

Yılmaz, E. & Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, işdoymu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886.

Geliş Tarihi: 30/06/2018

Kabul Tarihi: 20/09/2018

LİSE ÖĞRETMENLERİNDE TÜKENMİŞLİK, İŞDOYUMU VE ALGILANAN SOSYAL DESTEK: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

Enis YILMAZ*
Selçuk ASLAN**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin çalışma yaşamlarında etkili olan tükenmişlik düzeyi, iş doymu ve algılanan sosyal destek değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca ele alınan demografik değişkenlerin bağımlı değişkenlerle ilişkisi araştırılmış, bağımsız değişkenler temelinde oluşturulan gruplar arasında bağımlı değişken ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve yüzde 95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Sonuçta, öğretmenlerin algıladıkları sosyal destek düzeyi ile tükenmişlik arasında olumsuz, sosyal destek ile iş doymu arasında ise olumlu ilişki olduğu görülmüştür. Tükenmişlik düzeyi ile iş doymu arasında da olumsuz bir ilişki vardır. Öğretmenlerin hizmet sürelerine, görev yaptıkları okul türüne ve cinsiyetine göre bağımlı değişken düzeyleri bakımından farklılıklar bulunmuştur. Elde edilen bulgular ilgili alanyazın temelinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, İş Doymu, Algılanan Sosyal Destek, Öğretmen.

HIGH SCHOOL TEACHERS, SATISFACTION AND SOCIAL SUPPORT AS PERCEIVED SOCIAL SUPPORT: BURSA CITY SITUATION

ABSTRACT

This study aims to analyze the correlations between the variables of the burnout, job satisfaction and perceived social support of teachers affecting their work lives. Furthermore, the correlations of demographic variables with dependent variables have been researched. Whether averages of dependent variables differentiate or not among the groups formed based on independent variables have been studied. The analysis of data has been performed using SPSS Statistics 23.0 program and 95 % confidence level has been kept. As a result, there was a positive relationship between teachers' social support levels and burnout, social support and job satisfaction. There is also a negative relationship between burnout level and job satisfaction. The service times of teachers may vary according to the type of school they attend and their gender. The scope of the available literature is controversial.

Key words: Burnout, Job Satisfaction, Perceived Social Support, Teacher

* Bursa Hürriyet Anadolu Lisesi, eyilmaz295@hotmail.com

** Nişantaşı Üniversitesi, selcuk.aslan@nisantasi.edu.tr

1. GİRİŞ

Örgütlerde nitelikli ve verimli işgücünün oluşturulması, örgütsel etkililiğin artırılması amacıyla insan kaynakları ve gelişimine daha fazla önem verilmeye başlanmıştır (Ceyhan ve Siliğ, 2005). Bir toplumsal varlık olan birey, toplum yapısı içerisinde zamanla oluşan değişimlerle beraber toplumsal uyum ve bireysel dengesini bozabilecek korku, yalnızlık, depresyon, stres, sosyal fobi, tükenmişlik, yabancılaşma, rekabetçilik, benmerkezcilik, yalıtılmışlık gibi etkenlerle karşılaşabilmektedir (Tümlü ve Recepoğlu, 2013). Bu kapsamda bireylerin gerek kendilerini gerekse çalıştığı kurum ve çevresini olumsuz etkileme kapasitesine sahip, toplumsal anlamda etkili etmenlerden olan tükenmişlik, iş doyumu ve sosyal destek gibi faktörlerin araştırmalarda incelenmesi önemli görülmektedir (Baykan ve diğerleri, 2014).

Ceyhan ve Siliğ (2005) de aşırı stres ya da stres kaynaklarının belirlediği durumlarda, bireyin çalışma yaşamı ile birlikte günlük yaşamının ve ruh sağlığının da bu durumdan olumsuz etkilenebildiğini belirtmektedirler. Bu durumda çalışanların çevresel sorunlarla baş etme yetenekleri ve uyumları tehdit altına girebilmekte bireylerde psikolojik rahatsızlıklar gelişebilmektedir. Bu tehdit kaynaklarının yoğun olarak görüldüğü mesleklerden biri de öğretmenliktir. Öğretmenlik mesleği sürekli değişen eğitim sistemine ayak uydurma zorunluluğu, çalışma koşullarının çeşitliliği, yaşanan ekonomik ve teknolojik sorunlar, velilerin yüksek akademik başarı beklentisi gibi nedenlerle sürekli fedakârlık ve yoğun çalışma gerektiren bir meslektir. Öte yandan, öğrenciler, veliler ve yöneticilerle etkili iletişim gerektiren, duygusal anlamda da bireyi tüketen bir meslek olarak tükenmişlik durumunun ortaya çıkma ihtimalinin en yüksek olduğu mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Avcı ve Seferoğlu, 2011; Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011).

Mesleklerinde daha bilgili ve etkili olmaları bakımından öğretmenlerin üzerinde günden güne artan bir baskı olduğu ifade edilmektedir. Yüksek sorumluluk duygusunun yanı sıra, öğretmenler birçok duygusal ve davranışsal sorunlara sahip olan öğrencilerle karşılaşmaktadırlar. Öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamak gibi bazı bireysel sorunları çözmek zorunda da kalabilen öğretmenler, çalışma kaynaklarının yetersizliği nedeniyle sıkıntılı anlar yaşamaktadırlar. Kalabalık sınıflarda, eksik materyallerle ve yetersiz maddi ve manevi destekle mesleklerini sürdürmeye çalışmakta, buna karşı da beklenti düzeyinin fazla olması gibi bir durumla karşılaşmaktadırlar (Avcı ve Seferoğlu, 2011).

1.1. Tükenmişlik

Günümüzde birçok meslek çalışanında yaygın olarak rastlanan tükenmişlik, başarısızlık durumu, yıpranmışlık, enerji kaybı ya da doyurulamayan gereksinimler neticesinde ortaya çıkan tükenme hali olarak tanımlanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Maslach (1976) tükenmişlik halini, aşırı istek ve taleplerden kaynaklanan enerji, kuvvet ve kaynaklarda görülen tükenme durumu şeklinde ifade etmiştir (akt: Ergin, 1992: 22).

Tükenmişlik; anlam kaybı, güçsüzlük, iş ve müşterilere karşı olumsuz tutum, işe gelmeme, alkol ya da ilaç kullanımı, suçluluk, kötümserlik, ilgisizlik ve depresyonu içeren karmaşık bir sendromdur. Çoğunlukla öğretmenlik, doktorluk, yöneticilik gibi insan ilişkilerinin yoğun olduğu meslek dallarında görülmektedir (Köse, Oral ve Türesin, 2011; Dalkılıç Sürgevil, 2014: 8).

İnsanda bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik, ümitsizlik, isteksizlik, bedensel ve zihinsel bir sendrom olarak ortaya çıkan tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarısızlık durumu olarak ele alınmaktadır (Akten, 2007; Kayıklık, 2007). Duygusal tükenme, çalışan bireyin fiziksel ve duygusal anlamda yoğun yıpranmışlık hissetmesini (Akten, 2007: 9); duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği diğerlerine karşı olumsuz ve umursamaz tutumlar göstermesini (Çalğan, Yeğenoğlu ve Aslan, 2009); kişisel başarısızlık ise bireydeki yetersizlik algısını, başarı deneyimleyememesini, yaptığı işten geri kalmasını ve kendini suçlamasını anlatmaktadır (Akten, 2007: 9).

Maslach'a göre tükenmişlik, ani olarak ortaya çıkmayan, tam tersine uzun bir zaman sürecinde ortaya çıkan bir durumdur (akt. Arı ve Bal, 2008). Bu zaman süreci içerisinde kişinin duygu ve davranışlarında değişiklikler meydana gelir ve bu değişiklikler sonucunda kişi fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak tükenmeye başlar. Bu şekilde yorgunluk, işinden soğuma, kabuğuna çekilme ve işinde yetersiz olduğu hissi kişide kronik bir hal almaya başlar ve kişi tükenme eğilimi gösterir (Pines ve Aranson, 1988; Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993).

Göktepe (2016: 12) tükenmişliğin günümüzde insanlarda anlam arayışı kapsamında gündeme geldiğini, yetersizlik ve doyumsuzluk algısının tükenmişlikte önemli olduğunu vurgulamaktadır. Günümüz çalışma ortamları birçok açıdan tükenmişliğin gelişimine sebep olmakta; tükenmişlik, çalışanlar ve örgütler için oldukça ciddi bir maliyet yaratmakta, bireyleri ve çalışma hayatını önemli düzeyde tehdit etmektedir (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 1). Tükenmiş insan sosyal destek arayışına girmekte, bu kapsamda sosyal medya ortamlarında beğenilme ve sevilme güdülerini doyurmaya yönelmektedir. Bu da iş doyumunun azalması bireysel sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir (Eren, 1993: 18; Göktepe, 2016: 173; Kaya, 2014).

Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalarda, eğitim yöneticisi ve öğretmenlerde artan yaşla birlikte tükenmişlik düzeyinin azaldığı (Başol ve Altay, 2009); genç olma, tecrübesizlik, kendine güvensizlik ve amaçlardaki belirsizlik düzeyinin tükenmişlik olasılığını artırdığı (Örmen, 1993); çalışanların yaşları ve hizmet süreleri ile tükenmişlik puanları arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu (Çam, 1991) bulunmuştur. Genç çalışanların yaşlı çalışanlara oranla daha fazla stres yaşadıkları (Abacı, 2004) görülmüştür. Diğer yandan, öğretmenlerde yaşlarına göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığını gösteren bulgular da vardır (Yiğit, 2007).

Tükenmişlik düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Akten'in (2007) çalışmasında cinsiyet değişkeninin duygusal tükenmişlik boyutunda kadın öğretmenlerde tükenmişliğe neden olduğu bulunmuş, erkek öğretmenlerde ise bu durum gözlenmemiştir. Güllüce (2006) ve Yiğit'in (2007) çalışmaları da tükenmişlik düzeyi bakımından cinsiyetler arasında farklılık olduğunu göstermiştir. Kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri erkek öğretmenlerden daha düşük, iş doymu düzeyleri ise daha yüksek bulunmuştur. Medeni durumla ilgili sonuçlar tutarlı değildir. Bazı araştırmalar bekârların tükenmişlik düzeylerinin evlilerden daha yüksek düzeyde olduğunu (Başol ve Altay, 2009) gösterirken; medeni duruma göre gruplar arasında tükenmişlik düzeyi bakımından farklılık olmadığını gösteren araştırmalar da vardır (Akten, 2007; Yiğit, 2007).

Diğer araştırmalar, haftalık çalışma süresi ve mesleki sorunlar arttıkça tükenmişlik düzeyinin arttığını, iş doyumunun azaldığını (Kaya, 2014); çalışanların hizmet süreleri

ile tükenmişlik düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu (Çam, 1991); aile, arkadaş ve özel insanlarla olan takdire dayalı ilişkilerin tükenme düzeylerini olumlu yönde etkilediğini (Yılmaz, 2014) göstermiştir.

Araştırmalarda genel olarak öğretmenlerin kendisine ilişkin bireysel etmenlerle, çalıştıkları kurumlara ilişkin etmenlerin tükenmişliğe yol açtığı kanısının yaygın olduğu gözlenmektedir (Avcı ve Seferoğlu, 2011; Oruç, 2007). Tükenmişlik öğretmenlerin çalışma yaşamlarında çok olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Öğretmenler bu durumda olumsuz duygular beslemekte, öğrencilere ve arkadaşlarına pasif bir tutum geliştirmekte ve öğrencilerle iletişimde kopukluklar yaşamaktadırlar (Oruç, 2007).

Tükenmişlikle yakından ilişkili kavramlardan biride iş doyumudur. Kimi araştırmacılar iş doyumundaki azalmayı tükenmişliğin bir sonucu olarak görürken kimileri de iş doyumunu bir neden olarak ele almaktadırlar. Tükenmişlik, sadece olumsuz duyguların varlığıyla değil, olumlu duyguların yokluğuyla da ilgilidir. (Azizoğlu ve Özyer, 2010; Dalkılıç Sürgevil, 2014: 19-29; Kümbül, Kapız ve Pazarlıoğlu, 2001).

1.2. İş Doyumu

İş doyumunu kişinin işinden zevk almasını, işiyle olumlu duygusal etkileşime girebilmesini, işi bir zorunluluk olarak değil de bir zevk veya tutku olarak görebilmesini, elde edilen maddi çıkarılardan sağlanan mutluluğu, işe karşı olumlu tutumu, çalışanların işleriyle ilgili algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin tutumlarını ifade etmektedir (Barutçugil, 2004: 389; Bingöl, 1990: 266; Eğinli, 2009; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 160; Üçüncü, 2016).

Çalışanların ihtiyaçlarını güdüleyici etmenler (başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, işte gelişme ve ilerleme olanakları) ve hijyen etmenler (örgüt politikası ve yönetimi, denetim tarzı, konum, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, iş güvenliği) olarak sınıflandıran Herzberg (1996) Çift Etmen Kuramında iş doyumunu ve verimlilik arasındaki ilişkileri incelemiş, işin kendisi ile ilgili etmenlerin iş doyumunu ve verimliliği olumlu etkilediğini ileri sürmüştür. Adams ise ödül-bedel ilişkisini temel alarak iş doyumunu açıkladığı Hakkaniyet Kuramında, bireyin elde ettiği ödülleri ile kendi çaba ve katkılarına değerlendirdiğini ve bu oran ile diğer bireylerin aldıkları ödüllerin çaba ve katkılarına oranını karşılaştırdığı ve hakkaniyet algıladığı takdirde işinden doyum sağlayacağını önermiştir (Türk, 2007: 90 – 91). İş doyumunu açıklayan bir diğer yaklaşım olan Vroom'un Beklenti Kuramı, gerçekleşmesi birey için önemli olan amaçları konu edinen, amaçların bireyden bireye farklılık gösterdiğini, çalışanın davranışlarının sonucunda bir ödül alacağını bildiğinde daha fazla başarıya çabası göstereceğini temel alan bir kuramdır (Ataay, 1998: 94; Okumuş, 2011: 51).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri zamanlarının üçte biri gibi önemli bir bölümünü harcadıkları işlerinden doyum elde etmeleridir. Bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin iş tarafından karşılanması iş doyumuna, karşılanmaması ise doyumsuzluğuna neden olacaktır (Oflezer ve diğerleri, 2011; Keser, 2005). Bu anlamda bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise iş doyumunu da o ölçüde yüksek olacaktır (Erdoğan, 1991).

Son yıllarda iş hayatında görülen yoğun çalışma temposu, çalışanlardan beklenen yüksek sorumluluk ve teknik bilgi gereksinimi hizmet gerektiren sektörlerde kendini daha yoğun göstermekte, bu alanların başında da eğitim gelmektedir (Okutan, Yıldız ve

Konuk, 2013; Çokluk, 1999). Önemli bir hizmet alanı olan eğitimde öğretmenin güdülenmesi ve işinden doyum sağlaması önemlidir (Tunacan ve Çetin, 2009: 158).

İş doyumuyla ilgili araştırmalar, yaşlı öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin genç öğretmenlerden daha düşük bulunduğunu, evlilerin bekâr olanlardan daha yüksek iş doyum düzeylerinin olduğunu (Tahta, 1995); kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010; Tunacan, 2005; Yılmaz, 2007); deneyimli ilköğretim okulu öğretmenlerinin genel olarak kendilerini deneyimsizlerden daha yeterli olarak algıladıklarını, kendilerini başarılı gördüklerini ve iş doymu düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Diğer araştırmalar eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun da arttığını, yüksek eğitim düzeyli olanların iş doyumlarının düşük eğitimli ya da eğitimsiz olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu (Baysal, 1981: 193; Derin, 2007; Sun, 2002; Telman ve Ünsal, 2004: 59; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010); ücret ile güdülenme ve iş doymu arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu (Kesici, 2006; Telliöğlü, 2004); gelir düzeyi, adalet algısı, çalışma ortamı ve fiziksel koşulların iş doymunu yormayan önemli etmenler olduğunu (Topçu-Özkurt, 2015); öğretmenlerin çoğunun ücretlerini yetersiz bulduğu bunun da doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini (Özdemir, 1986), Özdayı (1991) en fazla tatminsizlik oluşturan değişkenin, kişiyi etkileyen dışsal yapı yani aile yapısı gibi sosyal destek unsurları olduğunu, Yılmaz'ın (2007) matematik öğretmenlerinin en yüksek iş doymunu, sosyal anlamda iş arkadaşlarından aldıkları destek ve yönetim biçiminden deneyimlediklerini bulmuştur.

1.3. Sosyal Destek

Sosyal destek, stres yaşayan kişiye çevresi tarafından sağlanan her türlü destek olarak tanımlanabileceği gibi, çevreden sağlanan fiziksel ve psikolojik yardım olarak da ifade edilmektedir (Aksüllü ve Doğan, 2004; Kozacıoğlu ve Gördürür, 1995: 32). Toplumsal yaşam karşılıklı beklentiler ve bu beklentilerin doyurulma çabalarından oluşmakta, destekleyici bir sosyal çevreye sahip olmak birey üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır (Pearson, 1990: 22; Yıldırım, 2007).

Arkonuç (2001), algılanan sosyal destek ile toplumsal ilişkilerden sağlanan doyumun birbiriyle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Sosyal destek bireye çevresinden gelen ilgi, güven, sevgi, saygı, takdir gibi empatik tepkilerin yanı sıra, bilgi edinme ve maddi yardım gibi bireysel, toplumsal, psikolojik ve ekonomik kapsamdaki her türlü yardım sürecini içermektedir (Kozacıoğlu ve Gördürür, 1995; Yıldırım, 1998).

Sosyal destek, stres verici yaşam olaylarının oluşumunu, fiziksel ve psikolojik hastalık riskini ortadan kaldırmaya yardımcı olmakta, bireyin sorunlarıyla baş etmesinde önemli rol oynamakta, kişinin kendine olan güvenini artırmakta, stresli yaşamın olumsuz etkilerine karşı bireyi korumaktadır (Kaşıkçı ve diğerleri, 2009). Cohen ve Wills (1985) sosyal desteği dört farklı kategoride ele almaktadır. Bunlar:

Bireyin saygı görmesi, kabul edilmesi ve özsaygısının gelişmesini içeren saygı desteği,

Sorunun belirlenmesi, açıklanması, çözülmesi, boyutlarını değerlendirme ve öğüt gibi bilişsel rehberliği içeren bilgi desteği,

Boş zaman değerlendirme, yakınlık gereksiniminin giderilmesi, sorunlu zamanlarda olumlu duygusal teşvik gibi stresi azaltıcı etkileri olan sosyal arkadaşlık,

Maddi yardım, gereksinim duyulan hizmetlerin sağlanması, bireyi rahatlatan ve onu eğlenmeye yönlendiren, böylece zaman kazandırıp stresi azaltıcı etkisi olan işlevsel destektir.

Sosyal destek kavramının bireyin sağlığı üzerindeki psikolojik niteliğini açıklamaya yönelik iki temel modelden biri olan Tampon Etkisi Modelinde, stres yaratan olayların zararlı etkilerinden korunmada sosyal desteğin bir tampon görevi yerine getirdiği ileri sürülmektedir. Kurama göre stres yaratacak olumsuz bir durum yoksa sosyal desteğin bulunmaması sağlık üzerinde olumsuz bir etki yaratmamakta; sosyal destek, bireyi yalnızlıktan korumakta, yeni katıldığı ortama uyumunu kolaylaştırmakta, stresin yarattığı olumsuz etkiyi gidererek bireyin ruh sağlığını korumasına yardımcı olmaktadır. Bu modelde sosyal destek, stres seviyesi yüksek olanlarda, düşük seviyedekilere oranla daha kalıcı ve yararlı etki gösterir (Bayraktar, 2011: 17; Yeşilyaprak, 2003: 11).

Temel Etki Modeline göre ise sosyal destek, bireyin fiziksel sağlık ve kendini iyi hissetme duygusu üzerinde her koşulda olumlu bir etkiye sahiptir. Toplumsal desteğin olmaması birey üzerinde kendi başına olumsuz etki yaratabilmektedir. Sosyal destek bu bağlamda birey sağlığı için olumlu bir durumdur ve her zaman sosyal desteğin olması kişi üzerinde olumlu bir etki yaratır (Cohen ve Wills, 1985).

Çakır ve Palabıyıkoglu (1997), sosyal desteğin bireye olumlu bir toplumsal onay duygusu hissettirdiğini, kişinin yaşamını ve kendini kabullenmesinde olumlu etki yarattığını, bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkileyecek davranışları azalttığını belirtmektedirler.

Sosyal destekle ilişkili yapılan araştırmalar, toplumsal çevreden destek alamayan bu nedenle yalnız kalan bireylerin yaşlarının artmasıyla birlikte benlik algılarında düşüş olduğunu (Gökler ve Aydın, 2011); üniversite seçme sınavına hazırlanan öğrencilerde, başarı beklentisinin erkeklerde daha fazla kaygıya neden olduğunu, arkadaşlardan, aileden ve diğer insanlardan alınan sosyal desteğin kaygıyı yordadığını (Yıldırım, 2007); psikolojik sağlık durumu açısından kadınların psikolojik etkilenim düzeylerinin, erkeklerin psikolojik etkilenim düzeyinden daha yüksek olduğunu (Alver, 2003) göstermiştir. Diğer çalışmalar, algılanan sosyal destek ile kendini kabul ve eğitim düzeyi arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu (Tellioğlu, 2004); evli kişilerin eşlerinden gelen olumlu ve süreklilik arz eden tutumların, geçmişte yaşanan olumsuz travmatik yaşantıların etkisini sildiği, evli kadınların olmayanlara göre daha yüksek oranda iyileşme gösterdiği (Topçu, 2015); üniversite öğrencilerinde algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça çevreye uyum düzeyinin de arttığı ve depresyon düzeylerinin düştüğü, sosyal destek ile yalnızlık düzeyi ve kaynakları (aile, arkadaş ve özel biri) arasında ise olumsuz ve anlamlı ilişki olduğu (Kozaklı, 2006) bulgusunu elde etmiştir.

Öğretmenler üzerinde sosyal destek ve iş ilişkisini araştırmak amacıyla yapılan araştırma sonuçları da, öğretmenlik mesleğinin sosyal destek ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Çetinkanat (1988) öğretmenlerin sosyal destek ihtiyaçları ile iş doyumu düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı ilişki olduğunu; Tellioğlu (2004) öğretmenlerin (çevreden sosyal destek boyutu) en yüksek doyumu iş arkadaşlarından elde ettiğini; Burke ve Weir (1978) öğretmenlerin algıladıkları sosyal desteğin onları tükenmişlikten koruyan bir etmen olduğunu; Yılmaz (2014) aile, arkadaş ve özel insanlarla olan takdire dayalı ilişkilerin tükenme düzeylerini olumlu yönde etkilediğini; Torun (1995) iş

yerinde yaşanan stresin, çalışmada psikolojik ve bedensel bitkinlik, beden ve ruh sağlığında bozukluk, benlik saygısında düşüş gibi sonuçlar ortaya çıkardığını bulmuştur.

Sosyal destek ve iş doymu ilişkini incelendiği araştırmalar kıdem ile iş doymu arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu, aldıkları ödüllerin yetersiz olmasının da iş doymunu olumsuz etkilediğini (Bilgiç, 1998); çalışanların çevrelerinde kendilerinden daha kıdemli olan çalışanlardan sosyal destek elde edemediklerinde çalışma enerjilerinin düştüğünü (Yelboğa, 2007) göstermiştir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, eğitim ve öğretim sistemimizin anahtar konumunda bulunan öğretmenlerin çalışma yaşamlarında etkili olan tükenmişlik düzeyi (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeyi olarak), iş doymu (dışsal doyum, içsel doyum ve genel doyum düzeyi olarak) ve algılanan sosyal destek (aile desteği, arkadaş desteği ve genel sosyal destek olarak) değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemektir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma öğretmenlerin, tükenmişlik, iş doymu ve sosyal destek düzeyleri arasındaki olumlu ve olumsuz etkenleri ortaya çıkarması, daha kapsamlı çalışmalar yapılmasına öncülük etmesi, ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda eğitimi geliştirme ve farklılaştırmaya yönelik adımlar atılması konusunda yardımcı olacağı umut edilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın Bursa ilinde, eğitim öğretim çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Araştırma var olan durumu olduğu gibi betimlemeye çalıştığı için ilişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Tarama modelleri, zamanı önemsiz ve durumu değiştirmeden betimlemeyi hedefleyen bir araştırma yaklaşımlarıdır. Çalışmalara tema olan kişi veya nesne, kendi şartları doğrultusunda olduğu gibi değiştirilmeden tanımlanmaya çalışılır. Onları etkileme uğraşı içine girilmez. Önemli olan ona uygun bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2006: 77).

2.1. Katılımcılar

Bu araştırmaya Bursa'nın merkez ilçesi Osmangazi'de bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim okullarında (Anadolu Lisesi ve Anadolu meslek Liseleri) kadrolu olarak çalışan 302 (142 erkek, 160 kadın) öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Öğretmenlerin yüzde 57,6'sı (174 kişi) anadolu liselerinde, yüzde 42,4'ü (128 kişi) ise meslek liselerinde görev yapmaktadır. Katılımcıların diğer demografik özelliklere göre dağılımı Çizelge 1'de verilmiştir.

Tablo 1.*Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı*

Demografik Özellik	Gruplar	n	Yüzde
Yaş	22-32 yaş	31	10,3
	33-43 yaş	96	31,8
	44-54 yaş	143	47,4
	55 yaş ve üz.	32	10,6
Cinsiyet	Erkek	142	47
	Kadın	160	53
Medeni Durum	Evli	244	80,8
	Bekâr	42	13,9
	Boşanmış	16	5,3
Çocuk Sayısı	Yok	59	19,5
	1-2 çocuk	207	68,5
Haftalık Ders Saati	3 çocuk ve üz	36	11,9
	0-22 saat	108	35,8
	23-33 saat	132	43,7
Görev Süresi	Diğer	62	20,5
	1-6 yıl	41	13,6
	7-12 yıl	32	10,6
	13-19 yıl	81	26,8
Aylık Geliri	20 yıl ve üz	148	49
	Gelir Giderden az	44	14,6
	Gelir gider eşit	187	61,9
Çevresinden Takdir Görme Durumu	Gelir giderden fazla	71	23,5
	Evet	286	94,7
	Hayır	16	5,3
	Toplam	302	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %10,3’ü (31 kişi) 22-32, %31,8’i (96 kişi) 33-43, %47,7’si (143 kişi) 44-54, %10,6’sı (32 kişi) 55 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerden %47’si(142 kişi) erkek, %53,3’ü (160 kişi)kadındır. Katılımcılardan %87,7’si (265 kişi) lisans mezunu, % 12,3’ü (37 kişi) yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin %80,8’i (244 kişi)evli, %13,9’u (42 kişi) bekâr, %5,3’ü (16 kişi) boşanmıştır. Katılımcılardan %19,5’inin (59 kişi) çocuğu yok iken, %68,7’sinin (207) 1-2 çocuğu, %11,9’unun (36 kişi) ise üç ve üzeri çocuğu vardır.

Katılımcıların %35,8’i (108 kişi) haftada 0-22 saat, %43,7’si (132 kişi) haftada 23-33 saat, %20,5’i (62 kişi) diğer sürelerde haftalık derse girmektedir. Öğretmenlerden %13,6’sı (41 kişi) 1-6 yıldır, %10,6’ı (32 kişi) 7-12 yıldır, %26,8’i (81 kişi) 13-19 yıldır, %49,0’u (148 kişi) 20 yıl ve üzerinde çalışmaktadır. Öğretmenlerden

%14,6'sının (44 kişi) geliri giderinden az, %61,9'unun (187 kişi) gelir ve gideri eşit, %23,5'inin (71 kişi) geliri giderinden fazladır. Öğretmenlerden %94,7'ü (286 kişi) çevresinden takdir gördüğünü, %5,3'ü (16 kişi) çevreden takdir görmediğini belirtmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Eğitimci Formu), Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ve değişik sosyodemografik bilgilerin toplandığı Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ): Maslach tarafından özellikle diğer insanlarla yüz yüze ilişki kurarak çalışan mesleklerde hizmet veren bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir (Ergin, 1992). Ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, geçerlik ve güvenilirlik çalışması doktor ve hemşirelerden oluşan örneklem üzerinde yapılmıştır. Çalışmada iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alfa değeri) duygusal tükenme alt boyutu için .83, duyarsızlaşma için .65 ve kişisel başarı için .72 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test güvenilirlik katsayıları sırasıyla .83, .72 ve .67'dir. Ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Orijinal ölçek yedili Likert tipi puanlanırken Ergin (1992) tarafından uyarlanan envanterde maddeler, beş dereceli (0 hiçbir zaman; 1: çok nadir; 2: bazen; 3: çoğu zaman ve 4: her zaman) puanlanacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Ölçek, tükenmişliğin üç boyutunu ölçen 22 maddeden oluşmaktadır. Duygusal tükenme (DT) ve duyarsızlaşma (DU) alt ölçekleri olumsuz anlatımlardan, kişisel başarı (KB) boyutu ise olumlu anlatımlardan oluşmaktadır. DT ve DU puanlarının artışı tükenmişliğin fazlalığını, KB puanının artışı ise tükenmişliğin azlığını göstermektedir.

Minnesota Doyum Ölçeği (MDÖ): Minnesota Doyum Ölçeği ilk olarak Weiss, Davis England ve Lofquist tarafından 1967 yılında iş doyumunu ölçmek için geliştirilmiştir. Türkçe'ye uyarlama çalışması ise Özdayı tarafından 1991 yılında yapılmıştır. Uyarlama araştırmasında, ölçek 1134 kişiye uygulanmış yeterli düzeyde geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu gösterilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında Cronbach Alfa değeri .77 (Baycan, 1985), .87 (Özdayı, 1991) olarak bulunmuştur.

MDÖ 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte, içsel yani iç kaynaklı doyum (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20. maddeler), dışsal yani dış kaynaklı doyum (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18. maddeler) ve genel doyum (tüm maddeler) olmak üzere üç ayrı puanlama yapılabilmektedir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan "Hiç Memnun Değilim"den, "Çok Memnunum"a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçekten alınan puanın artması iş doyumunun yükseldiğini göstermektedir (Özdayı, 1991).

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği-ÇBASDÖ(Multidimensional Scale Of Perceived Social Support-MSPSS): Harter tarafından 1983 yılında geliştirilen Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, bireylerin, aile, arkadaş ve hayatlarında özel anlamlar taşıyan insanların desteklerini belirlemeyi amaçlamaktadır (Telman ve Çelik, 2013: 204 - 209; Yıldırım, 1997). Türkçe'ye uyarlama çalışması Eker, Arkar ve Yaldız (2001) tarafından yapılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında Cronbach alfa değerleri üç ayrı örneklem için 0.80 ile 0.95 arasında bulunmuştur. Geçerlik kapsamında diğer ölçeklerle korelasyonları örneklemelerin üçünde de uygun değerlerde bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumları, eğitim durumu, çocuk sayısı, haftalık kaç saat derse girdiği, görev süresi, aylık gelir durumu, aile tipi, çevresinden takdir görme düzeyi hakkında bilgi elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

3.BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan verilere uygulanan istatistiksel çözümleme sonuçları yer verilmiştir. Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Çalışmada dağılımın normal dağılım gösteren değişkenler için ikili karşılaştırmalarda T testi, üç ve üzeri karşılaştırmalarda ise Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), dağılımın normal olmadığı değişkenlerde parametric olmayan (nonparametric) test tekniklerinden Mann Whitney ve Kruskal Wallis kullanılmıştır.

Demografik değişkenlerin ölçek puanları bakımından farklılığını incelemek için T testi, ANOVA, Mann Whitney ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Mann Whitney bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında, Kruskal Wallis bağımsız k grubun ($k>2$) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir.

3.1. Değişkenler Arası İlişkiler

Bağımlı değişkenler (iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi, algılanan sosyal destek) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon çözümlemesi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir. Tabloda sadece anlamlı olan korelasyon değerleri gösterilmiştir ($p < .05$).

Tablo 2.

Bağımlı Değişkenler arası Korelasyonlar

Değişken	Algılanan Sosyal Destek	Tükenmişlik Düzeyi	İş Doyumu
Algılanan Sosyal Destek	1	-.25	.18
Tükenmişlik Düzeyi		1	-.55
İş Doyumu			1

$p < .05$

Tablo 2’de görüldüğü gibi algılanan sosyal destek düzeyi ile toplam tükenmişlik düzeyi arasında düşük düzeyde ve olumsuz bir ilişki ($r=-.25$), genel iş doyumunu arasında ise düşük düzeyli ve olumlu bir ilişki ($r=.18$) tespit edilmiştir ($p<.05$). Algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmakta, iş doyumunu düzeyi ise artmaktadır.

Toplam tükenmişlik düzeyi ile genel iş doyumunu arasında ise orta düzeyde ve olumsuz bir ilişki ($r=-.55$) bulunmuştur ($p<.05$). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi arttıkça, iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır.

3.2. Gruplar Arası Karşılaştırmalar

Bu bölümde katılımcıların tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve toplam tükenmişlik), iş doyumunu (içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumunu) ve algıladıkları sosyal destek (aile desteği, arkadaş desteği, özel insan desteği

ve toplam sosyal destek) düzeylerinin çalışma süresine (hizmet yılına), okul türüne ve cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak amaçlanmıştır. Bu amaçla iki grup için t-testi, ikiden fazla grup için varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Tablo 3.

Çalışma Süresi Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları

<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Çalışma Süresi (Yıl)	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Duygusal Tükenme	1-6	41	18,54	4,707	G. Arası	214,12	3	71,373		
	7-12	32	21,28	7,629	G. İçi	11219,142	298	37,648		
	13-19	81	20,05	6,318	Toplam	11433,262	301		1,896	0,13
	20 ≤	148	18,91	6,024						
	Toplam	302	19,41	6,163						
Duyarsızlaşma	1-6	41	11,39	3,177	G. Arası	43,207	3	14,402		
	7-12	32	12,94	3,868	G. İçi	3892,462	298	13,062		
	13-19	81	12	3,496	Toplam	3935,669	301		1,103	0,348
	20 ≤	148	12,03	3,731						
	Toplam	302	12,03	3,616						
Kişisel Başarı	1-6	41	16,93	4,257	G. Arası	71,147	3	23,716		
	7-12	32	16,09	5,59	G. İçi	7907,952	298	26,537		
	13-19	81	17,11	5,548	Toplam	7979,099	301		0,894	0,445
	20 ≤	148	16,06	5,052						
	Toplam	302	16,46	5,149						
Tōplam Tükenmişlik	1-6	41	46,85	9,254	G. Arası	479,676	3	159,89		
	7-12	32	50,31	12,79	G. İçi	35838,911	298	120,27		
	13-19	81	49,16	11,87	Toplam	36318,586	301		1,329	0,265
	20 ≤	148	47	10,46						
	Toplam	302	47,91	10,99						

Tablo 3'de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalışma süresine göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (F=1,896; p>,05; F=1,103; p>,05; F=,894; p>,05; F=1,329; p>,05;).

Tablo 4.

Çalışma Süresi Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları

f, \bar{x} ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Çalışma Süresi (Yıl)	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
İçsel Doyum	1-6	41	49,78	5,935	G. Arası	1055,779	3	351,93	7,47	0
	7-12	32	46,53	7,62	G. İçi	14039,668	298	47,113		
	13-19	81	43,85	8,56	Toplam	15095,447	301			
	20 ≤	148	47,06	5,814						
	Toplam	302	46,51	7,082						
Dışsal Doyum	1-6	41	27,78	5,807	G. Arası	294,446	3	98,149	2,777	0,041
	7-12	32	28,03	5,772	G. İçi	10530,776	298	35,338		
	13-19	81	25,19	6,626	Toplam	10825,222	301			
	20 ≤	148	26,87	5,616						
	Toplam	302	26,67	5,997						
Genel Doyum	1-6	41	77,56	11,35	G. Arası	2322,159	3	774,05	5,55	0,001
	7-12	32	74,56	12,22	G. İçi	41562,186	298	139,47		
	13-19	81	69,04	14,08	Toplam	43884,344	301			
	20 ≤	148	73,93	10,41						
	Toplam	302	73,18	12,08						

Tablo 4’de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalışma süresi durumlarına göre iş doyumu ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ($F=5,550$; $p<,05$) ile tüm alt boyutlarda ($F=7,470$; $p<,05$; $F=2,777$; $p<,05$) anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 5.
Çalışma Süresine Göre Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Testi Sonuçları

<i>f, \bar{x} ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Çalışma Süresi (Yıl)	N	\bar{x}	ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	P
Aile Desteği	1-6	41	25,12	3,6	G. Arası	61,697	3	20,566	1,18	0,317
	7-12	32	24,53	4,377	G. İçi	5191,975	298	17,423		
	13-19	81	25,16	3,964	Toplam	5253,672	301			
	20 ≤	148	24,19	4,382						
	Toplam	302	24,61	4,178						
Arkadaş Desteği	1-6	41	24,46	3,722	G. Arası	145,934	3	48,645	1,866	0,135
	7-12	32	22,31	5,468	G. İçi	7768,993	298	26,07		
	13-19	81	23,49	5,278	Toplam	7914,927	301			
	20 ≤	148	22,59	5,255						
	Toplam	302	23,06	5,128						
Özel İnsan Desteği	1-6	41	24,05	6,336	G. Arası	359,988	3	120	2,608	0,057
	7-12	32	20,25	7,862	G. İçi	13713,684	298	46,019		
	13-19	81	21,27	7,154	Toplam	14073,672	301			
	20 ≤	148	20,96	6,441						
	Toplam	302	20,96	6,441						
Toplam Sosyal Destek	1-6	41	73,63	11,31	G. Arası	1298,897	3	432,97	2,42	0,066
	7-12	32	67,09	14,99	G. İçi	53326,03	298	178,95		
	13-19	81	69,93	13,85	Toplam	54624,927	301			
	20 ≤	148	67,74	13,27						
	Toplam	302	69,06	13,47						

Tablo 5'de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalışma süresine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > ,05$).

Tablo 6.

Cinsiyet Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t testi sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Shx	t Testi		
						t	Sd	P
Duygusal Tükenme	Erkek	142	19,27	6,763	0,568	-0,388	300	0,698
	Kadın	160	19,54	5,595	0,442			
Duyarsızlaşma	Erkek	142	12,99	3,976	0,334	4,481	300	0
	Kadın	160	11,18	3,03	0,24			
Kişisel Başarı	Erkek	142	17,2	5,717	0,48	2,35	300	0,019
	Kadın	160	15,81	4,505	0,356			
Toplam Tükenmişlik	Erkek	142	49,46	12,25	1,028	2,323	300	0,021
	Kadın	160	46,54	9,561	0,756			

Tablo 6'da görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile duygusal tükenme hariç ($t=-,388$; $p>,05$) diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=4,481$; $p<,05$; $t=2,350$; $p<,05$; $t=2,323$; $p<,05$;). Toplam tükenmişlik ölçeğinde ve kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında erkekler ($x_1=19,27$; $x_2=12,99$; $x_3=17,20$; $x_T=49,46$) kadınlara ($x_1=19,54$; $x_2=11,18$; $x_3=15,81$; $x_T=46,54$) göre daha yüksek tükenmişlik algısı taşıdıkları görülmüştür.

Tablo 7.

Cinsiyet Gruplarının İş Doyumu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Shx	t Testi		
						t	Sd	P
İçsel Doyum	Erkek	142	45,53	7,763	0,651	-2,293	300	0,023
	Kadın	160	47,39	6,314	0,499			
Dışsal Doyum	Erkek	142	26,69	6,309	0,529	0,067	300	0,947
	Kadın	160	26,64	5,726	0,453			
Genel Doyum	Erkek	142	72,22	13,05	1,095	-1,304	300	0,193
	Kadın	160	74,03	11,11	0,878			

Tablo 7'de görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında içsel doyumda anlamlı bir farklılık bulunurken ($t=-2,293$; $p<,05$) toplam ölçek ($t=-1,304$; $p>,05$) ile dışsal doyum alt boyutunda ($t=,067$; $p>,05$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İçsel doyum alt boyutunda kadınlar (= 47,39) erkeklere (= 45,53) göre daha yüksek oranda içsel doyum yaşamaktadırlar.

Tablo 8.

Cinsiyet Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sh _x	t Testi		
						t	Sd	P
Aile Desteği	Erkek	142	23,61	4,78	0,401	-4,016	300	0
	Kadın	160	25,5	3,331	0,263			
Arkadaş Desteği	Erkek	142	21,69	5,479	0,46	-4,51	300	0
	Kadın	160	24,28	4,472	0,354			
Özel İnsan Desteği	Erkek	142	19,99	6,614	0,555	-3,414	300	0,001
	Kadın	160	22,63	6,813	0,539			
Toplam Sosyal Destek	Erkek	142	65,29	14,4	1,209	-4,744	300	0
	Kadın	160	72,41	11,65	0,921			

Tablo 8’de görüldüğü üzere öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile tüm alt boyutlarda kadınlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t=-4,016$; $p<,05$; $t=-4,510$; $p<,05$; $t=-3,417$; $p<,05$; $t=-4,744$; $p<,05$;). Toplam sosyal destek ile tüm alt boyutlarda kadınlar erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek oranda sosyal destek algısına sahiptirler.

Tablo 9.

Okul Türü Gruplarının Tükenmişlik Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Anova Sonuçları

Puan	Okul Türü	N	\bar{x}	ss	Sh _x	t Testi		
						t	Sd	P
Duygusal Tükenme	Anadolu L.	174	19,9	6,52	0,494	1,533	300	0,126
	Meslek L.	128	18,8	5,605	0,495			
Duyarsızlaşma	Anadolu L.	174	11,8	3,605	0,273	-1,249	300	0,212
	Meslek L.	128	12,3	3,622	0,32			
Kişisel Başarı	Anadolu L.	174	16,3	5,234	0,397	-0,716	300	0,475
	Meslek L.	128	16,7	5,04	0,445			
Toplam Tükenmişlik	Anadolu L.	174	48	11,47	0,87	0,112	300	0,911
	Meslek L.	128	47,8	10,33	0,913			

Tablo 9’da görüldüğü üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre tükenmişlik ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=1,533$; $p>,05$; $t=-1,249$; $p>,05$; $t=-,716$; $p>,05$; $t=,112$; $p>,05$;).

Tablo 10.

Okul Türü Gruplarının İş Doymu Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması Mann Whitney u Testi Sonuçları

Puan	Okul Türü	N	\bar{x}	ss	Sh _x	t Testi		
						t	Sd	P
İçsel Doyum	Anadolu L.	174	45,95	7,18	0,544	-1,604	300	0,11
	Meslek L.	128	47,27	6,901	0,61			
Dışsal Doyum	Anadolu L.	174	25,68	5,839	0,443	-3,394	300	0,001
	Meslek L.	128	28,01	5,97	0,528			
Genel Doyum	Anadolu L.	174	71,63	11,96	0,906	-2,62	300	0,009
	Meslek L.	128	75,28	11,96	1,057			

Tablo 10'da görüldüğü üzere öğretmenlerin okul türü durumlarına göre iş doymu ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında içsel doyumda anlamlı bir farklılık bulunmazken ($p>,05$) toplam ölçek ($t=-2,620$; $p<,05$) ile dışsal doyumda ($t=-3,394$; $p<,05$) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Meslek lisesinde çalışanların dışsal ve genel doyum düzeyleri (Dışsal doyum için =28,01; genel doyum =75,28) Anadolu Lisesinde çalışanların (dışsal doyum =25,68, toplam doyum = 71,63) dışsal ve genel doyum düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 11.

Okul Türü Gruplarının Sosyal Destek Ölçeği Puanları Bakımından Karşılaştırılması t Testi Sonuçları

Puan	Okul Türü	N	\bar{x}	ss	Sh _x	t Testi		
						t	Sd	P
Aile Desteği	Anadolu L.	174	24,93	3,873	0,294	1,548	300	0,123
	Meslek L.	128	24,18	4,539	0,401			
Arkadaş Desteği	Anadolu L.	174	23,68	4,637	0,352	2,488	300	0,013
	Meslek L.	128	22,21	5,637	0,498			
Özel İnsan Desteği	Anadolu L.	174	21,91	6,792	0,515	1,546	300	0,123
	Meslek L.	128	20,68	6,863	0,607			
Toplam Sosyal Destek	Anadolu L.	174	70,52	12,88	0,976	2,215	300	0,027
	Meslek L.	128	67,07	14,05	1,242			

Tablo 11'de görüldüğü üzere öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre sosyal destek ölçeği puanlarının gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi uygulanmış ve grupların aritmetik ortalamaları arasında toplam ölçek ile arkadaş desteği alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunurken ($t=2,488$; $p<,05$; $t=2,215$; $p<,05$) diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>,05$). Toplam sosyal destekte Anadolu Lisesi $\bar{x}=70,52$; Meslek Lisesi $\bar{x}=67,07$ ve arkadaş desteğinde Anadolu Lisesinde çalışanlar $\bar{x}=23,68$; Meslek Meslek lisesinde $\bar{x}=22,21$; çalışanlara göre daha yüksek sosyal destek algısına sahiptirler. ($p<,05$).

4.SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada öğretmenlerin kişisel ve toplumsal etkinliklerinin yanı sıra çalışma yaşamı üzerinde oldukça etkili olduğu düşünülen tükenmişlik, iş doymu ve algılanan sosyal destek değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Öğretmenlerin ailelerinden, arkadaşlarından ve kendileri için özel bir değerinden algıladığı sosyal destek ile tükenmişlik düzeyi arasında düşük düzeyde ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Sosyal destek düzeyi ile iş doymu arasında ise düşük düzeyde ve olumlu bir ilişki vardır. Algılanan sosyal desteği düzeyi arttıkça iş doymu da artmakta, tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Tükenmişlik düzeyi ile iş doymu arasında da olumsuz bir ilişki vardır. Sosyal destek görmenin stres, bedensel ve psikolojik bitkinlik, sağlık sorunları, mutsuzluk, depresyon, düşük benlik saygısı, çalışmaya isteksizlik gibi tükenmişlik düzeyini yordayan değişkenlerle olumsuz, iş doymunu yordayan değişkenlerle ise olumlu ilişkili olduğunu gösteren çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Çivilidağ, 2011; Güney, 2014; Kepir, 2004; Kozaklı, 2006; Torun, 1995; Yılmaz, 2014). Benzer olarak öğretmenlerde de tükenmişlik düzeyinin iş doymu ve sosyal destekle olumsuz ilişkili olduğu, iş doymu ile sosyal destek arasında ise olumlu ilişki olduğu gösterilmiştir (Burke ve Weir, 1978; Tellioglu, 2004). Bulgu alanyazınla tutarlı olup beklentiye de uygundur. Çalışma yaşamında kendilerinden oldukça yüksek beklentilerin olduğu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini azaltmak ve onlardan beklenen verimi alabilmek için iş doyumlarını yükseltecek tedbirler alınmasının ve toplumsal destek sağlamanın gerekliliği bu araştırmayla bir kez daha ortaya konmuştur. Ayrıca öğretmenlere meslektaş dayanışması yoluyla, okulda, sosyal ortamda arkadaşları, aile ortamında eşi tarafından destek verilmelidir. Bu durum öğretmenin tükenmişlik duygu durumunun azalmasına yol açacak, İş doyumunun artırılması ve verimliliğin bu ölçüde sağlanması için sağlıklı iletişime dayalı bir okul iklimi oluşturularak istenilen hedeflere doğru sosyal destek sağlanarak yürünebilir.

Öğretmenlerin hizmet sürelerine göre oluşturulan gruplar arasında iş doymu düzeyi bakımından anlamlı fark bulunmuştur. Genel iş doymu bakımından henüz göreve yeni başlamış olanlar (1-6 yıl) ve kıdemli öğretmenlerin (20 yıl ve üzeri), 13-19 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerden anlamlı olarak daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Sığı ve Basım (2006) hizmet süresinin artışıyla gelir, statü ve beklentilerin de artacağı ve bunların da iş doyumunu etkileyeceğini belirtmektedir. Piyal ve diğerleri (2000) de işe yeni başlayanların iş doyum düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğuna ve onuncu yıldan sonra doyumun düştüğüne dikkat çekmektedir. Alanyazınla tutarlı olan bulgular doğrultusunda işsizlik oranının yüksek olduğu, atama bekleyen çok sayıda öğretmen adayının olduğu bir ortamda yeni işe başlayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması şartıtcı değildir. Kıdemli öğretmenlerin iş doyumlarının yüksekliği ise uzun süreli bir deneyimden sonra istedikleri okula atanma olasılıklarının daha yüksek oluşu, diğer öğretmenler ve yöneticilerden gördükleri saygı, meslek değiştirme olanaklarının azalması, statü artışı ve kendilerine daha anlayışlı yaklaşılması gibi etmenlerden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca mesleki kıdemleri daha düşük olan grubun mesleki doyumları daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu önemlidir. Öğretmenlerin 13-19 yıl kıdeme sahip olanlar iş doyumları en düşük bulunmuştur. Mesleğin aslında en verimli olması gereken kıdem durumu olmasına rağmen iş doyumlarının düşük olması düşündürücüdür. Bunda son

dönemde üzerinde konuşulan rotasyon hazırlıkları etkili olmuş olabilir. Bu bağlamda araştırmacılar nitel çalışmalarda bu değişkeni daha kapsamlı ele alabilirler.

Öğretmenlerden Meslek liselerinde görev yapanların öğretmenlerin iş doyumları Anadolu liselerinde görev yapanlardan daha yüksek iken, Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin sosyal destek düzeyleri Meslek liselerinde görev yapanlardan daha yüksektir. Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin daha fazla uygulamaya dönük eğitim verdikleri, ortaya çıkardıkları ürünlerin niteliği ve çeşitliliği, teknik yeterliğe sahip olmaları, meslek derslerinin dışındaki derslerden çok yüksek akademik başarı beklentisinin olmaması gibi etmenler göz önüne alındığında iş doyum düzeylerinin yüksek olması beklenen bir durumdur.

Araştırmada erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi kadın öğretmenlerden daha yüksek, kadın öğretmenlerin ise iş doyumunu ve sosyal destek ortalaması daha yüksek bulunmuştur. Alanyazında yer alan araştırmalar ele alınan değişkenler bakımından cinsiyetler arasında farklılığın yaygın olduğunu ve bulgunun genel olarak alanyazınla uyumlu olduğunu göstermektedir (Güllüce, 2006; Tunacan, 2005; Yılmaz, 2007; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010; Yiğit, 2007). Diğer yandan kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu gösteren araştırmalar da vardır (Akten, 2007; Arıcan, 1990; Uçman, 1990). Bazı çalışmalarda ise cinsiyetler arasında fark görülmemiştir (Güney, 2014; Izgar, 2001; Kulaksız, Dilmaç ve Aydın, 2003; Sucuoğlu, Kuloğlu ve Aksaz, 1996). Kadın ve erkek öğretmenlerin farklı beklentilere sahip olmaları (Telman ve Ünsal, 2004), öğretmenlik mesleğinin toplumsal cinsiyet bakımından daha çok kadın mesleği olarak görülmesi, okuldaki sosyal ortamdan etkilenme düzeyi, çalışma arkadaşlarıyla paylaşımlar gibi etmenlerin tespit edilen farklılıklarda etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu ölçeceği puanlarının gruplar arasında içsel doyumda anlamlı farklılık bulunurken, toplam ölçek ile dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır. İçsel doyum alt boyutunda kadınlar erkeklere göre daha yüksek oranda içsel doyum yaşamaktadırlar. Erkek öğretmenlerin iş doyumlarını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır. Fikirlerinin sorularak ortak karar alma yöneticilere önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abacı, Z. K. (2004). *Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon merkezlerinde bakıma ihtiyaç duyan bireylerin bakımından sorumlu personelin iş doymu, tükenmişlik, stres ve depresyon düzeyleri açısından karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aksüllü, N. ve Doğan, S. (2004). *Huzurevinde ve evde yaşayan yaşlılarda algılanan sosyal destek etkenleri ile depresyon arasındaki ilişki*. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 5, 76-84.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Alver, B. (2003). *Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların empatik becerileri, karar stratejileri ve psikolojik belirtileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Ardıç, K. ve Polatçı S. (2008). *Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir çalışma*. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10, 69-96.
- Ataay, İ. D. (1998). *İşletmelerde insan gücü verimliliğini etkileyen faktörler*. Ankara: Mess Yayınları.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S.S. (2011). *Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler*. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 9, 13-26.
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). *Polislerde tükenmişlik sendromu üzerine bir ampirik çalışma*. Turizm Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Hasan Işın Dener Özel Sayısı), 1, 137-147.
- Arı, S. G. ve Bal, Ç. G. (2008). *Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi*. Yönetim ve Ekonomi, 15, 131-148.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başol, G. ve M. Altay. (2009). *Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 58, 191-216.
- Baykan, Z. Çetinkaya, F. Naçar, M. Kaya, A. ve Işıldak, M. Ü. (2014). *Aile hekimlerinin tükenmişlik durumları ve ilişkili faktörler*. Türk Aile Hek Dergisi, 3, 122-133.
- Bayraktar, Ö. (2011). *Üniversite öğrencilerinin algılanan sosyal destek düzeyleri ile duygusal zekaları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Bilim Dalı: Konya.
- Baysal, A.C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Bilgiç, R. (1998). *The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers*, Journal of Psychology, 5: 549-558.
- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Burke, R.J. ve Weir, T. (1978). *Benefits to adolescents of informal helping relationships with their parents and peers*. Psychological Report, 42, 1175-1184.

- Ceyhan, A. A. ve Siliğ, A. (2005) *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler*. Sosyal Bilimler Dergisi, 2, 44- 45.
- Cohen S &Wills T A. (1985). *Stress, social support and the buffering hypothesis*. Psychol Bull. 98, 310-570
- Çakır, Y., Palabıyıkoglu, R. (1997). *Gençlerde sosyal destek-çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışması*. Kriz Dergisi; 5: 15 - 24.
- Çalgan, Z. Yeğenoğlu, S. ve Aslan, D. (2009). *Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: tükenmişlik*. Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, 1, 61-74.
- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde tükenmişlik sendromunun araştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı: İzmir.
- Çetin, H., Basım, N. ve Aydoğan, O. (2011). *Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, 61-70.
- Çetinkanat, A. C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyum u*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Dalkılıç Sürgevil, O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Derin, N. (2007). *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı: Eskişehir.
- Eğinli, A. T. (2009). *Çalışanlarda iş doyum u: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3, 35- 52.
- Eker, D., Arkar, H. ve Yaldız, H. (2001). *Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği*. Türk Psikiyatri Dergisi, 12, 17 - 25.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik envanterinin uyarlanması*. Psikoloji Kongre Kitabı. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Gökler, I. ve Aydın, G. (2011). *Huzur evinde yaşayan yaşlıların benlik algılarının yordanmasında sosyo demografik özellikler ve algılanan sosyal desteğin rolü*. Toplum ve Aile.7(24), 69-80.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. İstanbul: Nesil Yayınları.
- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Erzurum.
- Herzberg, F. (1996). *Work and the nature of man*, World Publishing Company.
- Kaşıkkı, M. İpek Çoban, G. Ünsal, A. Avşar, G. (2009). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde aileden ve arkadaştan algılanan sosyal destek ve benlik saygısı*. İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 17, 158-165.

- Kaya, Z. (2014). *Antalya emniyet müdürlüğü hassas bölgeleri koruma şube müdürlüğü personelinde tükenmişlik sendromu üzerine bir çalışma: düşünce – yorum*. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Hikmet Yurdu, 13, 229 – 250.
- Kayıklık, H. (2007). *Din görevlilerinde tükenmişlik*. Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Dergisi 7, 1-19.
- Keser, A. (2005). *İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama*. Çalışma Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 7, 77-96.
- Kesici, S. (2006). *Bankalarda motivasyon ve iş tatmini ilişkisi ve uygulamadan bir örnek*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı: Denizli.
- Kozacıoğlu, G. ve Gördürür. H. E. (1995). *Bireyden topluma ruh sağlığı*. Alfa Yayınları.
- Kozaklı, H. (2006). *Üniversite öğrencilerinde yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Mersin.
- Köse, S. Oral, L. ve TÜresin, H. (2011). *Duygusal emek davranışlarının iş görenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma*. İşletme Fakültesi Dergisi, 2, 165-185.
- Kümbül, B. Kapız, S. ve Pazarlıoğlu, M. V. (2001). *Tükenmişlik ve iş doymu etkileşimi: polis ve hemşireler üzerinde bir inceleme*. 8. Ulusal Ergonomi Kongresi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Oflezer, C. M. Ateş, G. Bektaş ve A. İrban. (2011). *Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doymu ve etkileyen faktörler*. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4, 203-214.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde meslek tatmini ve iş stresi*. İstanbul: Özgü Yayınları.
- Okutan, E. Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). *İş hayatında tükenmişlik sendromu: finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir çalışma*. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2, 1-17.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: adana ili örneği*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı: Adana.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özdayı, N. (1991). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini durumlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özdemir, S. (1986). *Kamu ödeme sistemi içinde öğretmen ücretlerinin yeri ve sağladığı doyum*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Pines, A.M. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: causes and cures*. New York: Free Press
- Schaufeli, Wilmar B. ve Van Dierendonck, Dirk. (1993), *The construct validity of two burnout measures*, Journal of Organizational Behavior, Vol.14, 631-647.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doymu üzerine bir araştırma: türkiye cumhuriyeti merkez bankası banknot matbaası genel müdürlüğü*. Yayınlanmamış Uzmanlık

- Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü: Ankara.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tahta, F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Tellioglu, A. (2004). *İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Telman, N. ve Çelik, D. A., (2013). *Endüstri / örgüt psikolojisi alanında kullanılan ölçekler el kitabı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Topçu Özkurt, E. (2015). *Travmatik yaşantıları olan kadınlarda sosyal destek türleri ile depresyon düzeyi ve antidepressan kullanımı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı: İstanbul.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). *Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 29, 155-172.
- Tümlü, Ü. G. ve Reçepoğlu, E. (2013). *Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki*. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3, 205-213.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı: Trabzon.
- Yelboğa, A. (2007). *Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi*. Sosyal Bilimler Dergisi, 2: 1 – 18.
- Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*, Ankara: Nobel yayınları.
- Yıldırım, İ. (1998). *Akademik başarı düzeyleri farklı olan lise öğrencilerinin sosyal destek düzeyleri*, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2, 33-45.
- Yıldırım, İ. (2007). *Üniversite seçme sınavına hazırlanan Türk öğrencilerde depresyon, sınav kaygısı ve sosyal destek*. Eurasian Journal of Educational Research, 29,171-184.
- Yılmaz, Z. Ü. (2014). *Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, depresyon ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Uygulamalı Psikoloji Yüksek Lisans Programı: İstanbul.
- Yılmaz, N. (2007). *Orta dereceli okullardaki matematik öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri: lise ve meslek liselerinin karşılaştırılması*, Bağcılar İlçesinde örnek çalışma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi: İstanbul.

- Yılmaz, B.Korkut, Ş.ve Köse, E. (2010). *Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma*. Bilgi Dünyası, 1, 49-80.
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doymu, tükenmişlik ve ruh sağlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Niğde.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

More emphasis has been placed on human resources and development in order to create qualified and productive workforce in organizations and to increase organizational effectiveness (Ceyhan ve Siliğ, 2005). An individual who is a societal being can face some situations such as; fear, loneliness, depression, stress, social phobia, fatigue, estrangement, competitiveness, egocentrism, insulation along with the changes in the structure of the society and may disrupt individual's balance (Tümlü ve Recepoğlu, 2013). Within this scope, it is important to examine the factors in researches that may affect both the individuals' themselves and the institution they work such as fatigue, job satisfaction and social support (Baykan ve diğerleri, 2014).

Today, which is described as 'state of exhaustion' can be found in many professional employees in common, which occurred as a result of fatigue, failure status, weariness, energy loss or unsaturated requirements (Ardıç ve Polatçı, 2008), Maslach (1976). State of exhaustion is described as excessive request, energy caused by demands, depletion state seen in power and sources (akt: Ergin, 1992: 22).

Job satisfaction means enjoyment of one's job, interacting with the job in positive emotional way, not to seeing the job as compulsory but as a joy or passion, the happiness with the financial income, positive attitudes towards the job and the workers' perceptions, emotions, and behaviors with their jobs (Barutçugil, 2004: 389; Bingöl, 1990: 266; Eğinli, 2009; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 160; Üçüncü, 2016).

Social support can be defined as any kind of support provided by the people to the person who suffers from stress, as well as physical and psychological support provided from the environment. (Aksüllü ve Doğan, 2004; Kozacıoğlu ve Gördürür, 1995: 32).

In this study, the relationship between the levels of exhaustion (emotional exhaustion, desensitization, personal success and general exhaustion), work satisfaction (external satisfaction, internal satisfaction and general satisfaction) and perceived social support (family support, friend support, and general social support) were determined in the working life of the teachers in the key position of our education and teaching system.

This important research is hoped to help Bursa Ministry of Education in finding positive and negative effects between teachers' exhaustion, job satisfaction and social support levels, leading to more comprehensive studies, and taking steps towards developing and differentiating education according to the results.

2. Method

In this study, we used Maslach Exhaustion Scale (training form), the Minnesota Job Satisfaction Scale, the Multidimensional Perceived Social Support Scale and Personal Information Form, where different social-demographic informations are gathered, to collect data.

The analyses of the data has been made with SPSS23 and conducted %95 per cent reliability. In this study, the T test was used for binary comparisons that shows normal distribution, one-way variance analyse (ANOVA) was used for three and higher group

comparisons, Mann Whitney and Kruskal Wallis, which are nonparametric test techniques, were used in variables that shows non-normal distribution.

302 tenured teachers (142 male, 160 female), who work in secondary schools (Anatolian High Schools and Anatolian Vocational High Schools) that are connected to the Ministry of Education in Bursa's central district Osmangazi, were participated in this research as volunteers. 57,6 per cent of the teachers (174 people) work in Anatolian High Schools and the other 42,4 per cent of the teachers (128 people) work in Vocational High Schools.

3. Findings, Discussion and Results

In this study, the relationship between exhaustion, job satisfaction and perceived social support variables, which are thought to be highly effective in working life, as well as personal and social activities of teachers, was investigated.

A low level and negative correlation was found between social support and depletion level of teachers' families, friends and for themselves. Between the social support level and job satisfaction, there is a low level and positive relationship. When perceived social support increases job satisfaction also increases and exhaustion level decreases. There is a negative relationship between exhaustion level and job satisfaction. There are many studies that show that seeing social support is associated with negative variables and positive variables, such as stress, physical and psychological exhaustion, health problems, unhappiness, depression, low self-esteem, lack of willingness to work (Çivilidağ, 2011; Güney, 2014; Kepir, 2004; Kozaklı, 2006; Torun, 1995; Yılmaz, 2014). Similarly, it has been shown that the level of burnout in teachers is negatively related to job satisfaction and social support, and that there is a positive relationship between job satisfaction and social support (Burke ve Weir, 1978; Tellioglu, 2004). The finding is consistent with the writing field and is suitable for expectations. It is once again proved with this study that the necessity of providing social support to decrease the exhaustion level of the teachers who are expected to do more in working life and to take precautions to get the expected performance to increase their job satisfaction. There was a significant difference in the level of job satisfaction among the groups formed according to the service periods of the teachers. It was found that those who have just started working (1-6 years) and senior teacher (20 years and more) have significantly higher job satisfactions than teachers with 13-19 years of service. Sığırı ve Basım (2006) states that income, status and expectations will increase with the increase in service time and they will affect job satisfaction. Piyal and others (2000) note that the level of saturation of newly hired workers is higher than that of others, and the saturation has fallen after the tenth year. In line with the findings consistent with the field writing, it is not surprising that newly hired teachers' job satisfaction is higher than those who are waiting for the appointment where unemployment rate is high. The reason of high level job satisfaction of senior teachers may stem from after a long time working the possibility of appointing to the school they choose, the respect from the other teachers and managers, the low possibility of changing profession, the increase in the status and the more sympathetic approaches towards them.

While job satisfaction of teachers in vocational high schools is higher than those in Anatolian high schools, social Support levels of teachers in Anatolian high schools are higher than those in vocational high schools. It is expected that job satisfaction levels

will be high given the fact that the teachers who work in vocational high schools have more practical education, the quality and variety of the products they produce, the technical proficiency and the expectations of higher academic success than the courses other than vocational courses. It is found in the study that the exhaustion level of male teachers are higher than the female teachers, job satisfaction and social support averages are vice versa. Studies in the field article show that gender differences are common in terms of variables and that the findings are consistent with the field article in general (Güllüce, 2006; Tunacan, 2005; Yılmaz, 2007; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010; Yiğit, 2007). On the other hand, there are studies that show that the level of exhaustion of female teachers is higher than that of male teachers (Akten, 2007; Arıcan, 1990; Uçman, 1990). Some studies have shown no gender difference (Güney, 2014; Izgar, 2001; Kulaksız, Dilmaç ve Aydın, 2003; Sucuoğlu, Kuloğlu ve Aksaz, 1996). It is thought that factors such as having different expectations of male and female teachers, seeing the teaching profession as a more women's profession in terms of gender, being affected by the social environment in school, sharing with colleagues are effective in determining differences (Telman ve Ünsal, 2004).