



UMUTSUZLUK, TÜKENMİŞLİK VE İŞ MEMNUNİYETİ KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

HOPELESSNESS, BURNOUT AND JOB SATISFACTION ANALYSIS OF THE
RELATIONSHIP BETWEEN THE CONCEPTS: EDUCATION SECTOR IN AN
APPLICATION

Faysal OKUMUŞ¹
Mehmet METE²
Erlan BAKIYEV³
İlhan KAÇİRE⁴

Öz

Bu çalışmada kamu eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin umutsuzluk, tükenmişlik ve iş memnuniyeti düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma kapsamında kurum çalışanlarına umutsuzluk, tükenmişlik ve iş memnuniyeti ölçeği ile demografik değişkenlerden oluşan bir anket uygulanmış ve anketlerin 202 tanesi değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda umutsuzluk ve tükenmişlik kavramlarıyla memnuniyet kavramı arasında negatif ilişki; umutsuzluk ve tükenmişlik kavramları arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre umutsuzluk puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Umutsuzluk, Tükenmişlik, İş Memnuniyeti, Öğretmen.

Abstract

This study measures the levels of hopelessness, burnout and job satisfaction of public school teachers. The study utilizes the data consisting of 202 complete variables indicating hopelessness, burnout, job satisfaction and demographic variables. The results of the study show that hopelessness and burnout have negative correlation, and hopelessness and burnout have positive correlation with each other. In addition, hopelessness scores higher in female teachers than it was identified in male teachers.

Anahtar Kelimeler: Hopelessness, Burnout, Job Satisfaction, Teacher.

¹Diyarbakır Milli Eğt. Müdürlüğü, okumusfaysal@hotmail.com

²Yrd.Doç.Dr., D.Ü. İİBF İşletme Bölümü, mmete@yahoo.com

³Yrd.Doç.Dr., Z.Ü. İİBF Kamu Yönetimi Bölümü, joraly@yahoo.com

⁴Yrd.Doç.Dr., D.Ü. Ziya Gökalp Eğ.Fak.Eğitim Bilimleri, il.ka.1010@Hotmail.com

1. Giriş

Bu araştırmanın amacı kamu sektöründe çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve umutsuzluk yaşantıları ile memnuniyet algılarını, anket çalışmamıza katılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda değerlendirmektir.

Araştırmamızda öğretmen iş memnuniyet algısı ile umutsuzluk ve tükenmişlik durumları arasında nasıl bir bağ vardır? Herhangi bir bağ var ise bu bağ; yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi gibi değişkenlere göre bir farklılık göstermekte midir? sorularına cevap aranmıştır.

Araştırmamızın temel varsayımlarını, iş memnuniyeti ile tükenmişlik algısı arasında negatif ilişki, iş memnuniyeti ile umutsuzluk duygusu arasında negatif ilişki ve bunun yanında tükenmişlik algısı ile umutsuzluk duygusu arasında pozitif ilişki olduğu varsayımları oluşturmuştur.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin tükenmişlik algısı, umutsuzluk duygusu ve memnuniyet durumları ayrı ayrı araştırma konusu olmuş, bunların farklı değişkenlerle ilişkileri incelenmiş, ancak araştırmamıza konu olan bu üç kavramın bir arada yapıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

2. İş Memnuniyeti

İş ya da çalışan memnuniyeti özel ve kamu sektörlerinde hem işverenler hem de çalışanlar açısından önemli bir konu olarak değerlendirilebilir (Paksoy 2007).

Personelin işinden duyduğu mutluluğu ifade eden personel memnuniyeti kavramı, özellikle son yıllarda araştırmacıların ve uygulamacıların çok ilgi duyduğu konulardan biri olmuştur. Birçok şirket, çalışanlarının memnuniyetlerini artırmak için büyük miktarlarda kaynak ayırmaktadır. Bunun sebebi, memnuniyet seviyesinin artmasının çalışanların motivasyonunu ve örgüte bağlılıklarını artıracığı düşüncesidir. Bu durum gerek çalışanların kararlılığında ve etkinliğinde, gerekse kaliteli ürün ve hizmet üretiminde baş faktördür (Eskildsen ve Dahlgaard, 2000).

Yapılan araştırmalarda özellikle hizmet sektöründe, müşteri memnuniyeti ile çalışanların memnuniyet seviyeleri arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Matzler, Fuchs, ve Schubert, 2004). İş memnuniyetinde önemli olan, işin özellikleriyle çalışanların isteklerinin birbirine uyumlu olmasıdır (Tütüncü,2001). İş memnuniyeti, çalışanların işin yapısından, yönetimden, iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden, çalışma ortamından

ve başarı değerlendirme ve takdir sistemine yönelik memnuniyetlerinden oluşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tak, 2001).

Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya işe karşı pozitif tutum, iş memnuniyeti olarak tanımlanırken; işe karşı hoşnutsuzluk veya negatif tutum ise, iş memnuniyetsizliği olarak tanımlanmaktadır (Tütüncü, 2001). İşçinin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır (Taner, 1993).

İş memnuniyetinin sadece kişisel değil, toplumsal boyutları da bulunmaktadır. Kişisel olarak bakıldığında, normal ve sağlıklı bir insan açısından iş, onun bir parçası, geçim kaynağı ve mesleği olarak ifade edilebilir. Toplumsal olarak bakıldığında, insanın sosyal yapıda işgal ettiği statü ve bu statünün gereği olarak yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükler olarak değerlendirilebilir (Paksoy 2007).

2. Tükenmişlik

Freudenberger (1974), tükenmişliği ilk kez “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği, insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak ele almışlardır (Çelikkaleli, 2011).

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; “Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma” şeklindedir. Tükenmişlik, bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir (Surgevil, 2005).

Maslach’a göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stres kaynaklarına yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter; 2001).

İşe ilişkin stres ve bıkkınlık her türlü meslekte görülebilmektedir. Ancak, tükenme kavramının, yorgunluk (fatigue) ya da yıpranmadan (wearing down) ve iş doyumsuzluğundan farklı olduğu deneysel yollarla gösterilmiştir (Ergin 1992; Torun 1995).

Ayrıca, tükenme diğerlerinden farklı olarak daha çok, insanlara doğrudan hizmet verilen, hekimlik, hemşirelik, öğretmenlik, psikologluk, polislik vb. mesleklerde ortaya çıkan bir durumdur (Sayıl ve diğ., 2000). Çalışılan grubun özellikleri, çevresel koşullar, çalışma koşulları gibi kuruma ait ve bazı bireysel özelliklerle ilişkili olarak gelişmekte olan tükenmişlik duygularının, her ortamda ve her profesyonelde görülme ihtimali vardır (Sayıl ve diğ., 1997).

Öğretmenlik mesleği özveri ve fedakarlık isteyen, kendisinden beklenen görevler açısından çok şey yapılması gereken bir meslektir. Bu durum öğretmenlerin işlerini sürdüremeyeceklerine dair bir inanç geliştirmelerine ve yüksek düzeyde bir strese neden olabilmektedir. Bu nedenle, stres sonucu ortaya çıkan tükenmişlik ve özellikle de öğretmen tükenmişliği yoğun bir biçimde araştırmacıların ilgisini çeken konuların başında gelmektedir. Çünkü öğretmen tükenmişliği, öğretmenin kendisini ve sosyal çevresini olumsuz yönde etkilediği gibi, kaçınılmaz olarak öğretimle ilgili öğrenci, veli ve okul çevresini de etkilemektedir (Guglielmi ve Tatrow, 1998). Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin yaşadıkları stres ve tükenmişlik ailelerin, yöneticilerin, öğrencilerin ve velilerin üzerinde anlamlı etkilere sahip olup doğrudan ya da dolaylı olarak tüm topluma yansımaktadır (Friedman ve Farber, 1992).

3. Umutsuzluk ve Depresyon

Umut, gelecek ile ilgili bir amacı gerçekleştirmede sıfırdan fazla olan beklentilerdir (Rideout ve Montemuro 1986). Bir çıkış yolu olduğu ve yardımlarla bireyin varlığında değişiklikler oluşabileceği inancı en önemli özelliğidir. Umutsuzluk ise bir amacı gerçekleştirmede sıfırdan az olan olumsuz beklentiler şeklinde tanımlanabilir. Gerek umut gerekse umutsuzluk, her ikisi de kişinin gelecekteki gerçek hedeflerine ulaşma imkanlarının muhtemel yansımalarıdır (Melges 1969). Umut ve umutsuzluk karşıt beklentileri simgeler. Umutta hedefe ulaşmak için uygulamaya konulan planların başarılabacağı öngörüsü varken; umutsuzlukta başarısızlık yargısı vardır. Bu iki uç beklenti kişiden kişiye, durumdan duruma beklenen sonucun ne zaman ve nasıl gerçekleştiğine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu plan ve beklentilerin her biri yalnızca bireyin kendisi için planlarını hedefine nasıl oturttuğunu değil, oluşturduğu hedefin şeklini de etkilemektedir (Melges 1969).

Umutsuzluğun yer aldığı en önemli psikiyatrik bozukluklardan birisi depresyondur. Birçok deprese hasta, psikiyatriste umutsuzluk ve umutsuzluk yakınması ile başvurur (Beck 1967). Melges (1969) depresyonda temel sorunun umutsuzluk olduğunu vurgulamıştır.

Umutsuzluğa eşlik eden diğer bulgular ise değersizlik, çaresizlik, mutsuzluk, kararsızlık, eyleme geçememe, işlerini sürdürmemeye ve suçluluk duygularıdır (Dilbaz ve Seber 1993).

Davranış bilimcilerine göre depresyon, uygunsuz ve yetersiz etkenlerin pekiştirilmesi, bazı destekleyici etkenlerin ise geri çekilmesi sonucu gelişir (Costrin ve Draguns 1989).

Bu kuramların yanı sıra bazı araştırmacılar ise erken çocukluktaki zorlu ve çatışmalı yaşantıların umutsuzluğa yol açtığını vurgularken, bazıları da depresyona yatkınlık gösteren bireylerin ortak ve birincil gereksinimlerinin “sevilmeye ihtiyacı” olması nedeniyle kişinin kendisine saygı duymasının önemli bir etken olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Velioglu ve Peker, 1989).

Depresyonun psikoanalitik kurama göre açıklaması yapılırken, geleceğe yönelik karamsarlık duygusu ve özsaygının kaybı temel alınmıştır. Özsaygı yitiminin geleceğe yönelik umutsuzluğu etkilediği gösterilmiştir (Dilbaz ve Seber, 1993).

Depresyonla ilgili geliştirilen kuramlardan bir kısmı, olumsuz düşünce, beklenti ve yanlış öğrenmenin depresyonda etkin olduğunu gösterip, umutsuzluk ile ilişki kurmuştur. Bunlardan biri de Beck (1979) tarafından geliştirilen bilişsel bozukluk kuramıdır. Beck depresyonu şematize ederken üç kavram tanımlamıştır:

1. Bilişsel Üçlü: Kişinin kendisi, çevresi ve geleceği ile ilintili inançları kapsar.

a) Hasta kendini yetersiz, değersiz bulur. Yaşamı ona göre hayal kırıcıdır.

b) Çevresi ona yardım etmemektedir, yaşantısı yetersizdir.

c) Geleceğinden umutsuzdur, uzun dönemli amaçları yoktur. Böylece olumlu bir davranış başlatamaz.

2. Sessiz Kabullenişler (Şemalar): Depresif kişi kendisinin de açıklayamadığı bazı inanç ve kurallara sahiptir. Hasta bilgilerini ve davranışlarını bu kurallara dayandırır. Örneğin eşi iltifat etmezse “artık beni beğenmiyor, beni sevmiyor, değersizim” düşüncesi oluşur.

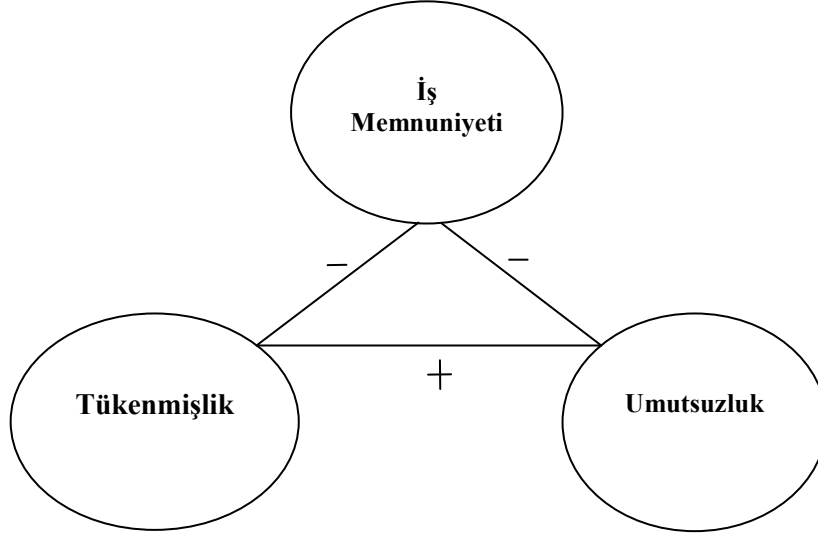
3. Bilişsel Hatalar: Gerçek olayla, hastanın bu olayla ilgili olumsuz, otomatik düşünceleri kıyaslanarak mantık hataları kurulur. Örneğin, keyfi anlam çıkarma, seçimli dikkat, genelleştirme, büyütme, küçültme ve özelleştirme gibi (Dilbaz ve Seber, 1993).

Umutsuzluk, Tükenmişlik ve İş Memnuniyeti düzeylerine ilişkin yukarıdaki açıklamalardan sonra, konuyla ilgili şu hipotezler geliştirilebilir:

H₁: Umutsuzluk ve tükenmişlik arasında pozitif doğrusal bir ilişki vardır.

H₂: Umutsuzluk ve tükenmişlik ile iş memnuniyeti arasında negatif doğrusal bir ilişki vardır.

Literatürden yararlanarak elde edilen hipotezlerden, Umutsuzluk, Tükenmişlik ve İş Memnuniyeti arasındaki ilişkiyi gösteren aşağıdaki kavramsal model geliştirilmiştir (Şekil 1).



Şekil:1 Çalışmanın Modeli

5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Bu çalışma kapsamında, Diyarbakır il merkezindeki devlet okullarında çalışan öğretmenlere anket uygulanmıştır. Bu kapsamda toplam 300 anket dağıtılmıştır. Anketlerin 211 tanesi geri dönmüş, 9 anket eksik bilgilerden dolayı analiz dışı bırakılmıştır. Toplamda analizler için 202 anket kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında; demografik bilgiler formu ve çalışanların iş tatminini belirlemek amacıyla memnuniyet anketi kullanılmıştır. Çalışanların tükenmişlik ve umutsuzluk düzeylerini belirlemek amacıyla iki ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

a) *Demografik Bilgiler Formu:* Kurum çalışanlarına ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durumu, ünvanı ve iş tecrübesi gibi özellikler yer almaktadır.

b) *Memnuniyet Anketi:* Bu ölçek çalışanların iş memnuniyet düzeylerini belirlemek için Spector (1985) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye Kula (2011) tarafından uyarlanan 9

soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde beş şıklı Likert tipi ölçeklem kullanılmıştır. Sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenleme yapılmıştır. Ölçek için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .67 olarak bulunmuştur.

c) *Maslach Tükenmişlik Envanteri*: Çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçek Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek, çalışanların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı gibi üç alt boyuttan oluşmaktadır. Beş'li Likert tipi ölçeklemenin kullanıldığı bu anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3)Kısmen Katılıyorum (4)Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenleme yapılmıştır. Ölçek için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur.

d) *Beck Depresyon Envanteri (BDE)*: BDE araştırmalarda ve kliniklerde sık kullanılan öz bildirim ölçeklerinden biri olup, ilk kez 1961 yılında Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte bulunan 21 madde sıraya konmuş bir dizi ifadeyi içermekte olup kişilerden yaşadığı son 7 günü kriter olarak kendi durumlarına en uygun olanı seçmeleri istenmiştir. Her bir ifade 0-3 arasında bir puan almakta ve depresyon düzeyinin şiddeti her bir soruya verilen cevabın toplanmasıyla elde edilmektedir. Toplam puan 0 ile 63 arasında değişkenlik gösterir. Depresyon taramaları için bildirilen eşik değer 17'dir. Maddeler klinik gözlem ve verilere dayanılarak hazırlanmıştır.. Ölçek için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısı 0,85 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi: Verilerin değerlendirmesinde SPSS 18.0 istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde korelasyon ve regresyon testleri kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmıştır. İstatistiki anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

6. Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek için, demografik değişkenler (Tablo 1), korelasyon testi (Tablo 2) ve regresyon analizi (Tablo 3) kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanlarla ilgili bazı demografik bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir. Bu Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmaya 202 kişi katılmış olup, kadınların oranı % 47,5 ve

erkeklerin oranı ise % 52,5'tir. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde evlilerin oranı % 52, bekarların oranı ise % 48'dir. Katılımcıların % 95,5'i lisans, % 4,5'i yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların yaş durumuna bakıldığında % 68,3'i 20-30 yaş aralığında, %29,7'si 31-40 yaş aralığında, % 1,5'i 41-50 yaş aralığında ve % 0,5'i 50 ve üzeri yaş aralığındadır. Ankete katılan öğretmenlerin % 12,9'u yönetici pozisyonunda çalışırken, % 87,1'i ise eğitimci pozisyonunda çalışmaktadır.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

	Frekans	%		Frekans	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Erkek	106	52.5	Lisans	193	95.5
Kadın	96	47.5	Yüksek Lisans	9	4.5
Yaş			Medeni Durum		
20-30	138	68.3	Bekar	97	48
31-40	60	29.7	Evli	105	52
41-50	3	1.5	Ünvan		
50 +	1	0.5	Yönetici	26	12.9
İş Tecrübesi			Öğretmen	176	87.1
1-5	138	68.3			
6-10	46	22.8			
11-15	15	7.4			
16-20	1	0.5			
21 +	2	1			

Aşağıda Tablo 2'de görüldüğü gibi memnuniyet ile tükenmişlik durumları arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca memnuniyet ile umutsuzluk durumları arasında da negatif ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra tükenmişlik ile umutsuzluk durumları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırma hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 2: İş memnuniyeti ile Tükenmişlik ve Umutsuzluk korelasyon ilişkisi

		Umutsuzluk	Tükenmişlik	Memnuniyet
1. Umutsuzluk	Spearman's rho	1	0,452**	-0,293**
2. Tükenmişlik		0,452**	1	-0,127**
3. Memnuniyet		-0,293**	-0,127**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Aşağıda Tablo 3'te görüldüğü gibi umutsuzluk ile tükenmişlik, memnuniyet ve cinsiyet durumları toplam varyansın % 31'ini oluşturmaktadır.

Tablo 3 : Umutsuzluk, Tükenmişlik ve İş Memnuniyeti Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	B	t	P	VIF
Umutsuzluk	Tükenmişlik	0,31	0,381	6,976	0,00	1.45
	Memnuniyet		- 0,260	- 3,463	0,01	1.40
	Cinsiyet		- 1,804	- 3,438	0,01	1.20

Demografik değişkenlerden, bayanların erkeklere göre umutsuzluk puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<05$; t : 2.429).

7. Tartışma

Yapılan korelasyon analizinde tükenmişlik ile umutsuzluk durumlarının pozitif yönde bağıntı içinde olduğu görülmüştür. Geleceğe dair umutsuzluk durumu tükenmişlik durumunu da beraberinde doğurabilecek nitelikte olduğundan tükenmişlik içerisinde olan bir bireyin depresyonda olma ihtimali de göz ardı edilemeyecek niteliktedir.

Maslach ve Jackson'ın tükenmişlik tanımlamasında da umutsuzluğun, tükenmişliğin alt boyutlarından biri olarak ele alınması çalışmamızı destekler niteliktedir.

İş memnuniyeti, yaşam memnuniyetiyle de doğrudan ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla yaşam doyumuna bağlı olarak iş doyumunda değişiklikler görülebilir (Tütüncü, 2001). Korelasyon analizinde çıkan diğer sonuçlardan biri de iş memnuniyeti ile tükenmişlik ve umutsuzluk arasında negatif bağıntı görülmesidir. Dolayısıyla Tütüncü'nün (2001) yapmış olduğu açıklama çalışmamızı destekler niteliktedir. Zira İşinden memnun olan bir insanın farklı değişkenler göz ardı edildiğinde umutsuzluk ve tükenmişlik durumlarını yaşaması mümkün değildir.

İşçinin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, genelde bu kişinin işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği şeklinde yorumlanmıştır (Taner, 1993). Araştırma bulgularımızı destekleyen bir başka çalışmada (Dolunay ve Piyal 2003) mesleki verimini “çok iyi” olarak değerlendirenlerin tükenmişlik düzeyleri, mesleki verimini “iyi” ya da “fena değil” olarak değerlendirenlerden daha düşük bulunmuştur. Bu bulgu aynı zamanda iş memnuniyeti ile tükenmişlik arasındaki korelasyon sonucuyla da uyum göstermektedir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin umutsuzluk duygusu düzeyindeki toplam varyansın %31' ini tükenmişlik duygusu, memnuniyet durumları ve cinsiyet oluşturmaktadır.

Araştırma sonucunda bayanların umutsuzluk puanı erkeklere oranla daha yüksek çıkmıştır.

Bu durum, Otrar ve arkadaşlarının (2002) yaptıkları çalışma sonucunda kadınlarda, erkeklere oranla daha yüksek düzeyde depresyon ve anksiyete bozukluğunu ortaya koymuştur. Fakat

bunun yanı sıra aksi yönde de çalışma sonuçları mevcuttur. Özben ve Argun (2003)' un yaptığı çalışmada erkeklerin umutsuz oranı bayanlarınkinden daha yüksek çıkmıştır.

Daha önce yapılan çalışmalarda erkeklerin umutsuzluk puanlarının bayanlara oranla yüksek çıkmasında geleneksel Türk toplum yapısında erkeğe verilen rolün etkili olduğu düşünülmüştür (Özben ve Argun, 2003). Fakat değişen toplum yapısı göz önüne alındığında çalışan bayanların ekonomik anlamda aileye katkıda bulunmaları ve toplum içerisinde sorumluluk almaları nedeniyle umutsuzluk duygusunda artışlar kaçınılmaz olmuştur. Çalışmamızda da bayanların umutsuzluk puanları erkeklere oranla daha yüksek çıkmıştır.

8. Sonuç

Daha önce yapılmış olan çalışmalarda kendilerini yoğun iş stresi altında gören öğretmenlerin mesleki memnuniyetlerinin yaptıkları işte başarıyı doğrudan etkilediği görülmüştür. Bunun yanı sıra memnuniyet durumlarının doğrudan tükenmişlik durumu ile umutsuzluk durumlarını da etkilediği yapılan bu çalışmalarda ortaya konulmuştur. Erdem ve Yaprak tarafından gerçekleştirilen çalışmaya göre ise, öğretmenlerin mesleki memnuniyeti, yaptığı işin niteliğini doğrudan etkilemektedir. Mesleki açıdan mesleğini yapmaktan memnun bir öğretmen gerek eğitim-öğretimin hedeflerini gerçekleştirmede gerekse öğrencilerine yaklaşımında daha etkili olmaktadır (Erdem ve Yaprak 2011).

Özben ve Argun (2003) mesleki doyumsuzluğun oluşturduğu gerilimler, umutsuzluk duygusunu artırabilir. Mesleğin bireye doyum sağlayamaması, mesleğin bir çıkmazda olduğu düşüncesi umutsuzluğun nedeni olarak düşünülebilir. Bireyin kendisini verimsiz hissetmesi, onun benlik değerini düşürebilir. Umutsuzluk duygusu, aslında, öğretmenin mesleğiyle ilgili olumsuzluklara tepki göstermesi sonucunda oluşur. Ayrıca, bireyin mesleki açıdan doyum alamaması, bir yerde kendini geliştirme imkanının bulunmamasıyla açıklanabilir demişlerdir. Bu durum öğretmenlerin umutsuzluk durumlarını açıklar niteliktedir.

Öğretmenlerin durumunu etkileyen iş memnuniyeti ile tükenmişlik ve umutsuzluk durumlarının bilinmesi, bu konular üzerine daha fazla çalışma yapılması ve bu konularla ilgili politikalar oluşturulması uzun vadede Türkiye'de eğitime olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

Türkiye'de toplumsal yaşamdaki hızlı değişimler ve kadını korumaya yönelik yasaların kabul edilmesi neticesinde, çalışan kadının toplumsal rolünde farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu farklılıklar geleneksel aile reisi kavramını etkilemiş, erkek otoritesini sarsmış ve kadının da ekonomik bir güç olarak ailede ön plana çıkmasında belirleyici olmuştur. Her ne kadar bu durum kadın açısından olumlu örnekler gösterse de olumsuzluklarının göz ardı

edilememesi gerekir. Araştırmamız sonucunda elde edilen bulgulardan olan kadınların umutsuzluk düzeyindeki artış, bunun bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadının toplumdaki rolünün ve sorumluluklarının değişmesi sonucunda, ekonomik bir güç olarak gelecek kaygısı taşıması, umutsuzluk puanını yükseltmiştir.

9. Kaynakça

- BECK A.T., WARD C.H., MENDELSON M., MOCK J., ERBAUGH J. (1961). “An Inventory for Measuring Depression”, **Archives of General Psychiatry**, 4: 561-71.
- BUDAK, G. VE SÜRGEVİL, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, **D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, 20(2), 95-108.
- COSTIN, F., DRAGUNS, J.G. (1989). “Abnormal Psychology”. Patterns, Issues, **Interventions**, New York, John Wiley and Sons Inc.
- ÇELİKKALELİ, Ö. (2011) “Yetişkin Eğitimcisi Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mesleki Yetkinliklerinin İncelenmesi” **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Yıl: 3 Sayı: 4 –Bahar, s. 38-53
- DİLBAZ N, SEBER G. “Umutsuzluk kavramı: Depresyon ve İntiharda Önemi”. **Kriz Dergisi** 1993; 1:134-138.
- DODSON, Thomas A. ve L. DiAnne BORDERS (2006), “Men in Traditional and Nontraditional Careers: Gender Role Attitudes, Gender Role Conflict, and Job Satisfaction”, **The Career Development Quarterly**, Alexandria: Jun 2006, Vol. 54.
- DOLUNAY, Ayşe. PİYAL, Birgül. (2003). “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler Ve Tükenmişlik”, **Kriz Dergisi** 11(1) S:35-48.
- ERDEN A.R. ve YAPRAK M , Köy ve İlçe Merkezinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Halkla Etkileşim ve Mesleki Memnuniyet Boyutunda Karşılaştığı Sorunlar ve Bu Sorunların Performansına Etkisi Konusundaki Görüşleri, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 26 / 2011
- ERGİN, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması. **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- FRIEDMAN, I. A. ve FARBER, B. A. (1992). Profesyonel Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout. **Journal of Educational Research**, 84(1), 28–35.
- GUGLIELMI, R. S. ve TATROW, K. (1998). “Occupational Stress, Burnout and Health in Teachers: A Methodological and Theoretical Analysis”, **Review of Educational Research**, 68(1), 61–99.
- HARAN S, ÖLMEZ Ş, DEVRİMCİ Özgüven H (1997). “Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri”, **Kriz Dergisi**, 5(2): 72
- KULA, S. (2011), “Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members, University of Central Florida, Orlando” (**unpublished dissertation**).
- MASLACH, C., SCHAUFELİ, W. B., LEITER, P., (2001). Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, 52, 397-422.

- ÖZBEN Ş. ve ARGUN Y. (2003) “İlköğretim Öğretmenlerinin Umutsuzluk ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, **Ege Üniversitesi Eğitim Dergisi**, (3), 1: 36-48.
- PAKSOY H.M (2007). “Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi**, Sayı 12 Yıl 9 s.138-151
- POLLNAC, RICHARD B. ve JHON J. POGGIE (2006), “Job Satisfaction in Fishery in Two Southeast Alaskan Towns”, **Human Organization**, Washington: Vol.65, Iss.3.
- RIDEOUT E, MONTEMURO M (1986) “Hope, Morale and Adaptation in Patient with Chronic Heart Failure”, **Adv Nursing**, Vol. 11: 429-438
- MELGES FT (1969) “Types of Hopelessness in Psychological Process”, **Arch Gen Psychiatry**, 20: 690-699
- OTRAR, M., EKŞİ, H., DİLMAÇ, B. VE ŞİRİN, A. (2002). “Türkiye’de Öğrenim Gören Türk ve Akraaba Topluluk Öğrencilerinin Stres Kaynakları, Başaçıkma Tarzları ile Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 2(2), 473-506.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve Bilçin TAK (2001), “Çalışanların İş Tatminlerinin Müşteri Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 10, İstanbul.
- SPECTOR, P. E. (1985). “Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development Of The Job Satisfaction Survey”, **American Journal of Community Psychology**, 13(6), 693-713.
- SURGEVİL, O. (2005). “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon, İzmir.
- TANER, B. (1993), Büyük Otellerde Yönetim Biçimlerinin Personel Üzerindeki Etkileri ve Yöneticilerin Personele Yaklaşımlarında Bir Sistem Önerisi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Adana.
- TORUN, A. (1995) Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TÜTÜNCÜ, Özkan. (2000), “Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 2, Sayı 3.
- VELİOĞLU, S. PEKER, G. (1989) “Depresyonların Psikopatolojisi ile Ego Kavramının İrdelenmesi”. İn Adam, E. eds. **Depresif Hastalıklar. İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi Psikiyatri Ana Bilim Dalı Mezuniyet Sonrası Eğitim Çalışmaları**, İstanbul