

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Doç. Dr. Zeynep FİLİZ

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İstatistik Bölümü, (zfiliz@ogu.edu.tr)

ÖZET

Bir milleti şekillendiren en önemli unsurlardan biri öğretmenlerdir. Onların bu işlevlerini layıkıyla yerine getirebilmeleri ve geleceğin nesillerini en iyi bir şekilde yetiştirebilmeleri için onlara gerekli ortamların sağlanması, işlerinden doyum sağlamaları için gerekli desteğin verilmesi gerekmektedir. Bu araştırma ilköğretim öğretmenlerin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini 2010-2011 öğretim yılında Üsküdar ilçesindeki ilköğretim okullarından seçilen 341 öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS 16.0 istatistik paket programında t testi, varyans analizi ve faktör analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet süresi, unvan ve cinsiyetine göre iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar tartışılmış ve buna bağlı olarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Tükenmişlik, Öğretmen, Doyum.

AN ANALYSIS OF THE LEVELS OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT OF TEACHERS

ABSTRACT

One of the most important factors which form a nation is teachers. It is necessary to make their work environment more suitable and to give them enough support to make them get satisfied with their work. Thus, they can fulfill their function and they educate future generation. This research was executed to determine whether the teachers' levels of job satisfaction and burnout differentiated significantly or not according to the demographic variables and to propound the correlation among these variables. The sample of the study involves 341 teachers who worked at primary schools in Üsküdar during 2010-2011 education year. While analysing the data, t test, analysis of variance and factor analysis were used with SPSS 16.0. There was significant difference between job satisfaction and burnout levels of the teachers depending on the variables like the their titles, educational backgrounds, marital statuses, periods of duty, ages and genders. The results and their implications have been discussed.

Keywords: Job Satisfaction, Burnout, Teacher, Satisfaction.

1. Giriş

Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Yarının nitelikli insan gücünü yetiştiren kurumlarda istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu bu insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasından geçmektedir. İş yaşamında ürün ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması, ancak karmaşık örgüt yapılarında iş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır (Ardıç & Baş, 2001: 2; Dorsan, 2007: 4; Işıkhan, 1996: 118).

İş doyum kavramı genel olarak 1920’lerde ortaya atılmış olmasına rağmen kavramın önemi 1930’lu ve 1940’lı yıllarda ancak anlaşılmış ve birçok sosyal bilim dalında araştırma konusu olarak kullanılmıştır. Çok uzun yıllardır araştırmalara konu olmasına rağmen iş doyum çağdaş yönetim anlayışında hala önemli bir faktör olarak yer almaktadır (Kara, 2010: 14; Sevimli & Işcan, 2005: 55-56).

İş doyumunu tek bir anlatımla tanımlamak oldukça güçtür. Bu kavram çeşitli araştırmacı ve yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Adams, 1963; Aslan, 2006; Aydoğdu, 2009; Balcı, 1985; Bardavit, 2007; Başaran, 1991; Baytok Karaca, 2001; Dağdeviren Gözen, 2007; Demir, 2007; Demirel, 1989; Dorsan, 2007; Erdoğan, 1991; Gül et al., 2008; Horozoğlu, 1995; İrban, 2004; Keser, 2006; Kılıç, 2008; Korman, 1978; Kumaş, 2008; Luthans, 1992; Mahmutoğlu, 2007; Miner, 1992; Örucü et al., 2006; Özdayı, 1990; Stephan & Miller, 1991; Şen, 2008; Tatlı, 2008; Toprak, 2007; Tunacan, 2005; Türk, 2003; Vroom, 1967).

İş doyumunu, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur (Kara, 2010: 15; Yeğin, 2009: 8; Angı, 2002: 30). Kişinin işine karşı tüm duygu, mantık ve davranış eğilimleri onun işe karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmesine neden olmaktadır (Gilmer, 1971: 287-317; Özdayı, 1990: 40). Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz (Gül et al., 2008: 2) olacağına göre, iş doyumunu “kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır. İş doyumunu genellikle iş görenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş, bireysel ihtiyaçları karşılamanın yanı sıra kişinin his ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş doyumuna ortaya çıkıyor demektir (Erdoğan, 1991: 376; Filiz 2014: 794; Gülay, 2006: 46).

Günümüzde insanın sahip olduğu rollerin artması, kişiye önemli sorumlulukların yüklenmesi ve ilişkilerin karmaşıklaşması ruh sağlığını zorlayıcı bir hal almakta, kişiler arası ilişkiler doğrudan insanlarla çalışan bireylerin yaşamında daha da önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim alanı insanlarla etkileşimin en yoğun olarak yaşandığı alanlardan biridir. İşte bu durum yoğun olarak yaşanan tükenmişliği de beraberinde getirmektedir (Dericioğulları vd., 2007: 14).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberg tarafından ele alınmış ve çalışanları verimsiz yapan, enerjisini düşüren, işine karşı ilgisiz kılan bir durum olarak tanımlanmıştır (Freudenberg, 1977: 26; Yürür & Keser, 2011: 171). Daha sonra Maslach & Jackson (1981: 99) tükenmişliği artan duygusal tükenme hissi, diğerlerine karşı olumsuz ve alaycı tutumların geliştiği ve bireyin başarıma hissinin azaldığı bir sendrom olarak

tanımlamışlardır. Bu tanım aynı zamanda Maslach & Jackson (1981: 99) tarafından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olarak adlandırılan ve araştırmacılar tarafından üzerinde uzlaşıya varılmış olan tükenmişliğin üç boyutunu da içermektedir.

Çalışanlar başarısız olduklarını hissettiklerinde, yaptıkları işler önemsiz hale geldiğinde, farklılık yaratmadıklarında, çaresiz, ümitsiz ve bunun sonucunda tükenmiş olduklarını hissetmeye başlarlar (Pines & Keinon, 2005: 626; Naktiyok & Kaygın, 2012: 24). Tükenmişlik günümüzde yoğun ilişkilerin ve stresli iş ortamının bir sonucu olarak sıkça görülebilecek bir olgudur.

Başarılı olmak adına tükenmişlik durumunun en alt seviyeye indirmesi ve iş doyumunun en yüksek seviyeye çıkarılması önem arz etmektedir. Bu önemden hareketle çalışmada İstanbul Üsküdar ilçesindeki öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır. Buna ek olarak öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, branş, öğrenim durumu, meslekteki hizmet süresi, unvan, eşinin öğrenim durumu, eşinin çalışıp çalışmadığı ve aylık gelir gibi demografik özelliklerinin bu değişkenler üzerindeki etkisi ve farklılıklar ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır.

2. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın amacı, İstanbul İli Üsküdar İlçesinde, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre iş doyum ve tükenmişlik bilgilerini araştırmaktır.

3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2010-2011 öğretim yılında İstanbul'da Üsküdar İlçesindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan 2211 öğretmen oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme göre örnek çapı aşağıdaki formül yardımıyla bulunur. Formüldeki n örnek çapını, N evren çapını, D duyarlılığı, z belirli güvenilirlikteki z tablo değerini, p örnek oranını ve q=1-p ifade etmektedir (Yamane, 2001: 117).

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{N \cdot D^2 + z^2 \cdot p \cdot q} \cong 327 \quad q = p = 0,5 \quad \alpha = 0,05 \quad D = 0,05 \quad N = 2211$$

Formüle göre araştırmada uygulanması gereken anket sayısı 327 olarak belirlenmiştir. Geri dönmeme ve yanlış doldurma ihtimalleri düşünülerek 350 anket dağıtılmıştır. Analize uygun 341 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Buna göre, araştırmanın örneklemini ise Üsküdar İlçesi'ne bağlı tesadüfi olarak belirlenen 14 resmi ilköğretim okulunda çalışan 341 öğretmenden oluşturmaktadır.

4. Araştırma Yöntemi

Çalışmanın verileri 3 farklı formdan elde edilmiştir. Birinci form, kişisel bilgilerin araştırıldığı anket formudur. İkinci form, çalışanın iş doyum düzeyinin araştırılması için kullanılan "Minnesota İş Doyumu Ölçeği"nin 20 sorudan oluşan kısa formudur. Üçüncü form

ise, tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için kullanılan “Maslach Tükenmişlik Envanteri”dir. Çalışmada kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Deniz ATLANDI’nın ‘Çağrı Merkezi Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi’ konulu 2010 yılı yüksek lisans tez çalışmasından alınmıştır.

Araştırma problemine ilişkin verilerin analizinde ilk önce anketin güvenilirliğini kontrol etmek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanacaktır. Ayrıca, iş doyum ve tükenmişlik ölçeği için “Faktör Analizi” tekniği uygulanacaktır. Daha sonra hipotezlerin testi için t testi ve varyans analizi uygulanmıştır.

4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach tarafından geliştirilmiş olan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” Ergin (1982) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Günümüzde en yaygın kabul gören tükenmişlik kavramı tanımı, Maslach ve arkadaşları tarafından kullanılan üç bileşenli tükenmişlik kavramıdır. Maslach’a göre tükenmişlik, duygusal tükenme (Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi), duyarsızlaşma (İş ve hizmet verilenlerden soğuma) ve kişisel yeterlikte azalma (Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk) ile karakterize, özel bir stres sendromu tipidir (Çam, 1992: 19). Ancak, tükenmişliği stresten ayıran özellik, tükenmişliğin yardımcı olan ile müşteri arasındaki sosyal ilişki kaynaklı bir stres olmasıdır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puan ve kişisel başarı alt ölçeğindeki düşük puan tükenmişliğin yüksekliğini gösterir (Dericioğullar vd., 2007: 16; Serinkan & Bardakçı, 2009: 122).

4.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği; Weiss, Dawis, England & Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur (Yaşan vd., 2008: 230).

4.3. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, branş, öğrenim durumu, meslekteki hizmet süresi, unvan, eşinin öğrenim durumu, eşinin çalışıp çalışmadığı ve aylık gelir olmak üzere 11 sorudan oluşan anketle demografik bilgileri elde edilmiştir.

5. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler

Ankete cevap veren 341 öğretmen cinsiyet, ünvan, hizmet süresi, yaş, aylık gelir, branş, çocuk sayısı, öğrenim durumu, eşinin öğrenim durumu ve medeni duruma göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmaya katılan deneklerin %27,6’sı Sınıf öğretmeni, %10,6’sı Türkçe, %11,7’si Matematik, %10,3’ü Fen bilimleri, %7,3’ü Sosyal bilimler, %4,4’ü Din

kültürü ve ahlak bilgisi, %9,4'ü Güzel sanatlar, %8,8'i yabancı dil ve %10'u diğer branşta görev yapmaktadır. Eğitim durumları incelendiğinde, %68,9'u lisans mezunu, %19,4'ü yüksek lisans mezunu, %1,5'i ise doktora, %6,2'si eğitim enstitüsü ve %2,3'ü yüksek öğrenim okulu mezuniyetine sahip olduğu görülmektedir. Eşinin eğitim durumları incelendiğinde, %12,6'sı ön lisans, %39'u lisans mezunu, %5,9'u yüksek lisans mezunu, %5'i ise doktora ve %7,9'u diğer öğrenim okulu mezuniyetine sahip olduğu görülmektedir. Tablo 1 incelendiğinde cevaplayıcıların %37'sinin çocuğu yokken %55,1'i 1 veya 2 çocuğa %7,9'u 3 veya daha fazla çocuğa sahiptir. Anketi cevaplayan 341 kişinin %93'ü öğretmen, %5'i müdür yardımcısı, %0,5'i baş müdür yardımcısı ve %1,5'i müdürdür. Araştırmaya katılan deneklerin %2,1'i 750-1000, %7'si 1000-1250, %51,9'u 1250-1750 ve %39'u 1750 ve üzeri gelire sahiptir. Hizmet sürelerine bakıldığında %11,1'i 5 yıl ve daha az, %22,6'sı 6-10 yıl, %26,4'ü 11-15 yıl, %20,2'i 16-20 yıl, %19,6'sı ise 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Medeni durumları incelendiğinde, %69,5'i evli, %23,8'i bekar ve %6,7'si boşanmış, dul, eşinden ayırdır. Tablo 1 incelendiğinde cevaplayıcıların %13,5'i 21-30 yaş, %41,6'sı 31-40 yaş, %29,9'u 41-50 yaş ve %15'i ise 51 ve üzeri yaşa sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan deneklerin %39'u erkek öğretmenler, %61'i ise kadın öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	%	Branşınız	Sayı	%
Erkek	133	39	Sınıf öğretmeni	94	27,6
Kadın	208	61	Türkçe	36	10,6
Unvan			Matematik	40	11,7
Öğretmen	317	93	Fen bilimleri	35	10,3
Müdür yardımcısı	17	5	Sosyal bilimler	25	7,3
Baş müdür yardımcısı	2	0,5	Din kültürü ve ahlak bilgisi	15	4,4
Müdür	5	1,5	Güzel sanatlar	32	9,4
Hizmet Süresi			Yabancı dil	30	8,8
5 yıl ve daha az	38	11,1	Diğer	34	10
6-10 yıl	77	22,6	Çocuk Sayısı		
11-15 yıl	90	26,4	Yok	126	37
16-20 yıl	69	20,2	1 veya 2	188	55,1
21 yıl ve üzeri	67	19,6	3 ve daha fazla	27	7,9
Yaş			Öğrenim Durumu		
21-30	46	13,5	Fakülte	235	68,9
31-40	142	41,6	Yüksek lisans	66	19,4

Tablo 1 devam

41-50	102	29,9	Doktora	5	1,5
51 ve üzeri	51	15,0	Eğitim enstitüsü	21	6,2
Medeni Durum			Yüksek öğrenim okulu	8	2,3
Evli	237	69,5	Diğer	6	1,8
Bekar	81	23,8	Eşinizin Öğrenim Durumu		
Boşanmış, Dul, Eşinden ayrı yaşıyor	23	6,7	Ön lisans	43	12,6
Aylık Gelir			Lisans	133	39
750-1000	7	2,1	Yüksek lisans	20	5,9
1000-1250	24	7	Doktora	17	5
1250-1750	177	51,9	Diğer	27	7,9
1750 ve üzeri	133	39	Cevaplanmayan	101	29,6
Toplam	341	100	Toplam	341	100

6. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri Sonuçları

Çalışmada ilk olarak Minnesota İş Doyum Ölçeği için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin 20 maddelik formunda Cronbach alfa değeri 0,823 olarak bulunmuştur. Daha sonra tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri için 22 maddelik formunda Cronbach alfa değeri 0,725 olarak bulunmuştur. Madde toplam puan korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin puanı arasındaki ilişki araştırıldığında ölçeğin genelinde (negatif değerle) herhangi bir katkı sağlamadığı görülen 7., 9., 12., 17., 18., 19., ve 21. maddelerin beklenen sonucu vermediği görülmüştür. Ölçekte kalan 15 madde ile yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa değeri 0,868 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısında artış sağlanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,40 seviyesi altında kalan 4. madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 19 madde için tekrar faktör analizi yapılmıştır. Uygulama yaptığımız örneklemden elde edilen verilerin yeterliliğinin sağlanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda 0,869 olarak hesaplanmıştır. 0,869 örneklem hacmi uygunluğunun çok iyi olduğu, diğer taraftan Barlett küresellik testinin $p < 0,01$ ile geçerli olduğu görülmektedir. Buna göre KMO testi sonuçları, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Maslach Tükenmişlik Envanterine kalan 15 madde için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda faktör yükü 0,40 seviyesi altında kalan 13. madde envanterden çıkarılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda $KMO = 0,879$ olarak hesaplanmıştır. Barlett küresellik testinin $p < 0,01$ ile geçerli olduğu görülmektedir. Verilerin faktör analizine uygun olduğu ve örneklem hacminin uygunluğu kararlaştırıldıktan sonra faktörlere göre maddelerin dağılımı incelenmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinde birinci faktör 7 maddeden (1, 2, 3, 8, 9, 10, 11) oluştuğu ve toplam varyansın % 32,63'ünü oluşturduğu, ikinci faktörün 4 maddeden (5, 6, 17, 18) oluştuğu ve toplam varyansın % 13,31'ini oluşturduğu, üçüncü faktörün 4 maddeden (12, 13, 15, 16) oluştuğu ve toplam varyansın % 7,08'ini oluşturduğu, dördüncü faktörün 2 maddeden (7, 14) oluştuğu ve toplam varyansın %5,56'sını oluşturduğu ve bu 4 faktör araştırmanın %58,597'sini açıkladığı gözlenmiştir. 1. faktör "İçsel Doyum", 2. faktör "İdari Bakımdan Doyum", 3. faktör "Maddi Açıdan Doyum" ve 4. faktör "Duygusal Bakımdan Doyum" olarak isimlendirilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Envanterinde birinci faktör 6 maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 20) oluştuğu ve toplam varyansın % 38,862'sini oluşturduğu, ikinci faktörün 5 maddeden (5, 10, 11, 15, 22) oluştuğu ve toplam varyansın % 11,92'sini oluşturduğu, üçüncü faktörün 2 maddeden (14, 16) oluştuğu ve toplam varyansın % 8,94'ünü oluşturduğu ve bu 3 faktörün araştırmanın %58,976'sını açıkladığı gözlemlenmiştir. 1. faktör "Duygusal Bakımdan Tükenmişlik", 2. faktör "Duyarsızlaşma Bakımdan Tükenmişlik" ve 3. faktör "İş Ortamı Bakımdan Tükenmişlik" olarak isimlendirilmiştir.

7. Demografik Özelliklerin İş Doyum Boyutları İle Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi

H₀: Cinsiyete göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda, cinsiyete göre maddi açıdan doyum boyutunda t testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) farkın olduğu gözlemlenmiştir. Maddi açıdan doyum boyutunda erkeklerin ortalaması daha yüksektir. Ancak tükenmişlik boyutları ile diğer iş doyum boyutları açısından desteklenmemiştir. Bu faktörler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

H₀: Medeni duruma göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda medeni duruma göre iş ortamı bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında ANOVA testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p < 0.05$) bulunmuştur. Bekar öğretmenler ile boşanmış, dul ve eşinden ayrı yaşayan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer boyutlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

H₀: Branşa göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda öğretmenlerin branşlarına göre duygusal bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında ANOVA testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p < 0.05$) bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri ile matematik öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer boyutlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

H₀: Öğrenim durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda öğrenim durumuna göre iş ortamı bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında ANOVA testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p < 0.05$) bulunmuştur. Fakülte mezunları ile yüksek lisans mezunları ve doktora mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca öğrenim durumuna göre

duygusal bakımdan doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0.05$) bulunmuştur. Fakülte mezunları ile doktora mezunları ve doktora mezunları ile yüksek öğrenim okulu mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer boyutlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

H₀: Hizmet süresine göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda hizmet süresi ile tükenmişliğin iş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ANOVA testi sonucunda ortaya çıkmıştır. İş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 5 yıl çalışan öğretmenler ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenler arasında fark vardır.

H₀: Yaş gruplarına göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda yaş gruplarının iş doyum ve tükenmişlik alt boyutlarına ANOVA testi sonucunda iş ortamı bakımından tükenmişlik, idari bakımdan doyum ve maddi açıdan doyum boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) bir fark bulunmuştur. Tukey testi iş ortamı bakımından tükenmişlik sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 31-40 yaş ve 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında fark vardır. Yaş ilerledikçe çalışma olanaklarının arttığı söylenebilir. Tukey testi idari bakımdan doyum sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 41-50 yaş öğretmenler arasında fark vardır. Tukey testi maddi açıdan doyum sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında fark vardır.

H₀: Ünvana göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda ünvan ile iş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutu ve duyarsızlaşma bakımından tükenmişlik alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ANOVA testi sonucunda ortaya çıkmıştır. İş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre öğretmenler ile baş müdür yardımcısı ve müdür arasında ayrıca müdür yardımcısı ile baş müdür yardımcısı öğretmenler arasında fark vardır. Duyarsızlaşma bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre öğretmenler ile baş müdür yardımcısı öğretmenler arasında fark vardır.

H₀: Aylık gelire göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda aylık gelir ile iş doyumunun maddi açıdan doyum alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ANOVA testi sonucunda ortaya çıkmıştır. Maddi açıdan doyum boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 750-1000 aylık gelirli öğretmenler ile 1250-1750 ve 2000 ve üstü aylık gelirli öğretmenler arasında fark vardır. Ayrıca 1000-1250 aylık gelirli öğretmenler ile 1250-1750 ve 2000 ve üstü aylık gelirli öğretmenler arasında fark vardır.

H₀: Çocuk sayısına göre iş doyum ve tükenmişlik alt boyutları arasında fark yoktur.

Çalışmamızda çocuk sayısı ile tükenmişliğin duygusal bakımından tükenmişlik alt boyutu ve iş doyumunun duygusal bakımından doyum alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ANOVA testi sonucunda ortaya çıkmıştır. Duygusal bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 3 ve daha fazla çocuğa sahip öğretmenler ile çocuğu

olmayan ve 1-2 çocuğa sahip öğretmenler arasında fark vardır. Duygusal bakımından doyum alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 3 ve daha fazla çocuğa sahip öğretmenler ile çocuğu olmayan öğretmenler arasında fark vardır.

8. Sonuçlar

İstanbul ili Üsküdar ilçesinde resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ve tükenmişliklerini tespit etmek ve bir takım demografik değişkenlerin öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkilerini sorgulamak amacıyla bu araştırma hazırlanmıştır.

Araştırma sonucunda katılım gösteren 341 öğretmenden %41,6' sının 31-40, %13,5' inin 21-30 yaş aralığında, %39' unun erkek, %61' inin kadın, %69,5' inin evli, %6,7' sinin boşanmış, dul veya eşinden ayrı yaşadığı, %55,1' inin 1 veya 2, %7,9' unun 3 ve daha fazla çocuğa sahip, %27,6' sının sınıf, %4,4' ünün din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni, %68,9' unun fakülte, %1,5' inin doktora mezunu, %26,4' ünün 11-15 yıl, %11,1' inin 5 yıl ve daha az zamandır görev yaptığı, %93' ünün öğretmen, %0,5' sının baş müdür yardımcısı ünvanında, %39' unun eşi lisans, %5' inin eşi doktora mezunu ve %51,9' unun 1250-1750 TL, %2,1' inin 750-1000 TL aylık gelire sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Minnesota İş Doyumu Anketi uygulanan 341 öğretmenden alınan verilere göre içsel (1, 2, 3, 8, 9, 10, 11), idari (5, 6, 17, 18), maddi (12, 13, 15,16) ve duygusal (7, 14) olmak üzere 4 faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanan 341 öğretmenden alınan verilere göre duygusal (1, 2, 3, 6, 8, 20), duyarsızlaşma (5, 10, 11, 15, 22) ve iş ortamı (14, 16) olmak üzere 3 faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

İş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutları demografik özellikleri sonuçları incelendiğinde;

- 1) Yapılan araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğunu ve genellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla işinde doyum sağladığını göstermektedir (Güner, 2007:56-57). Ayrıca Maslach ve ark (2001)'e göre tükenmişlikte cinsiyet değişkeni için kesin ifadelerde bulunmak zordur (Dericioğulları vd., 2007:20). Çalışmamızda ise, cinsiyete göre maddi açıdan doyum bakımından istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) farkın olduğu gözlemlenmiştir. Maddi açıdan doyum boyutunda erkeklerin ortalaması daha yüksektir. Ancak tükenmişlik boyutları ile diğer iş doyum boyutları açısından desteklenmemiştir. Bu faktörler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.
- 2) Çalışanların evli veya bekar olma durumlarının iş doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesi için yapılan araştırmalarda, medeni durum ile iş doyum arasında çok anlamlı bir ilişki bulunmasa bile genel olarak, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işinden doyum sağladığı ortaya çıkarılmıştır. Bunun nedeni, evli çalışanların aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir (Telman & Ünsal, 2004:59; Güner, 2007:57-58; Bostancıoğlu, 2008:4). Çalışmamızda medeni duruma göre iş ortamı bakımından tükenmişlik düzeyleri

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0.05$) bulunmuştur. Bekar öğretmenler ile boşanmış, dul ve eşinden ayrı yaşayan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bireyin tükenmişlik durumuyla başa çıkabilmesinde aile kurumunun sağladığı sosyal destek önemli bir rol oynamaktadır.

- 3) Çalışmamızda öğretmenlerin branşlarına göre duygusal bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0.05$) bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri ile matematik öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.
- 4) Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmalarda bu iki değişken arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı ortaya çıkmıştır (Güner, 2007:58). Çalışmamızda öğrenim durumuna göre iş ortamı bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0.05$) bulunmuştur. Fakülte mezunları ile yüksek lisans mezunları ve doktora mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca öğrenim durumuna göre duygusal bakımdan doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0.05$) bulunmuştur. Fakülte mezunları ile doktora mezunları ve doktora mezunları ile yüksek öğrenim okulu mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Eğitim düzeyleri yüksek öğretmenlerin duygusal iş doyumlarının daha az eğitim görmüş öğretmenlere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir.
- 5) Hizmet süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmaların çoğunda, çalışanın örgüt içindeki çalışma süresi ile iş doyumunun birbiriyle yakından ilişkili olduğu saptanmıştır. Hizmet süresi arttıkça iş doyumunda artış görüldüğü ortaya konmuştur (Güner, 2007:58; Şen, 2008:26). Çalışmamızda hizmet süresi ile tükenmişliğin iş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. İş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 5 yıl çalışan öğretmenler ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenler arasında fark vardır. Zabel & Zabel (1981), Maslach & Jackson (1981), Schwab & Iwanicki (1982) ve Gökçakan & Özer (1999), Tümkeya (1999)'nin çalışmalarında hizmet süresinin artmasıyla birlikte tükenmişliğin azaldığı ve olumlu tutumların arttığı görülmektedir. Ergin (1992), Sucuoğlu & Kuloğlu (1996)'nin araştırmalarında da çalışma süresi arttıkça kişisel başarı düzeyinin arttığı bulunmuştur (Dericioğulları vd., 2007:20).
- 6) Yapılan araştırmaların genelinde, kişinin yaşının ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı sonucu ortaya çıkmıştır (Güner, 2007:57; Şen, 2008:25; Yeğin, 2009:26; Bostancıoğlu, 2008:4; Dilsiz, 2006:39). Bunun nedeni, yaşı ilerlemiş çalışanların sahip oldukları tecrübe nedeniyle işiyle uyumunun artması; genç çalışanların terfi etme ve diğer iş koşullarına yönelik aşırı beklentilere sahip olmaları nedeniyle, işe yeni başladıklarında doyumsuz olma olasılıklarının yüksek olması şeklinde belirtmek mümkündür (Dilsiz, 2006:39). Yaşı daha büyük olan çalışanlar arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedir. Ayrıca yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadır. Yaşı daha büyük olan çalışanlar işle ilgili koşullara daha iyi uyum sağlamışlardır (Yelboğa, 2007:3). Çalışmamızda yaş gruplarının iş doyum ve tükenmişlik alt boyutlarına ANOVA testi sonucunda iş ortamı bakımından tükenmişlik, idari bakımdan doyum ve maddi açıdan doyum boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) bir fark bulunmuştur. Tukey testi

idari bakımından doyum sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 41-50 yaş öğretmenler arasında ayrıca maddi açıdan doyum sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında fark vardır. Yaş ilerledikçe işlerinden büyük ölçüde doyum duydukları görülmektedir.

Tukey testi iş ortamı bakımından tükenmişlik sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 31-40 yaş ve 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında fark vardır. Yaş ilerledikçe çalışma olanaklarının arttığı söylenebilir. Borthwick (1982), Farber (1984), Mo (1991) ve Hendry (2001)'in yaptığı araştırmada yaşın tükenmişlikte etkili olduğu ve gençlerde tükenmişliğin daha fazla yaşandığı görülmüştür. Zabel & Zabel (1981)'in araştırmasında da gençlerin daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, daha ileri yaşlarda ise kişisel başarı algılamalarının daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum; Cherninn (1980)'e göre insan, işi yapılan mesleklerde gençlerin pek çok niteliğe sahip olması ancak deneyimle elde edilen başa çıkma yolları, sezgi ve iç donanımdan yoksun olmalarından kaynaklanmaktadır (Dericioğulları vd., 2007:20).

- 7) Çalışmamızda ünvan ile tükenmişliğin iş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutu ve duyarsızlaşma bakımından tükenmişlik alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. İş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre öğretmenler ile baş müdür yardımcısı ve müdür arasında ayrıca müdür yardımcısı ile baş müdür yardımcısı öğretmenler arasında fark vardır. Duyarsızlaşma bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre öğretmenler ile baş müdür yardımcısı öğretmenler arasında fark vardır.
- 8) Çalışmamızda aylık gelir ile iş doyumunun maddi açıdan doyum alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Maddi açıdan doyum boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 750-1000 aylık gelirli öğretmenler ile 1250-1750 ve 2000 ve üstü aylık gelirli öğretmenler arasında fark vardır. Ayrıca 1000-1250 aylık gelirli öğretmenler ile 1250-1750 ve 2000 ve üstü aylık gelirli öğretmenler arasında fark vardır. Bu durumda öğretmenlerin aylık gelir düzeyinin artmasıyla birlikte yaşam kalitelerinin artması sonucu iş dışında mutlu olan insanın işinde de doyuma ulaşabileceği düşünülebilir.
- 9) Çalışmamızda çocuk sayısı ile tükenmişliğin duygusal bakımından tükenmişlik alt boyutu ve iş doyumunun duygusal bakımından doyum alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Duygusal bakımından tükenmişlik alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 3 ve daha fazla çocuğa sahip öğretmenler ile çocuğu olmayan ve 1-2 çocuğa sahip öğretmenler arasında fark vardır. Duygusal bakımından doyum alt boyutunda Tukey testi sonuçlarına göre 3 ve daha fazla çocuğa sahip öğretmenler ile çocuğu olmayan öğretmenler arasında fark vardır. Eş ve çocuklarla ilgilenmek kişiyi daha tecrübeli bir hale getirmektedir. Aile üyelerinin saygı ve desteği çalışana, işin duygusal talepleriyle başa çıkmasında yardımcı olmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması ve yetiştirdikleri öğrencilerin iyi bir bilgi donanımına sahip olmasını artırır. Bunun tam tersi düşünüldüğünde iş doyumunu düşerse başarısızlık ortaya çıkar ve bu durum birbirini etkiler. Bu yüzden öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılması ve iş doyum düzeylerini yükseltecek çalışmalarda bulunulmasına önem verilmelidir.

Sonuç olarak, kişinin mutluluğu ve doyumunu tüm yaşam alanlarını içermektedir. İşinden memnun olmayan kişiler, zamanla psikolojik ve ruhi sorunlar yaşayarak tükenmektedir. İş doyumsuzluğunun ve tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında örgütsel yapı, meslektaşların ve yöneticilerin tutumu gelmektedir. İş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşayan bireylerde; işe gelmeme, geç gelme, işyerine yabancılaşma, monotonluk, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, çatışma vb. durumlar görülür. Bu nedenle yöneticilerin iş doyumuna ve tükenmişliğe önem vermeleri gerekir.

Öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının iyileştirilmesi, iş doyumunun artırılması, iş verimliliklerini ve başarılarını arttırmaları yönünden oldukça önemlidir.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Applied Psychology*, 67, 420-430.
- Angı, A. (2002). *A comprehensive study concerning the job satisfaction of the instructors associated with students' evaluation*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ardıç, K., & Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. Erişim Tarihi: 11.01.2011, www.paribus.tr.googlepages.com/ardic5.doc 1-30.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi* Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atlandı, D. (2010). Çağrı merkezi çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğdu, S. (2009). *An empirical study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bardavit, M. (2007). *Kişilik yapılarının-stresi değerlendirme, stresle başa çıkma yaklaşımları, algılanan stres ve iş doyumunu üzerinde olan etkisinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası, Gül Yayınevi.
- Baytok Karaca, S. (2001). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bostancıoğlu, S. (2008). *The effect of working values on the relationship between job satisfaction and turnover intention*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çam, O. (1992, Eylül). *Tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğin araştırılması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara.

- Dağdeviren Gözen, E. (2007). İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, N. (2007). Satış ve pazarlama elemanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28), 167-175.
- Demirel, R. (1989). *Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E., & Öztürk, B. (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 13-23.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Dorsan, H. (2007). *Akademik personelin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:135.
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicator Research*, 116, 793-808.
- Freudenberger, H. J. (1977). Bur-Out: The organizational menace. *Training and Development Journal*, 31(7), 26-27.
- Gilmer, B. Von Haller. (1971). *Industrial and organizational psychology*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Gül, H., Karamanoğlu, E. O., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Akademik Bakış*, 15, 10-20.
- Gülay, H.E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli il örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Horozoğlu, Ş. (1995). Çalışanların iş doyum düzeyinin karşılaştırılması (T.P.A.O. örneği). Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Işıkkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyumunu. *Verimlilik Dergisi*, 3, 117-130.
- İrban, H. (2004). *Jandarma okullar komutanlığı öğretim başkanlığı personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kara, M. M. (2010). *The relation of job satisfaction with happiness and success level*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Kılıç, S. (2008). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksek okullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korman, A. (1978). *Endüstriyel ve organizasyonel psikoloji*. (Çev. İ. Akhun, C. Alkan). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Kumaş, V. (2008). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill Company.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Miner, J. (1992). *Industrial-Organizational psychology*. New York: McGraw Hill Company.
- Naktiyok, A., & Kaygın, E. (2012). Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 23-32.
- Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.
- Pines, A. M., & Keinon, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39, 625-635.
- Serinkan, C., & Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 55-64.
- Stephen, C., & Miller, D. (1991). *Supervision: Working with people*. Boston: Irwin Inc.
- Şen, T. (2008). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tatlı, H. (2008). *Bingöl il merkezinde bulunan hastanelerde görev yapan iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Toprak, D. (2007). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk, M. S. (2003). *Bir iletişim sistemi olan örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vromm, V. (1967). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri*. (Çev. A. Esin, C. Aydın, M. A. Bakır & E. Gürbüsel). İstanbul: Literatür Yayıncılık
- Yaşan, A., Eşsizoglu, A., Yalçın, M., & Özkan, M. (2008). Bir üniversite hastanesinde çalışan araştırma görevlilerinde iş memnuniyeti, anksiyete düzeyi ve ilişkili etmenler. *Dicle Tıp Dergisi*, 35(4), 228-233.
- Yeğin, M. (2009). İdari personelin iş doyumuna üzerine bir araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumuna ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yürür, Ş., & Keser, A. (2011). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 165-194.

