

PAPER DETAILS

TITLE: Sosyo -Demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik
Düzeylerinin İncelenmesi

AUTHORS: Süheda ÖZBEN,Yasemin ARGUN

PAGES: 0-0

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/234966>

Sosyo -Demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

Şüheda ÖZBEN*, Yasemin ARGUN**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir.

Örneklem grubunu 38 bayan ve 44 erkek olmak üzere toplam 82 öğretmen oluşturmaktadır.

İlkokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin istatistiksel analizleri sırasında t testi ve F varyans analizi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında çeşitli değişkenlere göre anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, iş doyum, ilkököl öğretmenleri

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the correlation between the job satisfaction and the burnout of the elementary teachers according to some variables.

The sample which is selected randomly consisted of a total of 82 elementary teachers (38 female, 44 male) working at schools in İzmir.

The instruments used in this study are the Personal Information Form, Maslach Burnout Inventory, and Job Satisfaction Scale. F-test and t-test were used to analyse the data.

According to the results there is a statistically significant relationship between burnout, the job satisfaction of the teachers and the other variables.

Keywords: Burnout, job satisfaction, elementary teachers.

1. GİRİŞ

Öğretmenin işinde başarılı olabilmesi; fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan sağlıklı olmasını gerektirir. Öğretmenin özellikleri ve iş yaşamının koşulları etkileşim halindedir. Öğretmenin verimli ve etkili çalışması, yaptığı işten doyum almasının yanı sıra kendisiyle ilgili tükenmişlik duyguları taşıyıp taşıymasına bağlıdır. Öğretmenin durumunun iyileştirilmesi için alınabilecek önlemleri belirleyebilmek

amacıyla bu çalışmanın yapılması önemli görülmüştür. Burada öncelikle iş doyum ve tükenmişlik kavramları üzerinde durulacak, araştırmanın amacı ve problemi ortaya konulacaktır.

İş Doyumu

İş doyumunu çalışanın çalıştığı kurumdaki işinden beledikleri ile aldıkları arasındaki

* Şüheda Özben, Yrd.Doç.Dr., DEÜ Buca Eğitim Fak. Eğitim Bil.Böl. İzmir. suheda.ozben@deu.edu.tr

** Yasemin Argun, Öğr.Gör., DEU Buca Eğitim Fak. Okulöncesi Öğretmenliği Böl. İzmir. yasemin.argun@deu.edu.tr

uyumdur; çalışanın örgütte elde edebildiği değerleri uyumlu bulduğunda, çalışan tarafından hissedilen bir duygudur. İş doyumu genellikle çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanır (Mumford, 1991; Ergin, 1997; Locke, 1976).

Balcı, iş doyumu etkenlerini öncelik sırasına göre birlikte çalışılan kimseler, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları, teftiş sistemi, örgütsel ortam, ücret ile iş ve niteliği olarak saptamıştır (Balcı, 1985: 233-239). Öğretmenin iş doyumunu yönetici ve anne baba desteği, öğrenci davranışı (gürültü, koridor ve kafeteryalarda boğuşma, şakalaşma, kavga hatta oturma biçimi), okul atmosferi, öğretmenin bağımsızlığı ve çalışma koşulları etkilemektedir. Literatüre göre özel okul öğretmenleri devlet okulu öğretmenlerinden, ilköğretim öğretmenleri orta dereceli okul öğretmenlerinden; daha çok anne baba desteği alan öğretmenler, almayanlardan daha doyumludurlar. Daha genç ve daha deneyimsiz öğretmenler, daha yaşlı ve daha deneyimli öğretmenlerden daha çok doyumludurlar. Öğretmenin yaşı ve kıdemi de iş doyumuyla ilgili bulunmuştur. Öğretmenin iş doyumuyla maaşı ve ücretleri arasındaki ilişki zayıf bir ilişki olarak saptanmıştır. İşyerinin olumlu koşullarıyla öğretmenin iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki görülmüştür (NCES, 1997). Öğretmenin iş doyumunu onun motivasyonunu etkilemektedir. Özellikle mutsuz çalışan, doyumsuz öğretmenler meslektaşlarının motivasyonunu ve performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin motivasyonunu arttırmak için onların okulla ilgili kararlara katılımlarının sağlanması gerekir. Karara katılma öğretmene sahiplik, söz verme ve yetki duygusu kazandırır. Öğretmenlerin görüşleri okulun yönetimi ve uygulamalarıyla ilgili kararlara etkilediği zaman, saygınlık ve yetki kazanırlar ve dolayısıyla iş doyumları yükselir (Lashway, 1996). Öğretmenlerin motivasyonunu benlik saygısı, sorumluluk, başarı ve kişisel gelişme duygusu , anlamlılık gibi içsel ödüller; maaş, ücret ve iş güvenliği gibi dışsal ödüller artırmaktadır (Ellis1984). Öğretmenlerin boş zamanları ve tatilleri onlara dinlenme ve yeniden çalışma gücü sağlamakta; iş doyumunu artırmaktadır. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini inceleyen bir araştırmada öğretmenlerin kısmen doyumlu oldukları; bireyler arası ilişkiler ile başarı, saygınlık ve tanınma boyutlarında doyumlu; işin kendisi ve yönetim boyutlarında kısmen doyumlu; ücret ile veli-öğrenci ilgisizliği boyutlarında doyumsuz

oldukları saptanmıştır. Ayrıca, kadınların, yirmi beş yıldan fazla kıdemlilerin iş doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir (Şahin, 1999). Bireyin doyumlu ve mutlu olabilmesi her şeyden önce temel gereksinimlerinin karşılanmasına bağlıdır. Bu gereksinimler Maslow'a göre, fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirir. Öğretmenler en fazla otonomi, ikinci ve üçüncü sırada güvenlik ve kendini gerçekleştirme, dördüncü ve beşinci sırada ise saygı ve sosyal gereksinim alanlarında doyumsuzluk göstermektedirler

(Kabadaşı,1982).Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu iş doyumunun anahtarı olarak saygılı öğrenci davranışını kabul etmektedirler.

Tükenmişlik (Burnout)

Maslach'a göre tükenmişlik; fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, olumsuz benlik kavramı, işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içeren fiziksel duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendromdur. Duygusal tükenme (emotional exhaustion) çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır.

Duyarsızlaşma (depersonalization), kişinin başkalarına karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve olumsuz ve alaycı bir şekilde davranmasıdır. Kişisel başarısızlık, kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı (personal accomplishment) noksanlığıdır (Maslach ve Jackson;1981). Tükenmişlik, bireyin işindeki görevlerinde yetersiz olduğu, işe ilişkin stresi aşırı ve sürekli olduğu zaman ortaya çıkar. Stres ve tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörler kişisel, çevresel ve örgütsel olarak sınıflandırılabilir. Kişisel faktörler: cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi; çevresel faktörler: öğrenci özellikleri, okul özellikleri (özellikle elverişsiz bölge okulları); örgütsel faktörler: iklim, kültür, sosyal ve profesyonel destek, rol belirsizliği, aşırı sorumluluk, mesleğin tanımlanmamış olmasıdır (Monfries, M. ve Hazel, G: 2002).

Tükenmişlik, fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme ile sonuçlanan; aşırı ve kronik strese karşı bireyin verdiği fizyolojik ve psikolojik bir tepkidir. Öğretmen tükenmişliği, hayal kırıklığına uğrama, zihinsel çöküntü, aşırı üzüntü, depresyon, kaygı ve savunma mekanizması geliştirme gibi belirtilerle algılanmıştır. Öğretmen tükenmişliği kendini olumsuz değerlendirme, öğrencilere karşı

olumsuz tutum, öğretmenliğı bırakma isteğı ile sonuçlanan, cesaretsizlik ve çöküş gibi öğretmenliğı karşı güçlü olumsuz duygularla tanımlanır (Friedman,1993). Çocuklar sizi sevecekler mi, bir hata yapacak mısınız, bütün cevapları bilecek misiniz soruları öğretmenleri gergin hale getirmektedir. “Bir sınıfta çalışmak ağsız, yüksek bir telde yürümek gibidir.” diyen öğretmen kendini, çocukları daha iyi bir yaşam için hazırlayan, yaptığı her hata ile felakete yol açan bir yetişkin olarak görür. Sistemin politikası, etkisiz yöneticiler, saygısız, öğretmenlerin otoritesini sarsan, kontrolü zor olan öğrenciler, düşük ücret, bürokrasi mesleğı yeni başlayan öğretmenleri hayal kırıklığına uğratar (Surpuriya ve Jordan, 2002).

Öğretmenin iki çeşit tükenmişliğı vardır: Bunlardan biri “durgunluk tükenmişliğı”dir. Öğretmenler bu tür tükenmişlikte mesleklerini heyecansız, ilginç olmayan, sıkıcı, monoton, tekrarlamalı bir rutin olarak tanımlarlar. Mesleklerinde kişisel ve mesleki bir gelişme fırsatının olmadığını tanımlarlar. Bir düzlüğü (plato) ulaştıklarını hissederler. Durgunluk tükenmişliğinin erken tepkileri yaratıcılık ve enerji kaybı, içe çekilme, ezberden, düşünmeden çabasıız öğretme ve can sıkıntısını içerir. “Acelecilik tükenmişliğı” (fast-Track Bournout) denilebilecek ikinci tür tükenmişlikte, tükenmişliğı yaşayan öğretmenler işlerini yoğun, sürekli alan ve stresli bir iş olarak görürler. Onlar sayısız roller, çeşitli işler, değişen ve baş edilmesi gereken durumlarda dengeli kalmalıdır. Bunun erken tepkileri, yüksek düzeyde kaygı, daha çok daha uzun ve daha hızlı çalışarak daha çok iş yapma ihtiyacı hissetmeleridir. Duyarsızlaşma aşamasında öğretmenler, kendilerini aşırı streten korumaya çalışırlar. Kendilerini, öğrencileri, arkadaşları, ailesi tarafından kuşatılmış olarak bulurlar. Başkalarıyla empati kuramazlar. Öğrencilerine kişiseliliğı olmayan bir varlık olarak davranmaya başlarlar. Katı, duyarsız, aşırı mesafeli olurlar. Çok kolay kızarlar. Öğretimi “otomatik pilota” bağlarlar. İlgisiz olan diğere insanları bile cezalandırma duygular taşırlar. Kişisel başarı duygusunun azalmasında öğretmenler, kendi meslek seçimlerini ve bundaki yeterliliklerini sorgulamaya başlarlar. Mesleki yaşamlarında ne yapacakları hakkında kendilerine güvenlerini kaybederler. En çarpıcı tarafı, artık meslekleriyle ilgili hiçbir doyum almadıklarını görmeleridir. Başarısızlık duyguları taşırlar. Amaçlarının ve düşlerinin azaldığını hissederler. İzolasyon aşamasında, sosyal aktiviteden kaçınırlar, iletişimi durdururlar, derslerden sonra zamanın çoğunu yalnız geçirirler. Madde

bağımlılığı geliştirirler. Uyuma istekleri artar. Fiziksel ve duygusal tükenmede, hem fiziksel hem de zihinsel olarak bittiklerini, tüendiklerini hissederler. Hiçbir şey için enerjileri kalmamıştır. Umutsuzluk duyguları, kendini olumsuz değerlendirme, duygusalılıkta artma ve çaresizlik duygusu içindedirler. Çok uyudukları halde hala yorgundurlar (Kelly, 2002).

Araştırmanın Problemi

Bu çalışmanın amacı, bazı sosyodemografik değişkenlere göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ve tüenmişlik düzeylerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın problemi aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

Araştırmanın Amaçları

1. Cinsiyet, yaş, medenî durum, meslekî kıdem, gelirin yetip-yetmemesi, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip-seçmeme, mesleki doyum durumu, emekliliğı bir kurtuluş olarak görüp-görmeme, çalışma ortamından memnun olup-olmama, öğretmenlik mesleğinin toplum içinde hak ettiğı yerde bulunup-bulunmamasına göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ve tüenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır ?

2. İlköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ile tüenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Örneklem

Araştırmaya katılan toplam 82 ilköğretim öğretmenlerinin 38'i (%46) kadın, 44'ü (%54) erkektir. Örneklem 36'sı (%44) 22-32, 29'u (%35) 33-41, 17'si (%21) 42-51 yaşlarındadır; 61'i (%74) evli 21'i (%26) bekadır. Deneklerin 25'i (%30) gelirin yettiğini, 57'si (%70) yetmediğini; 65'i (%79) mesleğini isteyerek, 17'si (%21) istemeyerek seçtiklerini; 18'i (%22) mesleki doyumlarının çok iyi olduğunu, 59'u (%72) orta derecede, 5'i (%6) zayıf olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların 9'u (%11) emekliliğı bir kurtuluş gibi görmekte olduklarını, 73'ü (%89) bir kurtuluş gibi görmediklerini bildirmişlerdir. Çalışma ortamından 47'si (%57) memnun, 34'ü (%43) memnun değildirler. Öğretmenlerin 9'u (%11) öğretmenlik mesleğinin toplum içinde hak ettiğı yerde bulunduğunu, 73'ü (%89) bulunmadığını söylemişlerdir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, ilköğretim öğretmenlerinin tüenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach Tüenmişlik Envanteri (Maslach Burnout

Inventory- MBI), iş doyumlarını ölçmek için İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Bazı demografik özellikleri saptamak için de kişisel bilgi formu uygulanmıştır.

İş Doyumu Ölçeği

İşten alınan doyumunu ölçmek amacıyla Şahin ve Durak Batıgün tarafından hazırlanmış, 32 maddelik, 5'li likert tipi bir ölçektir. Puan aralığı 1-160' tır. Bankacılık sektöründe çalışan elemanlar üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada (N=426) ölçek "İşletme Politikaları", "Bireysel Faktörler", "Fiziksel Koşullar", "Kontrol/Bağımsızlık", "Ücret", ve "Kişiler Arası Faktörler" olmak üzere 6 alt ölçekten oluşturulmuştur. Ölçeği oluşturan 6 alt ölçeğin güvenirlik katsayıları sırasıyla .94, .87, .74, .76, .64 ve .60'tır. Ölçeğin, "işten memnuniyet derecesi" nin sübjektif olarak değerlendirilmesine yönelik bir soru ile korelasyonu ise $r=.49$ ($p<.001$) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tümü için hesaplanan güvenirlik katsayısı .94'tür (Şahin ve Durak Batıgün; 1997).

Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory- MBI)

Maslach Tükenmişlik Envanteri Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş Çam (1989) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Envanter 22 maddeden oluşmaktadır. Bu envanter, duygusal tükenme (emotional exhaustion-EE, 9 madde), duyarsızlaşma (depersonalization-DP, 5 madde) ve kişisel başarı (personal accomplishment-PA, 8 madde) olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Envanter her maddede de belirtilen duygunun yaşanma yoğunluğuna göre 0'dan 6'ya kadar işaretlemeye olanak veren likert tipi bir ölçektir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanlarının yüksek olması, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği gösterir. Çam, ölçeğin geçerlik çalışmasını birlikte geçerlik tekniğini (convergent validity) kullanarak yapmış, EE için $t=0.46, p>0.01$, DP için $t=0.79, p>0.01$, PA için $t=0.85, p>0.01$ değerlerini bulmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, gelirin yetip-yetmemesi, mesleğin isteyerek seçilip seçilmemesi, meslekî doyum durumu, emekliliğin bir kurtuluş olarak görülüp-görülmemesi, çalışma ortamından memnun olup-olmama, öğretmenlik mesleğinin toplum içinde hak ettiği yerde bulunup-bulunmaması gibi değişkenlere yer verilmiştir.

Uygulama

Uygulama, öğretmenlerin okullarına gidilerek yapılmıştır. Veri toplama araçları gönüllü olan ilköğretim öğretmenlerine nisan-mayıs 2002'de uygun zamanlarda randevu alınarak verilmiş, kendilerine verecekleri cevapların gizli tutulacağı sadece araştırma amacıyla kullanılacağı söylenmiş ve cevaplarında samimi olmaları rica edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, SPSS programında ANOVA çözümlemesi yapılmış, F ve "t" değerleri saptanmıştır. Tek yönlü varyans analizinde anlamlı bulunan farkların kaynağına Scheffe testi ile bakılmıştır. İş doyumunu ve tükenmişlik puanları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde sosyo demografik değişkenlere göre yapılan karşılaştırmalara yer verilmiştir. Bu değişkenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilişkili olabilecekleri düşünülerek alınan puanlar her iki ölçekten alınan puanlarla karşılaştırılmış, bu amaçla ANOVA çözümü yapılmış ve bulgular tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1 İlköğretim Öğretmenlerinin Sosyo Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişlik Puanlarının Ortalaması, Standart Sapması, F ve "t" Değerleri

Değişkenler		Duygusal Tükenmişlik						Duyarsızlaşma				Kişisel Başarı	
	n	$\bar{X}$	Ss	t	F	$\bar{X}$	Ss	t	F	$\bar{X}$	Ss	t	F
Cinsiyet													
Kadın	38	20.92	8.38	.696		3.76	3.90	-.614		19.42	10.04	-.477	
Erkek	44	19.41	10.88			4.39	5.09			20.64	12.65		
Yaş													
22-32	36	20.81	9.86		3.368*	4.94	5.25		1.359	21.33	10.53	.940	
33-41	29	22.28	9.99			3.79	4.07			20.45	9.77		
42-51	17	14.94	7.63			2.82	3.54			16.76	15.49		
M. Durum													
Evli	61	20.08	9.76	-.044		3.87	4.32	-.771		19.59	11.29	-.648	
Bekar	21	20.19	10.03			4.76	5.27			21.48	12.12		
Gelir Durumu													
Yeten	25	17.36	7.78	-1.707		2.96	2.47	-1.938*		19.76	12.19	-1.163	
Yetmeyen	57	21.32	10.36			4.60	5.16			20.21	11.23		
Mesleği isteyerek seçip-seçmeme													
İsteyerek seçen	65	19.72	9.40	-.698		3.52	3.89	-1.752		20.31	11.06	.360	
İsteyerek seçmeyen	17	21.59	11.29			6.29	6.21			19.18	13.20		
Emekliliği kurtuluş gibi görüp-görmeme													
Gören	9	28.56	10.71	2.86**		7.22	6.44	1.595		24.00	10.52	1.091	
Görmeyen	73	19.07	9.20			3.71	4.18			19.59	11.54		
Çalışma ortamındanMemnun olup-olmama													
Memnun	48	19.13	9.15	-1.266		3.79	3.95	-.804		19.83	11.34	-.457	
M. değil	34	21.88	10.35			3.62	5.36			21.00	11.39		
Mesleğin hak ettiğiYerde olup-olmaması													
Bulunma	9	15.44	7.21	-1.531		1.89	2.09	-2.792**		24.78	11.18	1.31	
Bulunmama	73	20.68	9.93			4.37	4.72			19.49	11.43		
Meslekî Doyum													
Çok iyi	18	14.06	8.06		10.505**	2.94	3.62		2.491	18.83	15.73	1.086	
Orta	59	20.80	9.04			4.12	4.48			18.85	10.		
Zayıf	5	33.80	8.10			8.00	7.11			27.20	6.42		
Meslekî kıdem													
1-8 yıl	43	20.40	9.21		1.152	4.40	4.95		.213	22.00	10.29	1.450	
9-16 yıl	21	21.95	11.20			3.62	4.44			17.00	10.07		
17 ve üstü	18	17.28	9.22			3.94	3.86			19.05	14.92		

Sd: (t = 80, F = 2,81)

*p<0.05

**p<0.01

Ayrıca, örneklemin iş doyumunu ve tükenmişlik puanları arasındaki ilişki incelenerek tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 İlköğretim Öğretmenlerinin Sosyo Demografik Değişkenlere Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalaması, Standart Sapması, F ve "t" Değerleri

Değişkenler	İşletme Politikaları					Fizik Koşullar				Kişilerarası			
	n	$\bar{X}$	Ss	t	F	$\bar{X}$	Ss	t	F	$\bar{X}$	Ss	t	F
Cinsiyet													
Kadın	38	2.80	,83	-,996		2.75	,74	-,522		3.73	,87	,073	
Erkek	44	2.97	,73			2.85	,95			3.71	,81		
Yaş													
22-32	36	2.70	,82	2.270		2.58	,73	3.681*		3.61	,94	,635	
33-41	29	3.02	,76			2.84	,89			3.77	,68		
42-51	17	3.12	,63			3.25	,91			3.88	,86		
M. Durum													
Evli	61	2.91	,72	,220		2.81	,91	,038		3.72	,86	,042	
Bekar	21	2.86	,94			2.80	,70			3.71	,77		
Gelir Durumu													
Yeten	25	2.97	,79	,585		2.97	,96	1,097		3.95	,69	1,809	
Yetmeyen	57	2.86	,77			2.73	,80			3.62	,88		
Mesleği isteyerek seçip-seçmeme													
İsteyerek	65	2.89	,74	-,080		2.76	,77	-,907*		3.70	,80	-,420	
İstemeyerek	17	2.91	,92			2.97	1,11			3.80	,97		
Emekliliği kurtuluş Gibi görüp-görmeme													
Gören	9	2.67	,73	-,984		2.47	,51	-1,234		3.22	,71	-1,935*	
Görmeyen	73	2.92	,78			2.84	,88			3.78	,83		
Çalışma ortamından Memnun olup-olmama													
Memnun	48	3.12	,79	3,372 **		3.06	,74	3,334**		3.99	,69	3,593**	
Memnun değil	34	2.58	,64			2.44	,89			3.34	,88		
Mesleğin hak ettiği Yerde olup-olmaması													
Bulunması	9	3.42	,58	2,214*		3.25	,36	3,195**		3.93	,68	,931	
Bulunmaması	73	2.83	,78			2.74	,88			3.69	,85		
Meslekî Doyum													
Çok iyi	18	3.10	,83	,759		3.16	1.01	1.979		4.14	,62	3.119*	
Orta	59	2.83	,78			2.76	,82			3.59	,86		
Zayıf	5	2.91	,37			2.60	,49			3.87	,73		
Meslekî kıdem													
1-8 yıl	43	2.74	,84	1,890		2.70	,83	,807		3.58	,88	3,028*	
9-16 yıl	21	3.11	,64			2.86	,91			4.10	,59		
17 ve üstü	18	3.02	,70			3.00	,86			3.61	,88		

Sd: (t = 80, F = 2,81)

*p<0.05

**p<0.01

Tablo 2'nin Devamı İlköğretim Öğretmenlerinin Sosyo Demografik Değişkenlere Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalaması, Standart Sapması, F ve "t" Değerleri

Değişkenler	Ücret					Bireysel Faktörler				
	Kontrol/Bağımsızlık	n	X	Ss	t	F	X	Ss	t	F
Cinsiyet										
Kadın		38	2.31	,64	1,808*		3.80	,72	-,322	
Erkek		44	2.06	,60			3.85	,76		3.79 ,83 ,378
Yaş										
22-32		36	2.14	,67		,297	3.82	,84	1.181	3.72 ,76 ,517
33-41		29	2.25	,66			3.71	,63		3.69 ,91
42-51		17	2.13	,47			4.06	,65		3.94 ,78
M. Durum										
Evli		61	2.15	,63	-,535		3.80	,77	-,554	3.72 ,86 -,681
Bekar		21	2.24	,62			3.90	,63		3.86 ,67
Gelir Durumu										
Yeten		25	2.37	,58	1,935		3.98	,70	1,247	3.10 ,72 1,956
Yetmeyen		57	2.09	,63			3.76	,75		3.64 ,84
Mesleği isteyerek seçip-seçmeme										
İsteyerek seçen		65	2.24	,63	2,184*		3.93	,61	2,481**	3.74 ,84 -,193
İsteyerek seçmeyen		17	1.91	,54			3.45	1,02		3.78 ,74
Emekliliği kurtuluş Gibi görüp-görmeme										
Gören		9	2.39	,49	1,348		3.40	,66	-1,882*	3.59 ,98 -,624
Görmeyen		73	2.15	,64			3.88	,73		3.77 ,80
Çalışma ortamından Memnun olup-olmama										
Memnun olma		48	2.26	,67	1,427		3.95	,71	1,828*	3.91 ,74 2,146*
Memnun olmama		34	2.06	,55			3.66	,75		3.53 ,87
Mesleğin hak ettiği Yerde olup-olmaması										
Bulunması		9	2.28	,62	,521		4.13	,59	1,591	4.26 ,40 2,014*
Bulunmaması		73	2.16	,63			3.79	,75		3.69 ,83
Mesleki Doyum										
Çok iyi		18	2.15	,68	,066		4.26	,58	4.003*	4.10 ,65 2.271
Orta		59	2.19	,62			3.72	,75		3.68 ,85
Zayıf		5	2.10	,65			3.64	,48		3.40 ,64
Mesleki kıdem										
1-8 yıl		43	2.16	,57	,017		3.80	,78	,096	3.67 ,89 ,771
9-16 yıl		21	2.19	,80			3.89	,61		3.94 ,66
17 ve üstü		18	2.19	,55			3.81	,79		3.74 ,80

Sd: 2.78 (t = 80, F = 2,81)

*p<0.05

**p<0.01

Tablo 3'de Tükenmişlik puanlarının alt ölçekleri ile iş doyumu alt ölçeklerinin korelasyon katsayıları görülmektedir.

Tablo 3 İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması

İş doyumu → Tükenmişlik ↓	İşletme Politikaları	Fizik koşullar	Kişilere rası Fak.	Ücret	Bireysel Faktör.	Kontrol/ Bağımsız
Duygusal r	-, 272*	-, 201	-, 216	-, 188	-, 457*	-261*
Tükenmişlik						
Duyarsızlık r	-, 151	-, 077	-, 213	-, 136	-, 502*	-218
Kişisel Başarı r	-, 327*	-, 237*	-, 337*	-, 067	-, 291*	-, 250*

*P<0.05, **p<0.01

1. Sosyo Demografik Değişkenlere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumları Arasındaki Farklılıklar:

Cinsiyet: Kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı derecede bir farklılık çıkmamıştır; iş doyumu alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları karşılaştırılmış ve ortalamalar arasında sadece ücret alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık görülmüştür (t = 1.808, p< 0.05).

Yaş: Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puanları arasında anlamlı derecede bir farklılık saptanmıştır. Duygusal tükenmişlik puanları bakımından 33-41 yaşlarında olanlar (X=22.28) ilk sırada bulunmakta bunu 22-32 (X=20.81) ve 42-51 (X=14.94) yaşlarındakiler izlemektedir (F(2.85=3.368,p<.05).

Yaşlarına göre öğretmenlerin sadece fiziksel koşullar alt ölçeğinde ortalamalar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmüştür. 42-51 yaşlarındaki öğretmenlerin fiziksel koşullardan aldıkları puanlar, diğerlerinde daha yüksek çıkmıştır. Bunu 33-41 yaşlarındakiler izlemektedir. Fiziksel koşullarla ilgili en düşük puan ortalaması 22-32 yaşlarındaki öğretmenlerin puanlarında görülmüştür (F=3.681, p<.05). Bu farklılık, yapılan Scheffe testine göre 22-32 ve 42-51 yaşlarındaki öğretmenlerin puanlarından kaynaklanmaktadır.

Medenî durum: Medenî durumlarına göre ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Gelir durumu: Geliri yetmeyen öğretmenlerin duygusal tükenmişlik (X=21.32), duyarsızlaşma (X=4.60) ve kişisel başarı (X=20.21) puanları geliri yetenlerin duygusal tükenmişlik (X=17.36), puanları duyarsızlaşma (X=2.96) puanları ve kişisel başarı (X=19.76) puanlarından daha yüksektir. Duyarsızlaşma açısından geliri yetmeyen öğretmenlerle geliri

yeten öğretmenler arasındaki farklılık anlamlı çıkmıştır (t = -1.938,p<.05);

Gelir durumlarına göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumu alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçip Seçmeme: Öğretmenliği isteyerek seçen ve seçmeyen öğretmenlerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Ancak öğretmenliği isteyerek seçen öğretmenlerin seçmeyenlere göre ücret ve bireysel faktörler alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur (ücret t = 2, 184, p< .05; bireysel faktörler t = 2, 481, p<.01).

Emekliliği Bir Kurtuluş Gibi Görüp Görmeme: Emekliliği bir kurtuluş gibi gören öğretmenlerin duygusal tükenmişlik (X=28.56), duyarsızlaşma (X=7.22), kişisel başarı (X=24.00) puanları emekliliği bir kurtuluş gibi görmeyen öğretmenlerin duygusal tükenmişlik (X=19.07), duyarsızlaşma (X=3.71), kişisel başarı (X=19.59) puanlarından daha yüksek çıkmıştır. Duygusal tükenmişlik açısından, emekliliği bir kurtuluş gibi görenler ve görmeyenlerin puanları arasındaki farklılık anlamlıdır (t = 2.86,p<.01).

Emekliliği bir kurtuluş gibi gören öğretmenlerin kişilerarası faktörler ve bireysel faktörler alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları, görmeyen öğretmenlerden anlamlı derecede daha düşük çıkmıştır (kişilerarası faktörler t = -1, 935, p< .05; bireysel faktörler t = -1, 882, p<.05).

Çalışma Ortamından Memnun Olup Olmama: Çalışma ortamından memnun olan ve memnun olmayan öğretmenlerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Ancak çalışma ortamından memnun olan öğretmenlerin memnun olmayanlara göre işletme politikaları (t = 3, 372, p<.01), fiziksel koşullar (t = 3, 334 , p<.

01), kişilerarası faktörler ($t = 3, 593, p < .01$), bireysel faktörler ($t = -1, 882, p < .05$) ve kontrol bağımsız ($t = 2, 146, p < .05$) alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlik Mesleğinin Toplum İçinde Hak Ettiği Yerde Bulunup-Bulunmadığı Görüşü: Öğretmenlik mesleğinin toplum içinde hak ettiği yerde bulunmadığını düşünen öğretmenlerin puan ortalamaları :duygusal tükenmişlik ($X=20.68$), duyarsızlaşma ($X=4.37$), kişisel başarı ($X=19.49$); bulunduğunu düşünenlerin puan ortalamaları: duygusal tükenmişlik ($X=15.44$), duyarsızlaşma ($X=1.89$), ve kişisel başarı ($X=24.78$)dır. Bunlardan duyarsızlaşma puanları arasındaki farklılık anlamlıdır ($t = -2.792, p < .01$).

Mesleğin toplum içinde hak ettiği yerde bulunduğunu düşünen öğretmenlerin, bulunmadığını düşünen öğretmenlere göre işletme politikaları ($t = 2, 214, p < .05$), fiziksel koşullar ($t = 3, 195, p < .01$), kontrol bağımsız ($t = 2, 014, p < .05$) alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları anlamlı derecede yüksektir. Diğer alt ölçeklerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin Mesleki Doyum Durumu: Mesleki doyum durumuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puanları arasındaki farklılık anlamlı çıkmıştır ($F(2.81)=10.505, p < .01$). Mesleki doyumunu zayıf olan öğretmenler duygusal tükenmişlik açısından ilk sırada, orta olanlar ikinci sıradadır. Mesleki doyumunu çok iyi olanların duygusal tükenmişlik puanları en azdır. Öğretmenlerin mesleki doyumları ile bireysel faktörler ($F(2.81)= 4.003, p < .05$); kişiler arası faktörler ($F(2.81)=3.028, p < .05$) alt ölçeklerinde anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

Mesleki Kıdem: Mesleki kıdemi 9-16 yıl olan öğretmenlerin kişilerarası faktörler alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları 17 ve üstü ve 1-8 yıl olanlara göre anlamlı derecede daha yüksek çıkmıştır ($t = 3, 028, p < .05$). Diğer alt ölçeklerde ve tükenmişlik puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (tablo 3).

2. İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanları Arasındaki İlişki: Örneklem in iş doyumunu alt ölçekleri puanları ile tükenmişlik alt ölçekleri puanları arasındaki ilişki karşılaştırılmıştır. Duygusal tükenmişlik ile işletme politikaları ($r = -, 272, p < .05$), bireysel faktörler ($r = -, 457, p < .05$) ve kontrol bağımsız ($r = -, 261, p < .05$) arasında; duyarsızlık ile bireysel faktörler ($r = -, 505, p < .05$) ; kişisel başarı ile işletme

politikaları ($r = -, 327, p < .05$); fiziksel koşullar ($r = -, 237, p < .05$); kişilerarası faktörler ($r = -, 337, p < .05$); bireysel faktörler ($r = -, 291, p < .05$) ve kontrol/bağımsız ($r = -, 250, p < .05$)) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. (tablo3).

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bireyin mesleki açıdan doyum alamaması bir yerde kendini geliştirme olanağının bulunmamasıyla açıklanabilir. Meslekî doyum ile yönetici ve meslektaş desteği arasında bir ilişkinin olduğu bilinmektedir. Bir araştırmada, lise öğretmenlerine iş doyumunu sağlayan güdüleyici faktörler olarak başarı, tanınmak, sorumluluk, takdir edilme gibi faktörlerin yeterli düzeyde sağlanamamış olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kendilerini meslekte yeterli bulma, başarılı olduklarına inanma, meslektaşlar arasındaki iletişim alanlarında iyi fakat veli iletişimi, fiziksel ortam, teknoloji donanımı gibi konularda zayıf algılamalara sahip oldukları, mesleği monoton buldukları, motive edici bir yönetim anlayışının olmadığı bulunmuştur (Özdayı: 1998)

Öğretmenlerin tükenmişlik puanlarına bakıldığında, duygusal tükenmişlikle ilgili anlamlı değişkenlerin yaş, emekliliği bir kurtuluş olarak görüp-görmeme ve mesleki doyum durumu olduğu belirlenmiştir. 33-41 yaşlarındaki öğretmenlerin daha genç ve daha yaşlı olan öğretmenlerden daha çok duygusal tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmıştır. Yaş ilerledikçe olayları daha olgun, soğukkanlı karşılayabilme sonucunda tükenmişlik duygusu aşılabılır. En genç ve en idealist öğretmenlerin tükenmişlik riski altında oldukları kaydedilmiştir. Genç öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri yaşlı öğretmenlerden daha yüksektir (Monfries;2002). Bunda genç öğretmenlerin mesleğinin ilk yıllarında kendilerine doyum veren ya da vermeyen durumlar hakkında bilgilendirilmemeleri etkili olabilir. Mesleğe yeni başlayanlarda deneyimle elde edilen başa çıkma yolları, sezgi ve iç donanımdan yoksunluk, mesleğe henüz bağlanmamış olma gibi durumlar tükenmişliği artırabilir (Ergin: 1993). Benzer bir bulgu da emekliliği bir kurtuluş olarak görüp-görmeme değişkeninde ortaya çıkmıştır. Emekliliği bir kurtuluş gibi gören öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyi görmeyenlerden daha fazladır. Emekliliği bir kurtuluş gibi gören öğretmenlerin meslekleriyle ilgili olumsuz düşüncelerinin olduğu açıktır. Emekliliği bir kurtuluş gibi görme ifadesi bir yerde öğretmenin yorgunluğunu, bıkkınlığını, bu işi yapmak için

enerjisinin bittiğini, isteksizliğini ortaya koymaktadır. İşe ilişkin olumsuz duygular objeden kaçma, ortamı terk etme, fiziksel saldırı, zarar verme, eleştirme, işi yavaşlatma, savunma mekanizmaları kullanma gibi davranışsal sonuçlara yol açar (Locke;1976). Burada birey mesleğini sadece geçim kaygısıyla sürdürür. Bıkınlık yaşar, ama yeni bir meslek edinmenin olanaksızlığı düşüncesi bireyin tükenmişliğini artırabilir. Bireyin mesleğiyle tüm ilişkilerini koparma isteği ve hayal kırıklığı tükenmişliğin doruk noktasını oluşturur. Bu bulgu, araştırmanın diğer önemli bir bulgusu olan mesleki doyum durumuyla da desteklenmektedir. Mesleki doyum alamayan öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerle yapılan araştırmalar bu bulguyla paralellik göstermektedir. Mesleğiyle ilgili olumsuz düşünceleri olan öğretmenlerin tükenmişlik puanları diğerlerinden yüksektir. Baysal'ın araştırmasında, mesleği toplumsal, başka bir iş bulamama, nedeniyle yapanlarda, meslekte verimsiz olduğunu ve mesleği hakkında kötümser düşünenlerde, iş ortamından ve eğitim sisteminden memnun olmayanlarda, bir başka mesleğe geçeceğim, ayrılıp çalışmayacağım diyenlerde tükenmişlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Baysal: 1995). Gökçakan ve Özer (1999) mesleği istemeden seçen, mesleki işlevlerini orta ve kötü olarak değerlendiren öğretmenlerde tükenmişlik puanlarının diğerlerinden daha yüksek olduğunu görmüşlerdir. Tükenmişliği yaşayan kişi, genelde, kişisel mesleki doyumsuzluk ve yorgunluğun karmaşık bir duygulanımını yaşadığının farkına varır. Ancak, bu duyguların dile getirilmesinin acı oluşu ve belirgin belirtilerinin olmayışı, bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine neden olur. Bunun bedeli ise gittikçe artan bir şekilde işten soğumadır. İşe gitmeyi istememe, yüklenmişlik, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendilik imajına uygun olmayan şekillerde davranma görülür (Dolan: 1987 akt: Çam: 1989).

Öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları değerlendirilmiş ve geliri yetenlerin yetmeyenlerden mesleğinin toplum içinde hak ettiği yerde bulunmadığını düşünenlerin hak ettiği yerde bulunduğunu düşünenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Gelirin yetmemesi nedeniyle ortaya çıkan çözümsüzlükler ve bu konuda belki ek gelir olanaklarının sınırlılığı öğretmenin duyarsızlaşma puanını yükseltebilir. Çünkü yeterli ücretin alınmaması çalışanları daha stresli hale getirmekte, iş doyumunu azaltmakta ve mutsuzlaştırmaktadır. Balcı

(1985) çalışmasında en düşük iş doyumunun ücretle ilgili olduğunu saptamıştır. Mesleğinin toplum içinde hak ettiği yerde olması gerektiğini düşünen öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olması mesleklerine verdikleri değerle ilgilidir. Çünkü, bireyin işi hem mesleğe hem de bireye saygınlık kazandırmaktadır. İlköğretim öğretmenlerinin uzun yıllar köylerde statüsü yüksek bir birey olarak hizmet verdikleri düşünülürse, meslekleriyle özdeşleşmeleri doğaldır. Bu çalışma İzmir İl merkezinde yapıldığı için öğretmenlik duyarsızlaşma puanlarının yükselmesi mesleğin şehir yaşamında geren değeri görmemesini düşündürebilir. Bu noktada, ilköğretim öğretmenliğinin öneminin vurgulanmasına ihtiyaç vardır.

İlköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Tükenmişliğin önlenmesi için burada bir kez daha iş doyumunun artırılması gerektiği ifade edilebilir.

5. ÖNERİLER

1. Bireysel ve toplumsal önlemlerle öğretmenlerin daha çok mesleki doyum almaları sağlanabilir. Okul ortamının iyileştirilmesi, yaşam standartlarının yükseltilmesi, dinlenme, tatil yapma ve gezip-görme olanaklarının artırılmasıyla bu destek sağlanabilir.

2. Bir öğretmen olmanın değerini görebilmek için bireylerin motive edilmesinin önemi büyüktür. Çocukların daha iyi, mutlu ve yetmiş insan olmaya ihtiyacı olduğunu ve öğretmenliğin bunu sağlayabileceğini düşünmek gerekir.

3. Bazı eğitimciler zamanın çalınmasından "karşılaşma stresi"nden, bütün gün insanlarla uğraşmaktan yakınıyorlarsa sürekli olan bağlantılardan vazgeçmek gerekir. Öğretmenlik mesleğinin ne kadar stres içerdiğini bilmek; isteklerin çok olduğunu, hedeflerin büyük ve zamanın yetersiz olduğunu mesleğin içerdiği çatışma ve risklere hazır olmakla tükenmişlik önlenir. Gerektiğinde "hayır" demek, sorumluluğu dağıtmak, büyük projeleri daha kolay ele alınabilir parçalara ayırmak öğretmen tükenmişliğini önleyen stratejilerdendir (Gmelch, W.H. 1998). Bunlara ek olarak destek için yardım isteme, görüşleri arkadaşlarla paylaşma, rahatsızlık veren şeyleri belirleme, bunlar arasından baş edilecekleri seçme, yaşamı dengeleme, kendine güven ve kendine saygıyı koruma, işinde doyumlu ve mutlu olabilme gibi yollarla tükenmişlik önlenir iş doyumunu artırılabilir.

7. KAYNAKLAR

1. Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
2. Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerini Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi.
3. Çam, O. (1989). Tükenmişlik Envan-terini Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması, Ulusal Psikoloji Kongresi. 22-25 Eylül 1992. Hacettepe Üniversitesi. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
4. Thomas (1984). <http://ericae.net/edo/ED259449.htm>
5. Ergin, C. (1993). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişli Ölçeğinin Uyarlanması”. VII.Ulusal Psikoloji Kongresi. 22-25 Eylül 1992. Hacettepe Üniv., Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
6. Ergin, C. (1997). “Bir İş Doyumu Ölçümü, Olarak” İş Betimlemesi Ölçeği”: Uyarlama Geçerlik Güvenirlik Çalışması”, Türk Birliği Dergisi, 12(39).
7. Friedman, I. A. (1993). “Burnout in Teachers: The Concept and Its Unique Core Meaning” Educational Psychological Measurement V.53(4)
8. Gmelch, W. H. (1988). Theory Into Practice. 22,1: 7-14
9. Gökçekan, Z. Ve R. Özer (1999). Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik. No.9.Rize: Rize Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları.
10. Kabadayı, R (1982). Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve Gütülenmesi, H. Ü Basılmamış Doktora Tezi, Ankara.
11. Kelly, K. (2002). Instructors and burnout. Burnout. htm
12. Lashway, L. (1996). Databases / ERIC Digests/index/(Return to ERIC Digest Search Page).
13. Locke, E. (1976). “The Nature And Causes of Job Satisfaction , Handbook of Industrial And Organizational Psychology” Ed:Duunette, USA.
14. Maslach, C. ve Jackson (1981). “The Measurement of Experienced Bournout”, Journal Of Occupational Behavior. 2: .99-113.
15. Monfries, M. Ve Hazel, G. (2002). <File://A:\MONFM91.HTM>
16. NCES, (1997). Index. html <http://nces.ed.gov/pubsearch>.
17. Özdayı, N. (1998). “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi” M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, S.10
18. Öner, N. (1997). Psikolojik Testler, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
19. Synder, C. R. ve diğerleri (1991). “The Will and Ways-Development and Validation of on Individual Differences Measure of Hope”. Journaland Social Psychology, vol:60 (4), ss.570-585.
20. Şahin ve Durak Batıgün (1997) “Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres”, Türk Psikoloji Dergisi, 12 (39), 57-71.
21. Şahin, İ (1999). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek lisans tezi, İzmir.