>	509	3,77	1,052
Öğrencilerime rahat bir atmosfer sağlayabilirim.	509	3,75	0,816
Öğrencilerimin sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	509	3,68	0,877
İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığımı hissediyorum. <b>(POZİTİF)</b>	509	3,64	1,218
Öğrencilerimle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	509	3,61	0,945
İşimde gücümün üzerinde çalıştığımı hissediyorum.	509	3,56	1,102
İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	509	3,48	1,181
Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir. <b>(POZİTİF)</b>	509	3,26	1,120
Bu iş beni duygusal olarak kabalaştırdığı için sıkıntı duyuyorum. <b>(POZİTİF)</b>	509	3,24	1,211
İşimin beni tükettiğini hissediyorum. <b>(POZİTİF)</b>	509	3,12	1,238
Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum. <b>(POZİTİF)</b>	509	3,02	1,221
İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.	509	3,01	1,137
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	509	2,97	1,181
Kendimi çok enerjik hissediyorum.	509	2,92	1,113
Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum <b>(POZİTİF)</b>	509	2,73	1,100
İş günümün sonunda kendimi bitkin hissediyorum <b>(POZİTİF)</b>	509	2,53	1,147
Öğrencilerimin pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.	509	2,14	0,871



Tükenmişlikte 5’li likert ölçeği kullanılmış olup ölçek her bir ifadenin sıklık düzeyine göre sıralanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinde hem olumlu hem olumsuz ifadeler yer verilmiş olup olumsuz ifadelerde puanların tersi alınmıştır.

Ölçek maddelerini değerlendirirken ölçek puanlaması 1-5 arasında olarak baz alınmıştır. 1-1,8 arasında bulunan kişiler her gün, 1,81-2,6 arasında bulunan kişiler haftada birkaç kez, 2,61-3,4 arasında bulunan kişiler ayda birkaç kez, 3,41-4,2 arasında bulunan kişiler yılda birkaç kez ve 4,21-5 arasında bulunan kişiler hiçbir zaman şeklinde yapılan değerlendirme aralığındadır.

Ölçek maddeleri incelendiğinde “öğrencilerimin pek çok şey hakkında neler hissettiğini anlarım” ifadesine katılım 2,14 aritmetik ortalaması ile haftada birkaç kez cevabı olmuştur. “Bazı öğrencilerime onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum” ifadesine katılımın aritmetik ortalaması 4,43 ile hiçbir zaman cevabı alınan maddedir.

Diğer maddeler incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik durumunu en sık yaşadığı maddeler; öğrencilerinin neler hissettiğini anlamlandıramamak, iş günlerinin sonunda kendilerini yorgun ve bitkin hissetmek açısından, haftada birkaç kez ifadesini kullanmışlardır. Öğretmenler, yeni iş gününe başlarken yorgunluk ve isteksizlik yaşamak, enerjik hissetmemek, meslekte değerli işler başardıklarına inanmamak, yaşadıkları sorunları soğukkanlılıkla halledememek, insanlara karşı arada da olsa katılaşmak, işlerinin kendilerini tükettiğini hissetmek, işlerinin kendilerini kabalaştırdığını düşünmek ve insanlarla çalışmanın gerginlik olduğunu düşünmek açısından da ayda birkaç kez ifadesini kullanmışlardır.

Öğretmenler, yaptıkları işlerle diğer insanların hayatlarını olumlu yönde etkiledikleri, işlerinde güçlerinin üzerinde çalıştıklarını düşünmeleri, öğrencileri ile yakın ilişkiler içerisinde çalıştıktan sonra ferahlamış hissetmeleri, işlerinin kendilerini hayal kırıklığına uğratmış olmasını, öğrencilerine rahat bir ortam sağlayabilmelerini ve kendilerini çaresiz hissetmeleri konusunda yılda birkaç kez olarak görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler, öğrencilerinin onları suçladıklarını hissetme, öğrencilerinin başına bir şey gelirse umursamama ve onlara obje gibi davranma eğiliminde olma sorularına hiçbir zaman ifadesini kullanmışlardır.

Tükenmişlik ölçeğini incelediğimizde öğrencilerle ilgili ifadeler katılım düzeyinde bir tükenmişlik durumu gözükmemekte ve pozitif bir yönde motivasyon unsuru olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin öğrencilerin neler hissettiklerini anlama noktasında çaresiz kaldıkları gözlenmektedir. Öğretmenlerde günün sonunda bitkinlik ve yeni güne enerjik başlama noktasında motivasyonlarının düşük olduğu gözlenmektedir.

Tablo 15.Ölçeklerin Demografî ile İlişkisi – T-Test

Tablo 15.5. Cinsiyet

		N	Art. Ort	S.s	P
Tatmin	Kadın	269	3,0943	0,72923	0,095
	Erkek	240	2,9917	0,64694	
	TOPLAM	509	3,0459	0,69288	
Tükenmişlik	Kadın	269	3,4305	0,52710	0,112
	Erkek	240	3,3558	0,53174	
	TOPLAM	509	3,3953	0,53009	

Signum değeri tatmin için 0.095 ve tükenmişlik için 0.112 olduğundan ve  $p < 0,05$  olmadığından tatmin ve tükenmişlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre H2.1 ve H3.1 hipotezleri reddedilmiştir.

H2.1.: Öğretmenlerin cinsiyet ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.1.: Öğretmenlerin cinsiyet ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 15.4. Medeni Durum

		N	Art. Ort	S.s	P
Tatmin	Bekar	203	2,9946	0,72582	0,173
	Evli	306	3,0800	0,66916	
	TOPLAM	509	3,0459	0,69288	
Tükenmişlik	Bekar	203	3,3678	0,54989	0,342
	Evli	306	3,4135	0,51664	
	TOPLAM	509	3,3953	0,53009	

Signum değeri tatmin için 0,173 ve tükenmişlik için 0,342 olduğundan  $p < 0,05$  olmadığından tatmin ve tükenmişlik ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre H2.2 ve H3.2 hipotezleri reddedilmiştir.

H2.2.: Öğretmenlerin medeni durum ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.2.: Öğretmenlerin medeni durum ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 15.1. Eğitim Durumu

		N	Art. Ort	S.s	P
Tatmin	Lisans	472	3,0472	0,67149	0,884
	Lisansüstü	37	3,0299	0,93531	
	TOPLAM	509	3,0459	0,69288	
Tükenmişlik	Lisans	472	3,4044	0,50085	0,167
	Lisansüstü	37	3,2793	0,81751	
	TOPLAM	509	3,3953	0,53009	

Signum değeri tatmin için 0,884 ve tükenmişlik için 0,167 olduğundan  $p < 0,05$  olmadığından tatmin ve tükenmişlik ile lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerinden anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre H2.3 ve H3.3 hipotezleri reddedilmiştir.

H2.3.: Öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.3.: Öğretmenlerin eğitim durumları ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 15.3. Branş/Görev

		N	Art. Ort.	S.s	P
Tatmin	Edebiyat Öğretmeni	33	3,0271	0,59446	0,002
	Felsefe Öğretmeni	24	2,6689	0,42940	
	Fen Bilimleri Öğretmeni	55	2,9397	0,57561	
	İngilizce Öğretmeni	25	2,9516	0,48331	
	Matematik Öğretmeni	42	2,8935	0,55984	
	Branş Belirtilmeyen	232	3,1851	0,80233	
	Rehber Öğretmeni	53	3,0109	0,61589	
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	45	2,9088	0,54157	
	TOPLAM	509	3,0459	0,69288	
Tükenmişlik	Edebiyat Öğretmeni	33	3,3795	0,48671	0,007
	Felsefe Öğretmeni	24	3,1131	0,42425	
	Fen Bilimleri Öğretmeni	55	3,4407	0,42702	
	İngilizce Öğretmeni	25	3,2095	0,44692	
	Matematik Öğretmeni	42	3,2948	0,46422	
	Branş Belirtilmeyen	232	3,4614	0,59153	
	Rehber Öğretmeni	53	3,4726	0,44689	
	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	45	3,2667	0,49865	
	TOPLAM	509	3,3953	0,53009	

Signum değeri tatmin için 0,002 ve tükenmişlik için 0,007  $p < 0,05$  olduğundan tatmin ve tükenmişlik ile branşlar arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre H2.4 ve H3.4 hipotezleri kabul edilmiştir.

H2.4.: Öğretmenlerin branşı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.4.: Öğretmenlerin branşı ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tatmin branşını belirtmeyen öğretmenlerde diğer branşlara göre daha yüksek düzeyde olup en düşük tatmin ise felsefe öğretmenlerindedir.

Tükenmişlik en düşük rehberlik ve branşını belirtmeyen öğretmenlerde olup en yüksek düzeyde tükenmişlik ise felsefe öğretmenlerindedir.

Tatminin en düşük ve tükenmişliğin en yüksek olduğu branş felsefe grubu öğretmenleridir.

Tablo 15.2. Yaş

		N	Art. ort	S.s	P
Tatmin	22-30	186	2,9196	0,72066	0,000
	31-40	215	3,0250	0,66654	
	41+	108	3,3051	0,62960	
	TOPLAM	509	3,0459	0,69288	
Tükenmişlik	22-30	186	3,3346	0,51078	0,007
	31-40	215	3,3787	0,53152	
	41+	108	3,5326	0,54036	
	TOPLAM	509	3,3953	0,53009	

Signum değeri tatmin için 0,000 ve tükenmişlik için 0,007  $p < 0,05$  olduğundan tatmin ve tükenmişlik ile yaş dağılımlarında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre H2.5 ve H3.5 hipotezleri kabul edilmiştir.

H2.5.: Öğretmenlerin yaş ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3.5.: Öğretmenlerin yaş ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tatmin ile yaş arasındaki ilişkiye baktığımızda yaş arttıkça tatmin düzeyinin de arttığını görmekteyiz. Aynı şekilde yaş ilerledikçe tükenmiş azalmakta ve erken yaşlarda tükenmişlik daha yüksektir. Tükenmişlik düzeylerinde negatif ifadeler pozitif yönde ele alınmış olup puan arttıkça tükenmişlik düşüktür.



## 7. TARTIŞMA

Çalışmada, Konya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında istihdam edilen öğretmenlerin tükenmişlikleri iş tatmini bağlamında araştırılmıştır. Çalışmada demografik bilgileri doğru değerlendirebilmek için “T-test ve ANOVA Testi” yapılmıştır. Tükenmişlik ölçeği boyutları ve iş tatmini ölçeği boyutlarını doğru değerlendirebilmek ve aralarındaki ilişkiyi saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda önemli bulgular elde edilmiştir.

Öğretmenlerin katılım sağladığı çalışmada yapılan korelasyon analizi sonucu, tükenmişlik düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda çalışanların işlerinden gerekli tatmini alamadıkları zamanlarda tükenmişlik oranlarında bir artış olduğunu söylenebilir. Tükenmişlik arttığı zamanlarda iş tatmini düşmekte, azaldığı zamanlarda da iş tatmini artmaktadır. Kişilerin tükenmişliğine neden olan bireysel ve örgütsel kaynaklar sağlandığında tükenmişlik düzeyi azalacaktır. Tükenmişliği arttıran hususlar, kısaca işin karşılığında beklenen doyuma ulaşamama, yapılan işin ücret karşılığını alamama, gerekli ödüllendirme ve terfi sistemlerinin olmaması olarak bu maddeler sayılabilir.

Araştırmaya katılan özel eğitim kurumu öğretmenlerinin, yaş ve branşında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Tatmin ile yaş arasındaki ilişkiye bakıldığında yaş arttıkça tatmin düzeyinin arttığı görülmektedir. Çalışmada, özel eğitim kurumlarında istihdam edilen öğretmenlerin tükenmişlikleri iş tatmini bağlamında araştırılmıştır.

Tatmin, branşını belirtmeyen öğretmenlerde diğer branşlara göre daha yüksek düzeyde olup en düşük tatmin ise felsefe öğretmenlerinde görülmüştür. Tükenmişlik en düşük rehberlik ve branşını belirtmeyen öğretmenlerde olup en yüksek düzeyde ise felsefe öğretmenlerindedir. Tatminin en düşük ve tükenmişliğin en yüksek olduğu branş felsefe grubu öğretmenleridir.

İş tatmini ölçeği üzerinde yapılan faktör analizi sonucunda öğretmenlerin verdiği cevapların birçoğunda kararsız tutum sergiledikleri görülmektedir. Mesleki anlamda öğrencileri ve işleri ile genel durumlardan memnunlarken işyeri şartları, ücret, terfi imkânı, yöneticilerin karar verme yetkinlikleri bakımından çekimser bir tutum sergilemişlerdir.

Tükenmişlik sendromu ve iş tatmini üzerine yapılan araştırmalar için literatüre bakıldığında tükenmişlik durumunun iş tatmini üzerindeki etkilerini ölçen araştırmaları görmek mümkündür. Özel eğitim sektörü bağlamında bakıldığında ise özel eğitim sektöründe çalışan öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle yapılan araştırma önem arz etmekle birlikte özel eğitim sektöründe branşlara ve yaşa göre tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin değiştiğini ortaya koymuştur.

Özel eğitim kurumları üzerinde benzer bir çalışma olmayıp devlet okullarında öğretmenler ve idareciler üzerinde çalışmalar bulunmaktadır.

Eğitim sektöründe Kinman, Wray ve Strange (2011), tarafından yapılan bir araştırmada tükenmişlik ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve anlamlı bir sonuç elde edilmiştir (Örücü & Hasırcı, 2021, s. 1185). Bu çalışmada da benzer sonuçlar elde edildiğinden çalışma bu yönüyle söz konusu çalışmayla örtüşmektedir.

Öğretmenler üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise kadın öğretmenlerin duygusal tükenmişliğinin, erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür. Yine aynı araştırmada medeni durumun da tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu ve bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür (Kalkızoğlu, 2018, s. 78). Bu çalışmada ise cinsiyet ve medeni durumun tükenmişlik üzerinde anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu çalışmayla söz konusu araştırma arasında farklılık söz konusudur. Farklılığın nerden kaynaklandığı araştırılmalıdır.

Karsavuran (2011)'ın hizmet sektörü çalışanları yaptığı araştırmada elde edilen sonuçlara göre genç çalışanların kendilerine oranla daha yaşlı olan çalışanlara göre tükenmişlik oranlarının daha fazla olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde yaş ilerledikçe tükenmiş azalmakta ve erken yaşlarda tükenmişlik daha yüksek oranda çıkmıştır. Bu iki çalışma sonucu örtüşmektedir.

## 8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hizmet sektöründe sıklıkla görülen tükenmişlik sendromunun, bir hizmet sektörü olan eğitim alanında da yansımaları oldukça fazladır. Yaşamsal faaliyetlerin özellikle maddi olan kısmını sürdürebilmek için çalışmak günümüzde kaçınılmaz bir hâl almıştır. Yapılan işten ya da işteki benliğinden memnun olmayan bireylerin tükenmiş hissetmeleri olağan olmakla birlikte hem bireysel hem de örgütsel anlamda sorun teşkil etmektedir. Bireysel motivasyonun düşmesi, örgütsel motivasyon kaybına da neden olabilmektedir. Aynı şekilde örgütsel tatminin düşük, bireysel motivasyonunun yüksek olması da bir süre sonra bireysel motivasyonu olumsuz yönde etkileyebilir. Bu hususta yapılması gereken temel eylemsel girişim, örgütsel ve bireysel motivasyonu arttırıcı ve tatmin düzeyini yükseltici durumları ön plana çıkarmaktır.

20. yüzyılın başlarından itibaren günümüze kadar özellikle teknoloji alanında yaşanmış olan hızlı ve dönüştürücü gelişmeler, çalışanların iş dünyası ve örgütsel manadaki beklentilerini de dönüştürmüştür. Bu dönüşümler özel eğitim sektöründe de yansımalara neden olmuştur. Teknolojik gelişmelerin yaşanmasına paralel olarak üretimde makineleşmenin artma durumu yaşansa da insan gücüne ve zekâsına her zaman ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe karşılaşılan bu ihtiyaç duyulma hâli çalışanların beklentilerini ve iş yeri tutumlarını daha önemli bir noktaya getirmiştir. Çalışanların beklentilerinin karşılanması, iş tatmini ve verimlilik artışı konusunda önemli bir yere sahiptir. Çalışanların beklentileri karşısında aldıkları olumsuz tepkiler veya bu beklentilerin karşılanmaması hem çalışma hem çalışanlara karşı iş yeri tutumlarını da değiştirmektedir.

Çalışanların beklentilerinin istedikleri düzeyde veya olması gereken düzeyde karşılanmamasının sonucu olarak çalışanda bir tükenmişlik hâli meydana gelmektedir. Duygusal olarak bitkinlik, hayata karşı ilginin azalması ve yorulma gibi durumlara neden olduğu da söylenebilir. Bu durumlara karşılık olarak ise ortaya kişinin verimliliğinin, üretkenliğinin azalması ve iş tatmini elde edememesi gibi sonuçlar çıkmaktadır. Bu noktada hem fiziksel hem duygusal tükenmişlik hissinin yaşanmasının kişide olumsuz birçok soruna neden olacağı söylenilebilir. Aynı zamanda bu durumun karşılıklı etkisi olduğunu düşünülürse iş yerinde de çalışma dışı etik durumlar oluşacağı öngörülebilir.

Bu çalışmanın amacı, tükenmişlik sendromunun özel eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin iş tatminine etkisinin değerlendirilmesidir. Çalışma Konya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan 509 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Çalışma da veri toplama tekniği olarak anket uygulanmıştır.

Araştırmada kişilerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri ile demografik özelliklerinin arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre çalışmada test edilen hipotezlerin sonuçları aşağıya çıkartılmıştır:

1. Öğretmenlerin cinsiyeti ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.
2. Öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.
3. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.
4. Öğretmenlerin branşları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.
5. Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.
6. Öğretmenlerin cinsiyeti ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.
7. Öğretmenlerin medeni durumları ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.
8. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.
9. Öğretmenlerin branşları ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.
10. Öğretmenlerin yaşları ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada kişilerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatminleri üzerinde demografik özelliklerinin belirleyici bir etkisi olup olmadığına bakılmış olup katılımcıların eğitim durumu, medeni durumu, cinsiyeti üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenler, sadece yaş ve branşlarına göre değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Tatmin ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde ise yaş arttıkça tatmin düzeyinin artmıştır. Yaş arttıkça tükenmiş azalmakta ve erken yaşlarda tükenmişlik daha yüksek oranda olmaktadır. Tatmin, branşını belirtmeyen öğretmenlerde diğer branşlara göre en yüksek düzeyde olup en düşük tatmin ise felsefe grubu öğretmenlerindedir.

Özel eğitim sektöründe çalışanların sosyal yaşamı ile de yakından ilişkili olan bu konu kapsamlı olarak değerlendirilmelidir. Tükenmişliğin bireysel, sosyal, örgütsel, davranışsal olarak birçok olumsuz yansıması mevcuttur. Çalışanlarda bu duruma sebebiyet veren temel konular; gerekli olmayan kurum içi uygulamalar, dengesiz iş yükü, duygusal emek sömürüsü, fiziki emek sömürüsü, emeğe yabancılaşmak, işten başka alanlara zaman ayıramamak, sosyal ve bireysel ihtiyaçlarını karşılayamamaktır.

Tükenmişlik konusunu inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar arasında özel kurum ve kuruluşlarda yapılan çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Konu hakkında değerlendirmelerin sağlıklı bir şekilde alınacağı çalışmalara bu alanda da ihtiyaç vardır. Hizmet sektörü dışında diğer alanlarda tükenmişlik olgusu üzerine yapılan araştırma sayısı oldukça azdır. Araştırmaların artmasının tükenmişlik sendromuna karşı daha bilinçli davranılmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma; özel eğitim kurumlarında nitelikli çalışan psikolojisini anlamak, iş tatmini açısından değerlendirmeler sağlamak ve problemlerin çözümüne ilişkin hem kişisel hem örgütsel yollar sunabilmek açısından önem arz etmektedir. Kurum ve kurumlarda çalışan kişilere verimliliği arttırmak ve tükenmişliği azaltabilmek adına eğitimler verilebilmelidir. Özellikle örgüt psikolojisi alanında bireyselleşmenin ve faydacılığın hâkim olduğu yenedünya düzeninde örgüt olabilmenin, ait hissedebilmenin avantajları sunulabilmelidir.

Araştırma verilerine ulaşabilme ve kullanım sağlayabilme hususunda zaman kısıtlılığı nedeniyle birtakım eksiklikler olduğunu belirtmekle birlikte, araştırma tek bir ilde yapılmıştır. Bu nedenle başka illerde de özel eğitim sektörü hakkında benzer çalışmaların yapılması fayda sağlayacaktır. Aynı zamanda Konya ilinde bulunan devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir çalışma yapılabileceği gibi araştırma verileri kullanılabilir. Yapılan ankette, katılım sağlayan özel eğitim kurumları

öğretmenlerinin araştırmayı dönemsel ya da anlık ruh halleri ile yanıtladıkları unutulmamalıdır. Bu sebeple tek bir il için yapılan çalışmada genelleme yapmak mümkün değildir. Konu daha fazla araştırılmalı, MEB'e bağlı özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için şartlar iyileştirilmeye çalışılmalıdır. Aynı süreç devlet kurumlarında çalışan öğretmenler için de daha geniş bir araştırma ile tekrarlanabilir.

## 9. KAYNAKÇA

- Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 23-39.
- Önder, H. T. (2016, 2 2). *Tükenmişlik (Burn-out) Sendromu*. losante.com.tr: <https://www.losante.com.tr/Blog/Detail/21> adresinden alındı.
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2021). İş Tatmini ve Tükenmişlik İlişkisinde Öz Kendilik Değerlendirilmesinin Aracı Rolü ve Bir Uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 1172-1189.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 43-70.
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 131-148.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 69-96.
- Arpacı, S., & Özek, Y. (2019). Finans Sektöründe Ekonomik Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 99-125.
- Atilla, G., Yıldırım, G., & Baysal, H. (2019). *İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş yükünün İşten Atılma Niyetine Etkisi: Isparta İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği*. International Review Of Economics And Management.
- Aydemir, P., & Erdoğan, E. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu-İş*, 13, 127-153.
- Aytaç, S. (2002). İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları. *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 4.
- Azırı, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 77-86.

- Başaran, İ. E. (1998). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Balcı, A. (2014). Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15, 465-484.
- Demir, N., & Demirel, E. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 509-530.
- Demirel, Y., & Özçınar, F. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, 129-145.
- Gültekin, B. K., Günderci, A., Balcı, M. V., Kökcü, F., Gedikbaş, C., & Özcan, M. E. (2008). Duygudurum Bozukluğu Tanısı ile Yatan Hastaların Sosyodemografik ve Klinik Özellikleri: Bir Ön Bildirim. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 183-188.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutanis, R. Ö. (2009, 9 1). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 481-497.
- Gencay, Ö. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15, 765-780.
- Işıkkhan, V. (2007). Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu. *TusaData*, 366-390.
- İslamoğlu, A. H., & Almaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 292-310.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 29-32.
- Kalkızoğlu, S. (2018). Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Parakende Sektörü ve Sanal Örgüt Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Karlıdağ, R., Yoloğlu, S., & Ünal, S. (2000). Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 113-118.
- Karsavuran, S. (2011). Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırımaya Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü .
- Keser, A., Yılmaz, G., & Yürür, Ş. (2012). *Tükenmişlik Sendromu, Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kulualp, H. G., & Sarı, Ö. (2019). Tükenmişlik Sendromu: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 211-230.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Bournet. *Annual Review of Psychology*, 397-422.
- Naktiyotik, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 179-198.
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Örgütsel Davranış (Organizational Behavior)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Süren, S., Örucü, E., & İzci, Ç. (2016). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. 247-262.
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Turkish Journal of Education*, 4, 29-42.
- Serinkan, C., & Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesindeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*(21), 115-132.
- Şanlı, Ö., & Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 131-142.
- Şimşek, L. (1995). İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi*.
- Şimşir, İ., & Seyran, F. (2020). İş Tatminin Önemi ve Etkileri. *MEYAD Akademi*, 1, 25-42.
- Yılmaz, A., Özler, D. E., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 334-357.
- Yılmaz, S. E., Yazıcı, N., & Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 135-157.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Kibar ÖZCAN

### EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 2020,KTO Karatay Üniversitesi, Sosyoloji

Lisans Öğrenimi : 2020,KTO Karatay Üniversitesi, Psikoloji

Yüksek Lisans Öğrenimi : 2022(devam ediyor), KTO Karatay Üniversitesi, SBBF,  
İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı/ Tezli Yüksek Lisans Programı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

### İŞ DENEYİMİ

Stajlar : 2018,Saha Koordinatörü, ASARGE

2021, Psikolog, Konya Şehir Hastanesi

Çalıştığı Kurumlar : 2019, Yönetici Asistanı, ASARGE

2019, Eğitimci, İnovetter Akademi

2020, Eğitim Koçu, Özel Piramit Eğitim Kurumları

2021,Psikolog, Obir Özel Eğitim Kurumları

## EK.1. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Yaşınız: -----

Göreviniz/Pozisyonunuz/Unvanınız: -----

Cinsiyetiniz:  Kadın  Erkek

Medeni Durumunuz:  Bekar  Evli

Eğitim Durumunuz:  Okuma Yazma Bilen  İlkokul  Orta  
Okul  Lise  Lisans  Lisansüstü

## EK 2. MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

### 4.MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki Ölçekte bir takım tutum ifadeleri bulunmaktadır. Bu ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Önemli olan bu ifadeye ne derece katılıp katılmadığınızı yansıtan katılma derecenizi; Hiç memnun değilseniz 1'i, Memnun Değilseniz 2'yi, Kararsızsanız 3'ü, Memnunsanız 4'üve Çok memnunsanız 5'i işaretlemenizdir.

İŞİMDEN:					
	Hiç memnun Değilim(1)	Memnun Değilim(2)	Kararsızım(3)	Memnunsam(4)	Çok Memnunsam(5)
1) Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2) Bağımsız çalışma imkânının olmasından	1	2	3	4	5
3) Ara sıra değişik şeyler yapabileme şansının olmasından	1	2	3	4	5
4) Toplumda saygın bir kişi olma fırsatını vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5) Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	1	2	3	4	5
6) Yöneticilerin karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7) Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	1	2	3	4	5
8) Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	2	3	4	5
9) Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	1	2	3	4	5
10) Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	1	2	3	4	5
11) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabileme şansının olması yönünden	1	2	3	4	5
12) İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	1	2	3	4	5
13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
14) Terfi imkânının olması yönünden	1	2	3	4	5
15) Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğimi bana vermesi açısından	1	2	3	4	5
16) Çalışma şartları bakımından	1	2	3	4	5
17) Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri açısından	1	2	3	4	5
18) Yaptığım iş için takdir edilmem açısından	1	2	3	4	5
19) Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5
20) Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabileme fırsatını vermesinden	1	2	3	4	5

Katkılarınız için teşekkür ederim...

### EK 3. MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ

#### MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ (Maslach burnout inventory manual)

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Yılda bir kaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Hergün
1. "Kendini işinden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum."	1	2	3	4	5
2. "İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum."	1	2	3	4	5
3. "Sabah kalkıp yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum."	1	2	3	4	5
4. "Hastaların pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim."	1	2	3	4	5
5. "Bazı hastalarımla onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandıklarını hissediyorum."	1	2	3	4	5
6. "Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir."	1	2	3	4	5
7. "Hastaların sorunlarını etkili bir şekilde hallederim."	1	2	3	4	5
8. "İşimin beni tükettiğini hissediyorum."	1	2	3	4	5
9. "İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum."	1	2	3	4	5
10. "Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı kabalaştığımı hissediyorum."	1	2	3	4	5
11. "Bu iş beni duygusal olarak kabalaştırdığı için sıkıntı duyuyorum."	1	2	3	4	5
12. "Kendimi çok enerjik hissediyorum."	1	2	3	4	5
13. "İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum."					
14. "İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum."	1	2	3	4	5
15. "Bazı hastaların başına gelenler gerçekten umurumda değil."	1	2	3	4	5
16. "Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor."	1	2	3	4	5
17. "Hastalarıma rahat bir atmosfer kolayca sağlayabilirim."	1	2	3	4	5
18. "Hastalarımla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum."	1	2	3	4	5
19. "Bu meslekte pek çok değerli işler başardım."	1	2	3	4	5
20. "Kendimi çok çaresiz hissediyorum."	1	2	3	4	5
21. "İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim."	1	2	3	4	5
22. "Hastaların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum."	1	2	3	4	5