



DERSHANE ÖĞRETMENLERİNDE TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU

Yrd. Doç. Dr. Çağlar ÇAĞLAR
Adıyaman Üniversitesi -Türkiye
ccaglar@adiyaman.edu.tr

Doç. Dr.Hasan DEMİRTAŞ
İnönü Üniversitesi-Türkiye
hasandemirtas@inonu.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın temel amacı dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini, iş doyumunu ve tükenmişlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaca ulaşmak üzere, dershane öğretmenlerine “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ile “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” uygulanmıştır. Dershane öğretmenlerinin görüşlerinin, cinsiyet, branş, kıdem, dershanedeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yüksek öğretim kurumu ve haftalık ders saati değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt amaçları olarak alınmıştır. Araştırma sonucunda dershane öğretmenlerinin tükenmişlikleri ölçeğin tüm alt boyutlarında “düşük” düzeyde bulunmuştur. İş doyumunu açısından veriler değerlendirildiğinde dershane öğretmenlerinin iş doyumunu nötr düzeyin üzerinde bulunmuştur. Dershane öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile iş doyumları arasında ise negatif yönde ve “orta” düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dershane öğretmenlerinin hem tükenmişlikleri hem de iş doyumları cinsiyet, branş ve en son mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmazken, kıdem değişkeni açısından dershane öğretmenlerinin tükenmişliği ölçeğin duyarsızlaşma alt boyutunda ve iş doyumunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Dershane öğretmenlerinin tükenmişliği, dershanedeki öğretmen sayısı ve haftalık ders saati değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, Dershane öğretmeni, Tükenmişlik, İş doyumunu

GİRİŞ

Ortak amacı gerçekleştirme doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli yeter sayıda bireyin bulunması örgütsel açıdan bir zorunluluktur. İşbirliği yapmaya isteklilik, her birey tarafından duyumsanan doyumun başka olanaklarla karşılaştırmalı ifadesidir. Ortak çabanın bireye sağladığı yarar ile bireyin bulunduğu özverinin karşılaştırılması, benzer bir karşılaştırmanın diğer örgütlerdeki olanaklarla da yapıyor oluşu isteklilik derecesini etkilemektedir. Örgüt kavramına can veren insan ögesinin ortak amaç doğrultusunda işbirliği yapmaya istekli olması örgüt açısından yaşamsal önemdedir (Aydın, 1994).

Bir örgütte çalışan herhangi bir birey, bir süre sonra genellikle iş doyumunu gibi genel bir kavram kapsamında düşünülebilecek bir takım tutumlar geliştirmeye başlar. Diğer tutumlara benzer biçimde, iş doyumunu da duygusal, bilgisel ve davranışsal özelliklerin bir karışımı olması nedeniyle birçok etkenden kaynaklanır, gerginliği ve devamlılığı değiştirebilir ve bireylerin bir takım eylemlerini etkileyebilir (Reitz, 1987, akt. Çetinkanat, 2000).

İş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Eren, 2000). İş doyumunu, bir iş





görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilir (Lawler, 1976, akt. Başaran, 1991). İş yapmak, gündelik yaşamda uyumanın dışında en çok zamanın harcadığı eylemlerden biridir. Bu nedenle iş doyumunu, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı olarak tanımlanabilir. Yapılan araştırmalar, sağlık ile iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu ile sağlık problemleri arasında bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Aşağılayıcı, sıkıcı, hayal kırıklığı yaratan bir iş yapmanın iş doyumsuzluğuna ve ruh sağlığının bozulmasına yol açacağı söylenebilir (Çetinkanat, 2000). Bireyler, örgüte verdiklerini örgütten aldıkları ile dengeler ve bu dengeleri diğer insanların dengeleri ile karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmanın sonucu bireyler açısından olumsuz bir durum sergilerse doyumsuzluk başlar (Aydın, 1994).

İş doyumuna ilişkin yapılan araştırmalar, birçok etkenin iş doyumunu etkilediğini göstermektedir (Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F, 2006; Ay, M. ve Avşaroğlu, S., 2010). Düşük ücret (Darling-Hammond, 1984), çalışma koşulları ve ücret yetersizliği (Harris vd., 1985, akt. Kim ve Loadman, 1994), etkililik duygusu, diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler, doyum sağlayıcı iş koşulları, liderlik biçimi ve saygınlık (Whiteford, 1990, akt. Kim ve Loadman, 1994), başarı ve tanınma (Engelking, 1986), stres (Kalloway, Barling ve Shah, 1993) ve özerklik (Streetgund ve Licata, 1998, akt. Kim ve Loadman, 1994) iş doyumunu etkileyen etmenler olarak görülmektedir. Öğretmenliğe ilişkin olarak, ücret ve ilerleme olanakları iş doyumunun dışsal kaynakları olarak görülürken mesleki özerklik, çalışma koşulları, öğrenci ve meslektaşlarla ilişkiler iş doyumunun içsel kaynakları olarak görülmektedir (Kim ve Loadman, 1994).

Kalloway vd, (1993), stres ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada; olumsuz iş ilişkilerinden kaynaklanan stresin iş doyumunu üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Stres, iş doyumunu ve iş koşulları arasındaki ilişki tükenmişliğin anlaşılmasında kritik önemdedir (Chenevey , Ewing ve Whittington, 2008). Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki stres arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek düzeyde mesleki stres, düşük düzeydeki iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur (Platsidou ve Agalioitis, 2008).

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durumdur. Organizmanın tehdit karşısında olduğu stres durumunda insanlarda hem bedensel, hem psikolojik düzeyde bir dizi olay meydana gelir (Baltaş ve Baltaş, 1999). Sarros ve Sarros'a göre (1987), iş yerindeki stres, bireyin kendisini ortaya koyma fırsatı veriyor ve bireyi güdülüyor ise iş yaşamının yararlı bir boyutunu oluşturabilir. Ancak uzun süreli stresle baş etmede başarısızlık yaşanıyor ise stres tükenmişliğe dönüşür. Tükenmişliğin örgüt, birey ve hizmeti alanlar açısından ağır ve ciddi sonuçları vardır (Çokluk, 1999-2000). Çalışanın işi nedeniyle yaşadığı stres düzeyi ile iş yaşamı dışında yaşadığı stres düzeyi, bireyin iş doyumuyla yakın bir ilişki içinde olup birbirini etkilemektedir (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008).

Tükenmişlik öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, iş yerine ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanabilir (Pehlivan, 2002). Tükenmişlik, başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya





kaynaklar üzerinde aşırı istek ve talepler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumudur (Freudenberger, 1974, akt. Çokluk, 2000).

Cherniss (1980), Pines ve Maslach (1978), sürekli tekrarlanan grip, sindirim sistemi ile ilgili sorunlar, başağrısı, yorgunluk, uykusuzluk, madde bağımlılığı, geri çekilme davranışları, düşük özdeğerlendirme, bireylerarası ilişkilerde yaşanan sıkıntılar, kurallara sıkı sıkıya bağlılık, işe yoğunlaşmama, muhatap oldukları kişilere karşı daha az hoşgörülü olma ve yaşanan sorunlar için onları suçlama eğilimi gibi durumları tükenmişliğin belirtileri olarak görmektedirler (Akt. Arches, 1991). Tükenmişliğin, bireyin iş başarısını üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Tükenmişlik ile işe devamsızlık, iş değişikliği, düşük verimlilik, iş doyumunda azalma ve sorumluluktan kaçınma gibi durumlar arasında bir ilişki bulunmaktadır (Angerer, 2003).

Tükenmişlik, duygusal istemlerden kaynaklanan fiziksel, duygusal ve bilişsel tükenme durumu olup aşama aşama gelişen zincirleme bir tepkinin son aşamasıdır (Pines ve Aronson, 1981). İş ortamında sağlanan olanaklar ile bireyin talepleri arasında ortaya çıkan bir dengesizlikten kaynaklanan stres ilk aşamayı oluşturmaktadır. İkinci aşamayı, başağrısı, uyku problemleri gibi ilave sorunları da birlikte getiren duygusal baskı, yorgunluk ve tükenmeye ilişkin yaşantılar oluştururken tutum ve davranışlarda bir takım değişimler ise son aşamayı oluşturmaktadır (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Kahill (1988), tükenmişlik belirtilerini beş gruba ayırmaktadır. Genel beden sağlığı ve hastalıklarla ilişkilendirilen bedensel belirtiler ilk grubu oluştururken, çaresizlik duygusu, depresyon, suçluluk duygusu, kaygı, sinirlilik ve duygusal yakınmaları içeren duygusal belirtiler ikinci grubu, düşük iş başarımı, devamsızlık gibi verimsiz davranışları içeren davranışsal belirtiler üçüncü grubu, ilgili kişileri, arkadaşları ve aile bireylerini etkileyen kişilerarası ilişkilere ilişkin belirtiler dördüncü grubu, tutumlara ilişkin belirtiler ise beşinci grubu oluşturmaktadır (Akt. Neibrugge, 1994).

Tükenmişliği, bireyde oluşan fiziksel bitkinlik, uzun dönemli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe, yaşama ve diğerlerine karşı geliştirdiği olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlayan Maslach ve Jackson (1986); tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak üç boyutlu bir yapı olarak ifade etmektedirler. Duygusal tükenme, bireyin aşırı yüklenmeden kaynaklanan yorgunluk ve duygusal yönden aşırı yıprandığı durumu tanımlamaktadır. Duygusal tükenme boyutunda, yorgunluk, bıkkınlık, duygusal enerjinin azalması gibi sorunlar yer almaktadır. Duyarsızlaşma, kişinin hizmet ettiği bireyleri önemsememesi, olumsuz tepkilerde bulunması, aşağılayıcı bir dil kullanma gibi durumları, kişisel başarıda azalma ise bireyin kendi yetenek ve başarılarına karşı olumsuz duygularını tanımlamakta, yaptığı işe ilişkin bireysel olumsuz değerlendirmeyi içermektedir.

Farklı kültürlerde yapılan araştırmalar, öğretmenlerin en fazla iş stresi yaşayan meslek grubu olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak bazı öğretmenler erken emekliliği isteme, işinden daha az doyum sağlama ya da tükenmişlik duygusu yaşamaktadır. Aşırı iş yükü, öğrencilerden kaynaklanan sorunlar, öğretmen ve ebeveynler arasındaki ilişkilerden kaynaklanan sorunlar, meslektaşlarla işbirliğinden doğan çatışmalar, okul liderliğinin desteğinin yokluğu ve özerkliğin olmaması gibi





sorunlar (Skaalvik and Skaalvik, 2009) öğretmenlerde stres, kaygı ve tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Farber'e göre (1991), öğretmenlerin yaşadığı stres ve tükenmişlik, öğretmenlerin yaşamlarını ve ailelerini, yöneticiler ile ailelerini, öğrenciler ve ailelerini giderek bütün bir toplumu etkilemektedir (Akt. Davis ve Wilson, 2000). Ülkemizde öğretmenlere ilişkin yapılan bir araştırmada da (Sarı, 2004), benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Aşırı iş yükü, düşük ücret, özgüven eksikliği, eğitim olanakları, yeni bilgiye ulaşamama, zaman baskısı, stres yaratan kaynaklar olarak görülmektedir.

İş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma; iş doyumunu ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki, kişisel başarı arasında ise pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre iş doyumunu azaldıkça tükenmişlik artmaktadır (Schaufeli ve Enzmann, 1998, Sarros ve Sarros, 1987, Koustelios ve Tsigilis, 2006, Niebrugge, 1994, Innstrand, Espnes ve Mykletun, 2004).

Tükenmişliğe yol açan etmenler çeşitlidir. İletişim, okul liderliği ve okul kültürünün biçimi ve içeriği, okulun sağladığı olanaklar, okul çevresiyle ve ebeveynler ile olan ilişkiler, benimsenmeme, iş baskısı ve iş doyumsuzluğu tükenmişliğe yol açan etmenler olarak görülmektedir (Verdugo ve Greenberg, 1997, akt. Gürsel, Sünbül ve Sarı, 2002).

Türkiye'de eğitim alanında tükenmişliğe ilişkin önemli sayıda çalışma bulunmaktadır. İlkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenler (Girgin, 1992), lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden değişkenler (Baysal, 1995), öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları (Tümkiye, 1996), engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi (Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996), okul yöneticilerinde tükenmişlik (Izgar, 2001), ilköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik (Gündüz, 2005), öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Kayabaşı, 2008), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden faktörler (Peker, 2002), lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu (Polat vd., 2009), genel lise ve teknik – ticaret – meslek lisesi öğretmenlerinde tükenmişlik (Dolunay, 2003) gibi sadece tükenmişliği konu alan çalışmalar olduğu gibi, iş doyumunu ile ilişkisini araştıran; engelli ve normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu), Türk öğretmen ve yöneticilerinde iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişki (Gürsel vd., 2002), teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005), ilköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003), öğretmen adaylarında tükenmişlik (Ören ve Türkoğlu, 2006), okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zeka yetenekleri, iş doyumlarını ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Öztürk ve Deniz, 2008), sosyo-demografik özelliklere göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Özben ve Argun, 2005), özel okul yöneticileri ve öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin analiz (Sarı, 2004), Torun, A. (1995), tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri (Torun, 1995), normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik (Tuğrul, B. ve Çelik, E., 2002), an investigation of teachers values and job satisfaction (Yılmaz, E. Ve Dilmaç, B., 2011),





bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri (Yılmaz, H. ve Karahan, A., 2009) bu çalışmalardan bazılarıdır.

Öğrenci ve mezunları bir üst okula veya yüksek öğretime giriş sınavlarına hazırlamak, istedikleri derslerde yetiştirmek ve bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerine katkıda bulunmak, düzeylerini yükseltmek amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumları (MEB, 2007) olarak tanımlanan dershanelerin eğitim sistemi içerisinde etkilerinin giderek arttığı gözlenmektedir. 2000-2001 öğretim yılında 1.864 dershanede toplam 18.175 öğretmen görev yaparken bu sayı 2009-2010 öğretim yılında 4.193 dershanede 50.432 öğretmene ulaşmış bulunmaktadır (TED, 2010). Bu kurumlarda kayıt dışı çalışan öğretmenlerin de bulunduğu göz önüne alındığında sistem içerisindeki öğretmenlerin yaklaşık % 10'una yakın oldukları söylenebilir.

Örgün eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyine ilişkin olarak çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen dersane öğretmenlerine ilişkin araştırmalar oldukça sınırlıdır. Çalışanlarından sadece % 8'inin bir sorun yaşamadıkları, % 86'sının ödemelerle, % 72'sinin çalışma koşulları ile sorunlar yaşadıklarını dile getirmiş oldukları (Kotan, 2007) bu eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi bu açıdan önemlidir.

Bu çalışmada, dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi, iş doyumları ve tükenmişlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi onların görüşlerine dayalı olarak belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak üzere, öğretmenlere “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ile “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” uygulanmıştır. Dersane öğretmenlerinin görüşlerinin, cinsiyet, branş, kıdem, dershanedeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yüksek öğretim kurumu ve haftalık ders saati değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt amaçları olarak alınmış ve öğretmen görüşleri bu bağımsız değişkenlere göre değerlendirilmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Araştırma, betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2009–2010 eğitim-öğretim yılında, Malatya ili merkez ilçede ve belediye sınırları içinde yer alan Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı toplam 34 özel dershanenin öğretmenleri (N=480) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden şans yoluyla seçilen 257 dersane öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem sayısı belirlenirken % 95'lik güvenilirlik üzerinden 257 öğretmene (Cohen, Manion and Morrison, 2007: 104) uygulama yapılması planlanmış ve uygulama yapılırken evrende yer alan tüm dershanelere gidilmiş, veri toplama aracı bırakılmış, ancak 3 dersane uygulamaya izin vermemiştir. Geriye kalan 31 dershanenin öğretmenlerinin doldurmuş olduğu veri toplama araçlarından hatalı ve eksik olanlar çıkarıldıktan sonra 217 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma verileri iki ölçek kullanılarak elde edilmiştir. Dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Bu ölçek üç alt bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler;





“duygusal tükenme 9 madde, “duyarsızlaşma 5 madde ve “kişisel başarı 8 madde olmak üzere envanter toplam 22 maddedir. Ölçekte yer alan her madde 0’dan 6’ya kadar işaretlemeye olanak veren 7 dereceli Likert tipi bir ölçektir.

Ölçeğin güvenirliği Ergin (1992) tarafından iki yöntemle incelenmiştir. Birincisi ölçeğin iç tutarlılığının hesaplanmasıdır. Toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan gruptan elde edilen verilerin iç tutarlılık (Cronbach) Alfa katsayıları şöyledir: Duygusal tükenme .83, Duyarsızlaşma .65, Kişisel başarı .72’dir. Güvenirlik bir de test-tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 deneye uygulama yapılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenirlik katsayıları; duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .72, kişisel başarı .67 olarak bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmıştır. Sonuçta, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç temel faktör ortaya çıkmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanterinde puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir.

Bu araştırma için yapılan güvenirlik analizi sonucunda alt boyutlar ve envanterin toplamı için Cronbach Alpha değerleri; duygusal tükenme $\alpha=.89$, duyarsızlaşma $\alpha=.81$, kişisel başarı $\alpha=.73$ ve tükenmişlik toplam için $\alpha=.82$ olarak bulunmuştur. Söz konusu envanter bir çok araştırmada beşli derecelendirilerek kullanılmıştır. Bu araştırmada da beşli derecelendirme tercih edilmiştir.

Araştırmada dersane öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen, orijinalinde 100 madde olan ve Oran (1989) tarafından Türkçeye çevrilen 20 sorudan oluşan bir ölçektir. Her bir soru için, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Bu seçenekler; hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnudum ve çok hoşnudum şeklinde derecelendirilmiştir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinde, sırasıyla 1,2,3,4 ve 5 puan kullanılmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. MDÖ’nin kısa formunun içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyutu vardır ve tüm maddelere verilen cevapların toplamı da genel doyumunu vermektedir. MDÖ’nin orijinal kısa formunun çeşitli meslek gruplarından 1460 iş görene uygulanması sonucu yapılan güvenirlik analizlerinde ölçeğin genel doyum için medyanı 0.90, içsel doyum için medyanı 0.86 ve dışsal doyum için medyanı 0.80 olarak hesaplanmıştır. Kısa formun bir hafta ara ile uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının .89, bir yıl ara ile uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının ise .70 olduğu rapor edilmiştir. Bu ölçek ülkemizde çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır.

Bu araştırmada “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha=.91$ olarak bulunmuştur. Araştırmanın verileri 2010 yılı mayıs ayında Malatya ili merkez ilçede ve belediye sınırları içinde yer alan toplam 34 özel



dershanenin öğretmenlerine araştırmacılar tarafından tek tek gidilip ölçeklerin uygulanması yoluyla toplanmıştır.

Bu çalışmada, elde edilen veriler değerlendirilirken ölçeğin birinci bölümünde yer alan bağımsız değişkenler için betimsel istatistik hesaplamaları yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının cinsiyet ve pedagojik formasyon alıp almama değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla varyansların homojenliği test edildikten sonra t testi yapılmıştır. Branş, kıdem, dershanedeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yükseköğretim kurumu ve haftalık ders saati değişkenlerine göre, varyansların homojenliği test edildikten sonra grup sayılarının bazı gruplarda normal dağılımın altına düşmesi nedeniyle non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi (Büyüköztürk, 2002, s. 153) ve gruplar arası farklılığı belirlemek için de MWU testi yapılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde toplam 22 madde yer almaktadır. Ölçekteki maddeler; 0 = hiçbir zaman, 1 = çok nadir, 2 = bazen, 3 = çoğu zaman ve 4 = her zaman şeklinde derecelendirilmiş ve kişisel başarı alt ölçeğinin maddeleri ise tersten puanlanarak değerlendirilmiştir. Ergin'e göre tükenmişlik düzeyleri; duygusal tükenme alt ölçeğinde 27 ve üzeri yüksek, 17 – 26 normal, 0 – 16 düşük; duyarsızlaşma alt ölçeğinde 13 ve üzeri yüksek, 7 – 12 normal, 0 – 6 düşük; kişisel başarı alt ölçeğinde 0 – 31 düşük, 32 – 38 normal, 39 ve üzeri yüksektir. Bu çalışmada da verilerin değerlendirilmesinde bu aralıklar ölçüt olarak alınmıştır.

Minnesota iş doyum ölçeği toplam 20 maddeden oluşmakta ve seçenekler işimden hiç hoşnut değilim'den, çok hoşnutum'a ve 1'den 5'e doğru sıralanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Bu çalışmada iş doyum ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin veriler verilmemiş, toplam puanlar üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Aşağıda çalışmada elde edilen veriler araştırmanın ana ve alt problemlerine yanıt olabilecek şekilde düzenlenerek verilmiştir. Öncelikle dersane öğretmenlerinin tükenmişliklerinin ve iş doyumlarının genel aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Dersane Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin ve İş Doyumlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

	Boyutlar	N	\bar{X}	S	Düzye
TÜKENMİŞLİK	Duygusal Tükenme	217	13.79	8.05	Düşük
	Duyarsızlaşma	217	4.02	4.18	Düşük
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	217	22.90	4.51	Düşük
İŞ DOYUMU		217	74.24	14.20	Nötr üstü

Tablo 1'deki veriler değerlendirildiğinde, dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bir

başka ifadeyle dersane öğretmenleri düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. İş doyumunu açısından veriler değerlendirildiğinde dersane öğretmenlerinin iş doyumunu nötr düzeyin üzerinde ($\bar{x}=74.24$) bulunmuştur. Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan araştırmada özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Genel olarak beklenenin de bu olduğu söylenebilir. Dersanelerin de özel kurumlar olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin düşük çıkması dikkat çekicidir. Son yıllarda dersanelerde yaygın bir biçimde değişik fakültelerden mezun olan, pedagojik formasyonu olmayan, geçici olarak ve düşük ücretle çalıştırılan öğretmenlerin çokluğu bu sonucun bir nedeni olarak gösterilebilir. Dersaneler arasındaki öğretmen hareketliliği bir başka neden olabilir. Bu hareketliliği çalışılan kurumdaki hoşnut olmamanın bir sonucu olarak ele aldığımızda bunu iş doyumuna olumsuz etki eden bir etmen olarak değerlendirmek mümkündür.

1-Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:Dersane öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla önce varyansların homojenliği test edilmiş, varyansların homojen olduğunun belirlenmesi üzerine t testi yapılmış ve sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Dersane Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin ve İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
TÜKENİŞLİK	Duygusal Tükenme	Kadın	92	13.00	8.11	215	-1.245	.214
		Erkek	125	14.37	7.99			
	Duyarsızlaşma	Kadın	92	3.69	4.14	215	-0.990	.323
		Erkek	125	4.26	4.20			
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Kadın	92	22.63	3.91	215	-0.763	.446
		Erkek	125	23.10	4.91			
İŞ DOYUMU		Kadın	92	75.39	13.43	215	1.016	.311
		Erkek	125	73.40	14.75			

Tablo 2’de dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaşma olmadığı görülmektedir. Hem kadın hem de erkek dersane öğretmenlerinin tükenmişlikleri tüm boyutlarda düşük ve iş doyumları da nötr düzeyin üzerindedir. Araştırmada ortaya çıkan bu sonuç, Gençay (2007), Koçak (2009), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Oysa, Babaoğlu (2007), kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna varırken Erçen (2007), erkeklerin kadınlara göre daha çok duyarsızlaşma yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Başol ve Altay (2009), Girgin ve Baysal (2005), Peker (2002) ve Otacıoğlu (2008), tükenmişliğin cinsiyete göre farklılaştığı, erkek yöneticilerin ve öğretmenlerin daha çok tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

2-Branş değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:Dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumlarının branş değişkenine göre anlamlı biçimde

farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H testi yapılmış ve sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Dershane Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin ve İş Doyumlarının Branş Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	BRANŞ	N	\bar{X}	Ss	Sıra ortalama	χ^2	P
I. Duygusal Tükenme	1) Türk Dili ve	34	18.59	7.58	98.60	11.467	.245
	2) Biyoloji	13	19.46	7.51	106.35		
	3) Matematik	66	20.55	7.30	119.79		
	4) Rehberlik	20	20.85	8.98	116.48		
	5) İngilizce	3	11.00	2.65	26.33		
	6) Tarih	21	18.81	7.92	100.98		
	7) Fizik	20	18.85	6.29	104.48		
	8) Kimya	23	17.61	6.10	115.15		
	9) Felsefe Grubu	7	21.71	7.13	96.11		
	10) Coğrafya	10	21.20	5.75	130.86		
	Toplam	217	19.50	7.31			
TÜKENMİŞLİK II. Duyarsızlaşma	1) Türk Dili ve	34	12.35	4.40	92.72	6.668	.672
	2) Biyoloji	13	13.38	5.09	116.04		
	3) Matematik	66	12.81	4.17	114.89		
	4) Rehberlik	20	13.95	4.37	124.40		
	5) İngilizce	3	10.67	2.08	69.83		
	6) Tarih	21	13.29	4.73	111.43		
	7) Fizik	20	12.35	3.94	107.62		
	8) Kimya	23	11.78	3.90	99.24		
	9) Felsefe Grubu	7	11.57	1.90	102.21		
	10) Coğrafya	10	12.90	4.01	122.10		
	Toplam	217	12.71	4.19			
III. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	1) Türk Dili ve	34	30.76	4.06	120.37	5.288	.808
	2) Biyoloji	13	31.08	4.11	117.69		
	3) Matematik	66	29.97	5.31	101.88		
	4) Rehberlik	20	31.60	3.27	122.10		
	5) İngilizce	3	30.33	2.52	141.36		
	6) Tarih	21	30.14	6.02	114.36		
	7) Fizik	20	30.20	3.55	96.42		
	8) Kimya	23	30.83	2.46	103.26		
	9) Felsefe Grubu	7	30.57	2.44	105.00		
	10) Coğrafya	10	30.80	2.78	100.10		
	Toplam	217	30.50	4.33			
İŞ DOYUMU	1) Türk Dili ve	34	72.32	14.77	98.96	5.606	.779
	2) Biyoloji	13	74.15	15.57	110.42		
	3) Matematik	66	73.95	13.10	105.30		
	4) Rehberlik	20	74.90	15.94	114.58		
	5) İngilizce	3	87.00	1.00	170.00		
	6) Tarih	21	74.10	16.62	112.38		
	7) Fizik	20	76.80	12.15	117.40		
	8) Kimya	23	74.87	15.36	115.15		
	9) Felsefe Grubu	7	67.86	18.79	87.50		
	10) Coğrafya	10	76.00	9.32	113.25		
	Toplam	217	74.25	14.21			

Tablo 3'teki bulgular değerlendirildiğinde, dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumlarının branş değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığı



görülmektedir. Benzer bir biçimde Koçak (2009), tarafından okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı çalışmada da tükenmişliğin branş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu açısından grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında en düşük ortalamanın İngilizce ($\bar{x} = 11,00$) ve en yüksek ortalamanın ise felsefe grubu ($\bar{x} = 21,71$) öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir. İngilizce öğretmenleri duygusal tükenme açısından en az tükenmişliği yaşarken felsefe grubu öğretmenleri ise diğer branşlara oranla daha çok duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Felsefe öğretmenlerine ilişkin bu durumun nedeni, felsefe grubu derslerini öğrencilerin gereksiz görmeleri ve öğrenme isteksizliklerinin öğretmenlere yansımaları olabilir.

Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu açısından grupların sıra ortalamaları değerlendirildiğinde, en yüksek sıra ortalamasının rehber öğretmen (124.40) ve en düşük sıra ortalamasının da İngilizce (69.83) öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutu açısından grupların sıra ortalamaları değerlendirildiğinde, en yüksek sıra ortalamasının İngilizce (141.36) ve en düşük sıra ortalamasının da fizik (96.42) öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir. Bu verilerden yola çıkılarak dershanelerdeki fizik öğretmenlerinin diğer branşlardan öğretmenlere oranla kişisel başarı duygusunda azalma açısında daha çok tükenmişlik yaşadıkları düşünülebilir.

İş doyumu açısından grupların sıra ortalamaları değerlendirildiğinde en yüksek sıra ortalamasının İngilizce (170.00) ve en düşük sıra ortalamasının felsefe grubu (87.50) öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir. Buradan hareketle branş değişkeni açısından en yüksek iş doyumunun İngilizce ve en düşük iş doyumunun felsefe grubu öğretmenlerince yaşandığını söylemek olasıdır.

3-Kıdem değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar: Dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumlarının kıdem değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4’ teki veriler değerlendirildiğinde dershane öğretmenlerinin tükenmişliği ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin (124.89, $\bar{x} = 13,48$) duyarsızlaşma alt boyutu açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Bu boyut açısından diğer kıdem gruplarındaki dershane öğretmenlerinin duyarsızlaşmaları “normal” aralığın üst sınırında görülmektedir. Yine bu boyut açısından en düşük sıra ortalamasının 11-15 yıl kıdeme (74.50) sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Erçen (2007), yaptığı çalışmada öğretmenlerin yaşı ve deneyimi arttıkça mesleki tükenmişliklerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Başol ve Altay (2009) tarafından yapılan çalışmada yönetici ve öğretmenlerin tükenmişliğinin kıdem değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaman ve Urgan (2002), asistan hekimlerin tükenmişliğini inceledikleri çalışmalarında daha kısa mesleki çalışma süresine sahip asistanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarını yüksek bulmuştur. Diğer yandan Cemaloğlu ve Şahin’in (2007), öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini farklı değişkenlere göre inceledikleri çalışmada kıdemli öğretmenlerin



duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. Dershane Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin ve İş Doyumlarının Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

		KIDEM	N	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalam	χ^2	P
TÜKENMİŞLİK	I. Duygusal Tükenme	1)1-5 yıl	102	19.55	7.29	108.39	7.467	.113
		2) 6-10 yıl	80	20.38	7.03	98.39		
		3) 11-15 yıl	21	18.43	7.98	130.93		
		4) 16-20 yıl	7	17.43	9.40	94.21		
		5) 21 yıl ve üzeri	7	14.14	4.56	176.93		
		Toplam	217	19.50	7.31			
	II. Duyarsızlaşma	1)1-5 yıl	102	12.72	4.51	106.06	13.279	.010*
		2) 6-10 yıl	80	13.48	4.18	124.89		
		3) 11-15 yıl	21	10.48	2.09	74.50		
		4) 16-20 yıl	7	12.14	3.48	98.43		
		5) 21 yıl ve üzeri	7	11.14	2.12	84.29		
		Toplam	217	12.71	4.19			
	III. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	1)1-5 yıl	102	30.13	4.20	104.92	4.212	.378
		2) 6-10 yıl	80	30.71	4.72	109.98		
		3) 11-15 yıl	21	30.33	3.94	104.60		
		4) 16-20 yıl	7	32.71	2.50	148.43		
		5) 21 yıl ve üzeri	7	31.86	4.14	131.7		
		Toplam	217	30.50	4.33			
İŞ DOYUMU	1)1-5 yıl	102	74.38	13.2	109.16	13.438	.009**	
	2) 6-10 yıl	80	72.06	14.6	98.39			
	3) 11-15 yıl	21	77.62	16.0	130.93			
	4) 16-20 yıl	7	72.43	10.7	94.21			
	5) 21 yıl ve üzeri	7	89.00	11.3	176.93			
	Toplam	217	74.25	14.2				

* p<.05

**p<.01

İş doyumunu açısından bakıldığında, kıdem değişkenine göre dershane öğretmenlerinin iş doyumunu anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında en yüksek iş doyumunun 21 yıl ve üzeri kıdeme (176.93) sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Bu grubu 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler takip etmektedir. Bütün grupların iş doyumları nötr düzeyin üzerinde olmakla beraber en düşük iş doyumunu 6-10 ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yaşadığı görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusunun aksine Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından yapılan çalışmada teknik öğretmenlerin iş doyumunu hizmet süresi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Bu araştırmanın sonuçlarına benzer biçimde Özyürek (2009), tarafından yapılan çalışmada, okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve usta öğrencilerin iş doyumunun kıdem değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığı ancak bu kurumlarda çalışan yöneticilerin iş doyumunun kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Kayıkçı (2005), tarafından yapılan müfettişlerin iş doyumunu ile ilgili çalışmada ise en yüksek iş doyumunun 30 yıl ve üzeri kıdeme sahip müfettişlere ait olduğu bulunmuştur. Kıdem arttıkça iş doyumunun yükseldiği ya da çalışan tarafından öyle algılandığı söylenebilir.

4-Dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar:

Dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumlarının dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H testi yapılmış ve sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Dershane Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin ve İş Doyumlarının Dershanedeki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

		DERŞANEDEKİ ÖĞRETMEN SAYISI	N	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	χ^2	p
TÜKENMİŞLİK	I.Duygusal Tükenme	1) 1-5	-	-	-	-		
		2) 6-10	3	22.33	5.03	139.83	5.611	.132
		3) 11-15	55	19.02	6.85	106.35		
		4) 16-20	82	20.70	7.40	119.88		
		5) 21 ve üzeri	77	18.47	7.49	98.10		
	Toplam	217	19.50	7.31				
	II. Duyarsızlaşma	1) 1-5	-	-	-	-	12.06 7	.007*
		2) 6-10	3	18.00	3.00	183.33		
		3) 11-15	55	12.73	3.43	113.65		
		4) 16-20	82	13.32	3.98	118.68		
		5) 21 ve üzeri	77	11.84	4.70	92.47		
	Toplam	217	12.71	4.19				
	III. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	1) 1-5	-	-	-	-	2.667	.446
		2) 6-10	3	32.67	4.93	137.50		
		3) 11-15	55	31.02	4.67	118.67		
4) 16-20		82	30.52	4.21	106.75			
5) 21 ve üzeri		77	30.03	4.21	103.38			
Toplam	217	30.50	4.33					
İŞ DOYUMU	1) 1-5	-	-	-	-	6.968	.073	
	2) 6-10	3	59.67	11.0	41.33			
	3) 11-15	55	75.33	12.9	112.87			
	4) 16-20	82	72.21	14.2	100.21			
	5) 21 ve üzeri	77	76.22	14.7	118.23			
Toplam	217	74.25	14.2					

* p<.01

Tablo 5'teki veriler değerlendirildiğinde dershane öğretmenlerinin tükenmişliği dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine göre ölçeğin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında öğretmen sayısı 6-10 olan dershanelerdeki öğretmenler (183.33) ile öğretmen sayısı 16-20 olan dershanelerdeki öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutu açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Özellikle öğretmen sayısı 6-10 olan dershane öğretmenlerin duyarsızlaşma açısından daha çok tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bu dershanelerin daha çok küçük ve belki de yeni kurulmuş dershaneler olmaları ve işleyişleri bu sonuca yol açmış olabilir.

Tablo 5'teki verilere bakıldığında dershane öğretmenlerinin iş doyumunda gruplar arasında, dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

5-En son mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar: Dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumlarının en son

mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskall Wallis H testi yapılmış ve sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Dershane Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin ve İş Doyumlarının En Son Mezun Olunan Yükseköğretim Kurumu Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	En son mezun olunan yükseköğretim kurumu	N	\bar{X}	Ss	Sıra Ortalaması	χ^2	P	
TÜKENMİŞLİK	I.Duygusal Tükenme	1) Eğitim Fakültesi	56	18.54	6.50	102.25	.972	.615
		2) Fen Edebiyat	154	19.81	7.30	111.68		
		3) Diğer	7	20.57	12.8	104.07		
		Toplam	217	19.50	7.31			
	II. Duyarsızlaşma	1) Eğitim Fakültesi	56	12.57	4.06	105.62	.862	.650
		2) Fen Edebiyat	154	12.79	4.27	111.01		
		3) Diğer	7	12.00	3.79	91.86		
		Toplam	217	12.71	4.19			
	III. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	1) Eğitim Fakültesi	56	30.45	4.34	110.73	1.190	.551
		2) Fen Edebiyat	154	30.42	4.36	107.28		
3) Diğer		7	32.71	3.35	133.00			
Toplam		217	30.50	4.33				
İŞ DOYUMU	1) Eğitim Fakültesi	56	75.70	13.4	115.19	1.197	.550	
	2) Fen Edebiyat	154	73.66	14.2	106.13			
	3) Diğer	7	75.71	20.2	122.64			
	Toplam	217	74.25	14.2				

Tablo 6’da görüldüğü gibi dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları en son mezun olunan yükseköğretim kurumu değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

6-Haftalık ders saati değişkenine ilişkin bulgular ve yorumlar: Dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumlarının haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskall Wallis H testi yapılmış ve sonuçları Tablo 7’da verilmiştir.

Tablo 7’deki veriler değerlendirildiğinde dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri haftalık ders saati değişkenine göre ölçeğin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında haftada 11-15 saat dersi olan öğretmenler (153.62) ile 1-5 saat dersi olan öğretmenlerin (138.50) duyarsızlaşma alt boyutu açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Bu durumun, nedeni haftada 1-5 saat dersi olan öğretmenlerin ders saatlerinin azlığı nedeni ile dershaneye kısa süreli gitmeleri ve zamanla dershaneye yabancılaşmaları olabilir. Haftada 11-15 saat dersi olan öğretmenler açısından bakıldığında yüksek duyarsızlaşmanın nedeni çalışma koşulları ve işyerinin işleyişi ile ilgili olabilir.

Bu boyut açısından diğer kıdem gruplarındaki dershane öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri “normal” aralıkta değerlendirilebilir. Yine bu boyut açısından en düşük sıra ortalamasının 6-10 yıl kıdeme (77.44) sahip öğretmenlerin olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Dershane Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin ve İş Doyumlarının Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

	HAFTALIK DERS SAATI	N	\bar{X}	Ss	Sıra ortalaması	χ^2	P	
TÜKENMİŞLİK	I. Duygusal Tükenme	1) 1-5	5	22.00	10.79	114.80	5.860	.210
		2) 6-10	9	15.44	5.68	75.11		
		3) 11-15	13	19.92	5.99	115.42		
		4) 16-20	27	17.26	6.93	90.63		
		5) 21 ve üzeri	163	19.99	7.36	113.22		
		Toplam	217	19.50	7.31			
	II. Duyarsızlaşma	1) 1-5	5	15.20	4.87	138.50	12.206	.016*
		2) 6-10	9	10.67	1.66	77.44		
		3) 11-15	13	15.46	4.03	153.62		
		4) 16-20	27	11.59	3.00	91.98		
		5) 21 ve üzeri	163	12.71	4.33	109.10		
		Toplam	217	12.71	4.19			
	III. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	1) 1-5	5	29.40	3.71	99.20	2.941	.568
		2) 6-10	9	31.89	2.67	131.67		
		3) 11-15	13	29.38	2.18	87.00		
		4) 16-20	27	30.67	2.97	110.41		
		5) 21 ve üzeri	163	30.52	4.72	109.57		
		Toplam	217	30.50	4.33			
İŞ DOYUMU	1) 1-5	5	63.60	17.36	65.40	8.840	.065	
	2) 6-10	9	81.00	8.63	140.72			
	3) 11-15	13	73.77	16.66	109.54			
	4) 16-20	27	79.15	11.90	131.31			
	5) 21 ve üzeri	163	73.43	14.29	104.85			
	Toplam	217	74.25	14.21				

* p<.05

Bu araştırmada son olarak dershane öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiye bakılmış ve analiz sonucu Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Dershane Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları (N: 217)

	II. Duyarsızlaşma	III. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Tükenmişlik Toplam	İŞ DOYUMU
Duygusal Tükenme	.600**	-.179**	.882**	-.640**
Duyarsızlaşma		-.209**	.730**	-.407
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma			.351**	.390**
TÜKENMİŞLİK TOPLAM				-.461**

**p<.01

Çapraz korelasyon tablosu veri alınarak, değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenme ile iş doyumları arasında eksi yönde ve “orta” düzeyde, duyarsızlaşma ile iş doyumları arasında eksi yönde ve “orta” düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu demektirki dershane öğretmenlerinin duygusal



tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında daha az tükenmişlik yaşamaları iş doyumlarının artmasını desteklemektedir. Kişisel başarı duygusunda azalma ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve “orta” düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu sonuç dersane öğretmenlerinin kişisel başarıları arttıkça, iş doyumlarının da arttığı anlamına gelmektedir. Dersane öğretmenlerinin genel olarak tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında ise negatif yönde ve “orta” düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Buradan yola çıkılarak dersane öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi düştükçe iş doyumunun yükseleceği, tersi durumda da iş doyumunun azalacağı söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi, iş doyumları ve tükenmişlik düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin onların görüşlerine dayalı olarak belirlenmesi araştırmanın temel amacı olarak ele alınmıştır. Dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumlarının, cinsiyet, branş, kıdem, dersanedeki öğretmen sayısı, en son mezun olunan yüksek öğretim kurumu ve haftalık ders saati değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın alt amaçları olarak alınmış ve öğretmen görüşleri bu bağımsız değişkenlere göre değerlendirilmiştir.

Araştırmanın temel sorusuna cevap olması açısından, dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ölçeğin tüm alt boyutlarında “düşük” düzeyde bulunmuştur. Bir başka ifadeyle dersane öğretmenleri düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. İş doyumunu açısından veriler değerlendirildiğinde dersane öğretmenlerinin iş doyumunu nötr düzeyin üzerinde ($\bar{x}=74.24$) bulunmuştur. Dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında ise negatif yönde ve “orta” düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dersane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük çıkması olumlu olmakla beraber iş doyumlarının yüksek olarak değerlendirilemeyecek bir aralıkta çıkması kurum yöneticilerinin üzerinde düşünmesi gereken bir sonuç olarak ifade edilebilir. Tükenmişlik düzeyinin düşüklüğü, dersane öğretmenlerinin beklenti düzeyi ile ilişkilendirilebilir. Düşük beklenti ile tükenmişlik düzeyinin düşük çıkması arasında bir ilişki kurulabilir. Son yıllarda dersanelerde yaygın biçimde deneyimsiz ve formasyonsuz öğretmenlerin düşük ücretle çalıştırılması iş doyumunun yüksek çıkmamasının bir nedeni olarak gösterilebilir. İşinden yeterince doyum sağlayamayan bir çalışanın ne ölçüde verimli olacağı tartışmalıdır.

Dersane öğretmenlerinin hem tükenmişlikleri hem de iş doyumları cinsiyet, branş ve en son mezun olunan yüksek öğretim kurumu değişkenleri açısından anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Kıdem değişkeni açısından bakıldığında dersane öğretmenlerinin tükenmişliği ölçeğin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. 6-10 yıl kıdeme sahip dersane öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutu açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Bu boyut açısından diğer kıdem gruplarındaki dersane öğretmenlerinin duyarsızlaşmaları “normal” aralığın üst sınırında görülmektedir.

Dersane öğretmenlerinin iş doyumunu da kıdem değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. En yüksek iş doyumunu 21 yıl ve üzeri, en düşük iş doyumunu ise 6-





10 ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yaşadığı görülmektedir. Bu araştırmada kıdem arttıkça iş doyumunun arttığı görülmektedir. Oysa Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından yapılan araştırmada teknik öğretmenlerin iş doyumunun hizmet süresi değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur. Genel olarak, kıdem arttıkça çalışanların işe ve işyerine karşı daha olumlu tutum ve bağlılık geliştirdikleri, iş ve işyerleriyle özdeşleştikleri ya da öyle olmak durumunda kaldıkları bilinen bir gerçektir. İş doyumun da bu sürecin bir sonucu olabilir. Bu açıdan bakıldığında dershanelerde daha uzun süre çalışan öğretmenlerin işe ve işyerlerine karşı geliştirmiş olabilecekleri daha olumlu tutumlarının, iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği düşünülebilir.

Dershane öğretmenlerinin tükenmişliği, dershanedeki öğretmen sayısı değişkenine göre ölçeğin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Dershanedeki öğretmen sayısı 6-10 olan dershanelerdeki öğretmenler ile öğretmen sayısı 16-20 olan dershanelerdeki öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutu açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir.

Haftalık ders saati değişkenine göre dershane öğretmenlerinin tükenmişliği ölçeğin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Haftada 11-15 saat arasında derse giren öğretmenler ile 1-5 saat arasında derse giren öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutu açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir.

Dershane öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi duyarsızlaşma alt boyutunda bazı değişkenler açısından yüksek düzeyde bulunmuştur. Duyarsızlaşmanın beraberinde getireceği sonuçlar açısından bakıldığında, duyarsızlaşma düzeyini arttıran etmenlerin etkisini azaltabilecek önlemlerin alınması gerektiği açıktır.

Dershane öğretmenlerinin iş doyumunu “nötr” düzeyin biraz üzerinde bulunmuştur. Bu sonuç aslında rekabetçi piyasa koşullarının kurumları olan dershaneler için olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir. İşinden yüksek doyum sağlamayan bir öğretmen kitlesiyle dershanelerin uzun vadede kendilerini var etmeleri olanaklı değildir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin arttırılmasına dönük önlemler alınmalıdır.

Bu araştırma, Malatya il merkezinde yer alan dershane öğretmenleri ile yürütülmesi nedeniyle sınırlı bir çalışmadır. Bu tür çalışmalar, ülke genelinde yapılarak durum netleştirilebilir. Dershane öğretmenlerinin duyarsızlaşmaları ile iş doyumlarını etkileyen etmenleri belirlemeye dönük nitel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Angerer, J.M. (2003) Job burnout. *Journal of Employment Counseling*. 40, 98-107.
- Archers, J. (1991) Social structure, burnout and job satisfaction. *Social Work*. 36 (3), 202-206
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14, 115-129.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010) Research on accountants' professional burnout, job and life satisfaction: 2-Burnout and job satisfaction. *African Journal of Business Management*. 4 (8), 1576-1585.





- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu.
- Babaoğlu, E. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişliğin bazı değişkenlere göre araştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8(14), 55-67.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z.(1999) *Stres ve Başaçıkma Yolları*. İstanbul: Remzi.
- Başaran İ.E. (1991) *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Cilt 15, Sayı 58, 191-216.
- Baysal, A.(1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş.(2003).*Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı*.Ankara: Pegem.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 15 (2), 465-484.
- Chenevey, J.L., Ewing, J.C. & Whittington, M.S. (2008) Teacher burnout and job satisfaction among agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*. 49 (3), 12-22.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K.(2007). *Research Methods in Education* (6th Ed.) London: Routledge Falmer.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2000) *Örgütlerde tükenmişlik*. Elma, C.ve Demir, K.(Ed.)*Yönetimde çağdaş yaklaşımlar* içinde (s.109-133). Ankara: Anı.
- Darling Hammond, L.(1984). *Beyond the commission reports: the coming crisis in teaching*.Santa Monica,CA:Rand Corporation. ED 248245.
- Davis, J. & Wilson, S.M. (2000) Principals' effort to empower teachers: effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *Clearing House*. 73 (6), 349-353.
- Dolunay, A.B. (2001). *Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara.
- Dolunay, A.B. ve Piyal, B. (2003) Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11 (1), 35-48.
- Engelking, J.L. (1986). Teacher job satisfaction and dissatisfaction. *ERS Spectrum*, 4, 33-38
- Erçen, Y. E. (2009). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3(36), 1-8.
- Eren, E. (2000). *Örgütlerde Davranış ve Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (Ed). *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* içinde (s.143-154), Türk Psikoloji Derneği Yayınları
- Gençay, Ö. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 765-780.
- Girgin, C.(1992). *İlkokul öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması)* Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Ü. İzmir.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve bazı değişkenler (İzmir örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 18, 3-15.
- Gündüz, B. (2005) İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 152-166
- Gürsel, M., Sünbül, M. ve Sarı, H.(2002) An analysis of burnout and job satisfaction between Turkish headteachers and teachers. *European Journal of Psychology of Education*,17 (1), 35-45.
- Innstrand, S.T., Espnes, G.A. & Mykletun, R. (2004) Job stress, burnout and job satisfaction: an intervention study for staff working with people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 17, 119-126
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 27, 335-340.





- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 190-212.
- Kayıkcı, K. (2005). Millî Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlara ilişkin algıları ve iş doyumları düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 507-527.
- Kalloway, E.K., Barling, J. & Shah, A. (1993). Industrial relations stress and job satisfaction concurrent effects and mediation. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 447-458.
- Kırılmaz, A., Çelen, Y. ve Sarp, N. (2003). İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda “tükenmişlik durumu” araştırması. *İlköğretim-Online* 2(1), 2-9, (Online): <http://ilkogretim-online.org.tr>. adresinden 01 Aralık 2010 tarihinde indirilmiştir.
- Kim, I. & Loadman, W.E. (1994) Predicting teacher job satisfaction. www.eric.ed.gov/PDFS/ED383707.pdf adresinden 12 Aralık 2010 tarihinde alınmıştır.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Kotan, B. (2007) Dershane öğretmenleri. *Radikal Gazetesi* 14 Eylül 2007.
- Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2005) The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review* 11(2), 189-203.
- Maslach C. & Jackson S.E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- MEB. (2007). Özel Öğretim Kurumları Kanunu. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26434_0.html. adresinden 12 Aralık 2010 tarihinde alınmıştır.
- Niebrugge, K. M. (1994) Burnout and job dissatisfaction among practicing school psychologists in Illinois. www.eric.ed.gov/PDFS/ED374378.pdf. adresinden 01 Aralık 2010 tarihinde alınmıştır.
- Oran, B. N. (1989). A study on job satisfaction of a group of acamedical staff in Marmara University. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006) Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16.
- Özben, Ş. ve Argun, Y. (2005) Sosyo-demografik özelliklere göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 27-37
- Özyürek, A. (2009). Okulöncesi eğitimi öğretmen ve yöneticilerinin iş doyumları, kişisel özellik ve mesleki yeterlik algılarının değerlendirilmesi. *Millî Eğitim*, 182, 8-21
- Özkaya, M.O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008) Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumları üzerine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1), 163-180
- Öztürk, A. ve Deniz, M.E. (2008) Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zeka yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online* 7 (3), 578-599. <http://ilkogretim-online.org.tr>. adresinden 01 Aralık 2010 tarihinde alınmıştır.
- Pehlivan, İ. (2002) *İş Yaşamında Stres*. Ankara; Pegem.
- Peker, R. (2002) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318
- Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 319-331
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1981) *Burnout; from tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Platsidou, M. & Agaliotis, I. (2008) Burnout job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55 (1), 61-76.
- Polat, G., Topuzoğlu, A., Gürbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, H., Emirikçi, S. ve Kayış, L. (2009). Bilecik ili Bozüyük ilçesi lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8 (3), 217-222.





- Sarı, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*. 30 (3), 291-306.
- Sarros, J. & Sarros, A. (1987) Predictors of teachers burnout. *Journal of Educational Administration*, 25 (2), 216-230
- Schaufeli, W.B. & Enzman, D. (1998) *The burnout companion to study and research: a critical analysis*. London: Taylor and Francis
- Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*. 25, 518-524.
- Sucuoğlu, B. Ve Kuloğlu Aksaz, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44-60.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008) Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33, 54-70.
- TED. (2010) Ortaöğretime ve yükseköğretime geçiş sistemi; Özet Rapor. (<http://portal.ted.org.tr/yayinlar> adresinden 14 Kasım 2010 tarihinde alınmıştır.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi EBB. Ankara.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 1-11.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi SBE, Adana.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G.& Lofquist, L.(1967). *Manual fort the Minnesota Satisfaction Questionnaire*.Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yaman, H. ve Urgan, M. (2002). Tükenmişlik: aile hekimliği asistan hekimleri üzerinde bir inceleme. *Türk Psikoloji Dergisi*. 17 (49), 37-44
- Yılmaz, E. ve Dilmaç, B. (2011) An investigation of Teachers values and job satisfaction. *İlköğretim Online* 10 (1), 303-311. <http://ilkogretim-online.org.tr>. adresinden 25 Aralık 2010 tarihinde alınmıştır.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A.(2009) Bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14 (3), 197-214





PRIVATE COURSE TEACHERS' BURNOUT AND JOB SATISFACTION

Assist. Prof. Dr. Çağlar ÇAĞLAR
Adiyaman University -Turkey
ccaglar@adiyaman.edu.tr

Assoc. Prof. Dr. Hasan DEMİRTAŞ
İnönü University-Turkey
hasandemirtas@inonu.edu.tr

Extended Abstract

Problem and Purpose: The influence of private courses that mainly focus on preparing students and high school graduates for university entrance examination by offering courses in several subjects, increasing their abilities in tests in the educational system has been increasing. Although there are several studies investigating job satisfaction and burn out of teachers who work in state schools, studies about job satisfaction and burn out of teachers who work in private courses seem to be limited.

The main objective of this research is to investigate the relationship between burnout and job satisfaction of private course teachers. "Maslach Burnout Inventory" was used to assess burnout level, and "the Minnesota Job Satisfaction Scale" was used to assess job satisfaction. Independent variables of the study were gender, branch of study, teaching experience, number of teachers in a private course institution, school of graduation, and work-load per week.

Method: The universe of the study was consisted of the teachers (N=480) who work in 34 private courses located in the province of Malatya City municipal. The study was carried out with 257 private course teachers selected randomly. The main limitation of this study is about the sample. The data was gathered from private course teachers in Malatya city center. Nationwide studies are needed to generalize the findings. Therefore, qualitative studies may help to identify the factors that contribute to insensitivity of the teachers.

Results: Analyses indicated that burnout levels of the subjects on all subscales of burnout inventory were found to be low. Findings about job satisfaction showed that overall job satisfaction level of the participants was just above neutral level. There was also a negative and medium relationship between burnout levels and job satisfaction of the teachers. Analyses yielded no significant differences among both burnout and job satisfaction scores of the participants with regard to gender, branch of study, school of graduation variables. However, there was a significant difference among the participants' job satisfaction levels and insensitivity scores in terms of teaching experience. Therefore, insensitivity scores of the subjects differed significantly with regard to number of teachers in a private course and work-load per week variables.

Recommendations: Results indicated that insensitivity scores of the private course teachers were found to be high regarding some variables. It seems vital to take preventive actions to ease the influence of the factors contributing to insensitivity. Therefore, job satisfaction of the teachers was just above "neutral" level. This finding in fact poses a problem for private courses the institutions of competitive market conditions, because it seems very hard to keep on operating in the long run with teachers who do not get much job satisfaction. Thus, some actions have to be taken to improve job satisfaction of private course teachers.

Keywords: Teacher, Private course teachers, Burnout, Job satisfaction

