



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 39 Volume: 8 Issue: 39

Ağustos 2015 August 2015

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE ARAŞTIRILMASI

### INVESTIGATING THE IMPACT OF TEACHERS' JOB SATISFACTION ON THEIR OCCUPATIONAL BURNOUT BY STRUCTURAL EQUATION MODEL

Erkan ARI\*

#### Öz

Bu çalışmanın amacı, Afyonkarahisar il merkezinde bulunan resmi eğitim kurumlarında görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisini önerilen bir araştırma modeli yardımıyla ortaya koymaktır. Bu amaçla çeşitli ilköğretim okullarında görev yapan basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 385 öğretmene 2014-2015 eğitim-öğretim yılında anketler uygulanmıştır. Verilerin analizinde, öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisini ortaya koymak ve modelin uyumunu değerlendirmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile öğretmenlik mesleği, çalışma ortamı ve eğitim sistemine ilişkin düşüncelerini içeren bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi somutlaştırarak ortaya koymak amacıyla CHAID analizi ile uygulanmıştır. YEM Analizi sonucunda içsel ve dışsal iş doyumun tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı negatif yönde etkilediği, kişisel başarı alt boyutunu ise pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. CHAID analizi sonucunda ise iş doyumunu üzerine etki eden en önemli değişkenin öğretmenlerin üstlerinden takdir görüp görmeme durumu olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlerde İş Doyumu, Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), CHAID Analizi.

#### Abstract

The purpose of this study is to reveal the impact of job satisfaction on occupational burnout of primary school teachers who work in formal educational institutions located in Afyonkarahisar city center by using suggested research model. For this purpose, in 2014-2015 academic year scales form have been applied to the 385 teachers who work in various elementary schools. Teachers were obtained by simple random sampling method. In analyzing the data, in order to reveal the impact of teachers' job satisfaction on their occupational burnout and to evaluate the fit of the model Structural Equation Model (SEM) was used. Additionally, in order to reveal the relationship between teachers' job satisfaction and the independent variables which contain teaching profession, working environment and teachers' ideas about education system CHAID analysis was applied. As a result of Structural Equation Model analysis, internal and external job satisfaction negatively affect the emotional burnout and desensitization, and positively affect to the personal accomplishment which are sub dimensions of burnout. According to result of CHAID analysis, the most important variable which affects teachers' job satisfaction is found as to be appreciated by superior.

**Keywords:** Job Satisfaction in Teachers, Burnout in Teachers, Structural Equation Model (SEM), CHAID Analysis.

## 1. GİRİŞ

Günlük yaşamımızın büyük bir bölümünü yaptığımız iş kaplar. Yeşilyaprak (2006) işi; insan ve yaşam arasındaki bağ olarak tanımlar. Bireylerin yaptıkları işte mutlu olmaları hayatlarının tümünü etkileyen bir faktördür. Gill'e (1991) göre iş; bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gereksinim duyduğu geliri elde etmesini, kendisini bağımsız ve mutlu hissetmesini ve yaşamdan doyum olmasını sağlayan bir olgudur.

Öte yandan yönetim anlayışlarında, örgütün en temel kaynağı olan insan faktörünün etkili kullanılmasının, örgütün başarı ve başarısızlığına etki eden en önemli faktörlerden biri olduğu kabul edilmektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 55). Çift yönlü bir etkileşim içindeki örgüt-birey ilişkisinde iş görenlerin işe karşı tutumları her yönüyle önemli bir unsurdur. Bu bağlamda örgütler; yapısal, fiziksel ve ekonomik koşulları iyileştirebilirler bile, çalışanlarını önemsemez, gereksinim ve beklentilerini karşılamazsa başarı sağlayamazlar (Bursalıoğlu, 1999; Celep, 2000). Örgüt başarısı için iş görenin veriminin çok önemli olması sebebiyle, farklı disiplinlerden birçok araştırmacı bireyi merkeze alan çeşitli çalışmalar yapmışlardır. Bu disiplinlerden; yönetim ve organizasyon bilimi kapsamında sıkça irdelenen konulardan bir tanesi de iş doyumudur (Üngören ve Doğan, 2010: 41).

\* Yrd. Doç. Dr., DPÜ, İ.İ.B.F, Ekonometri Bölümü; Kütahya, erkan.ari@dpu.edu.tr

## **İş Doyumu**

Toplumların gelişmesinde, ilerlemesinde yaptığı işten memnun, iş doyumu yüksek meslek elamanlarının varlığı oldukça önemlidir (Şahin ve Dursun, 2009:161). İş görenlerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri mesleki anlamda yaşayacağı iş doyumudur (Günbayı ve Tokel, 2012: 78). Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyum kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmıştır (Agho vd., 1993: 1007).

Locke göre (1983) iş doyum; bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da olumlu bir durum olarak tanımlanmaktadır. Literatür tarandığında iş doyum ile ilgili birçok tanıma rastlanmış, bu tanımların genelde birbirleriyle benzeştiği görülmüştür.

Izgar'a (2000) göre iş doyum; bir bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur. Davis (1988) iş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ve hoşnutsuzluk olarak tanımlar. Hayran ve Aksayan'a (1991) göre iş doyum, çalışan kişinin yaptığı iş, iş ortamı ve çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. Akıncı (2002) ise iş doyumunu; işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir diye yorumlar.

Alan yazına bakıldığında "iş doyum" yerine "iş tatmini" ifadesi de kullanılmaktadır. Maslow, "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nda insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı içerisinde ortaya çıktığını, her bir ihtiyacın önemli olduğunu ve belli bir ölçüde karşılanması gerektiğini, bunun sonucunda ise iş tatmininin yaşandığını açıklamaktadır (Karataş ve Güleş, 2010: 76). Buna göre, birey kendini gerçekleştirme için bu hiyerarşinin bir parçası olan iş doyumunu sağlamalıdır. Ancak bu şekilde çalışmaktan, üretmekten ve hayattan zevk alan bireyler var olur.

Literatür incelendiğinde iş doyumunu etkileyen faktörler birçok farklı boyutuyla işlenmiştir. Genel olarak bu faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, iş yerindeki statü, hizmet süresi, sosyo kültürel çevre ve kişilik yapısıdır. Örgütsel faktörler ise; iş ve niteliği, yönetim ve denetim, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, iş yerinin fiziksel koşulları ve işyerinin sosyal ortamıdır (Tözün vd., 2008: 378; Aksu vd., 2002: 272; Tunacan ve Çetin, 2009:158).

Bireylerin yaşı, işlerine ilişkin algılarını, tutumlarını, istek ve beklentilerini etkiler (Izgar, 2003). Yaradılış bakımından çok farklı olan kadın ve erkeklerin hayattan beklentileri de farklılık gösterir. Bu da iş doyumunda cinsiyet rolünü ortaya koyar. İş görenlerin çalıştıkları pozisyonun, eğitim düzeyi ve kişisel beklentilerine uygun olup olmadığı iş doyumunu etkiler.

İş doyumunda eğitim düzeyinin etkisini araştıran bazı araştırmacılar, bireyin eğitim düzeyi ile iş doyum arasında bir ilişkinin olduğunu gösterirken bazıları da bu iki değişken arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur (Tunacan ve Çetin 2009:158). Bireylerin kişilik yapıları da iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür Aynı pozisyonda, aynı şartlarda çalışan iki kişinin iş doyum düzeyleri aynı olmayabilir. Kişilik yapıları işlerine karşı algılarını etkileyebilir.

Örgütsel faktörler ele alındığında, bireylerin yaptıkları iş, nitelik olarak yükseldikçe işten duyulan doyumun artması beklenir (Kağan, 2005). Çalışanların yaptıkları işin karşılığı olarak aldıklarını yeterli bulmaları iş doyum açısından önemlidir. Örgütün çalışma prensipleri, denetleme yöntemleri, çalışanlar arası rekabet, ekip ruhu, statüler arası geçiş imkanları, iş göreni dolayısıyla da iş doyumunu etkiler.

### **Öğretmenlerde İş Doyumu**

Değişen dünya düzeni, küreselleşme, sanayileşme, tüketimin paralelinde üretimin artması beraberinde küçük-büyük birçok sektörün, örgütün, işyerinin çıkmasına sebep olmuştur. İş verimini arttırmak adına buralarda çalışan iş görenlerle ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Öğretmenler de iş doyum bu çalışmalardan bir bölümünü oluşturmaktadır.

Eğitim, ürünü insan olan bir hizmet sektörüdür ve bu sektörün en önemli ögesi öğretmendir (Adıgüzel vd., 2012:134). Eğitimin niteliği ve kalitesi öğretmen niteliği ile doğru orantılıdır (Şişman, 2005). Öğretmenlik mesleğinin bilgi aktarma görevinin yanında, öğretmenlerin öğrencilere karşı tutum ve davranışlarıyla örnek olma gibi rolleri de vardır (Varış, 1973). Toplumsal açıdan çok önemli bir misyona sahip öğretmenlerin, mesleki yeterliliğinin yanı sıra mesleğe ve öğrencilere karşı olumlu tutumlarının olması beklenir (Pehlivan, 1998). Bu sebeple meslek grupları arasında öğretmenlerin iş doyumunun ortaya konması ayrı bir önem arz etmektedir.

Öğretmenler için iş doyum "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" ya da "öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk" olarak tanımlanabilir (Vural, 2004: 32). Öğretmenlerin iş doyumunun sebepleri olarak çalışma yoğunluğu, öğrencilerin düzeyi, öğrencilerin davranış problemleri, okul ortamı, yöneticilerle ilişkileri, evrak işleri, ücret yetersizliği, kendini geliştirme olanakları, yaptığı işe duyduğu saygının azalması gibi nedenler sayılmaktadır (Thompson vd., 1997). Ayrıca

öğretmenlerin zamanlarının büyük kısmını öğrencileriyle birlikte veya tek başlarına çalışarak geçirmeleri iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür (Barnebe ve Burns, 1994).

### **Tükenmişlik**

Hayatlarını devam ettirmek için çalışmak zorunda kalan bireyler; çalışma koşulları, bireysel durumlar, çevre etkileri ve buna benzer birçok sebepten dolayı sorunlar yaşamaktadırlar. Örgütsel yaşamın, teknolojik gelişmeler, toplumsal rollerin farklılaşması, insan ilişkilerinde anlaşmazlıkların yaşanması, iş görenlerin kendilerini kanıtlama çabası ve kurumlardan beklentilerinin yüksek olması gibi nedenlerle yoğunlaşması, beraberinde stres ve stres yüklü bir ortamı getirmekte ve iş görenler böyle bir ortamda görevlerini yerine getirmek durumunda kalmaktadırlar (Sezgin ve Kılıç, 2012:105).

Alanyazın incelendiğinde tükenmişlik kavramı stres ile yakından ilişkilendirilmiştir. Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberg tarafından 1974 yılında ortaya atılmış ve insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamı taşıyan duygusal tükenme olarak tanımlanmıştır (Freudenberg, 1974; Kırılmaz vd., 2007: 2). Maslach ve Jackson'a (1981) göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda ortaya çıkan ve üç bileşenden oluşan bir sendromdur Tükenmişlik kavramını tanımlamaya yönelik bir çok model ortaya atılsa da en sık kullanılan model tükenmişliği üç bileşenli bir yapı olarak açıklayan Maslach Tükenmişlik Modeli ve araştırmalarda en fazla kullanılan ölçme aracı da Maslach Tükenmişlik Envanteridir (MTE) (Gündüz vd., 2013: 30).

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarısızlığa (personal accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992:144; Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 42).

Duygusal tükenme, kompleks tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutudur. Bireyler yıpranma, enerji kaybı, bitkinlik veya yorgunluklarını ifade etmek için bu boyuttan söz ederler (Gündüz, 2005:153). Duyarsızlaşma, Maslach ve Jackson'a (1981) göre kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranması olarak tanımlanmıştır (Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 42). Kişisel başarısızlık hissi; duygusal ve fiziksel olarak tükenen, hizmet verdiği insanlara ve kendine yönelik olumsuz bir tutum içine giren kişilerin, yaptıkları işlerin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlanarak, kişisel yeterlilik duygularının azalması demektir. Bu anlamda, kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapıyla birlikte görülür (Maslach vd., 2001:397; Gündüz, 2005:153).

Tükenmişliğe etki eden faktörleri genel olarak bireysel ve örgütsel faktörler olarak sıralayabiliriz. Bireysel faktörler gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluk, bireyin kişilik özellikleri, hayatını etkileyen olaylar üzerindeki kişisel kontrolü, yaş, eğitim, cinsiyet, denetim odağı, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, motivasyon, performans, iş dışı yaşamdaki stresler, mesleki doyum olarak sıralanabilir (Akten, 2007:30). Örgütsel faktörleri ise Çam (1992) işin niteliği, çalışan kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, yönetimle ilgili geçirilen zaman miktarı, örgütsel işleyişteki kusurlar, işin yüksek performans gerektirmesi, hizmet verilen insanlarla ilişkiler, yetersiz personel, yetersiz araç, ekonomik ve toplumsal nedenler olarak sıralar (Ergül vd., 2013:269).

### **Öğretmenlerde Tükenmişlik**

Toplumlara yön veren, öğrencilere, velilere örnek olan, geleceğimizi şekillendiren öğretmenlerin mesleklerine karşı olumlu tutum geliştirmeleri ve bunu çalışma hayatı boyunca sürdürmeleri çok önemlidir.

Öğretmenlik mesleği -Amerikan Stres Enstitüsü'nün yapmış olduğu çalışmaların sonucunda- sağlığı tehlikeye sokma ve günlük yaşamsal problemler ile mücadeleyi zorlaştırma açısından yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak gösterilmiştir (Baltaş ve Baltaş, 1998: 62; Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 39).

Cemaloğlu ve Şahin'e (2007) göre yapılan işin niteliği, stresle karşı karşıya kalmayı belirleyen önemli bir etkidir. Öğretmenlik mesleği bazı stres kaynaklarından dolayı tükenmişlik yaşama riski en fazla olan meslek grubudur (Girgin ve Baysal, 2006; akt: Toplu, 2012: 7).

Akçamete ve arkadaşlarına göre (2001) diğer kişilerle yüz yüze çalışan, hizmet veren ve yardım eden meslek grupları tükenmişlik açısından risk kabul edilebilir ve öğretmenler bu meslek grupları arasında en önemlilerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır (Soyer vd., 2009: 260). Bryne (1998) öğretmenlerde tükenmişliğin beş aşamada gerçekleştiğini ifade etmektedir.

Birinci basamak; "balayı" olarak adlandırılan ve yüksek enerjinin, hırsın ve iş memnuniyetinin kaybı olarak nitelendirilir. İkinci basamak; "enerji kaybı" olarak adlandırılır ve işte yetersizliği, uykusuz geceleri, hoşnutsuzluğu, sigara ve alkol kullanımındaki artışı içerir. Üçüncü basamak; "kronik semptomlar dönemi" olarak adlandırılır ve kronikleşmiş fiziksel hastalık, öfke ve depresyon gözlenir. Dördüncü basamak; "kriz" olarak adlandırılır ve bu aşamada problemler oldukça belirginleşir, öğretmenlerde şiddetlenmiş hastalık ve öfke biçiminde davranışlar görülür. Beşinci basamak; "duvara çarpma" olarak adlandırılır. Bu dönem profesyonel yetersizlik, fiziksel ve psikolojik işlevsizlik biçiminde karakterize olur (Maraşlı, 2005: 29).

Baysal (1995), değişen eğitim politikalarıyla birlikte olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışan öğretmenlerin verdikleri hizmetin nicelik ve niteliğinin bozulduğunu ifade etmektedir (Gündüz, 2005:154). Öğretmenleri tükenmişliğe iten nedenlerden bazıları öğretmenin kendi kişiliğinden, sosyal çevreden, çalışma saatlerinden kaynaklanabilmektedir. Ayrıca sınıfların kalabalık oluşu, yetersiz ücret, tahammül edilemez veliler, tehditler, tacizler, iş arkadaşı, yöneticilerle ilgili problemler, aile, sağlık problemleri ve aşığılık duygusuna kapılma gibi faktörler de öğretmenleri tükenmişliğe itebilmektedir (Kayabaşı, 2008:193).

Öğretmen tükenmişliği sonucunda oluşan sorunlar yalnızca o kişiyi değil onun ötesinde öğrencileri, okulu, veliyi, kendi yakın çevresini de etkilemektedir. Bu nedenle eğitim öğretim hizmetlerinin nitelik ve niceliğinde belirgin bozulmalar görölmektedir (Girgin ve Baysal, 2005:173; Sağır vd., 2014:278).

### **İş Doymu- Tükenmişlik İlişkisi**

İş doymu ile mesleki tükenmişlik ilişkisi irdelendiğinde, bireylerin başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkmak yönünde yetersiz kalmaları ile yitirdikleri görölmektedir. Çalışanlar öncelikle iş doymusuzluğunu, daha sonra da tükenmişliği yaşamaktadırlar (Otacıoğlu, 2008:103; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 40). Eğitim niteliği ve kalitesinin daha iyi noktalara taşınması açısından öğretmenlerin mesleki tatminlerinin ve mesleki tükenmişlikleriyle ilişkili olan faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Filiz'e (2014) göre başarılı olmak adına tükenmişlik durumunun en alt seviyeye indirilmesi ve iş doymununun en yüksek seviyeye çıkarılması önem arz eder. Bu önemden hareketle çalışmada ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatminlerinin tükenmişlik üzerine etkisi araştırılırken, sosyo-demografik özelliklerinin iş doymuları üzerindeki etkisi de ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Literatür incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doymuna yönelik yurt içi ve yurt dışı çok sayıda araştırılma yapılmasına karşın öğretmenlerin mesleki iş doymuları ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştıran çok az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Bu çalışmalarda daha çok öğretmenlerin iş doymuları ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı belirlenmiştir (Filiz, 2014:157; Sağır vd., 2014:277; Gündüz vd., 2013:29; Ertük vd., 2012:39; Soyer vd., 2009:259). Bu nedenle şu ana kadar yapılan çalışmalardan farklı olarak çalışmamızın, Afyonkarahisar il merkezinde bulunan devlet okullarında görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin iş doym düzeylerinin mesleki tükenmişlik üzerine etkisini önerilen bir model yardımıyla ortaya koyması açısından literatüre katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin iş doymuları ile öğretmenlik mesleği, çalışma ortamı ve eğitim sistemine ilişkin düşüncelerini içeren bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi somutlaştırarak ortaya koymak amaçlanmıştır.

## **2. YÖNTEM**

Bu kısımda araőtırmanın amacı, evren ve örneklem, veri toplama araçları, araştırma modeli ve hipotezler, çalışmanın analizinde kullanılan Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ve CHAID analizi üzerinde kısaca durulacaktır.

### **2.1. Araőtırmanın Amacı**

Bu araőtırmanın amacı, Afyonkarahisar il merkezinde, resmi ilköğretim okullarından çalışan öğretmenlerin iş doymularının, mesleki tükenmişlik üzerine etkisini önerilen bir araştırma modeli yardımıyla ortaya koymaktır. Ayrıca öğretmenlerin iş doymuları ile öğretmenlik mesleği, çalışma ortamı ve eğitim sistemine ilişkin düşünceleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

### **2.2. Evren ve Örneklem**

Araőtırmanın evrenini Afyonkarahisar il merkezinde görev yapan 3200 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır örneklemi ise 2014-2015 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar ilinin merkez ilçesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş ve 25 okulda görev yapan 450 ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme göre örneklem oranı aşağıdaki formülle hesaplanmıştır:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q} \cong 343$$

N: ana kütle hacmini, z:α anlam düzeyinde standart normal dağılımdan elde edilen değeri=1,96, p: incelenen olayın görölme oranı= 0,5; q: incelenen olayın görölme oranı=0,5; (p+q=1); d:duyarlılık değerini=0,05, n: örneklem hacmini gösterir (Yamane, 2001: 117).

Çalışmada uygulanması gereken anket sayısı 343 olarak belirlenmiştir. Ancak eksik ve hatalı doldurulma ihtimalleri düşünülerek 450 anket formu dağıtılmıştır. Bu formlardan 65'i eksik, silik ve hatalı doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamış ve 385 öğretmenin anket formu analize dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

		N	%
Cinsiyet	Bayan	187	48,6
	Erkek	198	51,4
Yaş	30 ve altı	63	16,4
	31-40	186	48,3
	41 ve üstü	136	35,3
Medeni Durum	Evli	350	90,9
	Bekar	35	9,1
Görev Yapılan Okul Türü	İlkokul	153	39,7
	Ortaokul	232	60,3
Görev Türü	Yönetici	31	8,1
	Öğretmen	354	91,4
Derse Girilen Alan	Sınıf Öğretmeni	145	37,7
	Branş Öğretmeni	240	62,3
Mezun Olunan Okul	Fakülte	332	86,2
	Eğitim	53	13,8
	Enstitüsü/yüksekokul		
Toplam Hizmet Süresi	5 yıl ve daha az	51	13,2
	6-10 yıl	98	25,5
	11 yıl ev daha fazla	236	61,3
Ders Verilen Sınıflarda Ortalama Mevcut Sayısı	20-30	283	73,5
	31-40	98	25,5
	41 ve üzeri	4	1,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %48,6'sı bayan (n=187), %51,4'ü (n=198) erkektir. Öğretmenlerin %16,4'ü 30 yaş ve altı, %48,3'ü 31-40 yaş, %35,3'ü ise 41 yaş ve üstündedir. Öğretmenlerin %90,9 evlidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %39,7'si (n=153) ilkokulda görev yaparken, %60,3'ü ise ortaokulda görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin %8,1'i çalıştığı okulda yönetici (müdür veya müdür yrd.) iken %91,4'ü öğretmen olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %37,7'si (n=145) sınıf öğretmeni, %62,3'ü (n=240) branş öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Fakülte mezunu olan öğretmenlerin oranı %86,2 iken, eğitim enstitüsü/yüksekokul mezunu olanların oranı ise %13,8'dir. 5 yıl ve daha az zamandır görev yapan öğretmenlerin oranı %13,2, 6-10 yıl arasında gören yapanların oranı %25,5 ve 11 yıl ve daha fazla zamandır görev yapanların oranı ise %61,3'dür. Öğretmenlerin ders verdikleri sınıfların ortalama mevcut sayısına bakıldığında 20-30 arasında mevcudu olan sınıfların oranı %73,5, 31-40 arası mevcudu olan sınıfların oranı %25,5 ve 41 ve üzeri mevcudu olan sınıfların oranı ise %1'dir.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada öğretmenlerin iş tatminini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği, tükenmişlik durumlarını belirlemek için Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeği ve demografik özelliklerini ortaya koyan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

#### 2.3.1. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçmek amacıyla Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından (1967) geliştirilen iç ve dış doyumunu belirleyen 20 maddeden oluşan bir ölçek uygulanmıştır. Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan Minnesota iş doyum ölçeği beşli likert tipi bir ölçek olup Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini ifade eden "Hiç Memnun Değilim" den, "Çok Memnunum" a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçekte İçsel doyum (1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-19-20), Dışsal doyum (5-6-12-13-14-16-17-18) ve genel doyum ölçen puanlar elde edilmektedir. Genel iş doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanlarının toplamının 20'ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması iş doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir (Gündüz vd., 2013:34). Bu araştırmada elde edilen genel iş doyum için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,908, İçsel doyum için 0,880, Dışsal doyum için 0,813 olarak elde edilmiştir.

#### 2.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumlarını ölçmek için kullanılan Maslach ve Jackson tarafından (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan bir ölçektir. Ölçek toplam 22 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (DY) ve Kişisel Başarı (KB) şeklindedir. Duygusal tükenme boyutuna ait 9 madde (1-2-3-6-8-13-14-16-20), duyarsızlaşma alt boyutuna ait 5 madde (5-10-11-15-22) ve kişisel başarısı alt boyutuna ait 8 madde (4-7-9-12-17-18-19-21) bulunmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi bir ölçek olup "1:Hiçbir zaman" dan

"5:Her zaman" a kadar derecelendirilmiştir. Duygusal tükenme; bireyin işi nedeniyle kendisini bitkin ve duygusal olarak aşırı yıpranmış hissetmesini, duyarsızlaşma; bireyin iş ortamında hizmet, bakım, tedavi, ya da öğretim alan kişilere karşı insafsız ve kişiliksiz bir şekilde davranmasını ifade eder. Kişisel başarı ise; insanlarla çalışan bir bireyde yeterlilik ve kişisel başarılı olma duygularını anlatır. (Maslach ve Jackson, 1981; Çam, 1992). Maslach ve Jackson (1981) tarafından hazırlanan ölçeğin güvenilirlik katsayıları duygusal tükenmişlik için 0,90; kişisel başarı için 0,71; duyarsızlaşma boyutu için 0,79 olarak bulunmuştur. Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak doktor ve hemşireler üzerine uygulaması yapılan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı duygusal tükenme için 0,83, duyarsızlaşma için 0,71 ve kişisel başarı duygusu alt boyutu için 0,72 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Cronbach Alfa geçerlilik katsayısı 0,872 olarak bulunmuştur. Her bir alt boyutu için geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları hesaplanan ölçeğin, duygusal tükenme için 0,887; duyarsızlaşma için 0,764 ve kişisel başarı için ise 0,817 olarak hesaplanmıştır.

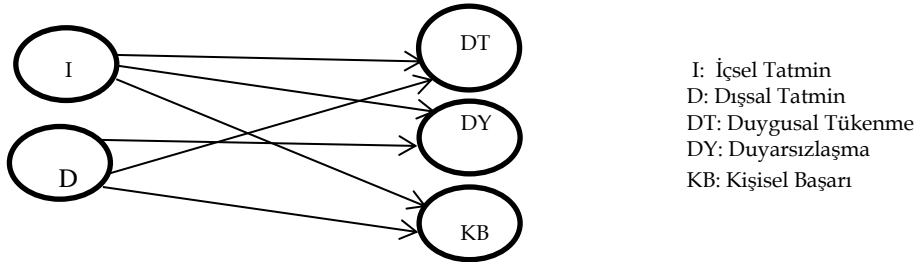
Yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin, düşük, orta ve yüksek düzeylerde yaşanan duygu düzeylerine bağlı olarak, sürekli değişen bir kavram olduğu görülmektedir. Tükenmişlik düzeyini belirlemek için dağılımın ilk üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları düşük, orta üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları orta, son üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları ise yüksek olarak değerlendirilir. Maslach Tükenmişlik ölçeğinin düşük, orta ve yüksek olmak üzere birbirinden bağımsız üç kesme noktası Şekil 1'de gösterilmiştir. Tükenmişliğin bu üç alt boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplamla birleştirilmez (Maslach ve Jackson, 1981; Çam 1991: 85; Kayabaşı, 2008:199; Toplu, 2012: 74). Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtırken, düşük düzeyi duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, kişisel başarı alt ölçeğinde ise yüksek puanı yansıtır. Buna göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerini ifade eden maddeler "1:Hiçbir zaman" dan "5: Her zaman" a kadar şeklinde puanlanırken Kişisel Başarı alt ölçeğini oluşturan maddeler ise "1: Her zaman", "5: Hiçbir zaman" şeklinde puanlanmıştır (Toplu, 2012: 74; Cemaloğlu ve Şahin 2007:469).

### 2.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda katılımcılara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan okul türü, görev türü, derse girilen sınıf, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, ders verilen sınıflarda ortalama mevcut sayısına ilişkin sorular yer almaktadır. Ayrıca bu soruların yanı sıra katılımcıların öğretmenlik mesleği, eğitim sistemi ve ekonomik gelire ait görüşlerini ortaya koyan sorulara da yer verilmiştir. Bu formda toplam 20 soru yer almaktadır.

### 2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Öğretmenlerdeki mesleki tatminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemek amacıyla Şekil 1'de bir Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) önerilmiştir.



Şekil 1: Öğretmenlerdeki İş Doyumunun (I, D), Tükenmişlik (DT, DY, KB) Üzerine Etkisi İçin Önerilen Model

Şekil 1'de verilen araştırma modelinde, I ve D boyutları bağımsız gizil değişken, DT, DY ve KB boyutları ise bağımlı gizil değişken olarak tanımlanmıştır. Çalışmadaki en temel amaç öğretmenlerin iş doyumunu ölçen "Minnesota İş Doyum Ölçeği" alt boyutları ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliğini ölçen "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" alt boyutları arasındaki ilişkiyi açıklayan bir model ortaya koymak ve bu modelin uygunluğunu istatistiksel uyum ölçütleri ile araştırmaktır.

Araştırma modeline dayalı olarak oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda verilmiştir

- H<sub>1</sub>: Öğretmenlerdeki içsel iş doyum arttıkça, mesleki duygusal tükenme azalır.
- H<sub>2</sub>: Öğretmelerdeki içsel iş doyum arttıkça, mesleki duyarsızlaşma azalır.
- H<sub>3</sub>: Öğretmenlerdeki içsel iş doyum arttıkça, mesleki kişisel başarı artar.
- H<sub>4</sub>: Öğretmenlerdeki dışsal iş doyum arttıkça, mesleki duygusal tükenme azalır.
- H<sub>5</sub>: Öğretmenlerdeki dışsal iş doyum arttıkça, mesleki duyarsızlaşma azalır.
- H<sub>6</sub>: Öğretmenlerdeki dışsal iş doyum arttıkça, mesleki kişisel başarı artar.

## 2.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)

Yapısal eşitlik modelleri (YEM) araştırmacılar tarafından ortaya konan karmaşık ilişki modellerinin açıklanması ve yorumlanmasında sıkça kullanılmaktadır. YEM modelleri araştırma modellerinde gözlenen ve gözlenemeyen (gizil) değişkenler arasındaki ilişkileri, verilerin araştırma modeline uygunluğunu test eden kapsamlı bir istatistiksel tekniktir.

Yapısal eşitlik modelleri değişkenler ve kuramsal yapılar arasındaki ilişkiyi ortaya koymakla birlikte psikoloji-ekonometri, eğitim-psikoloji gibi buna benzer pek çok bilim dalı arasında modellemelerin oluşmasında da köprü vazifesi görmektedir (Raykov ve Marcoulides, 2006:1). Dolayısıyla YEM bilim dallarının birleşmesi aracılığıyla gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri anlamamıza yardımcı olacak güçlü modelleri elde etmeye olanak sağlayan bir istatistiksel yaklaşımdır.

YEM'in en önemli kavramlarından biri gizil değişkenlerdir. Araştırmacıların ilgilendikleri zeka, güdü, duygu, tutum, tatmin, doyum gibi soyut kavramlara ya da psikolojik kavramlara karşılık gelmektedir. Psikoloji ve sosyoloji ve eğitim gibi alanlarda çoğu zaman bu kavramların doğrudan ölçülmesi mümkün olmayabilir. Psikolojide, kişinin kendine bakış açısı ve motivasyonu, umut ve umutsuzluk; sosyolojide çaresizlik ve huzursuzluk; eğitimde sözlü yetenek ve eğiticinin beklentisi, tükenmişlik ve yılgınlık; ekonomi de ise davranışlar, müşteri davranış tutum ve niyeti, algılanan kullanım kolaylığı, algılanan fayda gibi kavramlar, eğitimde mesleki tatmin gibi kavramlar gizil değişkenlere örnek olarak verilebilir. Bu değişkenler doğrudan gözlenemediği için araştırmacı gizil değişkenin varlığı ortaya koyabilmek, bir anlamda sayısal olarak değerini tanımlamak amacıyla araştırma modelindeki gizil değişkenleri gözlenebilir değişkenlerle ilişkilendirme yoluna gitmektedir. (Reisinger ve Turner 1991, :71-88; Byrne, 1998:396; Yılmaz, 2004: 77-90).

Yapısal Eşitlik Modelinde ilişkileri göstermede çoğu kez Path Analizi yönteminden yararlanılmaktadır. Path sözcüğünün Türkçe sözlük anlamı "Yol (Rota)" demektir. Path Modeli, gözlenen değişkenler arasındaki daha karmaşık ilişkilerin modellenmesi için regresyon analizini ve korelasyon katsayılarını kullanır. Dolayısıyla anlama uygun olarak Path analizi içsel (bağımlı) yapıların dışsal (bağımsız) yapılara nasıl bağlı olduğunu belirleyen ilişki yolunu kurarak bir ya da daha fazla sayıda regresyon eşitliğini ortaya koyar. Bu ilişki tek yönlü (nedensel) olabileceği gibi çift yönlü (korelasyonel) olarak da ortaya çıkabilmektedir. Yapısal modellerdeki içsel yapıların dışsal yapılara nasıl bağlı olduğunu, nasıl gösterildiğini, gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri ortaya koymak kısacası path modelini oluşturmak için 1972'de Jöreskog ve Van Thillo tarafından LISREL programı geliştirilmiştir (Yılmaz ve Çelik, 2013: 25-238).

YEM analizinde ortaya konan modelin uygun olup olmadığının testi için ise çeşitli uyum iyiliği ölçütleri kullanılmaktadır (Yılmaz ve Çelik, 2013: 25-238). Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

1-Ki-kare  $\chi^2$

2-Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI)

3-Düzeltilmiş Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index- AGFI)

4-Normalleştirilmiş Uyum İyiliği İndeksi (The Normed Fit Index- NFI)

5-Bağlı Uyum İndeksi (Relative Fit Index- RFI)

6-Artmalı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index- CFI)

7-Ortalama Hata Kök Yaklaşımı (Root-mean-square error approximation-RMSEA).

LISREL programı yardımıyla bu modele ait uyum iyiliği ölçütleri hesaplanmakta ve aldıkları değerlerin hangi aralıkta olduğuna göre yorum yapılabilmektedir. Ortaya konan ölçütler arasından en çok kullanılanları benzerlik oranı Ki-kare istatistiği ( $\chi^2/sd$ ). RMSEA (Ortalama Hata Kök Yaklaşımı) ve GFI (Uyum İyiliği İndeksi) dir. ( $\chi^2/sd$ ) oranının 3'ten küçük değer alması uyumun kabul edilebilir düzeyde olduğunu, RMSEA için 0,05'eşit veya daha küçük değer mükemmel bir uyuma, 0,08 ve altındaki değerlerin kabul edilebilir bir uyuma, 0,10'dan daha büyük değerinde kötü uyuma karşılık geldiği araştırmacılar tarafından belirlenmiştir. GFI ise 0 ile 1 arasında değişen değerler alır. 0,95 ve üzerindeki değerler mükemmel uyumu, 0,90 ve 0,94 arasındaki değerler ise kabul edilebilir uyumu ortaya koyar (Cheng, 2001:1558-1572; Schermelleh- Engel vd., 2003:23-74).

## 2.6. CHAID Analizi

Kass (1980) tarafından geliştirilen CHAID analizi, bağımlı değişkenleri açıklayan bağımsız değişkenlerle ağaç modeli içinde bunların önem derecesini irdelemekte, istatistiki önemli karar ağacı algoritmalarından bir tanesi olarak ön plana çıkmaktadır (Karabay, 2014:644). CHAID analizi ki-kare istatistiklerini ağaç diyagramı ile kategori birleştirme olasılıklarını kullanarak bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi ve bağımlı değişkene olan etkilerini ortaya koyar (Üngören ve Doğan, 2010:42; Satıcı vd., 2009:269; Uzgören vd., 2015:458). CHAID analizi özellikle eğitim, tıp, mühendislik ve endüstri ve işletme gibi alanlarda da yorumlanmasının kolay ve sonuçlarının görsel ve somutlaştırılarak elde edilmesi sebebiyle sıkça kullanıldığı görülmektedir (Kayrı vd., 2014:308; Üngören ve Doğan, 2010:42).



CHAID analizi; bir popülasyonu, bağımlı değişkendirki varyasyonu bölümler içi minimum, bölümler arası maksimum olacak şekilde farklı alt gruplara veya bölümlere tekrarlı olarak parçalayan bir tekniktir. Orijinal olarak değişkenlerdeki etkileşimi veya kombinasyonları bulan bir teknik olarak geliştirilmiştir (Doğan ve Özdamar, 2003:393; Kayri vd., 2014:307). Karar ağacı algoritmalarının en önemli avantajı; diğer çok değişkenli istatistiksel tekniklerde sağlanması gereken istatistiksel varsayımların bu yöntemde olmamasıdır. Örneğin CHAID analizi ile elde edilecek bir regresyon denklemi, bilinen klasik varsayımlardan (normallik-doğrusallık, homojenlik, vb.) varsayımlardan muaf tutulmaktadır. Çünkü güçlü bir öteleme algoritması (iteration algorithm) ile bütün olan evren kararlı alt düğümlere (node) bölünebilmektedir (Kayri vd., 2014:307). Ayrıca CHAID analizinde sürekli ve kategorik veriler aynı anda modele dahil edilirken bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ve önem sırası da görselleştirilerek araştırmacıya sonuçların yorumunda kolaylıklar sağlamaktadır. (Üngören ve Doğan 2010: 42). Bu nedenle CHAID analizinde parametrik ve parametrik olmayan ayrımı ortadan kalkmakta ve istatistiksel olarak yarı parametrik (semi-parametric) özellikler taşımaktadır (Kayri ve Boysan, 2007:139). CHAID analizi ile diğer karar ağaç yöntemleri arasındaki temel farklılık ağaç türetiminden ortaya çıkmaktadır (Üngören ve Doğan, 2010: 42). Diğer yöntemler ikili ağaç üretirken, CHAID analizi çoklu ağaçlar üretmektedir (Türe vd., 2009:2020).

### 3. BULGULAR VE YORUM

Bu kısımda “Kişisel Bilgi Formu” anketinde yer alan öğretmenlerin öğretmenlik mesleği ve eğitim sistemi ile ilgili düşüncelerini içeren istatistik değerlerine, YEM sonucuna ilişkin bulgulara yer verilecektir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumları ve öğretmenlik mesleği, çalışma ortamı ve eğitim sistemine ilişkin düşüncelerini içeren bağımsız değişkenler ile arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan CHAID analizi bulgularına yer verilecektir.

#### 3.1. Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleği, Çalışma Ortamı ve Eğitim Sistemine İlişkin Düşüncelerini İçeren İstatistikler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği, çalışma ortamı ve eğitim sistemine ilişkin düşüncelerini ortaya koyan istatistikler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2:Öğretmenlerin, Öğretmenlik Mesleği, Çalışma Ortamı ve Eğitim Sistemine İlişkin Düşüncelerini İçeren Tanımlayıcı Bilgiler

		N	%
Öğretmenliği isteyerek yapıyor musunuz?	Evet	373	96,9
	Hayır	12	3,1
Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?	Evet	349	90,6
	Hayır	36	9,4
Mesleği kendinize uygun buluyor musunuz?	Evet	360	93,5
	Hayır	25	6,5
Meslekteki veriminizi nasıl değerlendirirsiniz?	İyi	372	96,6
	Kötü	13	3,4
Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?	Evet	283	73,5
	Hayır	102	26,5
Çalışma ortamınızdan memnun musunuz?	Evet	339	88,1
	Hayır	46	11,9
Çalıştığınız ortamda iş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz?	Evet	356	92,5
	Hayır	29	7,5
Mesleğin toplumda hakettiği yeri bulduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	61	15,8
	Hayır	324	84,2
Mesleki açıdan geleceği nasıl değerlendirirsiniz?	İyi	130	33,8
	Kötü	255	66,2
Eğitim sisteminden memnun musunuz?	Evet	65	16,9
	Hayır	320	83,1
Aylık geliriniz yeterli mi?	Evet	131	34,0
	Hayır	254	66,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük kısmı %96,9’u öğretmenliği isteyerek yaptığını ve %90,6’sı da öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiğini belirtmiştir. Öğretmenlerin %93,5’i mesleği kendine uygun bulduğunu, %96,6’sı ise meslekteki verimini iyi olarak ifade etmiştir. Öğretmenlerin %73,5’i üstlerinden takdir gördüğünü, %88,1’i ise çalışma ortamından memnun olduğunu belirtmiştir. Çalıştığı ortamda iş arkadaşlarından destek gören öğretmenlerin oranı ise %92,5’dir. Mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulduğunu düşünen öğretmenlerin oranı %15,8 iken, hak etmediğini düşünenlerin oranı ise %84,2’dir. Öğretmenlerin yarısından fazlası %66,2’si mesleki açıdan geleceği kötü olarak görürken ve yine yarısından fazlası %66,0’sı aylık gelirini yeterli bulmamaktadır. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu %83,1’i eğitim sisteminden memnun değildir.



### 3.2. Önerilen Yapısal Eşitlik Modellerine (YEM)'e İlişkin Analiz Sonuçları

Çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarının (içsel ve dışsal), mesleki tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) üzerine etkisini ortaya koyan faktörleri belirlemek amacıyla öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. 0,50'den düşük faktör yüklerine sahip değişkenler analizden çıkartılmıştır. Çalışmada içsel ve dışsal iş doyumunun tükenmişlik üzerine etkisi ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Yem Analizi sonucunda içsel iş doyumunun tükenmişlik üzerine etkisini ortaya koyan faktörler ve bu faktörlere ait parametre tahminleri Tablo 3'de verilmiştir. Yapılan YEM analizinde *t* testi sonucunda  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 3: İçsel İş Doyumun Tükenmişlik Üzerine Etkisi İçin YEM Sonucu \* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$

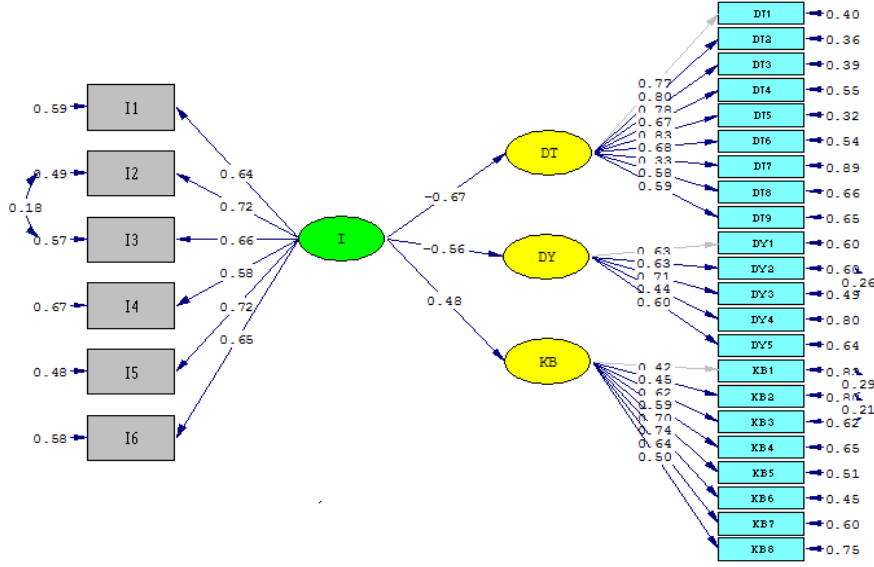
Faktörler / Maddeler	Standart Yükler	t-değeri	$R^2$
<b>Faktör I: İçsel İş Doyuma İlişkin Görüş</b> (Cronbach Alfa=0,838)			
Mesleğimden;			
I1: Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	0,64	12,97**	0,41
I2: Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	0,72	14,99**	0,51
I3: Ara sıra değişiklikler yapabilme imkanı bakımından	0,66	13,38**	0,43
I4: Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi	0,58	11,41**	0,33
I5: Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi	0,72	15,24**	0,52
I6: Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı	0,65	13,19**	0,42
<b>Faktör DT: Duygusal Tükenme</b> (Cronbach Alfa=0,878)			
DT1: İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,77	11,86**	0,60
DT2: İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	0,80	16,55**	0,64
DT3: Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağım hissediyorum.	0,78	16,11**	0,61
DT4: Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	0,67	13,45**	0,45
DT5: Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	0,83	17,17**	0,68
DT6: İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	0,68	13,58**	0,46
DT7: İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0,33	6,21**	0,11
DT8: Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	0,58	11,48**	0,34
DT9: Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0,59	11,69**	0,35
<b>Faktör DY: Duyarsızlaşma</b> (Cronbach Alfa=0,764)			
DY1: Bazı öğrencilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0,63	10,60**	0,40
DY2: Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0,63	8,50**	0,40
DY3: Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0,71	9,24**	0,51
DY4: Öğrencilere ne olduğu umrumda değil.	0,44	6,89**	0,20
DY5: Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	0,60	8,67**	0,36
<b>Faktör KB: Kişisel Başarı</b> (Cronbach Alfa=0,817)			
KB1: Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım .	0,42	13,24**	0,17
KB2: Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.	0,45	7,38**	0,20
KB3: Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanırım.	0,62	6,98**	0,38
KB4: Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	0,59	6,85**	0,35
KB5: Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.	0,70	7,30**	0,49
KB6: Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	0,74	7,45**	0,55
KB7: Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	0,64	7,07**	0,40
KB8: İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	0,50	6,38**	0,25
<b>Hipotezler</b>			
$H_1: I \rightarrow DT$	-0,67	-11,41**	Desteklendi
$H_2: I \rightarrow DY$	-0,56	-7,66**	Desteklendi
$H_3: I \rightarrow KB$	0,48	5,87**	Desteklendi

İçsel iş doyumun tükenmişlik üzerine ilişkisini ortaya koyan modelin uyumuna ilişkin uyum iyiliği ölçütleri Tablo 4'de, Yapısal Eşitlik Modeline ilişkin path diyagramı ise Şekil 2'de verilmiştir. Ortaya konan model ile standart değerler karşılaştırıldığında model sonuçlarının genel olarak kabul edilebilir uyum içinde oldukları görülmektedir.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,93
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,86
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,9$	0,86
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,063
$\chi^2/sd.$	$0 \leq \chi^2/sd. \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd. \leq 3$	2,51

Kaynak: (Schermelleh-Engel vd., 2003: 23-74).



Şekil 2: İçsel İş Doyum İle Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki İçin Önerilen Modelin Path Diyagramı

Tablo 3 ve Şekil 2'deki sonuçlar incelendiğinde; "I: İçsel İş Doyum" bağımsız gizil değişkeninin "DT: Duygusal Tükenme" bağımlı gizil değişkenini negatif olarak etkilediği görülmektedir. I ve DT değişkenleri arasındaki ilişki katsayısı  $-0,67$ 'dir. Yani öğretmenlerin içsel iş doyumlarındaki bir birimlik artış, öğretmenlerin mesleki duygusal tükenmişliklerini  $0,67$  birim azaltmaktadır. Benzer şekilde, "I: İçsel İş Doyum" bağımsız gizil değişkeni "DY: Duyarsızlaşma" bağımlı gizil değişkenini negatif olarak etkilediği görülmektedir. I ve DY değişkenleri arasındaki ilişki katsayısı  $-0,56$ 'dır. Yani öğretmenlerin içsel iş doyumlarındaki bir birimlik artış, öğretmenlerin mesleki duyarsızlaşma durumlarını  $0,56$  birim azaltmaktadır. Bu katsayılarından yola çıkarak öğretmenlerdeki içsel iş doyum arttıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumlarının azalacağı söylenebilir. Aksine öğretmenlerin içsel iş doyumları azaldıkça, öğretmenlerin daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hissi yaşayacakları söylenebilir. "I: İçsel İş Doyum" bağımsız gizil değişkeninin "KB: Kişisel Başarı" bağımlı gizil değişkenini pozitif olarak etkilediği görülmektedir. I ile KB değişkenleri arasındaki ilişki katsayısı  $0,48$ 'dir. Yani öğretmenlerin içsel iş doyumlarındaki bir birimlik artış, kişisel başarılarını  $0,48$  birim arttıracaktır.

Bu sonuçlardan, Minnesota İş Doyum ölçeğinin alt boyutu olan "İçsel İş Doyum" bağımsız gizil değişkeni ile Maslach Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarı" bağımlı gizil değişkenleri arasında bir neden sonuç ilişkisi olduğu görülmektedir.

"İçsel İş Doyum" bağımsız gizil değişkeninin 6 adet maddesi vardır. Bu maddelerin pozitif katsayılara sahip olduğu görülmektedir. Bu katsayıların en büyüğü I2'ye aittir ( $0,72$ ). Bunun anlamı, öğretmenlerin içsel iş doyumları arttıkça, öğretmenlerin "Mesleğim, bağımsız çalışma imkanına sahip olması yönüyle mesleğimden memnunum" düşüncesine sahip olması da artacaktır demektir.

"Duygusal Tükenme" bağımlı gizil değişkeninin 9 adet maddesi vardır. Bunlardan DT2 ( $0,80$ ) ve DT5 ( $0,83$ ) en büyük katsayıya sahiptir. Yani öğretmenlerdeki mesleki duygusal tükenme arttıkça öğretmenlerin "İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum" ve "Yaptığım işten yıldıgımı hissediyorum" düşüncelerine sahip olması da artacaktır.

"Duyarsızlaşma" bağımlı gizil değişkeninin 5 adet maddesi olup bunlardan en büyük katsayıya sahip maddeler, DY3 ( $0,71$ )'dir. Öğretmenler üzerinde duyarsızlaşma arttıkça "Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum" düşüncelerine sahip olması da artacaktır. "Kişisel Başarı" bağımlı gizil değişkeninin 8 adet maddesi olup bunlardan en büyük katsayıya KB5 ( $0,70$ ) ve KB6 ( $0,74$ ) sahiptir. Öğretmenlerin kişisel başarıları duygusu arttıkça "Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum" ve

“Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum” düşüncelerine sahip olması da artacaktır.

Yem Analizi sonucunda dışsal iş tatminin tükenmişlik üzerine etkisini ortaya koyan faktörler ve bu faktörlere ait parametre tahminleri Tablo 5’de verilmiştir. Yapılan YEM analizinde *t* testi sonucunda  $H_4, H_5, H_6$ , hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 5: Dışsal İş Doyumun Tükenmişlik Üzerine Etkisi İçin YEM Sonucu

Faktörler / Maddeler	Standart Yükler	t-değeri	$R^2$
<b>Faktör D: Dışsal İş Doyuma İlişkin Görüş</b> (Cronbach Alfa=0,795)			
Mesleğimden;			
D1: Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	0,41	7,70**	0,17
D2: Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	0,35	6,45**	0,12
D3: Çalışma saatleri yönünden	0,47	8,77**	0,22
D4: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması yönünden	0,32	5,86**	0,10
D5: Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	0,35	6,51**	0,13
<b>Faktör DT: Duygusal Tükenme</b> (Cronbach Alfa=0,878)			
DT1: İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,75	11,92**	0,56
DT2: İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	0,77	17,51**	0,59
DT3: Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0,79	15,47**	0,63
DT4: Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	0,66	12,76**	0,44
DT5: Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	0,83	16,30**	0,69
DT6: İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	0,68	13,09**	0,46
DT7: İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0,33	6,14**	0,11
DT8: Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	0,58	11,01**	0,33
DT9: Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0,62	11,91	0,38
<b>Faktör DY: Duyarsızlaşma</b> (Cronbach Alfa=0,764)			
DY1: Bazı öğrencilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0,64	11,47**	0,41
DY2: Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0,63	9,57**	0,40
DY3: Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0,71	10,52**	0,51
DY4: Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.	0,44	7,18**	0,19
DY5: Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	0,60	9,41**	0,36
<b>Faktör KB: Kişisel Başarı</b> (Cronbach Alfa=0,817)			
KB1: Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım .	0,41	13,29**	0,17
KB2: Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.	0,44	7,25**	0,19
KB3: Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanırım.	0,61	6,83**	0,37
KB4: Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	0,59	6,74**	0,35
KB5: Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.	0,70	7,17**	0,49
KB6: Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	0,75	7,31**	0,56
KB7: Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	0,64	6,95**	0,41
KB8: İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	0,51	6,31**	0,26
<b>Hipotezler</b>			
$H_4: D \rightarrow DT$	-0,90	-10,93**	Desteklendi
$H_5: D \rightarrow DY$	-0,87	-13,74**	Desteklendi
$H_6: D \rightarrow KB$	0,55	6,18**	Desteklendi

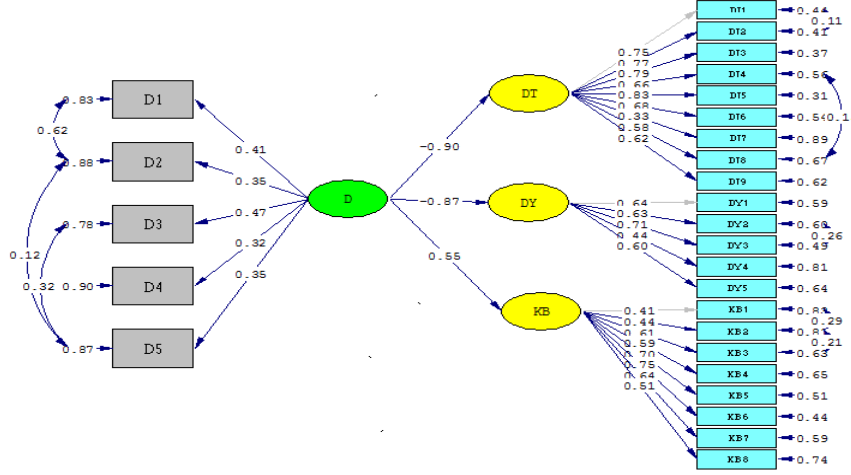
\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Dışsal iş doyumun tükenmişlik üzerine ilişkisini ortaya koyan modelin uyumuna ilişkin uyum iyiliği ölçütleri Tablo 6’da, Yapısal Eşitlik Modeline ilişkin path diyagramı ise Şekil 3’de verilmiştir. Ortaya konan model ile standart değerler karşılaştırıldığında model sonuçlarının genel olarak kabul edilebilir uyum içinde oldukları görülmektedir.

Tablo 6: Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,94
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,88
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,9$	0,85
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,059
$\chi^2/sd.$	$0 \leq \chi^2/sd. \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd. \leq 3$	2,33

Kaynak: (Schermelleh-Engel vd., 2003: 23-74).



Şekil 3: Dışsal İş Doyum İle Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki İçin Önerilen Modelin Path Diyagramı

Tablo 5 ve Şekil 3’deki sonuçlar incelendiğinde; “D: Dışsal İş Doyum” bağımsız gizil değişkeninin “DT: Duygusal Tükenme” bağımlı gizil değişkenini negatif olarak etkilediği görülmektedir. I ve DT değişkenleri arasındaki ilişki katsayısı -0,90’dır. Yani öğretmenlerin dışsal iş doyumlarındaki bir birimlik artış, öğretmenlerin mesleki duygusal tükenmişliklerini 0,90 birim azaltmaktadır. Benzer şekilde, “D: Dışsal İş Doyum” bağımsız gizil değişkeni “DY: Duyarsızlaşma” bağımlı gizil değişkenini negatif olarak etkilediği görülmektedir. I ve DY değişkenleri arasındaki ilişki katsayısı -0,87’dir. Yani öğretmenlerin dışsal iş doyumlarındaki bir birimlik artış, öğretmenlerin mesleki duyarsızlaşma durumlarını 0,87 birim azaltmaktadır. Bu katsayılardan yola çıkarak öğretmenlerdeki dışsal iş doyum arttıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumlarının azalacağı söylenebilir. Aksine öğretmenlerin dışsal iş doyumları azaldıkça, öğretmenlerin daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hissi yaşayacakları söylenebilir. “D: Dışsal İş Doyum” bağımsız gizil değişkenin “KB: Kişisel Başarı” bağımlı gizil değişkenini pozitif olarak etkilediği görülmektedir. I ile KB değişkenleri arasındaki ilişki katsayısı 0,55’dir. Yani öğretmenlerin dışsal iş doyumlarındaki bir birimlik artış, kişisel başarılarını 0,55 birim arttıracaktır.

Bu sonuçlardan, Minnesota İş Doyum ölçeğinin alt boyutu olan “Dışsal İş Doyum” bağımsız gizil değişkeni ile Maslach Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” bağımlı gizil değişkenleri arasında bir neden sonuç ilişkisi olduğu görülmektedir.

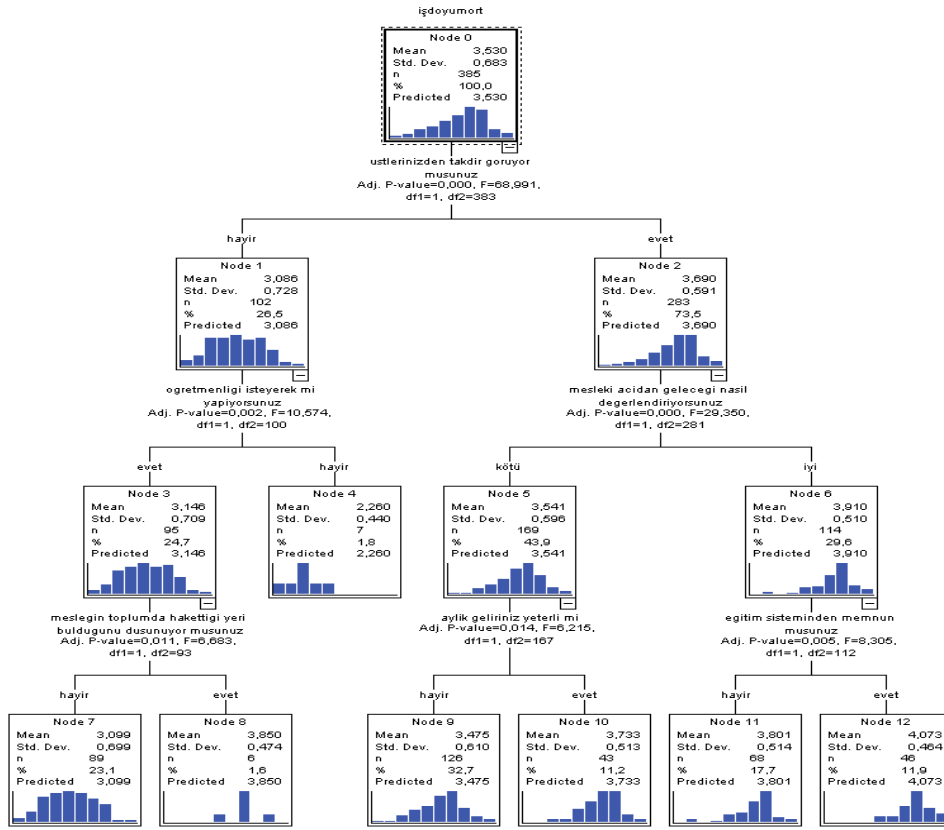
“Dışsal İş Doyum” bağımsız gizil değişkeninin 5 adet maddesi vardır. Bu maddelerin pozitif katsayılara sahip olduğu görülmektedir. Bu katsayıların en büyüğü D3’e aittir (0,47). Bunun anlamı, öğretmenlerin dışsal iş tatminleri arttıkça, öğretmenlerin “Çalışma saatleri yönüyle mesleğimden memnunum” düşüncesine sahip olması da artacaktır demektir.

“Duygusal Tükenme” bağımlı gizil değişkeninin 9 adet maddesi vardır. Bunlardan DT3 (0,79) ve DT5(0,83) en büyük katsayıya sahiptir. Yani öğretmenlerdeki mesleki duygusal tükenme arttıkça öğretmenlerin “Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum” ve “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” düşüncelerine sahip olması da artacaktır.

“Duyarsızlaşma” bağımlı gizil değişkeninin 5 adet maddesi olup bunlardan en büyük katsayıya sahip maddeler, DY3(0,71)’dir. Öğretmenler üzerinde duyarsızlaşma arttıkça “Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum” düşüncelerine sahip olması da artacaktır. “Kişisel Başarı” bağımlı gizil değişkeninin 8 adet maddesi olup bunlardan en büyük katsayıya KB5(0,70) ve KB6(0,75) sahiptir. Öğretmenlerin kişisel başarıları arttıkça “Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum” ve “Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum” düşüncelerine sahip olması da artacaktır.

### 3.3. CHAID Analizi Sonucu

Öğretmenlerin Minnesota İş Doyumun ölçeğine verdikleri cevaplar ile öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği, çalışma ortamı ve eğitim sistemine ilişkin düşünceleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan CHAID analizi sonucu Şekil 4’te verilmiştir. Minnesota İş Doyum ölçeğinden elde edilen ortalama puanlar bağımlı değişken değerleri olarak kabul edilmiştir. Bağımlı değişken değerleri sürekli olduğundan bağımlı değişken üzerinde etkili olan değişkenleri ve bu değişkenlerin hangi seviyesinde etkinin daha yüksek olduğunu belirlerken algoritma *F* testini kullanmıştır. Analizlerde ele alınan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için maksimum düzey sayısı 5 alınırken, birleşmiş kategorilerde ya da alt kümelerde en az 10 olarak alınmıştır.



Şekil 4: Öğretmenlerin İş Doymu İle Öğretmenlik Mesleği, Çalışma Ortamı ve Eğitim Sistemine İlişkin Düşüncelerini İçeren Bilgilere Ait CHAID Analizi

Şekil 4’te bağımlı değişken olarak alınan “Öğretmenlerin İş Doymu” durumunu en iyi açıklayan alt kümeler yer almaktadır. CHAID analizi sonunda iş doyum bağımlı değişkeni üzerinde istatistiksel olarak etkili olan bağımsız değişkenler arasında ilk sırayı öğretmenlerin üstlerinden takdir görüp görmemeleri almıştır. Üstlerinden takdir gören öğretmenlerin oranı %73,5 (n=283), puan ortalamaları ( $\bar{x} = 3,690$ ;  $s = 0,591$ ), üstlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin oranı ise %26,5 (n=102) ve puan ortalamaları ( $\bar{x} = 3,086$ ;  $s = 0,728$ )’dir. Bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre üstlerinden takdir gören öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şekilde üstlerinden takdir gören öğretmenlerin iş doyum durumlarına etki eden en önemli değişkenin mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumları olmuştur. Mesleki açıdan geleceği iyi ve kötü olarak değerlendiren öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Mesleği iyi olarak değerlendiren öğretmenlerin oranı %29,6 (n=114), puan ortalamaları ( $\bar{x} = 3,910$ ;  $s = 0,510$ ) iken kötü olarak değerlendirenlerin oranı %43,9 (n=169), puan ortalamaları ise ( $\bar{x} = 3,541$ ;  $s = 0,596$ )’dır. Buna göre üstlerinden takdir gören ve öğretmenlik mesleğini gelecek açısından iyi olarak değerlendiren öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlik mesleğini gelecek açısından iyi gören öğretmenlerin iş doyum durumlarına etki eden en önemli değişkenin ise eğitim sisteminden memnun olup olmama durumları olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini gelecek açısından iyi değerlendiren ve eğitim sisteminden memnun olan öğretmenlerin oranı %11,9 (n=46), puan ortalamaları ( $\bar{x} = 4,073$ ;  $s = 0,464$ ) iken memnun olmayanların oranı %17,7 (n=68) ve puan ortalamaları ( $\bar{x} = 3,801$ ;  $s = 0,514$ )’dir. Bu değişkenler arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre eğitim sisteminden memnun olan, öğretmenlik mesleğini gelecek açısından iyi olarak değerlendiren ve üstlerinden takdir gören öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer taraftan üstlerinden takdir gören ancak mesleki açıdan geleceği kötü olarak değerlendiren öğretmenlerin iş doyum durumlarına etki eden en önemli değişkenin öğretmenlerin aylık geliri yeterli bulup bulmadığı olmuştur. Mesleki açıdan geleceği kötü olarak gören öğretmenlerden %11,2'si (n=43) aylık gelirini yeterli bulurken, %32,7'si (n=126) yeterli bulmamaktadır.

CHAID analizine göre üstlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin iş doyum durumlarına etki eden en önemli değişkenin öğretmenliği isteyerek yapıp yapmamaları durumu oluşturmuştur. Şekil 4'e bakıldığında öğretmenliği isteyerek yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir ( $\bar{x} = 3,146$ ;  $s = 0,709$ ). Dolayısıyla üstlerinden takdir görmeyen ancak öğretmenliği isteyerek yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğretmenliği istemeyerek yapanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şekilde öğretmenliği isteyerek yapan öğretmenler üzerinde en etkili bağımsız değişkenin, mesleğin toplumda hak ettiği yere sahip olup olmadığı düşüncesi olmuştur. Öğretmenler içinde mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulduğunu düşünenlerin oranı %1,6, puan ortalaması ( $\bar{x} = 3,850$ ;  $s = 0,474$ ) iken, düşünmeyenlerin oranı ise %23,1 ve puan ortalaması ( $\bar{x} = 3,099$ ;  $s = 0,699$ )'dir. Bu sonuçlara göre üstlerinden takdir görmeyen ancak öğretmenliği isteyerek yapan ve mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulduğunu düşünen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi önerilen bir araştırma modeli yardımıyla ortaya koymaktır. Daha önce yurt içinde yapılan, öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan hiçbir çalışmada iş doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin bir model ortaya konularak araştırılmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmamız öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişliğe ilişkin yapılan çalışmalardan farklı olarak, iş doyum ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin önerilen bir model ve bu modelin YEM ile analizinin ortaya konulması bakımından yurt içi literatüre farklı bir boyut kazandırmıştır. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki eden öğretmenlik mesleği, çalışma ortamı ve eğitim sistemine ilişkin düşünceleri arasındaki ilişki şu ana kadar yapılan çalışmalarda bir teknik olarak kullanımına rastlanılmayan CHAID analizi ile ortaya konulmuştur.

Önerilen bir araştırma modeli yardımıyla, öğretmenlerin iş doyumlarının tükenmişlik üzerine etkisini ortaya koyan modelde YEM analiz sonuçlarına göre içsel iş doyum bağımsız gizil değişkeninin, tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma bağımlı gizil değişkenlerini negatif olarak etkilediği, kişisel başarı bağımlı gizil değişkenini ise pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde dışsal iş doyum bağımsız gizil değişkenin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma bağımlı gizil değişkenlerini negatif olarak etkilediği buna karşın kişisel başarı bağımlı gizil değişkenini ise pozitif olarak etkilediği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumları arttıkça, tükenmişliğe ilişkin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumlarının azalacağı, kişisel başarı durumlarının ise artacağı görülmüştür. Tersine, öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumları azaldıkça, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artacağı, kişisel başarılarının ise düşeceği de belirtilebilir.

Çalışmada YEM sonucuna ait bulgular ile örtüşen çalışmalara rastlamak mümkündür. Sağır ve diğerleri (2014), matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi korelasyon analizi ile araştırdığı çalışmada iş tatmin düzeyleri yüksek matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin düşük, iş tatmin düzeyleri düşük olan matematik öğretmenlerin ise mesleki tükenmişliklerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Gündüz ve arkadaşları (2013) tarafından içinde öğretmen ve yöneticilerinde bulunduğu farklı iş kollarından seçilen meslek çalışanları için mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyum arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada korelasyon analizi sonucunda çalışanların iş doyumları arttıkça, mesleki tükenmişliklerinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, Ertük ve Keçecioğlu (2012) öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada iş doyum ile mesleki tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Soyer ve diğerleri (2009) tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler tarafından incelenmesi adlı çalışmada da öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki eden demografik özellikler ve öğretmenlik mesleği, çalışma ortamı ve eğitim sistemine ilişkin öğretmenlerin düşüncelerini ortaya koyan sorular arasındaki ilişkiyi yorumlamak amacıyla CHAID analizi uygulanmıştır. CHAID analizi sonucunda iş doyum üzerine etki eden en önemli değişkenlerin öğretmenlerin üstlerinden takdir görüp görmeme, mesleki açıdan geleceği değerlendirme, eğitim sistemine ilişkin memnuniyet durumu, aylık gelirin yeterli

olup olmadığı, öğretmenliği isteyerek seçip seçmeme durumu ve öğretmenlik mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığına ilişkin düşünceler olduğu sonucuna varılmıştır. Üstlerinden takdir gören ve öğretmenlik mesleğini gelecek açısından iyi olarak değerlendiren, eğitim sisteminden memnun olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde üstlerinden takdir gören ancak mesleki açıdan geleceği kötü olarak gören öğretmenler üzerinde ise iş doyumlarına etki eden en önemli değişkenin aylık gelir olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışma sonuçlarıyla paralellik gösteren araştırmalara rastlamak mümkündür. Şahin (2013), Şahin ve Dursun'un (2009) öğretmenlerin iş doyumları üzerine yaptıkları çalışmada üstlerinden takdir gören ve aylık gelirinden memnun olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin üstlerinden takdir görmeyenlere ve aylık geliri düşük olanlara göre daha yüksek olduğu sonucu çalışma bulgusunu desteklemektedir. Kağan (2005) tarafından devlet ve özel ilköğretim okullarındaki rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelendiği çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyinde aylık gelirin önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından özel ve devlet ilköğretim okulu öğrencilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırıldığı çalışmada aylık ücret ve birlikte çalışılan kimselerin öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etki eden önemli değişkenler olduğu belirtilmiştir. Karataş ve Güleş'in (2010) ilköğretim okulu öğretmenlerine yapmış oldukları çalışmada da öğretmenlerin aylık gelirinin iş doyumuna etki eden bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki için önerilen modele dayalı olarak gerçekleştirilen bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu öneriler getirilebilir:

- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumlarının düşük düzeylerde olmasını sağlamak amacıyla öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırmaya yönelik, sosyal, psikolojik ve ekonomik gereksinimler göz önüne alınarak özellikle özlük haklarında gerekli iyileştirmeler yapılabilir.
- Okul yöneticilerine ve öğretmenlere iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, motivasyon gibi konularda karşılıklı sağlıklı iletişime geçebilmek adına hizmet içi eğitim seminerleri verilebilir.
- Öğretmenler başarıları karşısında okul yöneticileri tarafından takdir edilerek, zaman zaman iş doyumlarını arttırmak adına ödüllendirilebilir.

#### KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, Z., KARADAĞ, M., ÜNSAL, Y. (2012). "Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- AGHO, A., MUELLER, C., J. PRICE (1993). "Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of Causal Model". *Human Relations*, 46(8), 1007-1027.
- AKÇAMETE, G., KONER, S., SUCUOĞLU, B. (2001). *Tükenmişlik ve İş Doyumu*. Ankara: Kişilik Nobel Yayınları.
- AKINCI, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- AKSU, G., ACUNER, A.M., TABAK, R.S. (2002). "Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)". *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- AKTEN, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Edirne: Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BALTAŞ, Z., BALTAŞ, A. (1998). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Yayınları.
- BARNABE, C., BRUNS, M. (1994). "Teacher's Job Characteristics and Motivation". *Educational Research*, 36(2), 171-185.
- BAYCAN, A. (1985). *An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAYSAL, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BRYNE, J.J. (1998). "Teacher's As Hunger Artist: Burnout: It's Causes, Effect and Remedies". *Contemporary Education*, Winter, 2(69), 86-91.
- BYRNE, M.B. (1998). *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Lawrence Erlbaum Associates, London Mahwah-New Jersey, 396.
- BURSALIOĞLU, Z. (1999). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- CEMALOĞLU, N., ŞAHİN, D.E. (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- CELEP, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık
- CHENG, E.W.L. (2001). "SEM Being More Effective Than Multiple Regression in Parsimonious Model Testing for Management Development Research". *Journal of Management Development*, 20(7), 650-667.
- DAVIS, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, Çev. Kemal Tosun vd., 3.bs. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- DOĞAN, N., ÖZDAMAR, K. (2003). "CHAID Analizi ve Aile Planlaması İle İlgili Bir Uygulama". *Tıp Bilimleri*, 23, 392-398.
- ERGİN, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, 22-25 Eylül 1992. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- ERGÜL, H.F., SAYGIN, S., TÖSTEN, R. (2013). "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10), 266-285.
- ERTÜRK, E., KEÇECİOĞLU T. (2012). "Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama". *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- FREUDENBERGER, N.J. (1974). "Staff Burnout". *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- FİLİZ, Z. (2014). "Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- GİLL, F. (1999). "The Meaning of Work. Lessons from Sociology, Psychology and Political Theory". *Journal of Socio-Economics*, 6 (28), 725-743.



- GİRGİN, G., BAYSAL, A. (2005). "Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek. Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi". *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- GİRGİN, G., BAYSAL, A. (2006). "Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Değişkenler (İzmir Örneği)". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18. (www.pamukkale.edu.tr , Erişim Tarihi: 01.06. 2015).
- GÜNBAZI, İ., TOKEL, A. (2012). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi". *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Araştırması Dergisi*, 3(5), 77-94.
- GÜNDÜZ, B. (2005). "İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- GÜNDÜZ, B., ÇAPRI, B., GÖKÇAKAN, Z. (2013). "Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Uluslararası E- Dergi*, 3(1), 29-49.
- HAYRAN, O., AKSAYAN, S. (1991). "Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu". *Toplum ve Hekim Dergisi*, 6, 16- 17.
- IZGAR, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etkenlere Göre İncelenmesi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- IZGAR, H. (2003). *Endüstri ve Örgütsel Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- KAĞAN, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KARABAY, E. (2014). "Öğrencilerin Seviye Belirleme Sınavı Başarılarını Açıklayan Okul Dışı Değişkenlerin CHAID Analizi İle İncelenmesi". (<http://www.ilkogretim-online.org.tr>), 13(2), 640-659.
- KARATAŞ, S., GÜLEŞ, H. (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- KASS, V.G. (1980). "An Exploratory Technique for Investigating Large Quantities of Categorical Data". *Applied Statistics*, 29(2), 119-127.
- KAYABAŞI, Y. (2008). "Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-211.
- KAYRI, M., BOYSAN, M. (2007). "Araştırmalarda Chaid Analizinin Kullanımı ve Baş Etme Stratejileri ile İlgili Bir Uygulama". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 34, 168-177.
- KAYRI, M., ELKONCA, F., ŞEVGIN, H., CEYHAN, G. (2014). "Ortaokul Öğrencilerinin Fen ve Teknoloji Dersine Yönelik Tutumlarının CHAID Analizi İle İncelenmesi". *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 303-316.
- KIRILMAZ, A.Y., ÇELEN, Ü., SARP, N. (2007). "İlköğretim'de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması". (<http://www.ilkogretim-online.org.tr>), 2(1), 2-9.
- LOCKE, E.(1983). *Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology (ed) Durnette. USA: John Wiley and Sons.
- MARAŞLI, N. (2005). "Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri". *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 27-33.
- MASLACH, C., JACKSON, S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-103.
- MASLACH, C., SCHAUFELLİ, W.B., LEİTER, M.P. (2001). "Job Burnout". *Annu Rev. Psychol.*, 52, 397-422.
- OTACIOĞLU, S.G. (2008). "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- PEHLİVAN, İ. (1998). "İşgören Seçiminde Görüşme Yöntemi ve Öğretmen Seçiminde Kullanılabilecek Görüşme Sorunları". *Eğitim ve Bilim*, 22-109.
- RAYKOV, T., MARCOULİDES, G.A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling-2nd ed*. Lawrence Erlbaum Associates. London: Mahlah- New Jersey, 238.
- REİŞİNGER, Y., TURNER, L. (1999). "Structural Equation Modeling with LISREL: Application in Tourism". *Tourism Management*, 20, 71-88.
- SAĞIR, M., ERCAN, O., DUMAN, A., BİLEN, K. (2014). "Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 277-294.
- SATICI, Ö., AKKUŞ, Z., ALP, A. (2009). "Tıp Fakültesi Öğretim Elemanlarının Teknolojiye İlişkin Tutumlarının CHAID Analizi İle İncelenmesi". *Dicle Tıp Derg/Dicle Med Journal*, 36(4), 267-274.
- SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOSSBRUGGER, H., MÜLLER, H. (2003). "Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of -Fit Measures". *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- SEZGİN, F., KILINÇ, A.C. (2008). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki". *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(3), 103-127.
- SOYER, F., CAN, Y., KALE, F. (2009). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi". *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- ŞAHİN, H., DURSUN, A. (2009). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- ŞAHİN, İ. (2013). "Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri". *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 142-167.
- ŞİŞMAN, M. (2005). *Öğretmenliğe Giriş*. Sekizinci Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TAŞDAN, M., TIRYAKI, E. (2008). "Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması". *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- THOMPSON, D.P., MCNAMARA, J.F., HOYLE, J.R. (1997). "Job Satisfaction in Educational UZGÖREN, N., KARA, H., UZGÖREN, E. (2015). "Yöneticilerde Boyun Eğici Davranış Eğilimlerinin CHAID Analizi İle İncelenmesi: Yönetici Adayı Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma". *EKA V Akademi Dergisi*, 61, 451-461.
- Organizations: A synthesis of Research Findings". *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- TUNACAN, S., ÇETİN, C. (2009). "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma". *M.Ü. Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- TOPLU, N.Y. (2012). *Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- TÖZÜN, M., ÇULHACI, A., ÜNSAL, A. (2008). "Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)". *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(5), 377-384.
- TÜRE, M., TOKATLI, F., KURT, Ü. (2009). "Using Kaplan-Meier Analysis Together with Decision Tree Methods (C&RT, CHAID, QUEST, C4.5 and ID3) in Determining Recurrence-Free Survival of Breast Cancer Patients". *Expert System with Applications*, 36(2), 2017-2026.
- ÜNGÖREN, E., DOĞAN, H. (2010). "Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin CHAID Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 39-52.
- WEISS, R., DAWIS, G., ENGLAND, G., LOFQUIST, L. (1967). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation 22: Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.
- VARIŞ, F. (1973). *Öğretmen Yetiştirme Üzerine*, 50. Yıla Armağan. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- VURAL, B. (2004). *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri*. (Çev. A. Esin, C. Aydın, M.A. Bakır ve E. Gürbüsel). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- YEŞİLYAPRAK, B. (2006). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- YILMAZ, V. (2004). "Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modelleri: Tüketici Şikayetlerine Uygulanması". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 77-90.
- YILMAZ, V., Çelik, E.H., (2013). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama*. Anı Yayıncılık, Yenilenmiş 2. Baskı, 25-238.