

**T.C.**  
**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİMİ BİLİM DALI**

**İSTANBUL İLİ KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİNE BAĞLI**  
**ORTAOKULLARDAGÖREV YAPAN BRANŞ**  
**ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİNBAZI**  
**DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BERTAN AŞIK**

**DANIŞMAN**

**DOÇ. DR. AHMET ESKİCUMALI**

**MAYIS 2017**



**T.C.**  
**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİMİ BİLİM DALI**

**İSTANBUL İLİ KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİNE BAĞLI**  
**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN BRANŞ**  
**ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI**  
**DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BERTAN AŞIK**

**DANIŞMAN**

**DOÇ. DR. AHMET ESKİCUMALI**

**MAYIS 2017**

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

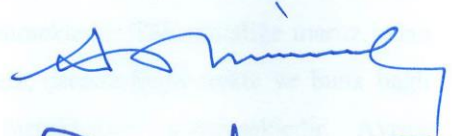


BERTAN AŞIK

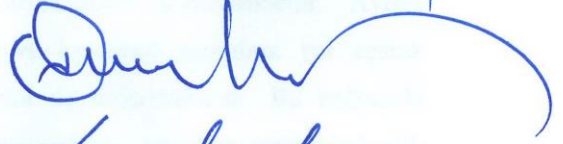
## JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“İstanbul İli Küçükçekmece İlçesine Bağlı Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” başlıklı bu yüksek lisans tezi, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

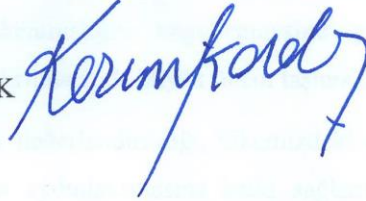
Başkan: Doç. Dr. Ahmet ESKİCUMALI  
(Danışman)



Üye: Doç. Dr. Ömer Faruk TUTKUN



Üye: Yrd. Doç. Dr. Kerim KARABACAK



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

29./5/2017

(İmza)



Doç. Dr. Halil İbrahim SAĞLAM

Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Bu araştırmada ortaokul branş ęretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişliklerinin bazı kişisel ve mesleki değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği saptanmaya çalışılmıştır.

Çağımız getirdiği modern yaşam tarzları ile birlikte aynı zamanda birçok problem de ortaya çıkarmıştır. Günümüzde işyerlerinin veya kurumların insana negatif etkisi olan en dikkat çekici problemlerinden biri de tükenmişlik faktörüdür. Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek alışanlarında oldukça sık rastlanan bir durum olduğundan dolayı, eğitim alanında çalışan kişiler tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından biridir. Tükenmişlik yaşayan birey üzerinde fizyolojik ve psikolojik olumsuz etkiler ortaya çıkar. Eğitimin yapı taşlarından biri olan ęretmenler de tükenmişlikten oldukça olumsuz olarak etkilenmektedir. Tükenmişliğe maruz kalan ęretmenler kendilerini yorgun, bitkin, ümitsiz, çaresiz hissetmekte ve buna bağlı olarak birçok duygusal ve davranışsal bozukluklar göstermektedir. Ayrıca ęretmenlerin tükenmişlikleri çeşitli kişisel ve kurumsal sorunlara yol açarak çalışanlar tarafından verilen hizmetin kalitesini de düşürmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik sendromunu tanımak ve tükenmişliğin engellenmesine yönelik çözümleri ęrenmek, olumsuz sürecin sonlandırılmasında büyük önem taşımaktadır.

Tükenmişlik hakkındaki fikirlerin tartışılarak değerlendirildiği, ülkemizdeki eğitim sisteminin bu alanında yaşanan sorunlarının aydınlatılmasına katkı sağlamasının amaçlandığı bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın problemi, amacı ve öneminin tartışıldığı birinci bölümden sonra; ikinci bölümde, araştırmanın kuramsal erevesi ve bu alanda yapılan ilgili araştırmalara yer verilmektedir. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi sunulmakta; dördüncü bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular verilerek yorumlanmaktadır. Araştırmanın son bölümünde ise araştırma sonuç ve önerilerle tamamlanmaktadır.

Eğitime etki eden her faktör domino etkisi yaratır. Eğer etki eden olumlu ise eğitim sistemi ve eğitim örgütleri üzerinde olumlu sonuçlara yol açar. Ama eğer etki eden olumsuz ise eğitim sistemi ve eğitim örgütleri üzerinde olumsuz sonuçlar doğurur. Ayrıca işlerin daha da karmaşıklaşarak kötüye gitmesine neden olabilir. Ortaya konulan bu araştırmayla eğitim camiasına konuyla ilgili farkındalık kazandırmak ve daha bilinçli eğitim örgütleri oluşturarak her bakımdan daha kaliteli bir eğitim sisteminin oluşmasına biraz da olsa katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırma süresince her türlü yardımı, desteği ve bilimsel katkıyı sağlayan, kıymetli zamanını ayırıp sabırla tezimi Őekillendirmemeyardımcı olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Ahmet ESKİCUMALI' ya sonsuz minnetle teŐekkürlerimi sunarım.

Küçükçekmece ilęesinde araştırmaya katılan ortaokul branş Őęretmenlerine, ęalıŐmalarımıza destek olan okul müdürleri ve müdür yardımcılarına teşekkür ederim.

Son olarak yüksek lisans eğitimim süresince desteğini daima hissettiğim, sabrı ve anlayıŐıyla beni cesaretlendiren, birlikte geğirmemiz gereken vakitten feragat ederek bu tezin bitmesinde bana sonsuz destek sunan sevgili eŐim Ayęa AŞIK'a, hayatım boyunca eğitimime ve akademik ęalıŐmalarıma yürekten desteklerini her anımda hissettiğim değerli aileme ve desteklerini üzerimden esirgemeyen herkese sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

**Bertan AŞIK**

**Mayıs 2017**

## ÖZET

### İSTANBUL İLİ KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİNE BAĞLI ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Aşık, Bertan

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi

Bilim Dalı

Danışman: Doç.Dr. Ahmet ESKİCUMALI

Mayıs,2017.84 +xv Sayfa

Bu araştırmanın amacı, ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ortaya koyarak bazı kişisel ve mesleki değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Bu araştırma mevcut durumu saptamaya yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde 42'si devlet ortaokulu ve 19'u özel ortaokul olmak üzere toplam 61 ortaokulda görev yapan; 1922'si devlet ve 441'i özel toplam 2363 ortaokul branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 268'i devlet 62'si özel toplam 330 ortaokul branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli veriler birinci bölümde demografik bilgi formunun, ikinci bölümde "Maslahc Tükenmişlik Ölçeği"nin yer aldığı bir veri toplama aracı ile elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler kodlanarak bir istatistik programına yüklenmiş ve analiz edilmiştir. Verilerin öncelikle normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. İki kategoriden oluşan değişkenler için nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi, ikiden fazla kategoriden oluşan değişkenler için de Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Ortaokulbranş öğretmenlerinin tükenmişlikleri orta düzeydedir. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşmada ve kişisel başarıda azalmada orta, duygusal tükenmede ise yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlikleri cinsiyet, yaş, eğitim kurumunun türü ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; medeni hal, mesleki



kıdem, eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu yaş, eğitim kurumunun türü ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyet, medeni hal, mesleki kıdem, eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Duygusal tükenme alt boyutu yaş ve eğitim kurumunun türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyet, medeni hal, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kişisel başarıda azalma alt boyutu cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; yaş, medeni hal, eğitim kurumunun türü ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, Tükenmişlik, Ortaokul Öğretmeni.

## ABSTRACT

### THE INVESTIGATION OF BURNOUT LEVELS OF BRANCH TEACHERS WORKING IN SECONDARY SCHOOLS IN KÜÇÜKÇEKMECE DISTRICT OF İSTANBUL PROVINCE IN TERMS OF SOME VARIABLES

Aşık, Bertan

Master Thesis, Department of Educational Science, Department of Educational  
Curriculum and Instruction

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet ESKİCUMALI

May, 2017. xv+84 Pages.

The aim of this research is to investigate the secondary school teachers' level of burnout, and also to determine whether their level of burnout differs in terms of some personal and occupational variables.

This study is a descriptive, quantitative and evaluatory research of the existing status. The population of the research was constituted of 2363 secondary school teachers, 1922 of which is from public school and 441 from private school, who come from 61 secondary schools, 42 of which working for public school and 19 of which for private school, in Küçükçekmece district of İstanbul in 2016-2017 educational years. The sample of this study was composed of 330 secondary school teachers, 268 of which is from public and 62 from private school, who are selected as the samples by the method of "random sampling". The data collection tool was constituted of two parts. In the first part, a demographic form was used. In the second part, "Maslach Burnout Inventory" was used for data collection. Collected data was analyzed via a statistical program. Firstly, to explore whether there is a normal distribution in this data, Kolmogorov-Smirnov Test was used and an abnormal distribution was found. For the variables with two categories, a nonparametric test, called Mann Whitney U test was used and for the variables with more than two categories, Kruskal Wallis H Test was used in this study. In the statistical analyses, .05 significance level was considered.

Burnout level of secondary school teachers has been found at medium level. Also, teachers had medium level on "Depersonalization" subscale and "Personal Accomplishment" subscale and high level on "Emotional Exhaustion" Subscale.

While burnout of secondary school teachers statistically differed according to gender,

age, the type of educational institute and period of service on schools; a significant difference according to marital status, professional seniority, education level and branch variables was not found. Depersonalization subscale showed a significant difference in terms of variables; age, type of school and period of service on schools; however, there has not been found a significant difference according to gender, marital status, professional seniority, education level and branch. Also, according to Emotional Exhaustion subscale, there was a significant difference in terms of age and; the type of educational institute; yet, a significant difference has not been found in terms of gender, marital status, professional seniority, period of service on schools, education level and branch. When it comes to the Personal Accomplishment subscale, it differs according to gender, professional seniority, period of service on schools and education level but no statistically significant difference among the variables; age, marital status, the type of educational institute and branch.

**Keywords:** Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Accomplishment, Burnout, Secondary School Teacher.

# İÇİNDEKİLER

Bildirim .....	iv
Jüri Üyelerinin İmza Sayfası .....	v
Ön Söz .....	vi
Özet .....	viii
Abstract .....	x
İçindekiler .....	xii
Tablolar Listesi .....	xv
I. Bölüm .....	1
Giriş .....	1
1.1. Araştırmanın Problemi .....	5
1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri .....	5
1.2. Araştırmanın Amacı .....	5
1.3. Araştırmanın Önemi .....	6
1.4. Araştırmanın Varsayımları .....	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	8
1.6. Tanımlar .....	8
II. Bölüm .....	9
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar .....	9
2.1. Tükenmişlik .....	9
2.1.1. Tükenmişlik Kavramı .....	9
2.1.2. Tükenmişliğin Boyutları .....	12
2.1.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler .....	15
2.1.3.1. Bireysel Faktörler .....	15
2.1.3.2. Örgütsel Faktörler .....	17

2.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri .....	19
2.1.5. Tükenmişliğin Evreleri .....	21
2.1.6. Tükenmişliğin Sonuçları .....	22
2.1.6.1. Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları.....	23
2.1.6.2. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları .....	23
2.1.7. Tükenmişlik ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	23
2.1.7.1. Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yöntemleri .....	24
2.1.7.2. Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yöntemleri.....	25
2.1.8. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik.....	26
2.2. İlgili Araştırmalar.....	29
2.2.1. Tükenmişlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	29
2.2.2. Tükenmişlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	34
III. Bölüm.....	38
Yöntem.....	38
3.1. Araştırmanın Modeli .....	38
3.2. Evren ve Örneklem .....	38
3.3. Veri Toplama Araçları .....	41
3.3.1. Demografik Bilgiler Formu.....	41
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları .....	41
3.4. Verilerin Toplanması .....	43
3.5. Verilerin Analizi.....	44
IV. Bölüm.....	45
Bulgular ve Yorumlar .....	45
4.1. Katılımcıların Demografik Yapısına İlişkin Değerler.....	45
4.2. Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi .....	47
4.2.1. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri .....	48

4.2.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	49
4.2.3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri .....	50
4.2.4. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri .....	51
4.2.5. Katılımcıların Kurum Türlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri .....	52
4.2.6. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri .....	53
4.2.7. Katılımcıların Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri .....	55
4.2.8. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	57
4.2.9. Katılımcıların Branşlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	58
V. Bölüm.....	60
Sonuçlar, Tartışma ve Öneriler .....	60
5.1. Sonuçlar ve Tartışma.....	60
5.2.Öneriler .....	66
5.2.1.Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	66
5.2.2.Gelecek Araştırmalara Dönük Öneriler .....	67
Kaynakça.....	69
Ekler .....	79
Özgeçmiş ve İletişim Bilgisi .....	84

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Tükenmişlikle Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yolları.....	24
Tablo 2. Tükenmişlikle Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yolları .....	25
Tablo 3. Evren Bilindiğinde Kuramsal Örneklem Büyüklükleri .....	39
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Bilgileri .....	40
Tablo 5. Katılımcıların Demografik Bilgileri .....	46
Tablo 6. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri .....	48
Tablo 7. Katılımcıların Tükenmişlik Alt Boyut Düzeyleri .....	48
Tablo 8. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu .....	49
Tablo 9. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu .....	50
Tablo 10. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu .....	51
Tablo 11. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Kurum Türü Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu .....	52
Tablo 12. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu .....	53
Tablo 13. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu .....	55
Tablo 14. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu .....	57
Tablo 15. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu.....	58

# I. BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusunu meydana getiren problemeve alt problemlere, amacına, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına ve araştırmada yer alan bazı kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Bir davranış değiştirme süreci olarak bilinen ve yaşam boyu devam eden eğitimin planlı- programlı bir şekilde ve belli bir sosyal kurumda yapılması gereği öğretim ve okul kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle okullar eğitim-öğretim süreçleri ile ilgili etkinlikleri yaparak bireyleri en iyi biçimde yetiştirmek sureti ile sağlıklı bir toplumun yaratılmasında önemli rol oynayan kurumlardır. Okullar bu rollerin gereğini ancak kendisini oluşturan öğelerin tam bir uyum içerisinde oldukları düzenle yerine getirebilirler. Sözü edilen bu uyumun sağlanmasında eğitim-öğretim süreçlerinin yönlendiricisi konumundaki öğretmenin ayrı bir yeri vardır (Gürbütürk 2002).

Öğretmenler öğreteceklerinin dışında, hem mesleki olarak hem de bireysel bakımdan kendilerini devamlı günceltutmak durumundadırlar. Bu bağlamda öğretmenlik mesleği geleceğin öğrencilerinin yetiştirilmesi, hızla değişen toplum yapısına ayak uydurması ve değişimi takip edebilen bireylerin eğitilmeleri bakımından meslekler arasında kritik bir öneme sahiptir.

Öğretmenlik, meslek ve alan bilgisinin dışındakendini güncel tutma, fedakârlık ve hoşgörü gibi faktörleri de barındıran bir meslektir. Fakat şuna da dikkat edilmelidir ki öğretmenlik mesleği birtakım stres etkenleri yüzünden, özellikle ruhsalyönden negatif etkilenebilmesi bakımından da oldukça risktaşıyan mesleklerden biridir. Böyle riskler öğretmenlerin sevecenliğini, işini, öğrencilerini ve diğer insanlara karşı bakış açısını kısaca mesleklerinin yükümlülüklerini gerçekleştirmesini negatif yönde etkileyebilir.



İnsanların işleri gereği muhatap oldukları bireylere karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş görmeleri ve kişisel başarı ve yeterlik duygularının azalması biçimiyle meydana gelen tükenmişlik (burnout) durumu, yüz yüze etkileşimgerektiren mesleklerde daha çok görülen bir olgudur (Ergin,1992). İş ortamlarında insanların yaşadıkları ilişkiler zorlaştığında ve bunun sonucunda birtakım işlerin durumların yolunda gitmediği inancıyla ortaya çıkan süreç, modern dünyanın önemli bir sorunuylabizi karşı karşıya getirmektedir. (Gündüz, 2004).

İnsanlarla yakın ve yüz yüze ilişki gerektiren sağlık, hukuk, eğitim gibi çalışma alanlarında özellikle zaman darlığı sonucu oluşan baskının ve iş yükünün fazlalaştığı durumlarda tükenmişlikyaşanma ihtimali yüksektir. Yüz yüze paylaşımı ve etkileşimi gerekli kılanmesleklerin başında öğretmenlik aklı gelmektedir (Gündüz, 2004).

Kalabalık bir öğrenci grubuyla her gün saatlerce beraber olmak, detaylıca yapılacak her davranışı planlamak, bu davranışın ortaya çıkmasını sağlamak, her an her şeydensınıfta haberdar olmak kolay bir iş değildir. Uzun süre oturarak öğrenciler derse ilgi gösteremezler. Öğretmenin ayrı ayrınormal-engelli, erken-geç, kolay-güç öğrenen öğrencilerle ilgilenmesi de gereklidir. Sınıfta karmaşık ve çok yönlü yaşanan bir ilişkidurumu mevcuttur. (Başar, 1999). Çok yüksek oranda insanlarla ilişki kurmak insanların strese olan direncinioldukça düşük düzeye getirmektedir (Russell ve Robert, 1984).

Girgin ve Baysal'a (2005) göre öğretmenin tükenmiş yaşamasının sonucunda meydana gelen problemler maalesef, sadece o bireyi etkilemekle kalmayarak onun dışındakendi yakın çevresine, okula, öğrencilere ve veliyede aksetmektedir. Bunun sonucunda verilmek isteneneğitim-öğretim hizmetlerinin nicelik ve niteliğinde gözle görülür aksaklıklarortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı öğretmenlerde meydana gelen tükenmişlik, sık görülen ve yalnızca öğretmenlerde değil ülkenin eğitim sisteminde de birtakım problemlere neden olan bir durumdur (Yıldız Kırılmaz ve ark. 2003).

Erdemoğlu Şahin'e (2007) göre öğretmenin yükümlülükleri arasında aileleri, çocuklarının eğitim öğretimi ile ilgili olarak yönlendirmek ve nitelikli okul-aile işbirliğini sağlamak da bulunmaktadır. Öğretmen, eğitim öğretim ile ilgili görevlerini yerine getirirkenvelileri, öğrencileri, meslektaşları, okul personeli ve çevresi, yöneticileriile pozitif ilişkiler içinde yer almalıdır. İnsanlarla iş hayatında yüz yüze çalışmak zorunda olan öğretmen daima çok çeşitli ilişkiler kurmakdurumundadır.

Baltaş ve Baltaş'a (2008) göre Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan çalışmaya sonucunda öğretmenlerin yüksek stres düzeyi olan gruplardan biri olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Kelly'e(2002) göre mesleğini heyecanı olmayan, monoton, ilginç olmayan ve rutin olarak gören öğretmenler “durgunluk tükenmişliği” yaşamakta, işlerini yoğun, sürekli artan ve stresli olarak gören öğretmenler “koşuşturma tükenmişliği” yaşamaktadır. İlkinde mesleklerinde kişisel ve mesleki bir gelişme fırsatı olmadığı düşüncesi hâkim iken diğerinde, sayısız roller, çeşitli ve değişen işler karşısında kendini öğrencileri, arkadaşları, ailesi tarafından kuşatılmış olma düşüncesi hâkimdir. Sonuçta her ikisinde de öğretmenlerde, başkalarıyla empati kurmada yoksunluk, öğrencilerine kişiselliği olmayan bir varlıkmiş gibi davranma, kolay sinirlenme, kendi yeterliliklerini sorgulama, mesleğiyle ilgili doyum alamadığı duygusunu yaşama ve hatta ileri düzeyde madde bağımlılığı, aşırı uyuma ve kronik yorgunluk görülmektedir (Akt. İkiz, 2006).

Tükenmişliğin öğretmenlerde meydana gelmesinin, değişik ekonomik ve teknolojik, toplumsal ilerlemelere bağlı olarak eğitim-öğretim çalışmalarının ve felsefesinin değişmesi sonucugörüldüğü söylenebilir. Gündüz'e (2004) göre bu durum, tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin yöneticilere, velilere, öğrencilerine ve sonuçolarak mesleğine ilgisini, idealizmini ve hoşgörüsünü aza indirmekte; işini yaparken iletişim kurduğu bireylere negatif duygular beslemesine yol açmaktadır. Sucuoğlu ve Kuloğlu'na (1996) göre öğretmenlerin ülkemizde, kanunların öngördüğündendaha çok öğrenci ile birlikte olmak mecburiyetinde olmaları, maaşlarının düşük olması, öğretmenlerin atamalarının belli bir plan dâhilinde olmadığı düşünülürse, öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun sık sık meydana gelebileceği düşünülebilir.

Öğrenci duyarsızlığı, öğrenci disiplin problemleri, çokmevcutlu sınıflar ve öğretmenlerdışındaki görevlilerin yardımının az olması, eğitim programları ile öğretim yöntem ve metotlarının sürekli değişmesi, iş arkadaşları arasındaki iletişim bozuklukları, görev sorumluluk duygularının zayıflaması, ölçmenin ve ödev kâğıtlarının sayısının fazla olması, tayinlerin gönülsüz olması, sosyo-coğrafik koşulların yetersizliği, rol çatışması ve karmaşası, öğretmenlerin yakın uzak hedeflerini belirleyememeleri gibi stresler öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır (Baysal 1995).

Tükenmişlik insan yaşamının kalitesini düşüren, iş yaşamını olumsuz etkileyerek iş

veriminin düşmesine neden olan bir sendromdur. Tükenmişlik insanın gerçekçi olmayan beklentileri ile gerçek beklentileri arasındaki uyumsuzluğun çok olması nedeniyle ortaya çıkan bir olgudur.(Özer 1998). Tükenmişlik sendromu birçok etkene bağlı olarak ortaya çıkabilir. Bu etkenler örgütsel veya bireysel olabilir. Bireysel faktörler; her şeyi mükemmel yapma isteği, bireyin olaylara karşı esnek olmaması, kişinin işini isteyerek seçip seçmemesi, yeterlilik algısı, bireyin özel hayatında yaşayabileceği problemler v.b. olarak sıralanabilir. Örgütsel faktörler ise; rol belirsizliği, katı kurallar, rol çatışması, ağır iş yükü, ekonomik durum, iş ile ilgili aşırı beklentiler, örgütsel atmosfer, mesleki kıdem, çalışılan yerleşim yeri, takdir görüp görmeme durumu, örgüt içi çalışma programlarının sürekli değişmesi vb. olarak sıralanabilir (Özcan 2008).

Savicki ve Cooley'e (1982) göre tükenmişlik kelimesinin ön plana çıkması, tükenmişliğin hususen yardım edici meslek alanlarında çalışan insanların tutum ve davranışlarında kayda değer değişikliklerin bir yansıması olduğuna dair kaygıların artmasından olduğu düşünülmektedir. Bu kaygıların merkez noktasını, tükenmişlik yaşanmasının mesleki performansı gerçek anlamda engellemesi oluşturmaktadır (Akt. İkiz, 2006).

Kişilerin tükenmişlik yaşadıklarında bireylerin çok karışık duygular hissettiği, bundan dolayı çeşitliuygu durum bozukluğu ve davranışsal problemler yaşadığı görülmüştür. Özer'e (1998) göre Bu konu kapsamında yapılan çalışmalar, tükenmişliğin bireylerde bitkinlik, uyku bozuklukları, birtakım psikosomatik rahatsızlıklar, işten ayrılma, alkol-sigara kullanımında artış, evlilik yaşantısında problemler, işten soğuma gibi problemlere neden olduğunu bildirmektedir.

Mevcut olan tükenmişliğin öğretmenlik mesleğinde belirlenmesi, değerlendirilmesi ve tükenmişliğe yol açan koşulların ortadan kaldırılması yalnızca öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin ve tükenmişliğe neden olan faktörlerin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Öğretmenlik mesleğinin toplumun gelişmesindeki önemi ve katkısı düşünüldüğünde, öğretmen tükenmişliği ile ilgili yapılan çalışmaların ve bu konuyla ilgili yapılan önerilerin önemi daha iyi bir şekilde anlaşılmaktadır. Ortaokullarda çalışan öğretmenlerde sosyal, psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz durumlara yol açabilen tükenmişliğin düzeyi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

## 1.1.ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Bu araştırmanın problem cümlesi “İstanbul ili Küçükçekmece ilçesine bağlı ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri nedir?” şeklinde ifade edilmektedir.

### 1.1.1.Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırmanın amacı çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1.Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 2.Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
3. Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri medeni hal değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
4. Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri eğitim kurumunun türü değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
5. Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
6. Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
7. Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 8.Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri branş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

## 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini

ortaya koyarak branş, yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, mesleki kıdem, eğitim kurumunun türü ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

### 1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma, eğitim kurumlarının stratejik bir parçasını oluşturan, ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişliğe etki eden değişkenleri belirlemeye yöneliktir.

Birçok farklı meslekte tükenmişlik konusunun önemli sorunlar yarattığı, kişilere hizmet veren mesleklerde sık bir şekilde görüldüğü dikkat çekmektedir. Birçok bireyle yoğun etkileşim içinde olan ortaokul öğretmenlerinin bu durumları göz önünde bulundurulduğunda, gerek örgütsel gerekse kişisel değişkenler sonucu mesleklerinden tükenmişlik yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yaşamasının eğitim ortamına, okul yönetimine, öğretmenlere, öğrenciye, aileye ve topluma yansıyan mühim sonuçları olmaktadır. Bu araştırmanın; ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ve sonuçlarını ortaya koyması, eğitim sistemimizin daha etkin ve verimli olması için alınabilecek önlemlere ışık tutması bakımından katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi ile ilgili olarak yapılan bu çalışma, öğretmenlere mesleki tükenmişlik yaşatan kişisel ve örgütsel faktörlerin belirlenmesi ve bunların ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm önerileri üretilmesi bakımından önem taşımaktadır. Ortaokulda herhangi bir branş öğretmenliğini seçmeyi planlayan kişiler için mesleğin sorunları ve taşıdığı risk etmenleri ile ilgili bilgi vermesi, böylece öğretmenlik mesleğinin sağlıklı gelişmesi, öğretmenlerin kendi alanlarında sağlıklı hizmet vermeleri bakımından önem taşımaktadır.

Öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamasının, öğrenciye sunulan hizmetlerin aksaması ve öğretmenin kişisel sağlığının bozulması gibi eğitim süreci ve birey üzerinde negatif bir etkisi vardır. Özellikle ortaokul kurumlarında verilen eğitim kalitesi daha sonraki eğitim kurumlarının kalitesini de doğrudan etkileyeceğinden ortaokul kurumlarındaki örgüt çıktılarının yüksek kalitede olması önemlidir. Bununla

birlikte bu araştırmanın, tükenmişlik konusunda araştırma yapan bilim insanlarına da önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Tükenmişlik düzeyi yüksek olan ortaokul öğretmenlerinin öğrencilerimizde ve toplumumuzda telafisi çok zor olan zararlar meydana getirmesi aşikârdır. Tükenmişlik düzeyleri artan öğretmenlerin mesleki performanslarının da artacağı beklentisi çalıştıkları eğitim örgütlerindeki başarı sorunlarının ve değişik diğer sorunların çözümünde etkili olacaktır. Bu yüzden araştırma ayrı bir önem taşımaktadır. Araştırma sonucunda ortaya çıkanlar konu ile ilgilenen diğer araştırmacılara da tükenmişlik ve tükenmişliğe etki eden değişkenlerle ilişkisi bakımından da önemli çıkarımlar oluşturacaktır.

Bu araştırmanın ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri değerlendirilerek bu duruma farkındalık yaratacağı, alınması gereken önlemler noktasında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi ortaokullarında görev yapan yöneticilere, öğretmenlere ve diğer ilgililere önemli bilgiler aktaracağı, bu bilgilerin konuya ilgi duyan herkese fayda sağlayacağı ve gelecekte yapılabilecek başka araştırmalara da katkı sağlayabileceği beklenmektedir.

#### **1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI**

Araştırmada;

1. Örneklem grubunun uygulanan ölçek formlarını doğru ve tarafsız olarak cevapladıkları,
2. Belirlenen araştırma yöntemiyle ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ortaya çıkarabilecek bilgilerin toplandığı,
3. Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nicelikte ve nitelikte olduğu, temel varsayımlarından hareket edilmiştir.

## 1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma;

1. 2016 – 2017 eğitim öğretim yılında, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde devlet ortaokullarında ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenler,
2. Ortaya konan problemle ilgili yapılan literatür taraması,
3. Kullanılan veri toplama araçları ve öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevaplar,
4. Ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular ve ölçme araçlarının örnekleme dair ölçtüğü kapsam ile sınırlıdır.

## 1.6. TANIMLAR

**Tükenmişlik:** Maslach ve Jackson tükenmişliği; “insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yaptığı işe hayata ve insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom” olarak tanımlamışlardır (Çam,1992: 155-160).

**Duygusal Tükenme:** Kişinin yaptığı iş nedeni ile aşırı yüklenilme, tükenilmiş olma duyguları olarak tanımlanır (Tümkiye, 1996; Ergin ve Çam 1992).

**Duyarsızlaşma:** Kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların özgür birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun bir biçimde davranmalarını tanımlar (Çam 1992: 155-160).

**Kişisel Başarı:** Çabaların olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı ve sorunların başarı ile üstesinden gelememe durumunu ifade eder (Tümkiye, 1996; Ergin ve Çam 1992).

**Stres:** Kişide, sıkıntı yapan olaylar karşısında yaşanan bir tepki süreci, olağan üstü talepler, sınırlamalar veya yüz yüze gelindiğinde birey tarafından yaşanan bir gerilim durumudur (Demirtaş ve Güneş, 2002).

## II. BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. TÜKENMİŞLİK

Bu bölümde tükenmişlik kavramına, tükenmişliğin boyutlarına, tükenmişliğe etki eden faktörlere, tükenmişliğin belirtilerine, tükenmişliğin evrelerine, tükenmişliğin sonuçlarına, tükenmişlik ile başa çıkma yollarına ve öğretmenlerde tükenmişliğe ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

##### 2.1.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik (burnout) kavramı, ilk olarak 1970’li yıllarda Amerika’da, hizmet sektöründe çalışan insanların yaşadıkları bunalımı ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Tükenmişlik kavramına ilişkin ilk kabul gören ve literatüre girmesini sağlayan tanımı 1974 yılında Herbert Freudenberger, “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde yapmıştır (Freudenberger, 1974:159)

İlk defa tanımının yapılmasından beri tükenmişlik kavramının çeşitli çalışma alanları ile ilişkili olarak, konu üzerine birçok çalışmalar yapılmış ve tanımlar çeşitlendirilmiştir. Bazı tanımlar şunlardır:

Cherniss (1980: 5) tükenmişliği “işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, çalışanların davranış ve alışkanlıklarını olumsuz etkileyen bir süreç” olarak tanımlamıştır. Cherniss’e göre iş stresine cevap olarak güdüsel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir baskı olan tükenmişlik, geçici bir yorgunluk veya zorlanma değil, bireyin işinden soğuması



ile sonuçlanan kalıcı bir durumdur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Shirom (1989: 25-48) tükenmişliği “bireysel düzeyde olumsuz duygusal yaşantıyı kapsayan kronik ve sürekli yaşanan bir duygusal bunalım” olarak kabul etmektedir.

Yaşanan tükenme ile normal günlük olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve karamsarlık oluşmaya, enerji tükenmeye başlar. Bu görüşe göre, tükenmişlik değişimi imkânsız görünen durumların insan ruhuna çizdiklerinin birikimi ile oluşan bir durumdur (Çam, 1992: 155-160).

Edelwich (1980: 14) tükenmişliği; “başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak; idealizm, enerji ve amaçta görülen ve sürekli olarak artan bir kayıp” şeklinde tanımlamıştır. Tanımda yer alan “çalışma koşulları” kapsamında; yetersiz eğitim, müşteri yoğunluğu, uzun mesai saatleri, düşük ücret, yapılan işten memnun olmayan müşterilerle uğraşma, bürokratik ya da politik zorlamalar / sınırlamalar, kişisel idealler ve istekler ile ulaşılan nokta arasındaki uçurum gibi etmenler sayılabilmektedir (Sürgevil, 2005:2).

Suran ve Sheridan (1985: 742) ise Edelwich’e benzer bir bakış açısı ile tükenmişliği; “kişisel idealler ve istekler ile çalışma koşullarındaki bozulmanın etkileşimi” olarak tanımlamışlardır.

Pines’a göre, tükenmişliği ortaya çıkaran temel neden, insanların yaşamlarının anlamlı, yaptıkları işlerin faydalı ve önemli olduğuna inanma ihtiyaçlarıdır (Pines, 2002: 103-109; Pines ve Aronson, 1988: 11).

Farber (2000: 589-594) tükenmişlik tanımını günümüzün çalışma koşullarını açıklayıcı bir şekilde yapmıştır. Ona göre tükenmişlik; başkalarının isteklerini karşılama konusunda baskı, yoğun rekabet, para kazanma hırsı ve hak edilen şeylere ulaşamama hissinden oluşmaktadır (Scott, 2001).

Tükenmişlik; bireyin sahip olduğu değerlerde, itibar ve maneviyatta meydana gelen bir aşınmayı temsil etmektedir. En yalın haliyle tükenmişlik, insan ruhunun çöküşüdür. Diğer yandan tükenmişlik; yavaş ve sürekli olarak gelişen, insanı kurtuluşu zor bir girdabın içine sürükleyen bir hastalıktır (Maslach ve Leiter, 1997: 17).

Cumming ve Nall tükenmişliği, “psikolojik danışmanlık yetersizliği” (Cumming ve Nall, 1983:229) olarak tanımlamışlardır.

Cardinell(1981)'in tanımına göre ise tükenmişlik, “insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizidir”. Bu bağlamda çalışma alanında yapılan çok sayıda araştırmanın, birçok insanın otuz beş ve elli yaşları arasında yaşamak zorunda olduğu, kariyer ve statü kazanma isteği başta olmak üzere, sosyal içerikli bazı problemler nedeniyle bunalıma girdiğini ortaya koyduğunu ifade etmiştir ( Izgar, 2001:147).

Türk Dil Kurumu'nun Güncel Türkçe Sözlüğünde tükenmişlik; “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Veninga ve Spradley ise tükenmişliği; iş stresinin getirdiği, giderilemeyen ve psikolojinin giderek zayıflaması ile sonuçlanan durum, tükenen enerji ve duygusal tükenme, hastalıklara karşı direncin düşmesi, kişiler arası ilişkilerde artan duyarsızlaşma, artan tatminsizlik ve karamsarlık, artan devamsızlık ve iş verimsizliği sendromu olarak tanımlamaktadırlar ( Veninga ve Spradley, 1981:86)

Tükenmişlik, başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan iş görenlerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen; idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıptır (Özgen, 2007: 117).

Tükenmişlik konusunda yapılan tanımlamalar, her ne kadar farklı yönlere odaklansa da ve ortak bir tanım üzerinde görüş birliğine varılmış olmasa da (Maslach, Schaufeli ve Leiter; 2001: 402) birçok araştırmacı tükenmişliğin, “beklentiler, tutumlar, güdüler ve duyguları içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, “içsel bir psikolojik deneyim” olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır (Hock, 1988: 168; Tümkaya, 1999; Ağaoğlu, vd., 2004; Taşğın, 2004; Pines ve Aranson, 1988; Gökçakan ve Özer, 1999). Ancak günümüzde; tükenmişliğin grup düzeyindeki çalışmalarda da görülebileceğine yönelik bulgulara ulaşılmış araştırmalar da bulunmaktadır (Garman, Corrigan ve Morris, 2002: 235).

Warnath ve Shelton ise tükenmişliğin sonuçlarından yola çıkarak daha farklı bir bakış açısı geliştirmiş ve tükenmişliği “işe bağlılığın kaybı” olarak tanımlamışlardır. Berkeley Planning Associate ise tükenmişliğin tanımını “müşterilerden, iş arkadaşlarından, işten ve çalışılan kurumdaki uzaklaşma, soğuma” olarak yapmaktadır (Perlman ve Hartman, 1982: 284).

Tükenmişliğin kavramlaştırılması çalışmaları içerisinde Perlman ve Hartman'ın tanımı önemli bir yere sahiptir. Pearlman ve Hartman 1982 yılına kadar yapılmış

tükenmişlik tanımlamalarından yola çıkarak, bu konuda “çoklu kavramlaştırma” yapmışlardır. Bu kavramlaştırma şu tanımları içermektedir (Perlman ve Hartman, 1982):

- Başarısızlık, yorgunluk ve duygusal olarak tükenme,
- Yaratıcılığı yitirme,
- İşe bağlılığı yitirme,
- Müşterilere, çalışma arkadaşlarına, işe ve kuruma karşı yabancılaşma,
- Kronik strese verilen bir tepki,
- Genellikle rahatsız edici fiziksel ve duygusal belirtilerle ilişkili olarak, bireyin kendisine ve müşterilerine yönelik uygun olmayan davranışlar sergilemesi.

Günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, aynı zamanda kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)’ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach’ın tükenmişlik tanımı “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom” şeklindedir (Maslach ve Jackson, 1981). Daha yalın bir ifadeyle Maslach tükenmişliği “İş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” olarak tanımlamıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399).

### **2.1.2. Tükenmişliğin Boyutları**

Maslach ve Jackson tükenmişliği, insanlara hizmet sunan meslek gruplarında çalışan bireylerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma duygularında belirgin artış, kişisel başarı duygularında ise belirgin bir düşüş olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca, araştırmacıların yapmış olduğu tükenmişlik tanımı ele alındığında tükenmenin duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı (personal accomplishment) olmak üzere üç bileşenin olduğu görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1982; 1993; Akt: Salanova ve ark., 2005). Maslach ve Jackson (1986) tükenmişlik probleminin aniden meydana gelen bir

durum olmadığını belirtmektedirler. İş yerinde yaşanan uzun dönemli ve yoğun stresin zaman geçtikçe kendini tükenmişlik ile gösterdiğini belirtmişlerdir. Bununla beraber tükenmeyi üç alt boyuta ayırarak açıklamaya çalışmışlardır. Aşağıda tükenmişliğin alt boyutlarının açıklamalarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir (Akt: Iacovides ve ark., 2003).

*Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)*: Duygusal tükenme, çalışanın zamana bağlı olarak işe yönelik enerjisinin azalması ve duygusal kaynaklarının tükenmesidir (Maslach ve Jackson, 1981). Hizmetin doğrudan insanlara sunulduğu meslek gruplarında müşteri ya da hizmet alıcılarının duygusal talepleri çalışanın duygusal kapasitesini zamanla tükenmesine neden olabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Özmen'e (2001) göre duygusal tükenme, bireylerarası oluşan empatinin azalması, kişisel başarıdaki azalma duygusunun belirgin hale gelmesi ve işyaşamıyla alakalı stresin çoğu zaman hissedilmesi olarak tanımlanmış, bununla birlikte durum, kişinin iş hayatındaki strese neden olan faktörlerle mücadele edememesi şeklinde açıklanmıştır.

Tükenmişliğin ilk boyutu olan bu aşama, tükenmişlik sürecinin başlangıcı olan ilk basamak olarak ifade edilmekte ve müdahale için önemli bir aşama olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca duygusal tükenme durumuna yakalananlar yeni bir güne başlamak için kendilerini enerjiden yoksun hissetmektedirler. Bireylerin duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir; ortaya çıkan bu boşluğu giderebilmek için bireyler kaynak bulmakta zorlanmaktadır (Babaoğlan, 2006).

Tükenmişliğin stres boyutunu oluşturan duygusal tükenme sürecinde, insanlar işleri ile olan ilişkilerinin kritik yönlerini ortaya koymakta başarısız kalmaktadırlar. Aşırı iş yükü sebebi ile duygusal tükenme yaşayan bireyler, bunun üstesinden gelebilmek için kendilerini işlerinden duygusal ve bilişsel olarak uzakta tutmalarını sağlayacak davranışlara başvurabilmektedirler. Bunun sonunda da çalışanların iş kapasiteleri azalmakta ve hizmet verdikleri kişilerin gereksinimlerini karşılama hevesleri tükenmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 397-422).

*Duyarsızlaşma (Depersonalization)*: İlk aşamada duygusal tükenme yaşayan bir kimse, iş ve çalışma ortamı ile ilgilenen gücü kendinde bulamamaktadır. Böylelikle de çalışan, kendini koruma eğilimi göstermektedir. Bunun için de kendini diğer çalışanlardan izole ederek, amacını gerçekleştirmektedir (Iacovides, ve ark., 2003). Duyarsızlaşma boyutu aynı zamanda çalışanlara, işe ya da müşterilere karşı

olumsuz, hissiz ya da alaycı tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Bu aşama etkili olmayan bir aşama şeklinde kabul edilmekte ve kalıcı olmadığı açıklanmaktadır. Fakat bu aşamadan sonra son ve üçüncü aşama olan kişisel başarısızlık boyutuna geçildiği belirtilmektedir (Iacovides, ve ark., 2003).

Duyarsızlaşma, duygusal tükenmeye karşı gösterilen ilk reaksiyondur. Bireylerde duyarsızlaşma hissi başladığında, işlerine ve işleri ile ilgili diğer bireylere karşı uzak durma ve soğuk davranma hissi gelişir. Bu umursamaz duygular ve insanlara birer nesneymiş gibi davranma duyguları çalışanların, hizmet verdikleri kişilerin başlarına gelen olayları, belaları hak ettiklerini düşünmelerine bile sebep olabilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların işteki katılımları en düşük seviyeye düşmekte ve hatta ideallerinden bile vazgeçebilmektedirler. Duyarsızlaşmanın gözle görülür imareleri daha alaycı ve soğuk bir dilin kullanılması ile işte verilen daha uzun soluklu molalardır (Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach ve Leiter, 1997; Akt:Aydoğan, 2008, Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

*Kişisel Başarı (Personal Accomplishment)*: Tükenmişlik sendromunun bu boyutunda kişi artık kendisine yönelik olumsuz tutumlar geliştirmeye başlamakta ve kendine yönelik olumsuz değerlendirmeler yapmaktadır. Kişisel başarı boyutu aynı zamanda bir öz- değerlendirme süreci olarak da ele alınmaktadır (Maslach ve Schaufeli, 2001). Ancak bu öz-değerlendirmenin olumsuz yönde olduğu söylenebilir (Maslach ve Jackson, 1981). Çünkü bu aşamada kişi mesleki yeterliklerinin azaldığını, üretkenliğinde belirgin bir düşüşün ortaya çıktığını, düşük bir moral-motivasyon içinde olduğunu ve iş yerinde artan taleplere karşı yeterli olamadığını fark edebilmektedir. Ayrıca bu boyut duygusal tükenme ve duyarsızlaşma sürecinin bileşimi ile kişiyi işinden uzaklaştırmakta ve böylelikle bireyin işine yönelik kişisel başarısında belirgin bir düşüş gözlenmektedir (Schwarzer ve Hallum, 2008).

Tükenmişliğin boyutlarının birbirinden farkını bilmek büyük önem taşımaktadır. Tükenmişlik konusu ile ilgili çalışmalar boyutların üçünün de değişik nedenlerle meydana geldiğini ve değişik sonuçlar ortaya çıkardığını göstermiştir (Lee ve Ashforth, 1993). Buna göre duygusal tükenme, negatif çalışma şartları, manevi istekler ve işle alakalı fazla yüklenmegibi gereksinimlerden ortaya çıkarken; duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma çoğu zamansosyal destek, otorite, geri besleme ve performans değerlendirme gibi işten kaynaklanan eksiklikler yüzünden ortaya çıkmaktadır (Demerouti, vd., 2000). Başka bir taraftan Schaufeli ve Enzmann

1998'e göre duygusal tükenme, işe devamsızlık yapmaya yol açarken, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma işten ayrılmaların ve müşteri memnuniyetsizliğinin temel etkeni olarak meydana gelmektedir.

### **2.1.3.Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler**

Tükenmişlik iş yaşamının çok önemli problemlerinden biridir ve tükenmişliğin ortaya çıkmasına etki eden pek çok faktör vardır. Bu faktörlerin bazıları bireysel sebeplerle, bazıları ise örgütsel sebeplerle meydana gelmektedir.

#### **2.1.3.1.Bireysel faktörler**

Bireysel faktörler, örgüt içerisindeki kişilerden kaynaklanan ve tükenmeye neden olan özelliklerdir. Diğer yandan bu faktörler, örgütsel özelliklerin bireyler üzerindeki etkisini de pozitif veya negatif yönde etkilemektedir. Çalışanların kişilik yapılarının, tükenmişlik yaşama olasılıkları üzerinde önemli etkisi vardır. Kişilik yapısı açısından idealist, mükemmeliyetçi, amaç odaklı, mücadeleci, rekabetten hoşlanan, kaybetmeyi sevmeyen, çevrelerine karşı öfkeli ve saldırgan davranışlar sergileyen, eleştirici, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayretinde olan, sözüne sadık, sorumluluk sahibi, kişisel çıkarlarını her şeyden üstün tutan, hızlı hareket eden ve hızlı konuşan bireyler, hayatlarını şans ve kader gibi dışsal faktörlerin yönettiğini düşünenler, karşılanması zor beklentileri olan, öz yeterliliğe sahip olmayan bireyler ve empati kuramayan bireyler daha fazla tükenme riski altındadırlar (Ardıç ve Polatçı, 2009:2).

Bireylerin kişilik yapılarının da tükenmişlik sendromu yaşama olasılıkları üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Kişilik yapısının kesin bir tanımı olmamakla birlikte uzman araştırmacılar kişiliği A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak iki ana başlıkta inceleyebilenin mümkün olduğunu açıklamışlardır. A tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler; idealist, mükemmeliyetçi, daha başarılı olabilmek için saldırgan davranan, gerektiğinde diğer bireylere zıt fikirler üretip, üzerlerine gidebilen, kaybetmeyi sevmeyen, öfkeli ve saldırgan kişilerdir. B tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler ise A tipi kişilik yapısına sahip olan bireylerin tam tersine, mükemmeliyetçi olmayan, başkaları ile rekabetten kaçınan, sakin, sorumluluk duyguları fazla gelişmemiş, hayatı fazla ciddiye almayan, hoşgörü ve tolerans düzeyleri yüksek kişilerdir ( Eren, 2006:235-236).

Yapılan çalışmalarda nevrozizm ve içedönüklük tükenmişliğin üç boyutu ile de ilişkilendirilmiştir. Buna göre içedönük bireyler daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Kişiliğin diğer boyutları açısından bakıldığında, duygusal tükenmişlik sorumluluk ve uyumluluk ile duyarsızlaşma uyumluluk ile kişisel başarıda düşme hissi ise sorumluluk ile ilişkili bulunmuştur. Uyumluluk düzeyi düşük bireyler güvensiz ve içedönük bir tutum sergilediklerinden duyarsızlaşmayı daha kolay yaşamaktadırlar (Cano-Garcia ve diğ., 2005:929-938).

Empati konusundaki çalışmalarıyla tanınan Carl Rogers' ın (1975) empati tanımı; "bir kişinin kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakması, o kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlaması, hissetmesi ve bu durumu ona iletmesi sürecine verilen ad" şeklinde olmuştur. Empati kurmak kişisel manada tükenmişliğin başka bir boyutunu da etkilemektedir.

Başkabir taraftan kişilerin aldıkları eğitim seviyesi tükenmişlikte etkili olan bir diğer nedendir.Çalışmaların çoğunda eğitim düzeyi yükseldikçe tükenmişlik ile mücadele etme ve başa çıkma gücü yükseleceği tahmin edilirken, sonuçlara bakıldığında eğitim düzeyi yükseldikçe tükenmişliğin de yükseldiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre eğitim düzeyi yükseldikçe stres yaratan durum ve sorumluluklarla karşılaşılma ihtimalinin de yükselmesi göz önünde tutulmuştur (Maslach ve diğ.,2001:397-422).

Tükenmişliğe etki yapan sosyal etkenler incelendiğinde önemli belirleyicilerin başındasosyal destek ve aile yapısının olduğu bilinmektedir. Çalışma arkadaşları ve dostları ile problemleri paylaşarak çözüme götüren etkileşimde bulunmak,sağlıklı ve aktif bir aile yapısına sahip olmak, tükenmişlikdüzeyini azaltmada oldukça etkili görülmektedir. (Torun, 1997:4349).

Bununla birlikte demografik niteliklerdeki farklılıklar da tükenmişlik üzerinde önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bazı araştırmacılar cinsiyet yönünden bakıldığında; kadın ve erkekler arasında tükenmişlik düzeyleri açısından bir fark olmadığı sonucuna ulaşırken, Ergin'e göre, kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan içgüdüleri sebebiyle karşısındaki olayları ve insanları daha fazla gözetmeleri ve önem göstermeleri bakımından daha çok etkilendikleri sonucu görülmektedir (Ergin, 1992:146).

Tükenmişlik yaş bakımından incelendiğinde, daha genç olanların 30 - 40 yaşında çalışanlara göre tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğu, medeni durum

bakımından, bekâr erkeklerin evli olanlara kıyasla tükenme risklerinin daha çok olduğu fakat boşanmış erkeklerin tükenme risklerinin bekâr erkeklere oranla daha çok olduğu görülmüştür.(Maslach ve diğ.,2001:397-422).

### **2.1.3.2.Örgütsel faktörler**

Tükenmişlik kavramının tanımının ilk olarak yapıldığı zamanlarda, tükenmişlik daha çok kişisel niteliklerden doğan bir problem olarak görülmüştür. Bu görüşe göre, problem kişidedir ve çözüm kişinin problemlerini yok etmek veya kişiden kurtulmaktır. Ancak ileriki zamanlarda yapılan araştırmalarda tükenmişliğin yalnızca kişiye özgü bir problem olmadığı anlaşılmıştır(Ardıç ve Polatçı, 2009:2).

Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörlere ilişkin yapılan araştırmalarda Maslach ve Leitter 1997 yılında; çalışan ile örgütün arasındaki uyum ve uyumsuzluğu formülize eden bir modele dikkat çekmişlerdir. Bu araştırmada, çalışan ile örgüt arasındaki uyumsuzluk ne kadar çok ise tükenmişlik seviyesi de o kadar yükselmektedir. Yine bu modele göre tükenmişliğe nedenolan örgütsel faktörler genel anlamda; iş yükü, kontrol, ödülleri, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları ile tanımlanabilir (Maslach ve Leitter, 1997:37).

**İş Yükü:**Çalışma hayatının temel alanlarından biri olan iş yükü “belirli bir zamanda, belirli kalitede yapılması gereken iş miktarı” şeklinde tanımlanabilir. İş yükü örgüt bakımından verimliliği, kişi bakımından ise işi yapmak için kaybedilen zaman ve enerjii ifade etmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 38). İş yükünün aşırı veya az olmasının tükenmişlik üzerinde etkisi vardır. Aşırı iş yüküne sahip birey işini yaparken bitkin düşecek, çalışma isteği ve kapasitesi düşecek, kendisini başarısız hissedecek, işten aldığı keyif azalacak ve tükenmeye maruz kalacaktır. Bu tip bir durumda kişiler yoğun iş taleplerinin arasında kalıp tükenirler ve kendilerine gelip, enerjilerini toplayacak zamanı bulamazlar (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Kişinin iş yükünün az olmasında ise, işte harcanılan boş zaman miktarı artacak ve dolayısıyla işten alınan keyif ve çalışma isteği düşecek, zamanla kullanılmayan beceri ve yetenekler körelecek, işe karşı sorumsuzluklar artacak, birey kendisini değersiz ve işe yaramaz hissedecektir. Bu durumun sonunda da yine birey tükenmişliğe maruz kalacaktır.

Sonuç olarak çalışanların tamamlamaya çalıştıkları iş yükü, ideal miktarın üzerinde



veya altında ise iş yükünden ortaya çıkan bir problemden bahsetmek olasıdır (Özkalp ve Kirel, 2001: 435). Maslach ve Leiter (1997)'in oluşturduğu modelde hedef kişi ile iş yükü düzeyinin uyumlaştırılmasıdır. Akut yorgunluğun krize ve sonucunda da tükenmeye dönüşmemesi için kişi kendisine iş yerinde ve evde huzurlu bir ortamda bulunmak için fırsatlar yaratmalıdır. (Maslach ve Leiter, 2005:112).

**Kontrol:** İş yerinde kişisel kontrolün önemi birçok teori ile tespit edilmiştir. Yapılan tükenmişlik araştırmalarında insanların yaşadığı rol çatışmalarının büyük bir kontrol sorununa dönüştüğü ve bunun da tükenme boyutuyla arasında güçlü bir ilişki ortaya çıkardığı bulunmuştur (Maslach ve Leiter, 2005:78). Özellikle örgütteki kararlara ve işleyişe aktif olarak katılamamak ve işin yapılış aşamasında karar verme yetkisine sahip olmamak, kişinin işinden uzaklaşıp performansının azalmasına yol açmaktadır (Leiter, 2003:4).

**Ödüller:** Çalışma yaşamındaki, kurumsal, sosyal veya finansal ödüllendirmenin yetersizliği kişilerin sosyal güvenlik bakımından negatif duygulara kapılmasına neden olmaktadır (Maslach ve Leiter, 2005:81). Kişi ile ödüllendirme arasındaki uyumun sonucunda ise, kişi örgüte yapmış olduğu hizmetlerin karşılığında ödüllendirildiğinde takdir edildiğini anlayarak, kendisinin örgüt bakımından anlamlı ve önemli olduğu hissiyle tatmin olur (Leiter, 2003:5).

**Aidiyet:** İnsanlar sosyal bir varlık olmaları sebebiyle, bir topluluğa ait olma ve diğer insanlarla yakın ilişki kurma ihtiyacı duyarlar (Silah, 2005: 429). Ait olma ve sevgi ihtiyaçları Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde üçüncü sırada yer almaktadır. Bu ihtiyaç, bir gruba mensup olma, kabul ve takdir edilme, başkaları tarafından sevilme, sevme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal isteklerle ilgilidir. Bu tür gereksinimlerin tatmin edilmesi, bireyin sosyal yönden belirli bir doyuma ulaşmasını ve çalışma güdüsünün yükselmesini sağlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 52). Aidiyet bakımından uyumsuzluk yaşayan kişi kendisini örgüt içerisinde soyutlanmış zanneder, yalnızlık çeker ve iş arkadaşlarıyla çatışma içerisine girer (Leiter, 2003:5).

**Adalet:** Adalet iş yerinde alınan kararların ne derece eşit ve adil olarak algılandığının ölçütüdür (Maslach ve Leiter, 2005:82). Anlaşmazlıklarda tarafların kendilerini savunmalarında eşitsizlik veya taraf olma, üst düzey yöneticilerin terfi ve kariyer planlamalarını doğru ve eşit yapmamaları, iş yükünün paylaşılmasındaki eşitsizlikler, taraf olma, örgüt içi adaletsizliğe sebep olur. (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:397).

Değerler: Değer, en yalın haliyle, “hangi tür davranışların iyi, doğru ve arzulanan olduğunu belirten, paylaşılan ölçüt veya fikirler” olarak tanımlanabilir (Özkalp ve Kirel, 2001: 123). Değerler çalışanlar açısından paranın dışında, örgüte faydalı olmak amaçlı motivasyonu güçlendirirken, örgüt idealleri için çalışmayı da beraberinde getirir. Çalışan örgüt misyon ve vizyonunu benimseyerek üst düzey performans gösterebilir (Maslach ve Leitter, 2005:82). Tükenmişlik ise kişinin tüm bu çabalarına rağmen örgütün kendisine gerekli değeri vermediği davranışlar karşısında meydana gelir.

Bu altı ana başlık dışında tükenmişliğe nedenolan örgütsel etkenleri şu şekilde sıralamak mümkündür; Kararlara katılmama, örgütsel çatışma, uzun çalışma saatleri, sosyal güvencenin olmaması, olumsuz fiziki ortam, rol çatışması ve belirsizliği, kariyer imkânlarının eksikliği, iş akışının ve standardizasyonunun eksikliği, başarısız liderlik, iş güvenliğinin olmaması, örgütsel iletişimsizlik ve mobbing. (Ardıç ve Polatçı, 2009:3).

#### **2.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri**

Tükenmişlik en basit haliyle kişinin, hizmet götürmek durumunda olduğu kişilere karşı ilgi ve duygu yitimine uğramasını, profesyonel hizmet adamı olarak kendisi ile ilgili negatif bir tutum içerisine girmesini ve işe karşı olumsuz tutum geliştirmesini içermektedir (Cherniss, 1980; Maslach ve Jackson 1981). Tükenmişlik birden bire meydana gelen bir durum değildir, tersinesince ve yavaş oluşmaktadır.

Günümüzün karmaşık ve yoğun iş dünyasında tükenmişlik yalnızca küçük sinyaller vererek ortaya çıkmaktadır. Potter (1995:1) tükenmişliğin uyarı sinyallerini;

- Engellenmişlik hissi,
- Duygusal patlamalar,
- Rahatsız edilmeme isteği,
- Yabancılaşma duygusu,
- Düşük performans,
- İlaç ve alkol kullanımında artış olarak sıralamıştır.

Bu sinyaller fark edilmez ve gereken önlemler alınmazsa artarak devam eder ve

sonunda kronik hastalıklar, işi bırakma eğilimive hatta bireyin tüm hayatını etkileyen problemler oluşturabilir. Potter (1995: 1) iş yerinde tükenmişlik yaşayan bireylerin çok azının özel hayatının yolunda gittiğine dikkat çekmektedir.

Tümkiye (1996)'ya göre tükenmişlik, duygularla ve davranışlarla ilgili imarelerde daha önce meydana gelmekteve ani öfke patlamaları, devamlı kızgınlık,yalnızlık, çaresizlik ve yardımsızlık en sık dile getirilen şikâyetler olarak görülmektedir.

Izgar (2001), bu belirtileri; yapılan çalışmalara ve literatüre dayanarak fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olmak üzere üç grupta sınıflandırmıştır.

#### *Fiziksel Belirtiler*

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Sık sık baş ağrısı
- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü
- Uyuşukluk
- Kilo kaybı
- Genel ağrı ve sızılar
- Yüksek kolesterol
- Koroner kalp rahatsızlığı insidansının artışı
- Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler

#### *Davranışsal Belirtiler*

- Çabuk öfkelenme
- İşe gitmek istemeyiş, hatta nefret etme
- Birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama
- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler
- İlaç (özellikle trankilizan), alkol, tütün v.b. alma eğilimi ya da alımında artma
- Öz-saygı ve öz-güvende azalma

- Evlilik, aile çatışmaları ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma
- İzolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı
- Teslimiyet, güncellik, suçluluk, içlerlemişlik
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü
- Unutkanlık, hareketli olmayış
- Yansıtma
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma
- Örgütlemeye yetersizlik
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma
- Kuruma yönelik ilginin kaybı
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
- Başarısızlık hissi
- Çalışmaya yönelmede direniş
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma

#### *Psikolojik Belirtiler*

- Aile sorunları
- Uyku düzensizliği
- Depresyon
- Psikolojik Hastalıklar

Aile sorunları biçiminde meydana gelen imareleri ise eşini ve çocuklarını suistimal etme, belli olmayan sebeplerle evde bulunmama, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi yaşama ve cinsel fonksiyonlarda anormallikler olarak düşünülebilir.

#### **2.1.5. Tükenmişliğin Evreleri**

Kaçmaz(2005), tükenmişlik sürecini gerçekte tükenmenin bireyin bir evreden

diğerine geçtiği kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgu olduğunu belirtmiştir ve tükenmişliği dört evre ile tanımlamıştır. Bu evreler:

**Şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm):** Bu evrede yüksek bir beklenti, enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentiler sergilenmektedir. Kişi için mesleği her şeyin önündedir, uykusuzluğa, gergin çalışma ortamlarına, kendine ve yaşamın diğer yönlerine zamanını ve enerjisini ayıramayışına karşı üstün bir uyum sağlama çabasındadır.

**Durağanlaşma Evresi (Stagnation):** Bu evrede artık istek ve beklentilerde bir azalma olur. Mesleğini uygularken karşılaştığı güçlüklerden, daha önce umursamadığı ya da yok saydığı bazı noktalardan giderek rahatsız olmaya başlamıştır. Sorgulanmaya başlanan “işten başka bir şey yapmıyor olmaktır. Zira mesleği kuramsal ve pratik tüm yönleri ile kişinin varoluşunu tamamen dolduramamıştır.

**Engellenme Evresi (Frustration):** Başka insanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan kişi, insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar. Bu noktada 3 yoldan biri seçilmektedir. Bunlar; uyarlanmış savunma ve başa çıkma stratejilerini harekete geçirme, uyarlanmamış savunmalar ve başa çıkma stratejileri ile tükenmişliği iletme, durumdan kendini çekme veya kaçınmadır.

**Umursamazlık Evresi (Apathy):** Bu evrede, çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Mesleğini ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, ondan zevk almamaktadır. Böyle bir durumda iş yaşamı kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok uzak, kişiye ancak sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alan olacaktır(Kaçmaz, 2005:30).

### **2.1.6.Tükenmişliğin Sonuçları**

Meydana çıkardığı sonuçları bakımından tükenmişlik olgusu hem bireyleri hem de örgütleri doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla tükenmenin bireysel sonuçlarının yanı sıra örgütsel sonuçlarının da bulunduğu söylenebilir (Sabancı,2009). Tükenmişliğin kişi üzerindeki olumsuz sonuçlarına bakıldığında işten geri çekilme ya da işten uzak durma, iş yerinde uzun molalar alma, diğer çalışanlardan ve iş yerinden uzaklaşma çabaları şeklinde sosyal, bireysel ya da örgütsel sonuçları olmaktadır (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

### **2.1.6.1.Tükenmişliğin bireysel sonuçları**

Çalışanın çeşitli sebepler ya da bahanelerle işe devamında gözlenen bir düşüş, çalışanın geçmişe göre daha düşük performans göstermesi, fiziksel tükenme davranışları göstermesi, uyku problemleri yaşaması, alkol ya da uyuşturucu alımına yönelmesi ve aile içinde meydana gelen problemler ve bunların sık sık tekrarlanması tükenmişliğin bireysel boyutunda yer alan olumsuz sonuçları olarak belirtilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Jackson, 1985). Her ne kadar bu noktada tükenmişliğin psikolojik sonuçları sıralansa da zaten tükenmişliğin başlı başına bir psikolojik sonuç olduğu belirtilmektedir. Bununla beraber yine de tükenmenin olumsuz bireysel sonuçları arasında kronikleşmiş stres, depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklar da yine bu kapsamda değerlendirilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

### **2.1.6.2.Tükenmişliğin örgütsel sonuçları**

Kişinin mesleki başarısındaki azalma, örgütün başarısını da büyük oranda etkileyecektir. Çünkü tükenmişlik yaratıcılığın önüne ket vurmakta, kişinin müşteri ve meslektaşlarıyla verimli şekilde çalışma hacmini azaltmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997; Akt: ErdemoğluŞahin,2007).Buradan ortaya çıkan sonuç; engellenemez şekilde, kişinin mesleki başarısının düşmesidir. Eğer bir örgütün içinde tükenmiş çalışanlar var ise, bu örgüt çevredeki değişimlere adaptasyon sağlamak için, kendi bünyesindeki değişimleri kolay kolay tamamlayamaz.(Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Özellikle öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik, öğrencilerin eğitim-öğretim hizmetlerinden yararlanamamalarına ve bu noktada mağdur olmalarına neden olmaktadır. Öğretmenin performansının giderek azalması ve öğrencilerin eğitim hizmetlerinden etkili yararlanamamaları, en sonunda öğretmenlerin işlerinden ayrılmaları ile sonuçlanmaktadır(Brock ve Grady, 2000; Akt., Tomic ve Tomic,2007).

### **2.1.7.Tükenmişlik ile Başa Çıkma Yöntemleri**

Tükenmişliğe karşı kullanılacak müdahale yöntemleri iki kategoride ele

alınmaktadır. Bu yöntemler birey merkezli ya da bireysel yöntemler ile örgüt merkezli veya örgütsel yöntemler olarak adlandırılmaktadır (Much, Swanson ve Jazazewski, 2005).

### 2.1.7.1.Örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemleri

Örgütsel şartları daha iyi bir hale getirmek için alınabilecek her türlü önlem tükenmişliği engelleyici veya örgütteki tükenmişliği azaltıcı etkiye sahiptir. Örgütsel düzeyde mücadele yöntemleri, hem kişisel düzeydekilere göre daha kalıcıdır, hem de tükenmişliğin örgüt için mühim bir sorun olduğu ve engellenmesi gerektiği düşüncesini güçlendirmektedir. Başka bir taraftan örgütsel düzeyde sürdürülen başa çıkma yöntemleri, tükenmişliğin örgüt bütününde kabullenilmesini ve tükenmişlikle mücadele alanında daha tecrübeli çalışan gruplarının ortaya çıkmasını gerçekleştirmektedir. Örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir (Rogers, 1984; Izgar, 2001: 29-42; Selçukoğlu, 2001: 183-85; Taycan, vd, 2006):

Tablo 1. Tükenmişlikle Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yolları

---

<ul style="list-style-type: none"><li>• Gerektiğinde yardımcı personel ve ek donanıma başvurmak,</li><li>• Serbest karar verme imkânlarını ve kararlara katılımı artırmak,</li><li>• Çalışanların başarılarını takdir etmek,</li><li>• İşin gerektirdiği sorumluluk miktarını belirleyip, yetki ve sorumluluğu denkleştirmek,</li><li>• Adil bir ödül sistemi geliştirmek,</li><li>• İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak,</li><li>• Örgütsel değişimi sağlamak,</li><li>• Takım çalışmalarını desteklemek,</li><li>• Örgütsel bağlılığı sağlamak,</li><li>• Örgüt içerisinde düzenli işleyen bir çatışma yönetim sistemi kurmak,</li><li>• Görev tanımlarını açık ve net olarak belirlemek,</li><li>• Kişisel gelişim ve dinlenmeye önem vermek, çalışma saatleri içerisinde bunlara yeterli zamanı ayırmak,</li><li>• Kariyer için fırsat tanımak,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Örgüt içi iletişimin yeterli düzeyde ve kaliteli olmasını sağlamak,</li><li>• Öğle yemeği ve dinlenme aralarını rahatlatıcı ve iş ortamından uzaklaştırıcı yerlerde vermek,</li><li>• Kişilerarası iletişimin sağlıklı olmasını sağlamak,</li><li>• Kişileri yeni görevlere atamak,</li><li>• Üst yönetimin desteğini sağlamak,</li><li>• Yetki devri ile astların yaptıkları iş konusunda yönetsel beceri sahibi olmalarını sağlamak,</li><li>• Sık sık pozitif geri bildirim vermek,</li><li>• Uzun çalışma saatlerini kısaltmak,</li><li>• Örgüt içi danışmanlık hizmeti vermek,</li><li>• Yerinde bir terfi politikası izlemek</li><li>• Tatil ve sosyal etkinlik imkânlarını artırmak,</li><li>• Hizmet içi eğitimler planlamak,</li><li>• İşyerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak,</li></ul>
---	--

---

### 2.1.7.2. Bireysel düzeyde başa çıkma yöntemleri

Tükenmişlikle mücadele yöntemleri konusunda, örgütsel düzeyde her ne kadar yapılan değişikliklere odaklanılsa da, kişisel düzeyde yapılabilecek değişiklikler de tükenmişlik üzerinde mühim sonuçlar doğurur. Homer (1985: 59) tükenmişliğin örgütsel değil, kişisel kaynaklı bir sorun olduğunu savunmuş ve tükenmişliği “kişinin iş çevresine karşı işkolik tutumundan kaynaklanan bir problem” şeklinde ifade etmiştir..

Örgütlerin içindeki bütün sistemleri etkileyen tükenmişlik problemini yalnızca örgüt içindeki kişileri değiştirerek halletmenin olası olmadığı yapılan çalışmalarda görülmüştür. Fakat tükenmişlik ile mücadele edebilmek için kişi üzerinde bazı sorumluluklar ortaya çıkmaktadır. Bireysel düzeyde başa çıkma yöntemleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. (Glogow, 1986; Maslach ve Goldberg, 1998; Izgar, 2001: 46; Selçukoğlu, 2001: 186-87; Taycan, vd, 2006) :

Tablo 2. Tükenmişlikle Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yolları

<ul style="list-style-type: none"><li>• Tükenmişlikle ilgili bilgi sahibi olmak,</li><li>• Kendini iyi tanımak ve ihtiyaçlarını belirlemek,</li><li>• İşle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek,</li><li>• Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak,</li><li>• Nefes alma ve gevşeme tekniklerini öğrenmek, rahatlamak için müzik dinlemek, spor yapmak,</li><li>• Kişinin insan olarak sınırlılıklarını bilmesi ve kabullenmesi,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri ile ilgili bilgi edinmek,</li><li>• Zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak,</li><li>• Tatile çıkmak,</li><li>• İşte ve özel hayattaki monotonluğu azaltmak,</li><li>• Huzurlu bir yaşam tarzı belirlemek,</li><li>• İşe ara vermek veya iş değişikliği yapmak</li><li>• Kendisini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek,</li><li>• Hobi edinmek</li></ul>
---	---

Birtakım araştırmalarda, tükenmişlikle mücadelede kişisel düzeyde çözüm yöntemlerinedikkat çekilmiştir. Kişinin yerini değiştirmek, çalışanlar için çözümler üretmek gibi kişisel kaynakları fazlalaştıracak veya kişinin işe karşı tutumunu değiştirecek çözümler ortaya konmuştur. Fakat bu konudaki çalışmaların birçoğu örgütsel etkenlerin tükenmişlik üzerinde kişisel etkenlerden daha büyük ve dikkat çekici sonuçlar ortaya koyduğunu göstermiştir. Çünkü kişisel odaklı mücadele yöntemleri duygusal tükenme üzerinde tesirlidirler, ancak tükenmişliğin diğer iki boyutu üzerinde tek başlarına anlamlı etki yaratmazlar. Ayrıca kişisel stratejiler



çalışma ortamında çoğu zaman sonuçsuz kalır, çünkü kişiler çalışma alanlarındaki strese yol açan etkenler üzerinde, yaşamlarının başka alanlarındaki stres etkenleri üzerindeki gibikontrollü olamazlar (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Buna karşın, kişisel düzeyde tükenmişlikle mücadele yöntemlerinin üzerinde durulmasının birtakım sebepleri bulunmaktadır. Bunların ilki kişilerin çok ya da az örgüt içinde ortaya çıkan tükenmişlik konusunda yükümlülüklerinin bulunmasıdır. İkinci sebep ise, örgütü değiştirmektense kişiyi değiştirmenin daha ucuz ve kolay görülmesidir (Maslach ve Goldberg, 1998). Sebeplerin sonucunda ise kişisel düzeyde mücadele yollarının, çalışma alanını kontrol etme ihtimalinin düşük olduğu durumlarda daha çok önemli hale gelmesidir (Selçukoğlu, 2001: 186).

### **2.1.8.Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik**

Dünya üzerindeki diğer mesleklerde düşünüldüğünde Tükenmişliğin en çok görüldüğü meslek öğretmenliktir. Öğretmenlik insanlarla devamlı yüz yüze iletişim içinde bulunan, sürekli özveri gerektiren, duygusal ve zihinsel olarak bireyin zamanla tükenmesine yol açan bir meslektir. Yani öğretmenler, tükenmişlik sorununu büyük oranda yaşamaktadırlar. Türli teknolojik, iktisadi ve sosyal ilerlemelerle değişen eğitim - öğretim felsefesi, öğretmenliklerde tükenmişliğin yaşanmasına ve giderek yaygınlaşmasına yol açmaktadır (Iwanicki, 1983).

İstatistiksel sonuçlarabaktığımızda öğretmenlerin mesleklerini terk etme eğilimlerinin giderek arttığı görülmektedir (Dworkin, 1987:7). Dworkin'e göre; öğretmenlerdeki işi bırakma arzusunun, benzer eğitimli profesyonellere kıyasla üç kat daha fazla olduğu görülmektedir. Var olan bulgular öğretmenlerin büyük bir kısmının erken emeklilik istediğini, diğer bir kısmının da özel sektörde çalışmaya yöneldiğini göstermektedir. Binlerce öğretmende, toplumsal bağlılıktaki eksiklikten, öğretim üzerinde sınırlı kişisel kontrol ve fon kısıtlamaları, yüzünden tükenmişlik belirtileri görülmektedir. Belirtilerin oranı farklı zamanlarda tüm öğretmenlerin %25'inin tükenmişlik yaşadığı yönündedir (Dworkin, 1987:7).

Baltaş'a(1998) göre Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenler, hava trafik kontrol memurları ve polisler gibi bazı meslek gruplarına mensupların günlük hayatta karşılaştıkları ciddi sorunlarla mücadele etmede zorlandıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenin yaşadığı tükenmişlikduygusal, fiziksel ve davranışsal yorgunlukla ifade edilen uzun soluklu stresten kaynaklanır. Davranışsal yorgunlukta öğretmenler işlerine karşı daha az doyum ve tutku yaşarlar. İşleri ayrıca daha fazla zaman ve çaba gerektiriyorsa öğretmen isteksizleşir ve öğrencilerin çalışmalarına karşı ilgisiz kalabilir. Duygusal yorgunlukta öğretmen bir iş gününde pozitif bir duygu beslemeyi çok zor bulur. Yoğun bir vazgeçme duygusu hâkimdir. Yaşanan ana duygu depresyondur. Üçüncü öge olan fiziksel yorgunlukta öğretmen okulda kendini genellikle fiziksel olarak bitkin ve yorgun hisseder ( Kyriacou, 2000:3).

Hock (1988)ve Weiskopf'e (1980) göre öğretmenleri tükenmişlik yaşamalarının sonucunda ortaya çıkan problemler, yalnızca o bireyi ilgilendirmemekte tükenmişlik öğretmenle birlikte öğretmenin kendi ailesine, okula, personele, öğrencilere veebeveynlere kadar yansımaktadır. Öğretmenin tükenmişlik hissetmesinin, öğretmenin kişisel sağlığı ve öğrenciye hizmetlerin sunulması gibi eğitim süreci üzerinde zayıflatıcı ve negatif bir sonucu oluşturmaktadır.

Çalışkan'a (2005) göre öğretmen, öğretme işinin temeldeki yükümlüsü olarak göreve başlarken, gençlerin eğitimi konusunda topluma karşı sorumluluğu da üstüne almaktadır.Bu taraftan bakıldığında öğretmenlerin en önemli işi öğrencileriahlak, ruh, beden ve zihinbakımından sağlıklı ve dengeli bir biçimde gelişmiş, beceri sahibi, üretken, sorgulayıcı ve bilimsel düşünme gücüne sahipkişiler olarak yaşama hazır hale getirmektir (Akt:Küçüköğlü, Kaya,2007). Türker (2007)'e göre bu mühim vazifeyi üstünealan öğretmenlerin toplumun bu denli yüksek beklentisi karşısında zamanla mesleklerinde tükenmişlik yaşamaları olağan bir durum olarak görülebilir.

Belacastro'a (1982) göre dünyamızdateknoloji ve eğitim alanında meydana gelen gelişmeler, öğretmenlerin stres altında kalmalarına yol açmaktadır. Ortaya çıkan bu durum bir yandan eğitim personelinin mesleklerine olan ilgilerini, sunulan hizmetlerin niteliğini, niceliğini azaltırken başka bir yandan da öğretmenlerin sağlıklarına negatif olaraktesir etmektedir.

Iwanicki'e (1983) göre bundan önce eğitim-öğretim çalışmalarına ilişkin olarak alınan kararlarda eğitimciler baskın bir öge olup toplumdan destek görürken; günümüzde ise birtakım farklılıklardan doğan sebeplerden dolayı eğitimcilereski nüfuzlarını kaybetmişlerdir (Akt: Gündüz,2004).Bu durum öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına sebep olmaktadır.

Gündüz'e (2004) göre öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının nedenleri arasında eğitim sisteminde gerçekleşen sürekli değişiklikler de sayılabilir. Eğitim sisteminin sık sık değişikliklere uğratılmasına adapte olamayan öğretmenler özgüvenlerini kaybetmekte ve kendilerini başarısız hissetmektedirler.

Öğretmenlerstrese yol açan birçok faktör sebebiyle, özellikle çalışma yaşamlarının ve buna bağlı olarak ruhsal sağlıklarınınnegatif olarak etkilenmesiyüzünden riskin yüksek olduğrubun içindedir. Negatif şartlar ve baskı altında çalışma, öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinin düşmesine yol açarken, bununla birlikte öğretmenlerin sağlığını da kötü etkilemektedir. Bu tip bir etkilenme öğretmenin işine, öğrencilerine, velilere ve diğer insanlara karşı ilgisini, hoşgörüsünü ve çalışma kapasitesini düşürebilir. Düşük maaşlar, disiplin problemleri, gönülsüz yapılan nakiller, öğrencilerin ilgisiz tavır ve tutumları, fazla kalabalık sınıflar, öğretmen yönetici ilişkilerindeki bozukluk, aşırı kâğıt işi, yöneticilerin desteklerinin eksikliği, çok iddialı ya da destek vermeyen anne-babalar, rol çatışmaları ve rol belirsizliği, araç gereç eksikliği, olumsuz durumlar, mesleki doyumsuzluk, öğretmenlerin karşılaştıkları gerilim meydana getiren sebepler olarak görülebilir (Baysal, 1995).

Dolunay'a (2002) göre birtakım çalışmalarda öğretmenlerde tükenmişliğe yol açan etkenler belirlenmek istenmiştir. Bu çalışmalarda tükenmişliğe sebep olan etkenler açık bir biçimde tespit edilememiş fakat genel olarak öğretmenlerin bireysel tükenmişlik değişkenleri ile örgütsel tükenmişlik değerlerinin bütünleşerek tükenmişliğe yol açtığı kabul görmüştür. Öğretmenin örgütteki çalışma süresi, eğitim düzeyi, medeni durumu, yaşı, cinsiyeti, çalışma süresi, gibi değişkenlerin dışında öğretmenin kendini mesleki anlamda yeterli görüp görmemesi ve iş tatmini, tükenmişliğe yol açan kişisel parametreler şeklinde dile getirilmektedir.

Kyriacou'a (2000) göre tükenmişlik öğretmenlerin vazifelerini istedikleri şekilde yerine getirememelerine yol açar. Tükenmişlik hisseden öğretmenler, olumsuz duygular yaşarken aynı zamanda öğrencilerle de gereken iletişimi kurmakta zorlanırlar. Bu da öğretmenlerin işlerinden daha az zevk almalarına yol açar. Farber (1984)'a göre ise tükenmişlik hisseden öğretmenler sınıf ortamında meydana gelen bazı olaylara hoşgörülü davranamazlar. İşten ayrılmayı düşünür; çoğu zaman öğretmenler bedensel ve duygusal olarak kendilerini halsiz, depresif ve yıpranmış hissederler.

Özcan'a (2008) göre öğretmenler tükenmişliğe yaşadıklarında duygusal ve fiziksel

olarak sorunlar yaşayabilirler ve çevresindeki insanlara bu sorunların aksetmesi kaçınılmaz olur.

Maraşlı'ya (2005)göretükenmişliğiyüksek düzeyde yaşayan öğretmenlerin işlerine bağlılıklarının daha az, doyumsuz ve motivasyonlarının düşük oldukları görülmektedir. Bu öğretmenlerbaşta kendilerinin sonrahayatlarının, ailelerinin, okullarının, öğrencilerinin, velilerinin ve eğitim-öğretim çevrelerinin negatif anlamda etkilenmesine sebep olmaktadırlar. Tükenmişliği yoğun bir biçimde hisseden öğretmenlerin öğrencileri üzerinde sürekli olumsuz bir etki yarattıkları; velilere karşı kayıtsız, acımasız ve alaycı bir biçimde davrandıkları sonucuna ulaşılmıştır.Yaşanan bu hal sınıf içinde olumsuz bir atmosferin meydana gelmesine neden olurken eğitim öğretimin kalitesini de negatif anlamda etkilemektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamaları, yalnızca öğretmenlerin değil işveren örgütünün ve öğrencilerin de etkilenmesine yol açanbir eğitim problemidir. Öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik ve stres yöneticilerin, ailelerin, velilerin ve öğrencilerin yani toplumun tümünde belli sonuçlar doğurur ve dolaylı olarak ya da doğrudan bütün topluma aksetmektedir (Friedman ve Farber, 1992:28-35).

## 2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde tükenmişlik ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalarailişkin bilgilere yer verilmiştir.

### 2.2.1.Tükenmişlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çavuşoğlu (2005), “Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki” konulu araştırmasını; meslek liselerinde görev yapan 124 öğretmene uygulamıştır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanmıştır. Araştırma sonucunda endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin yaş, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki kıdem, çocuk sayısı ve branşa göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Çalışılan kuruma göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutunda fark

olmadığı, fakat duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür.

Arslan'ın (2007) "Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik anlayışı ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin karşılaştırılması" konulu araştırmasında araştırma evrenini Zonguldak ili Çaycuma ilçesine bağlı ilköğretim ve liselerde çalışan 16 okul müdürü ve 299 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada "Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları Anketi" ve "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Araştırmadaki bulgulara göre; öğretmenlerin, okul müdürlerini öğretimsel lider olarak algılama düzeyleri ile tükenmişliklerinde, duygusal ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Fakat duyarsızlaşma boyutunda anlamlı düzeyde bir farklılık bulunamamıştır.

Girgin'in (1995), ilkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenleri analiz ettiği araştırmasında 401 ilkokul öğretmeni üzerinde inceleme yapılmıştır. Girgin bu araştırmasında Maslach Tükenmişlik Envanteri ile 23 sorudan oluşan Bilgi Toplama Formu kullanmıştır. Araştırmada erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanının kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu, yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı, medeni durum ve çocuk sayısının tükenmişliği etkilemediği, aynı kurumda hizmet verme yılı ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmadığı, çalışma yılı arttıkça duyarsızlaşmanın düştüğü ve mesleki başarının yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Aydoğan'ın (2008) yapmış olduğu iş stresinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilişkisinin incelendiği araştırmada; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması puanlarının, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadıkları görülmüştür. Hizmet yılı değişkenine göre ise, duygusal tükenme puanlarının anlamlı olarak farklılaşmadığı buna karşın, kişisel başarı hissi azalması puanlarının anlamlı olarak farklılaştığı, 26 ve üzeri hizmet yılında bulunan çalışanların, 11-15 hizmet yılları arasında bulunan çalışanlara göre daha az kişisel başarı hissi azalması yaşadıkları görülmüştür.

Avşaroğlu ve ark.(2005), Konya merkezinde bulunan 173 meslek lisesi öğretmeniyle yapmış olduğu "Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve Mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi" konulu araştırmasında ise; öğretmenlerin mesleklerine karşı bakışları, algılama durumları ve iş koşulları gibi genel durumlar dikkate alındığında cinsiyetlerine göre bir farklılık olmadığı, mesleki tükenmişliğin,

duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin yaşlandıkça duygusal tükenme ve işlerine karşı duyarsızlaşma geliştirdikleri söylenebilir. Yine aynı araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, tükenmişliklerini çok fazla etkileyen bir parametre olmadığı da saptanmıştır.

Polatçı ve Ardiç'in (2008) yaptıkları “ Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama ” adlı araştırmanın evrenini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmada edinilen sonuçlara göre akademik personelin duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin orta, kişisel başarı boyutunda ise yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada cinsiyet faktörü ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Araştırmada genç yaştaki akademisyenlerin duyarsızlaşma alt puanları yüksek çıkarken ileri yaştaki akademisyenlerin de kişisel başarı puanları yüksek çıkmıştır. Araştırmada evli, bekâr ve çocuk sayısı değişkenlerinin kişisel başarı alt boyutu ile anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996),“Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi” adlı araştırmasını tükenmişliğe etki eden etmenleri ve özel eğitim öğretmenleri ile ilkökul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında fark bulunup bulunmadığını analiz etmek maksadıyla yapmıştır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri ve sosyo-demografik parametreler ile meslek ve çalışma şartlarıyla ilgili bilgileri saptamak amacıyla bir anket formu kullanılmıştır. Veriler 199 özel eğitim öğretmeni ile 112 ilkökul öğretmeninden toplanmıştır. Araştırma sonucunda iki grup öğretmenin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri puanları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını, fakat ilkökul öğretmenlerinin kişisel başarı alt ölçeği puanlarının özel eğitim puanlarından daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tükenmişlik çalışılan süre, cinsiyet ve yaşparametreleri bakımından incelenmiş ve bu parametrelerin alt ölçek puanlarında etkili değişiklikler bulunduğu görülmüştür.

Sandıkçı'nın (2010) stresin tükenmişlik alt boyutları üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında; demografik özellikler stres ve tükenmişliğin alt boyutları açısından incelemiş olup bu incelemede: cinsiyete göre bakıldığında; duyarsızlaşma düzeyi açısından anlamlı bir farkın olduğu, erkeklerin kadınlara göre duyarsızlaşma düzeyinin daha yüksek olduğu; medeni duruma göre bakıldığında; stres ve duyarsızlaşma düzeyi açısından anlamlı bir fark olduğu, diğer grubundaki

öğretmenlerin stres ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu; yaşa göre bakıldığında; bir farklılığın gözlenmediği; meslekte çalışma sürelerine göre bakıldığında ise duygusal tükenmişlik düzeyi açısından anlamlı bir farkın olduğu, meslekte çalışma süresi arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyinin de arttığı görülmüştür.

Korkmaz'ın (2004) “ Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Mesleki Tükenmişlikleri ” adlı araştırmasını İstanbul İli Anadolu Yakasında bulunan bazı özel ve devlet okulları oluşturmaktadır. Çalışma toplam 94 okulda 100 müzik öğretmeniyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada “Motivasyon Kaynakları Anketi” ve “ Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda müzik öğretmenlerinin Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt ölçeğinden aldıkları puanların farklı branş öğretmenleriyle kıyaslandığında daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Müzik öğretmenlerinin görev yaptığı bölgenin sosyo-ekonomik düzeyi ve okul türü duygusaltükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Çalışmada tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha çok duyarsızlaşma yaşadıkları görülmüştür.

Sümer'in (2007) İstanbul'da Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında; ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görev yapan yöneticilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; cinsiyet, kurumda çalışma süresi ve unvan değişkenlerinin yöneticilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği şeklindeki tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı; medeni durum değişkenine göre yöneticilerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği şeklindeki tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluştururken, duygusal tükenme boyutunda anlamlı bir fark oluşturmadığı; görev unvanı (statü) değişkeninin, yöneticilerin duygusal tükenme alt boyutundaki tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı ölçüde farklılık oluştururken duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği boyutlarında ise anlamlı bir fark oluşturmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Özkan'ın (2009) örgüt iklimi ve tükenmişlik ilişkisini incelediği araştırmasında; demografik özellikleri tükenmişliğin alt boyutları açısından incelemiş olup bu incelemede: Cinsiyet değişkeni ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal

tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yaş değişkeni ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı ilişki bulunmuş olup yaş arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi azalırken kişisel başarı düzeyi artmakta; yaş azaldıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi artarken kişisel başarı düzeyi azalmaktadır. Medeni durum ile tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ile anlamlı bir fark bulunmuştur. Evli büro çalışanlarının duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri daha düşük iken, bekâr büro çalışanlarının duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlara göre evli büro çalışanlarının genel olarak tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu; bekâr büro çalışanlarının ise tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Büro çalışanlarının meslekteki hizmet yılları ile tükenmişlik alt ölçek düzeyleri arasındaki ilişki sonuçları ise şu şekildedir: Mesleki kıdem yılı değişkeni ile tükenmişliğin her üç boyutu ile de anlamlı bir ilişki bulunmuş olup mesleki hizmet yılı arttıkça kişisel başarı düzeyi artarken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi azalmakta; mesleki hizmet yılı azaldıkça duygusal tükenme düzeyi artarken duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyi de azalmaktadır. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere meslekteki hizmet yılları arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Öktem (2009) “İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı araştırmasının araştırma evrenini Afyonkarahisar ili merkez ilçeye bağlı ilköğretim okullarında çalışan 172 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada tercih edilen ölçekler “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği”dir. Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin branş, mesleki kıdem, yaş, medenidurum, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş tatmini parametrelerinin duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıcamesleki kıdem, yaş, branş, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumunu parametrelerinin “Duyarsızlaşma” alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyet ve alınan mesleki ödüller parametreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sadece “Kişisel Başarı” alt boyutunda branş, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Özcan’ın (2008) İstanbul ili Pendik ilçe sınırlarında bulunan 67 ilköğretim ve 18 orta



öğretim kurumunda görevli 4048 öğretmenle yaptığı “ Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu araştırmasında; branş, yaş, mesleki kıdem, mezuniyet durumu, medeni durum, sınıflardaki öğrenci sayısı, çevrenin sosyoekonomik durumu, üstlerinden takdir görme, çalışılan ortamdaki memnuniyet, mesleğini isteyerek yapma, meslekte verimlilik, işinden manevi doyum alma durumu, öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerini yükselten değişkenler olarak bulmuş, cinsiyetin ve çalışılan okul türünün tükenmişliği etkileyen önemli bir faktör olmadığını tespit etmiştir.

Kırılmaz ve ark.(2003) 43 ilköğretim öğretmeni üzerinde yaptıkları araştırmada cinsiyet, yaş, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, çocuk sayısı, sınıf mevcudu gibi özelliklerin tükenmişlik düzeyini etkilemediği, fakat öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, medeni durum, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, üstlerinden takdir görme, mesleği kendine uygun bulma durumu, çalışma ortamındaki memnuniyet durumu, mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumu, çalışma ortamından memnun olma durumu, eğitim sisteminden memnuniyet, mesleğin toplumdaki hak ettiği yeri bulma durumu gibi nedenlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği tespit edilmiştir.

### **2.2.2.Tükenmişlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Wright ve Douglas(1997), tükenmişliğin iş performansına etkisini incelemek üzere kamuda çalışan 100 uzman personel üzerinde yaptıkları araştırma kapsamında ayrı zamanda iki uygulama gerçekleştirmişlerdir. İlk uygulama yapıldıktan üç yıl sonra ikinci uygulama yapılmıştır. Sonuçlara göre, duygusal tükenmişlik ile iş performansı arasında anlamlı bir fark varken duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi ile iş performansı arasında herhangi bir farkın olmadığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre duygusal tükenmenin, tükenmişlik kavramının anahtar bileşeni olduğu görülmüştür.

Dorman (2003) "Okul ile Sınıf Ortamı Arasındaki İlişki ve Öğretmen Tükenmişliği" adlı araştırmasının araştırma evrenini Avustralya 'da Özel Queensland Okulları oluşturmuştur. Araştırmada MTÖ kullanılmıştır. Araştırmanın amacı; MTE' nin okul ve sınıf ortamında geçerliliğini kontrol etmek, okul ve sınıf ortamında belirleyici özelliklerini tespit etmek ve bu belirleyici faktörlerle Maslach Tükenmişlik

Envanterinin Yapısal Eşitlik Modeli (SEM)'ne uyum sağlayıp sağlamadığını tespit etmektir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre duygusal tükenmeyi etkileyen faktörlerin; iş stresi ve çalışanların birbirleri ile yakın ilişkisi, duyarsızlaşmayı etkileyen faktörlerin; sınıf içi dayanışma ve çalışanın görevleri üzerinde ortak kaniya ulaşmaları, azalan kişisel başarı duygusunu etkileyen faktörlerin ise çalışanların işleri üzerinde ortak kaniya ulaşmaları, sınıf içi etkileşim, dayanışma ve hizmete uyum süreci olduğu görülmüştür.

Friedman'ın(1991) öğretmenlerin tükenmişlik duygularına neden olan okul kaynaklı faktörleri belirlemek ve tükenmişliğin cinsiyet değişkeni ile ilişkisini incelemek için 1597 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında; erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu ve tükenmişlik üzerinde çevresel faktörlerin etkili olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Bu araştırma tükenmişliğe yol açan nedenleri iki değişik bakış açısı ile ele almıştır. Bunlardan birincisi kişisel özelliklerin ele alındığı deneyimle; ikincisi ise örgütsel bakış açısının ele alındığı, çalışılan ortam, iş yerindeki sosyal ve profesyonel destek, rol çatışması, iş yükü ve rol belirsizliği gibi faktörlerle açıklanmaktadır.

Lau, Yuen ve Chan (2005) yapmış oldukları araştırmada ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelemeye çalışmışlardır. Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinde demografik parametrelerin anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Araştırmada MTÖ kullanılmıştır. Araştırmada Kuzey Amerika'nın okullarındaki öğretmenler ile Hong Kong okullarındaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kıyaslanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Kuzey Amerika'daki öğretmenlerin Hong Kong'taki öğretmenlere kıyasla “duygusal tükenme” ve “kişisel tükenme” alt boyutlarında tükenmişlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Ancak iki grup arasında duyarsızlaşma boyutunda istatistiksel bir farklılık bulunamamıştır. Cinsiyet değişkenine bakıldığında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında istatistiksel bir farklılık tespit edilmemiştir. Öte yandan öğretmenlerde birtakım değişkenlerin “ genç, bekâr, hiçbir inanca sahip olmayan, deneyimsiz, stajyer, ” gibi bazı değişkenler ile tükenmişlik seviyeleri arasında istatistiksel bir farklılaşma tespit edilmiştir. Ayrıca yaş değişkeninde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır.

Azeem ve Nazir'in (2008) okutman, öğretim üyesi ve profesörler olmak üzere

toplam 300 öğretim üyesinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçladıkları araştırma kapsamında; okutmanların, profesör ve öğretim üyelerinden daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretim üyeleri okutmanlarla karşılaştırıldıklarında düşük düzeyde, profesörlerle karşılaştırıldıklarında ise daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşamaktadır. Ancak, öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri profesörlerden anlam düzeyinde farklı bulunmamıştır. Yine bu üç grup arasında, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu alt boyutlarından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Maslach ve Jackson (1981), kamu çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırma kapsamında “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*”ni geliştirmişlerdir. Araştırma örneklemini; avukat, öğretmen, hemşire ve polis gibi farklı meslek gruplarından oluşturulmuştur. Araştırma sonucuna göre kadın çalışanların erkek çalışanlara, gençlerin de yaşlılara oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları yönünde sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Croom’un (2003) tarım alanında eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında; Amerika Birleşik Devletlerinin üç eyaletinde tarım eğitimi alanında çalışan 248 öğretmene Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulamıştır. Öğretmenlerin %76’sını erkek öğretmenler % 24’ünü ise kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, işlerinde orta seviyede duygusal tükenme ve yüksek seviyede kişisel başarısızlık yaşarken, öğrencileri ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerinde düşük seviyede duyarsızlaşma yaşamaktadır. Bu araştırmada, cinsiyet değişkeni ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer yandan, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunamazken duyarsızlaşma alt boyutu ile anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Leiter ve ark. (2009), 8100 kişiyle ve haftada 35 saatten fazla çalışanlarla yaptığı çalışmada kadınlar ve erkeklerdeki tükenmişliği araştırmıştır. Söz konusu çalışmaya göre kadınlarda daha yüksek oranda tükenmişlik sendromunun görülebileceği belirtilmiştir.

Chesnutt (1997) yaptığı çalışmasında tükenmişliğin boyutları olan “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı Azalma” ile sosyal destek hizmetinin genişliği, kişiye sağlanan desteğin memnuniyet düzeyi ve kişiye sağlanan desteğin

miktarı ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada yaş ve cinsiyetparametrelerinin hem sağlanan destek düzeyi ile hem de tükenmişlik düzeyi ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Ayrıca sosyal destek ve tükenmişlik arasında; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.



## **III. BÖLÜM**

### **YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ**

Araştırmada, İstanbul ilinin Küçükçekmece ilçesinde görevli ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ortaya koyarak branş, yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, mesleki kıdem, eğitim kurumunun türü ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla, tanımlayıcı yöntemlerden olan survey (alan taraması) modeli kullanılmıştır. Araştırma tanımlayıcı (betimleyici) yöntemle yapılmış bir alan araştırması niteliğindedir. Tanımlayıcı yöntemin kullanıldığı araştırmalar olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu inceleyen, değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyen araştırmalardır (Kaptan, 1973 akt. Izgar, 2001: 81).

#### **3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

“Herhangi bir evrenden belirli bir yolla seçilmiş daha küçük sayıdaki obje ya da bireylerin oluşturduğu temsilciler grubuna örneklem denir. Örnekleme oluşturan obje ya da bireyler gözlenir ve onlardan edinilen sonuçlar evrene genellenir” (Arıcı, 2004:10). Evren, araştırma sonuçlarını genelleyebileceğimiz elemanlar bütünüdür. Örneklem ise evrenden belli kriterler dahilinde seçilen ve evreni temsil edeceği varsayılan en küçük kümeye denir (Büyüköztürk vd., 2012).

Bu araştırmanın evrenini İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde devlet ortaokullarında ve özel ortaokullarda çalışan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde Küçükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü istatistiklerine göre toplam 61 ortaokul bulunmaktadır. Bu okullardan 42 tanesi devlet okulu, 19 tanesi ise özel okuldur.2016-2017 eğitim öğretim yılında devlet okullarında görev yapan 1922, özel okullarda görev yapan 441 olmak üzere toplam 2363 branş öğretmeni bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklemine ise İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde devlet ortaokullarında ve özel ortaokullarda çalışan branş öğretmenlerinden seçilen örneklem grubu oluşturmaktadır. Araştırma yapılacak okullar ve öğretmenler basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, örnekleme seçilen her bir öğenin istatistiksel olarak aynı şansa sahip olduğu ve tamamen rastgele seçildiği yöntemdir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012;Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Tablo 3.Evren Bilindiğinde Kuramsal Örneklem Büyüklükleri

EVREN	%95 güvenle	%99 güvenle
50	44	50
100	79	99
200	132	196
500	217	476
1.000	278	907
2.000	322	1661
5.000	357	3311
10.000	370	4950
20.000	377	6578
50.000	381	8195
100.000	383	8925
1.000.000	384	9706

Evreni oluşturan varlıkların toplam sayısının bilindiği durumlarda kabul edilecek hata payları için %95 ve %99 kesinlik düzeylerinde ( $\alpha=0.05$  ve  $\alpha=0.01$ ),belli sayıda evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri tablo halinde verilmiştir.(Cohen vd.,2000;Akt.Erkuş,2005:91).Tabloya göre evren büyüklüğü 2000 olan gruplar için veri toplanması gereken sayı 322'dir.Fakat, uygulama sırasında karşılaşılabilecek zorluklardan en az şekilde etkilenmek ve örneklemin geçerliliğini arttırmak

maksadıyla hesaplanan örneklemden daha fazla kişiye ulaşılması uygun görülmüştür. Bundan dolayı, İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde görev yapan toplam 2363 branş öğretmeninden 330 öğretmen örnekleme alınmıştır. 330 kişilik örneklem grubundaki bireylerin tamamına ulaşılmıştır. Uygulanan ölçeklerin tamamı geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Örneklemin evreni temsil etme oranı %14'tür.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	169	51,2
	Erkek	161	48,8
	Toplam	330	100,0
Yaş	21-30 yaş	108	32,7
	31-40 yaş	122	37,0
	41-50 yaş	61	18,5
	51 yaş üstü	39	11,8
	Toplam	330	100,0
Medeni Hal	Evli	179	54,2
	Bekâr	151	45,8
	Toplam	330	100,0
Eğitim Kurumun Türü	Özel	62	18,8
	Kamu	268	81,2
	Toplam	330	100,0
Mesleki Kıdem	3 yıl ve daha az	47	14,2
	4-6 yıl	86	26,1
	7-9 yıl	78	23,6
	10-12 yıl	37	11,2
	13-15 yıl	37	11,2
	16 yıl ve üzeri	45	13,6
	Toplam	330	100,0
Branş	Türkçe Öğretmenliği	53	16,1
	Matematik öğretmenliği	55	16,7
	Sosyal bilgiler öğretmenliği	38	11,5
	Fen ve teknoloji öğretmenliği	41	12,4
	İngilizce öğretmenliği	42	12,7
	Diğer	101	30,6
	Toplam	330	100,0
Okuldaki Hizmet Süresi	3 yıl ve daha az	151	45,8
	4-6 yıl	95	28,8
	7-9 yıl	37	11,2
	10-12 yıl	24	7,3
	13-15 yıl	12	3,6
	16 yıl ve üzeri	11	3,3
	Toplam	330	100,0
Eğitim Durumu	Doktora	1	,3
	Yüksek lisans	36	10,9
	Lisans	286	86,7
	Ön lisans	7	2,1
	Toplam	330	100,0

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılanların %51,2'si (169) kadınlardan, %48,8'i (161) erkeklerden oluşmaktadır. %32,7'si (108) 21-30 yaş, %37'si (122) 31-40 yaş, %18,5'i (61) 41-50 yaş, %11,8'i (39) 51 yaş ve üzeri grubundadır. %54,2'si (179) evlilerden, %45,8'i (151) bekârlardan oluşmaktadır. %18,8'i (62) özel, %81,2'si (268) kamu kurumunda çalışmaktadır. %14,2'si (47) 3 yıl ve daha az, %26,1'i (86) 4-6 yıl, %23,6'sı (78) 7-9 yıl, %11,2'si (37) 10-12 yıl, %11,2'si (37) 13-15 yıl, %13,6'sı (45) 16 yıl ve daha üstü mesleki kıdeme sahiptir. %16,1'i (53) Türkçe öğretmeni, %16,7'si (55) matematik öğretmeni, %11,5'i (38) sosyal bilgiler öğretmeni, %12,4'ü (41) fen ve teknoloji öğretmeni, %12,7'si (42) İngilizce öğretmeni, %30,6'sı (101) ise diğer (din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni, beden eğitimi öğretmeni, görsel sanatlar öğretmeni, müzik öğretmeni, bilişim teknolojileri öğretmeni, teknoloji ve tasarım öğretmeni, okul öncesi öğretmeni, özel eğitim öğretmeni ve rehber öğretmen) branş öğretmenleridir. %45,8'i (151) 3 yıl ve daha az, %28,8'i (95) 4-6 yıl, %11,2'si (37) 7-9 yıl, %7,3'ü (24) 10-12 yıl, %3,6'sı (12) 13-15 yıl, %3,3'ü (11) 16 yıl ve daha üstü okulda hizmet süresine sahiptir. %0,3'ü (1) doktora, %10,9'u (36) yüksek lisans, %86,7'si (286) lisans, %2,1'i (7) ön lisans mezunudur.

### 3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

#### 3.3.1. Demografik Bilgiler Formu

Öğretmenlerin kişisel özelliklerine ve mesleğin bazı özelliklerine ilişkin bilgi edinebilmek amacı ile sekiz soruluk bu form araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Demografik Bilgiler Formu'nda öğretmenlerin; branşı, yaşı, cinsiyeti, medeni hali, eğitim durumu, mesleki kıdemi, çalıştığı eğitim kurumunun türü, okulundaki hizmet süresine ilişkin veri toplamaya yönelik sorulara yer verilmiştir.

#### 3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Araştırmada Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen, ölçeğin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.



Tükenmişlik konusunda otorite sayılan Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen bu araç Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), (Maslach Burnout Inventory-MBI) olarak alan yazınına geçmiştir (Oruç,2007). MTE toplam 22 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert bir ölçektir. MTÖ üç alt boyut ve ölçeğin genel toplamı olmak üzere dört puan vermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) alt ölçeği (DT), iş hayatında aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalmaktan dolayı yaşanan enerjinin bitmesi durumunu ifade etmektedir. Bu alt boyutta yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Ölçekteki 1., 2., 3., 6.,8., 13., 16., ve 20. maddeler bu boyutu ölçmeye yöneliktir.

Duyarsızlaşma (Depersonalization) alt ölçeği (D), bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt boyutunda 5, 10, 11, 15, 21, ve 22. maddeler yer almaktadır.

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) Duygusunda Azalma alt ölçeği (KB), insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde kişinin kendisini işinde yeterli ve başarılı hissetmesi durumunu tanımlamaktadır. Bu ölçek 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9.,12., 14., 17., 18. ve 19. maddelerini içermektedir (Çam, 1992; Ergin, 1992; Izgar, 2000; Akt:Oruç, 2007).

Ergin (1992), tarafından Türkçeye çevrilmiş ve ölçeğin 235 kişilik doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis v.b. bir grupta yapılan ön uygulamasından sonra, gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda “hiçbir zaman”, “yılda birkaç kere”, “ayda bir”, “ayda birkaç kere”, “haftada bir”, “haftada birkaç kere”, “her gün” şeklinde 7 dereceli olan cevap seçenekleri, “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen,” “çoğu zaman”, “her zaman” şeklinde beşli dereceleme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir.

MTÖ' nün puanlanması (KB alt ölçeği dışında), “hiçbir zaman: 1”, “ her zaman:5” olacak biçimde yapılmaktadır. Sadece KB alt ölçeği yanıtlarında puanlama, tersi olacak biçimde yapılmaktadır. Böylece tüm alt boyutlardan alınan puan yükseldikçe tükenmişliğin yükseldiği kabul edilmektedir (Çokluk, 1999; Akt: Oruç, 2007).

Ergin (1992) tarafından, doktor ve hemşirelerle yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa katsayıları ve test tekrar güvenirliliği hesaplanmış yeterli sonuçlar elde

edilmiştir. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), tarafından yapılan çalışma ilkokul ve özel eğitim öğretmenleri ile yapılmıştır. Bu çalışmanın sonunda ise iç tutarlık katsayıları duygusal tükenme için .82, duyarsızlaşma için .73 ve kişisel başarı için .60 olarak bulunmuştur. Testi yarılama tekniği ile elde edilen güvenilirlik katsayıları DT için .77, D için .75 ve KB için .42 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak MTÖ' nün Türkiye'de ki öğretmenlerde güvenilir ölçüm yaptığı söylenebilir.

Öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların sınıflandırılması için: Dağılım Aralığı= (En Büyük Değer – En Küçük Değer) / Derece Sayısı = 0.80 formülü kullanılmış ve bu formüle göre katılım düzeyi bölümünün dağılım aralığı 0,80 olarak bulunmuştur. Bu değer derece katsayılarına eklenerek aşağıdaki beklenti düzey aralıkları belirlenmiştir

#### *Katılma Dereceleri*

(Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarıda Azalma Boyutu)

1.00- 1.80 Çok Düşük

1.81- 2.60 Düşük

2.61- 3.40 Orta

3.41 - 4.20 Yüksek

4.21 - 5.00 Çok Yüksek

MTE'den (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Azalma boyutlarında) alınacak en düşük puan aralığı (1.00-1.80) öğretmenlerin tükenmişliğinin çok düşük düzeyde olduğunu ifade etmektedir. En yüksek puan aralığı ise (4.21 -5.00) öğretmenlerin tükenmişliğinin çok yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

### **3.4. VERİLERİN TOPLANMASI**

Araştırma kapsamında veri toplanması için veri toplama aracı, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan yasal izin belgesi ile örneklem kapsamındaki okullara gidilerek, 2016-2017 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Sayısı belirlenen 330 anket araştırmacı tarafından okullara gidilerek yüz yüze uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken gönüllülük esası dikkate

alınmıştır.Öğretmenlerin ölçek maddelerini doğru ve içtenlikle cevaplamaları en önemli nokta olduğu için tereddüt edilecek noktalar ile ilgili her türlü belirsizliklerin aşılması için zaman sınırlaması yapılmamıştır. Ayrıca yanıtların gizliliğini koruması bakımından gerekli açıklamalar yapılarak 330 ortaokul öğretmenine uygulanmıştır. Yapılan uygulama çalışması sonunda 330 anket geçerli kabul edilmiştir.

### 3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada alt problemlerin analizi için ölçekler aracılığıyla örneklem grubundan elde edilen veriler kodlanarak bir istatistik programına yüklenmiş ve analiz edilmiştir.

Örneklemdaki bireylerin ölçek formundaki maddelerin her birinden almış oldukları puanların ortalamaları alınarak ölçek puanları elde edilmiştir. Ortalama puanlarının normallik dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmış ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

Tükenmişlik ölçeği puanlarının Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna, çarpıklık(-,234/,135) ve basıklık (-,928/,269) değerlerine bakıldığında normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (K-S= , 128 p <.05).

Normal dağılım göstermeyen veriler için demografik değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde iki kategoriden oluşan değişkenler için nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi, ikiden fazla kategoriden oluşan değişkenler için de Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

## **IV. BÖLÜM**

### **BULGULAR VE YORUMLAR**

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların demografik özelliklerinin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları incelenmiş, sonrasında farklılaşma analizlerine dair bulgular ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen verilerin değişkenlere göre ayrı ayrı gruplandırılmış tablolarının değerlendirilmesi sunulmuştur.

#### **4.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK YAPISINA İLİŞKİN DEĞERLER**

Araştırmada ortaokul branş öğretmenlerinden oluşan bir örneklem grubu vardır. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri aşağıda tablolar ve açıklamaları ile sunulmuştur.

Tablo 5.Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	169	51,2
	Erkek	161	48,8
	Toplam	330	100,0
Yaş	21-30 yaş	108	32,7
	31-40 yaş	122	37,0
	41-50 yaş	61	18,5
	51 yaş üstü	39	11,8
	Toplam	330	100,0
Medeni Hal	Evli	179	54,2
	Bekâr	151	45,8
	Toplam	330	100,0
Eğitim Kurumun Türü	Özel	62	18,8
	Kamu	268	81,2
	Toplam	330	100,0
Mesleki Kıdem	3 yıl ve daha az	47	14,2
	4-6 yıl	86	26,1
	7-9 yıl	78	23,6
	10-12 yıl	37	11,2
	13-15 yıl	37	11,2
	16 yıl ve üzeri	45	13,6
	Toplam	330	100,0
Branş	Türkçe Öğretmenliği	53	16,1
	Matematik öğretmenliği	55	16,7
	Sosyal bilgiler öğretmenliği	38	11,5
	Fen ve teknoloji öğretmenliği	41	12,4
	İngilizce öğretmenliği	42	12,7
	Diğer	101	30,6
	Toplam	330	100,0
Okuldaki Hizmet Süresi	3 yıl ve daha az	151	45,8
	4-6 yıl	95	28,8
	7-9 yıl	37	11,2
	10-12 yıl	24	7,3
	13-15 yıl	12	3,6
	16 yıl ve üzeri	11	3,3
	Toplam	330	100,0
Eğitim Durumu	Doktora	1	,3
	Yüksek lisans	36	10,9
	Lisans	286	86,7
	Ön lisans	7	2,1
	Toplam	330	100,0

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılanların %51,2'si (169) kadınlardan, %48,8'i (161) erkeklerden oluşmaktadır. %32,7'si (108) 21-30 yaş, %37'si (122) 31-40 yaş, %18,5'i (61) 41-50 yaş, %11,8'i (39) 51 yaş ve üzeri grubundadır. %54,2'si (179) evlilerden, %45,8'i (151) bekârlardan oluşmaktadır. %18,8'i (62) özel, %81,2'si (268) kamu kurumunda çalışmaktadır. %14,2'si (47) 3 yıl ve daha az, %26,1'i (86) 4-6 yıl, %23,6'sı (78) 7-9 yıl, %11,2'si (37) 10-12 yıl, %11,2'si (37) 13-15 yıl, %13,6'sı (45) 16 yıl ve daha üstü mesleki kıdeme sahiptir. %16,1'i (53) Türkçe öğretmeni, %16,7'si (55) matematik öğretmeni, %11,5'i (38) sosyal bilgiler öğretmeni, %12,4'ü (41) fen ve teknoloji öğretmeni, %12,7'si (42) İngilizce öğretmeni, %30,6'sı (101) ise diğer (din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni, beden eğitimi öğretmeni, görsel sanatlar öğretmeni, müzik öğretmeni, bilişim teknolojileri öğretmeni, teknoloji ve tasarım öğretmeni, okul öncesi öğretmeni, özel eğitim öğretmeni ve rehber öğretmen) branş öğretmenleridir. %45,8'i (151) 3 yıl ve daha az, %28,8'i (95) 4-6 yıl, %11,2'si (37) 7-9 yıl, %7,3'ü (24) 10-12 yıl, %3,6'sı (12) 13-15 yıl, %3,3'ü (11) 16 yıl ve daha üstü okulda hizmet süresine sahiptir. %0,3'ü (1) doktora, %10,9'u (36) yüksek lisans, %86,7'si (286) lisans, %2,1'i (7) ön lisans mezunudur.

#### **4.2. VERİLERİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ve bu düzeylerin cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, çalışılan kurum, kıdem, okuldaki hizmet süresi, branş değişkenlerine göre farklılaşma analizleri sunulmuştur.

#### 4.2.1. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 5. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri

Boyut	<i>n</i>	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Ortanca Değer
Tükenmişlik	330	1,24	4,57	3,1672	,76778	3,1247

Tablo 6’da görüldüğü üzere, katılımcıların tükenmişlik anketinin ortalaması  $\bar{x} = 3,17$  standart sapması  $ss=,768$  ortanca değer 3,12, alınan en düşük değer 1,24, en yüksek değer 4,57’dir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve ölçek değerlendirme kriterlerine göre orta düzeydedir.

Tablo 6. Katılımcıların Tükenmişlik Alt Boyut Düzeyleri

Boyut	<i>n</i>	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Ortanca Değer
Duygusal Tükenme	330	1,00	5,00	3,6588	1,13186	3,9861
Duyarsızlaşma	330	1,00	5,00	2,8939	,83834	2,9444
Kişisel Başarıda Azalma	330	1,00	5,00	3,1277	,83637	3,2360

Tablo 7’de görüldüğü üzere, katılımcıların tükenmişlik anketinin alt boyutlarından duygusal tükenme ortalaması  $\bar{x}=3,66$  standart sapması  $ss=1,132$  ortanca değer 3,99, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 5’dir. Ölçek değerlendirme kriterlerine göre ortalama puan yüksek düzeydedir.

Katılımcıların tükenmişlik anketinin alt boyutlarından duyarsızlaşma ortalaması  $\bar{x}=2,89$  standart sapması  $ss=,838$  ortanca değer 2,94, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 5’dir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve ölçek değerlendirme kriterlerine göre orta düzeydedir.

Katılımcıların tükenmişlik anketinin alt boyutlarından kişisel başarıda azalma ortalaması  $\bar{x}=3,13$  standart sapması  $ss=,836$  ortanca değer 3,24, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 5’dir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve

ölçek değerlendirme kriterlerine göre orta düzeydedir.

#### 4.2.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 7. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Duygusal Tükenme	Kadın	169	159,78	27564,50	12513,500	-1,474	,184
	Erkek	161	174,00	27272,50			
	Toplam	330					
Duyarsızlaşma	Kadın	169	159,37	27528,00	12477,000	-1,517	,171
	Erkek	161	174,36	27287,00			
	Toplam	330					
Kişisel Başarıda Azalma	Kadın	169	154,76	26691,00	11638,000	-2,485	,017
	Erkek	161	189,68	28146,00			
	Toplam	330					
Tükenmişlik	Kadın	169	155,81	26874,61	11823,500	-2,268	,030
	Erkek	161	178,52	27962,73			
	Toplam	330					

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, tükenmişlik ölçeğinde ve alt boyutlarından kişisel başarıda azalmada gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Tükenmişlik ve kişisel başarıda azalmaya baktığımızda erkeklerin düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalaması puanlarına baktığımızda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında da erkeklerin düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.



#### 4.2.3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 8. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\overline{x}_{sıra}$	$X^2$	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	21-30 yaş	108	155,84	12,381	,005	2-3*
	31-40 yaş	122	154,71			
	41-50 yaş	61	186,78			
	51 yaş	39	204,86			
	üstü	330				
Duyarsızlaşma	21-30 yaş	108	152,51	10,712	,013	1-4*
	31-40 yaş	122	160,42			
	41-50 yaş	61	179,99			
	51 yaş	39	205,24			
	üstü	330				
Kişisel Başarıda Azalma	21-30 yaş	108	161,61	2,457	,501	-
	31-40 yaş	122	161,49			
	41-50 yaş	61	176,75			
	51 yaş	39	182,48			
	üstü	330				
Tükenmişlik	21-30 yaş	108	154,92	11,088	,010	1-4*
	31-40 yaş	122	156,83			
	41-50 yaş	61	184,53			
	51 yaş	39	203,99			
	üstü	330				
	Toplam					

*1=21-30 yaş, 2=31-40 yaş, 3=41-50 yaş, 4=51 yaş ve üstü*

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, tükenmişlik ve alt boyutlarından duyarsızlaşma ile duygusal tükenmede gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

Kruskal Wallis H testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara baktığımızda, 51 yaş ve üzerinde olanların 21-30 yaş ile 31-40 yaş grubundakilere kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişliğe sahip oldukları

görülmektedir. Ayrıca 41-50 yaşındakilerin de 21-30 yaş ile 31-40 yaş grubundakilere kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir.

Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalamaya puanlarına baktığımızda kişisel başarıda azalma alt boyutunda 51 yaş üstü ve 41-50 yaş grubundakilerin 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubundakilere kıyasla daha yüksek düzeyde oldukları görülmektedir.

#### 4.2.4. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 9. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin Mann

Whitney U Testi Tablosu

	Grup	<i>N</i>	$\overline{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Evli	179	167,98	32548,50	12896,500	-,315	,761
	Bekâr	151	164,63	22084,50			
	Toplam	330					
Duyarsızlaşma	Evli	179	165,24	32016,00	12912,000	-,314	,761
	Bekâr	151	168,58	22619,00			
	Toplam	330					
Kişisel Başarıda Azalma	Evli	179	163,15	31689,50	12599,500	-,793	,430
	Bekâr	151	171,60	23127,50			
	Toplam	330					
Tükenmişlik	Evli	179	165,71	32189,50	12998,500	-,206	,841
	Bekâr	151	167,91	22628,50			
	Toplam	330					

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin medeni hal değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalamaya puanlarına baktığımızda duygusal tükenme alt boyutunda evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde oldukları, tükenmişlik ölçeğinde, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ise evli öğretmenlere kıyasla

bekâr öğretmenlerin daha yüksek düzeyde oldukları görülmektedir.

#### 4.2.5. Katılımcıların Kurum Türlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 10. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Kurum Türü Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	<i>N</i>	$\overline{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Özel	62	228,56	8569,50	3580,500	-3,766	,000
	Kamu	268	167,38	46067,50			
	Toplam	330					
Duyarsızlaşma	Özel	62	214,33	8326,50	3824,500	-3,335	,001
	Kamu	268	160,21	46310,50			
	Toplam	330					
Kişisel Başarıda Azalma	Özel	62	193,88	7537,50	4610,500	-1,921	,055
	Kamu	268	162,71	47099,50			
	Toplam	330					
Tükenmişlik	Özel	62	214,56	8335,50	3810,500	-3,345	,001
	Kamu	268	160,18	46301,50			
	Toplam	330					

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çalışılan kurum türü değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, tükenmişlik ve alt boyutlarından duyarsızlaşma ile duygusal tükenmede gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

Özel kurumlarda çalışanların kamuda çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalaması puanlarına baktığımızda kişisel başarıda azalma alt boyutunda da özel kurumda çalışanların kamu da çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde oldukları bulunmuştur. Bu sonuca paralel olarak özel kurumlarda çalışanların kamuda çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kişisel başarıda azalma yaşadıkları görülmektedir.

#### 4.2.6. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 11. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	3 yıl ve daha az	47	186,83	4,640	,465	-
	4-6 yıl	86	156,49			
	7-9 yıl	78	160,95			
	10-12 yıl	37	177,81			
	13-15 yıl	37	154,47			
	16 yıl ve üzeri	45	171,93			
	Toplam	330				
Duyarsızlaşma	3 yıl ve daha az	47	177,35	8,249	,145	-
	4-6 yıl	86	162,06			
	7-9 yıl	78	159,08			
	10-12 yıl	37	182,92			
	13-15 yıl	37	135,04			
	16 yıl ve üzeri	45	182,88			
	Toplam	330				
Kişisel Başarıda Azalma	3 yıl ve daha az	47	171,79	12,351	,029	5-1*
	4-6 yıl	86	184,29			5-2*
	7-9 yıl	78	173,86			5-3*
	10-12 yıl	37	172,51			5-4*
	13-15 yıl	37	124,45			
	16 yıl ve üzeri	45	156,41			
	Toplam	330				
Tükenmişlik	3 yıl ve daha az	47	180,63	6,227	,291	-
	4-6 yıl	86	167,61			
	7-9 yıl	78	165,16			
	10-12 yıl	37	178,87			
	13-15 yıl	37	135,98			
	16 yıl ve üzeri	45	169,87			
	Toplam	330				

1=3yıl ve daha az, 2=4-6yıl, 3=7-9 yıl, 4=10-12 yıl, 5=13-15 yıl, 6=16 yıl ve üzeri

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin kıdem değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, sadece tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından kişisel başarıda azalma alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, 13-15 yıllık kıdem sahipleri kendilerinden daha kısa süreli

tüm diğer kıdem sahiplerine kıyasla daha az seviyede kişisel başarıda azalma yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda 3 yıl ve daha az mesleki kıdem sahipleri kendilerinden daha fazla diğer tüm mesleki kıdem sahiplerine kıyasla daha çok düzeyde duygusal tükenme ve tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise 10-12 yıllık ve 16 yıl ve üzeri kıdem sahiplerinin diğer kıdem sahiplerine kıyasla daha yüksek düzeyde oldukları görülmektedir.



#### 4.2.7. Katılımcıların Okuldaki Hizmet Sürelerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 12. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	3 yıl ve daha az	151	153,92	6,572	,256	-
	4-6 yıl	95	182,17			
	7-9 yıl	37	164,54			
	10-12 yıl	24	185,68			
	13-15 yıl	12	157,43			
	16 yıl ve üzeri	11	181,38			
	Toplam	330				
Duyarsızlaşma	3 yıl ve daha az	151	149,41	13,014	,022	1-2*
	4-6 yıl	95	188,26			
	7-9 yıl	37	153,82			
	10-12 yıl	24	188,13			
	13-15 yıl	12	172,15			
	16 yıl ve üzeri	11	197,26			
	Toplam	330				
Kişisel Başarıda Azalma	3 yıl ve daha az	151	153,58	15,582	,007	2-1* 2-3* 2-5*
	4-6 yıl	95	198,42			
	7-9 yıl	37	156,07			
	10-12 yıl	24	161,36			
	13-15 yıl	12	140,93			
	16 yıl ve üzeri	11	146,92			
	Toplam	330				
Tükenmişlik	3 yıl ve daha az	151	150,34	12,421	,028	1-2*
	4-6 yıl	95	192,88			
	7-9 yıl	37	158,37			
	10-12 yıl	24	177,47			
	13-15 yıl	12	157,15			
	16 yıl ve üzeri	11	174,38			
	Toplam	330				

1=3 yıl ve daha az, 2=4-6 yıl, 3=7-9 yıl, 4=10-12 yıl, 5=13-15 yıl, 6=16 yıl ve üzeri

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin okulda hizmet süresi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, tükenmişlik ve alt boyutlarından duyarsızlaşma ve

kişisel başarıda azalmada gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis H testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara göre, tükenmişlik ve alt boyutlardan duyarsızlaşmaya baktığımızda, 4-6 yıl çalışma süresine sahip olanların 3 yıl ve daha az çalışanlara kıyasla daha yüksek seviyede duyarsızlaşma ve tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. 4-6 yıl çalışma süresine sahip olanların, 3 yıl ve daha az, 7-9 yıl ve 13-15 yıl okulda hizmet süresine sahip olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kişisel başarıda azalma yaşadıkları görülmüştür.

Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa da sıra ortalama puanlarına bakıldığında okullarında 10-12 yıl hizmet süresine sahip olanların okullarında diğer hizmet sürelerine sahip olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir.

#### 4.2.8. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 13. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Doktora	1	310,00	6,382	,094	-
	Yüksek lisans	36	174,27			
	Lisans	286	166,15			
	Ön lisans	7	104,92			
	Toplam	330				
Duyarsızlaşma	Doktora	1	320,00	3,963	,265	-
	Yüksek lisans	36	175,73			
	Lisans	286	164,43			
	Ön lisans	7	148,92			
	Toplam	330				
Kişisel Başarıda Azalma	Doktora	1	3,00	11,592	,008	2-1* 2-3* 2-4*
	Yüksek lisans	36	196,25			
	Lisans	286	161,97			
	Ön lisans	7	105,00			
	Toplam	330				
Tükenmişlik	Doktora	1	220,00	6,096	,107	-
	Yüksek lisans	36	187,39			
	Lisans	286	163,36			
	Ön lisans	7	111,05			
	Toplam	330				

1=Doktora, 2=Yüksek lisans, 3=Lisans, 4=Ön lisans

Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarıda azalmada gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Kruskal Wallis H testinin sağladığı ikili karşılaştırmalara bakıldığında yüksek lisans mezunlarının, doktora, lisans ve ön lisans mezunlarına kıyasla daha yüksek düzeyde kişisel başarıda azalma yaşadıklarını belirttikleri görülmektedir. Doktora yapmış sadece 1 kişinin olmasından dolayı bu kategori ile ilgili sağlıklı bir karşılaştırma imkânının tam olarak elde olmadığını belirtmekte fayda vardır.



Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalamaya puanlarına baktığımızda ön lisans mezunlarının diğer mezunlara kıyasla daha düşük düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik yaşadıkları, bununla beraber yine sıra ortalamaya puanlarına bakıldığında eğitim seviyesinin artmasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik düzeyinin de arttığı görülmektedir.

#### 4.2.9. Katılımcıların Branşlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 14. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkeni İçin Kruskal

Wallis H Testi Tablosu

Grup		N	$\bar{x}_{sıra}$	$X^2$	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Türkçe	53	170,11	6,698	,246	-
	Matematik	55	185,73			
	Sosyal bilgiler	38	188,89			
	Fen ve teknoloji	41	164,77			
	İngilizce	42	160,65			
	Diğer	101	152,41			
	Toplam	330				
Duyarsızlaşma	Türkçe	53	162,14	2,119	,835	-
	Matematik	55	172,26			
	Sosyal bilgiler	38	178,56			
	Fen ve teknoloji	41	162,07			
	İngilizce	42	178,69			
	Diğer	101	159,89			
	Toplam	330				
Kişisel Başarıda Azalma	Türkçe	53	168,79	1,376	,929	-
	Matematik	55	166,99			
	Sosyal bilgiler	38	181,89			
	Fen ve teknoloji	41	160,43			
	İngilizce	42	170,49			
	Diğer	101	161,81			
	Toplam	330				
Tükenmişlik	Türkçe	53	172,27	4,021	,549	-
	Matematik	55	175,99			
	Sosyal bilgiler	38	185,53			
	Fen ve teknoloji	41	160,52			
	İngilizce	42	171,15			
	Diğer	101	154,66			
	Toplam	330				

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin branş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda matematik ve sosyal bilgiler değişkeni duygusal tükenme alt boyutunda en yüksek düzeye sahipken diğer değişkeni ise sıra ortalama puanlarına göre en düşük seviyede görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda sıra ortalama puanlarına bakıldığında matematik, sosyal bilgiler ve İngilizce değişkenlerinin puanlarının yüksek olduğu, diğer değişkeninde ise sıra ortalama puanlarının en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Kişisel Başarıda Azalma alt boyutunda sıra ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek puana sosyal bilgiler değişkeni sahipken fen ve teknoloji ve diğer değişkenlerinin sıra ortalama puanlarının düşük seviyede olduğu görülmektedir. Ayrıca tükenmişlik düzeyinde sıra ortalama puanlarına bakıldığında sosyal bilgiler değişkeninin en yüksek düzeyde, diğer değişkeninin ise en düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

## V. BÖLÜM

### SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine cevap verebilmek amacıyla toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

#### 5.1. SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar alt problemlerin sırasına göre verilmiştir.

*Araştırmanın problemine ait sonuçlar:*Yapılan analiz sonuçlarına göre ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişliğinin orta düzeyde ( $\bar{x}=3,17$ ) olduğu görülmektedir. Araştırmayakatılan ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar, onların tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma düzeylerini göstermektedir. Bu verilere göre ortaokul öğretmenleri kişisel başarıda azalma ( $\bar{x}=3,13$ ) ve duyarsızlaşma ( $\bar{x}=2,89$ ) alt boyutu açısından orta, duygusal tükenme ( $\bar{x}= 3,66$ ) alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Sonuçlara bakıldığında ortaokul öğretmenleri yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşamaktadır. Duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma alt boyutlarında ise ortaokul öğretmenlerinin tükenmişliklerinin kritik seviyede olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki yaşadıkları tükenmişliğin alt boyutları karşılaştırıldığında öğretmenlerin en yüksek tükenmişlik alt boyutunun duygusal tükenme olduğu; ikinci sırada kişisel başarıda azalma bulunduğu; en düşük tükenmişlik alt boyutunun ise duyarsızlaşma olduğu görülmektedir.

*Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar:* Ortaokulbranş öğretmenlerinin tükenmişlik ve alt boyutlarından kişisel başarıda azalma düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Tükenmişlik ve alt boyutlarından kişisel başarıda azalmaya baktığımızda erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükendiği görülmektedir. Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında da erkeklerin düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha duygusal olması ve annelik duygusunu taşımalarından dolayı kendilerini çalıştıkları okula ve öğrencilere karşı daha sorumlu hissetmesi, karşılaştığı sorunlara karşı daha sabırlı ve çözüm odaklı yaklaşması erkek öğretmenlere kıyasla daha az düzeyde tükenmişlik gösterme nedeni olabilir. Ayrıca toplumda öğretmenlik, aile ve iş hayatını birlikte yürütebilecekleri için kadına yönelik bir meslek olarak görülmekte ve sadece Türkiye'de değil, dünyada da daha çok kadınların tercih ettiği bir meslektir (Doğan ve Çoban, 2009; Üstün, Erkan ve Akman, 2004; Frusher ve Newton, 1987; Akt: Tok, 2013). Çalışmadan elde edilen bulgu ile Maslach ve Jackson (1981)'un çalışmalarından elde ettikleri bulgu örtüşmektedir. Maslach ve Jackson (1981) erkeklerin kadınlara göre kişisel başarıda azalma ölçeğinden daha yüksek puan aldıklarını ve bu puan farkının anlamlı olduğunu belirtmektedir. Babaoğlu'nun (2006) okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada da kadın yöneticiler kişisel başarıda azalma alt ölçeğinden erkek yöneticilere göre daha düşük puan almışlardır. Ancak gruplar arasında gözlenen puan farklılıkları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bulgulara bakıldığında anlamlı bir farklılık olmasa da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre duyarsızlaşma alt boyutunda da daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Çalışmadan elde edilen bu bulgunun Maslach ve Jackson (1981), Babaoğlu (2006), Erdemoğlu-Şahin (2007), Arıkan (2007) ve Çimen'in (2007) çalışmalarından elde ettikleri bulgular ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Girgin (1995) de çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Literatür incelendiğinde cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını gösteren çalışmalar da (Maslach ve Jackson, 1985; Sermon, 1994; Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Gündüz, 2004) mevcuttur.

*İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar:* Ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik ve

tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ile duygusal tükenme düzeyi yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. 51 yaş ve üzerinde olanların 21-30 yaş ile 31-40 yaş grubundakilere kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişliğe sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca 41-50 yaşındakilerin de 21-30 yaş ile 31-40 yaş grubundakilere kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda kişisel başarıda azalma alt boyutunda 51 yaş üstü ve 41-50 yaş grubundakilerin 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubundakilere kıyasla daha yüksek düzeyde oldukları görülmektedir. Araştırmanın sonucuna göre yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere kıyasla tükenmişlikte ve tükenmişliğin tüm alt boyutlarında daha yüksek düzeyde oldukları görülmektedir. Bu durumun olası nedeni; genç öğretmenlerinin mesleklerini icra etme konusunda hevesli olmaları, yaşlı öğretmenlerin ise genç öğretmenlere göre daha fazla yorulması, vücut dirençlerinin zayıflaması, performans göstermede zorlanmaları ve uzun süre çalışmalarından dolayı duyarsızlaşmaya başlamaları ve bir an önce emekli olarak rahat etmeyi istemeleri olabilir. Yaşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu diğer bazı araştırmalarla da ortaya konmuştur. (Tümekaya,1996; Sucuoğlu ve Kuloğlu - Aksaz,1996; Tuğrul ve Çelik,2002).

*Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar:* Ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda duygusal tükenme alt boyutunda evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde oldukları, tükenmişlik ölçeğinde, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ise evli öğretmenlere kıyasla bekâr öğretmenlerin daha yüksek düzeyde oldukları görülmektedir. Bulgular incelendiğinde genel olarak bekâr öğretmenlerin daha fazla tükendikleri, evli öğretmenlerin ise tükenmişliğe karşı daha dirençli oldukları görülmektedir. Bu sonucun Maslach ve Jackson'un (1981) çalışmaları ile tamamen örtüştüğü söylenebilir. Maslach ve Jackson'un (1981) çalışmasında evli öğretmenler bekâr öğretmenlere göre daha yüksek duygusal tükenme puanı almışlardır. Ancak gruplar arasındaki puan farkı anlamlı bulunmamıştır. Yine aynı çalışmada bekâr çalışanlar evlilere göre daha yüksek duyarsızlaşma puanı almışlar ve yine gruplar arasındaki fark manidar bulunmamıştır.

Ayrıca Maslach ve Jackson (1981) çalışanların medeni durumlarına göre kişisel başarıda azalma puanlarında çok az bir farkın meydana geldiği ve bu farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Evli öğretmenlerin hissettikleri eş desteği, ailelerinden gördükleri sevgi ve şefkat, ayrıca samimi, sürekli ve ulaşılabilir bir aile ve dost çevresi içerisinde bulunmaları bireyin kendisine duyduğu güveni arttırmaktadır. Bütün bunların evli öğretmenlerin hayata pozitif bakmasını ve daha sıkı tutunmasını sağlayarak, tükenmişliğe karşı sosyal destek ortamı oluşturduğu şeklinde düşünülebilir. Aynı zamanda Aydoğan (2008) ve Sat (2011) tükenmişlik ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulamazken Sümer (2007), Özkan (2009) ve Sandıkçı (2010) araştırmalarında tükenmişliğin farklı alt boyutları ile anlamlı ilişkiler bulmuşlardır.

*Dördüncü alt probleme ilişkin sonuçlar:* Ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ile duygusal tükenme düzeyi eğitim kurumunun türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özel kurumlarda çalışanların kamuda çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda kişisel başarıda azalma alt boyutunda da özel kurumda çalışanların kamu da çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde oldukları bulunmuştur. Bu sonuca paralel olarak özel kurumlarda çalışanların kamuda çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kişisel başarıda azalma yaşadıkları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, özel kurumlarda çalışan ortaokul öğretmenleri kamuda çalışan ortaokul öğretmenlerine kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Bunun sebebi özel ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin devlet ortaokullarında görev yapan branş öğretmenlerine kıyasla daha sık olumsuz davranışa maruz kalmaları, özel okullarda çalışma koşullarının farklı olması, öğrencilerin daha farklı özelliklere sahip olması, velilerin davranışları, sosyo-ekonomik çevrenin farklı olması, çalışma saatleri ve en önemli unsur olarak özel okullarda öğretmenlerin sözleşmeli çalışmalarından dolayı mesleki güvencelerinin olmaması olabilir.

*Beşinci alt probleme ilişkin sonuçlar:*Ortaokulbranş öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından kişisel başarıda azalma düzeyi mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre, 13-15 yıllık kıdem sahipleri kendilerinden daha kısa süreli tüm diğer kıdem sahiplerine kıyasla daha az

seviyede kişisel başarıda azalma yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda 3 yıl ve daha az mesleki kıdem sahipleri kendilerinden daha fazla diğer tüm mesleki kıdem sahiplerine kıyasla daha fazla duygusal tükenme ve tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise 10-12 yıllık ve 16 yıl ve üzeri kıdem sahiplerinin diğer kıdem sahiplerine kıyasla daha yüksek düzeyde oldukları görülmektedir. Genel olarak öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında daha fazla tükenmişliğe uğradıkları ve öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin arttıkça kişisel başarılarının da arttıkları görülmektedir. Yapılan pek çok çalışma, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir (Ergin, 1992; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Maslach ve Jackson 1981).

*Altıncı alt probleme ilişkin sonuçlar:*Ortaokulbranş öğretmenlerinin tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma düzeyi okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Tükenmişlik ve alt boyutlardan duyarsızlaşmaya baktığımızda, 4-6 yıl çalışma süresine sahip olanların 3 yıl ve daha az çalışanlara kıyasla daha yüksek seviyede duyarsızlaşma ve tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. 4-6 yıl çalışma süresine sahip olanların, 3 yıl ve daha az, 7-9 yıl ve 13-15 yıl okulda hizmet süresine sahip olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kişisel başarıda azalma yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa da sıra ortalama puanlarına bakıldığında okullarında 10-12 yıl hizmet süresine sahip olanların diğer hizmet sürelerine sahip olanlara kıyasla daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir. Bu sonuçlara göre genel olarak öğretmenlerin çalıştıkları kurumlardaki ilk yıllarında tükenmişliklerinin daha yüksek seviyede olduğu söylenebilir. Bu durumun olası nedeni; kuruma yeni gelen öğretmenlerin beklenti düzeylerinin ve mesleki ideallerinin yüksek olması, kurumda çalışmaya başlayınca bu beklentilere cevap bulamaması veya beklentilerinin azalması, bu durumun yarattığı hayal kırıklığı ve aldıkları eğitimin gerçek hayattaki problemleri çözmede yetersiz kalması olabilir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin iş tecrübesi ile negatif ilişki içinde olduğunu, okullardaki genç öğretmenlerin daha fazla yorgunluk yaşamaya eğilimli olduğunu daha sonra zamanla elde ettikleri deneyimler sayesinde kendilerini başarılı olarak algıladıklarını savunmuştur. Bu araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

*Yedinci alt probleme ilişkin sonuçlar:*Ortaokulbranş öğretmenlerinin tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarıda azalma düzeyi eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yüksek lisans mezunlarının, doktora, lisans ve ön lisans mezunlarına kıyasla daha yüksek düzeyde kişisel başarıda azalma yaşadıklarını belirttikleri görülmektedir. Ayrıca gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda ön lisans mezunlarının diğer mezunlara kıyasla daha düşük düzeyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik yaşadıkları, bununla beraber yine sıra ortalama puanlarına bakıldığında eğitim seviyesinin artmasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik düzeyinin de arttığı görülmektedir. Sabancı'nın (2009) çalışmasından elde edilen sonuçlara göre eğitim düzeyinin yükselmesine bağlı olarak kişisel başarı alt ölçek puan ortalamaları artış göstermektedir. Ayrıca ön lisans ve lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların Sabancı'nın (2009) çalışması ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Aynı çalışmada lisansüstü eğitim mezunu öğretmenler, lisans ve ön lisans mezunu olan öğretmenlere göre duyarsızlaşmada daha yüksek puan almışlardır ve lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin puan ortalamaları ile ön lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan manidar bulunmuştur. Yine Sabancı (2009) çalışmasında eğitim düzeyinin artış göstermesi ile duygusal tükenme alt ölçeğinden alınan puanların artış gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Maslach ve Jackson (1981) eğitim düzeyinin yükselmesi ile duygusal tükenme alt boyutunda alınan puanların da artış gösterdiğini belirtmektedir. Bu çalışmalar da yapılan araştırmayı desteklemektedir.

*Sekizinci alt probleme ilişkin sonuçlar:* Ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da sıra ortalama puanlarına baktığımızda matematik ve sosyal bilgiler öğretmenleri duygusal tükenmede en yüksek düzeye sahipken Türkçe, matematik, sosyal bilgiler, fen ve teknoloji ve İngilizce branşı öğretmenleri haricindeki diğer (din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni, beden eğitimi öğretmeni, görsel sanatlar öğretmeni, müzik öğretmeni, bilişim teknolojileri öğretmeni, teknoloji ve tasarım öğretmeni, okul öncesi öğretmeni, özel eğitim öğretmeni ve rehber öğretmen) branş öğretmenleri ise sıra



ortalama puanlarına göre en düşük seviyede görülmektedir. Duyarsızlaşmada sıra ortalama puanlarına bakıldığında matematik, sosyal bilgiler ve İngilizce öğretmenlerinin puanlarının yüksek olduğu, yukarıda adı geçen beş temel ders branşı haricindeki diğer branşlardaki öğretmenlerin ise sıra ortalama puanlarının en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Kişisel Başarıda Azalmada sıra ortalama puanlarına bakıldığında en yüksek puana sosyal bilgiler öğretmenleri sahipken fen ve teknoloji ve beş temel dersin dışındaki diğer branş öğretmenlerinin sıra ortalama puanlarının düşük seviyede olduğu görülmektedir. Ayrıca tükenmişlik düzeyinde sıra ortalama puanlarına bakıldığında sosyal bilgiler öğretmenlerinin en yüksek düzeyde, beş temel dersin dışındaki diğer branş öğretmenlerinin ise en düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

## **5.2.ÖNERİLER**

### **5.2.1.Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler**

Öğretmenler arasındaki iletişim eksikliği tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bunu engellemek için okullarda öğretmenler arasında ortak etkinlikler düzenlenerek çağdaş, paylaşımcı ve demokratik bir çalışma ortamı oluşturulabilir. Bu tür aktiviteler öğretmenlerin tükenmişliklerini en aza indirecektir.

Okul yöneticileri çeşitli faaliyetlerde görevlendirme, ödüllendirme, nöbet ve ders dağılımı gibi çatışmaya sebep olabilecek konularda dikkatli ve adil davranabilirler.

Öğretmenlerin okul yöneticilerinden kaynaklı tükenmişlik yaşamamaları için okul yöneticileri öğretmenlere karşı adil, şeffaf ve güven üzerine dayalı bir yönetim stili benimsemelidir.

Öğretmenlerin tükenmişliklerini ez aza indirmek için okul yöneticileri öğretmenlerin mesleklerini icra etmelerinde onlara kolaylık sağlamalı, sorunlarına ivedi ve adil çözümler üretmelidirler.

Okullarda meydana gelen çatışmaların artması tükenmişliğin başlamasına neden olabilir. Bu yüzden okul yöneticileri okul içindeki iletişimi dinamik tutmalı, çatışmaları fark etmeli, çatışmaları çözmek için gereken adımları atmalı ve tükenmişliğin meydana gelmesini önlemelidir.

Çalıştıkları süre boyunca özveriyle görev yapan çalışkan ve nitelikli öğretmenlere değer verilmesi, bu öğretmenlerin mutsuz olmamaları ve emeklerinin karşılığını alamadıkları duygusuna kapılmamaları için gerekli olan ödül ve doyum sağlanabilir.

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin kendilerini değersiz hissettirecek, tükenmelerine neden olabilecek katı örgütsel kural ve formal süreçler kaldırılabilir ya da esnetilebilir.

Öğretmenlerin okullarında daha verimli hizmet verebilmesini ve tükenmişliklerinin azalmasını sağlayacak fiziksel koşullar ve olanaklar yaratılmalı, bunun için gerekli teknolojik donanım ve araç gereçler temin edilebilir.

Tükenmişlik hakkında ulusal düzeyde bilgilendirici ve farkındalık oluşturan proje ve etkinlikler yapılabilir, öğretmenlerin ve yöneticilerin tükenmişlik yaşamının sonucunda neler olabileceği konusunda bilgilendirmelerini sağlayacak bakanlık, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri düzeyinde daha fazla çalışma yapılabilir ve tükenmişliği önleyici düzenlemelere yer verilebilir.

Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin tükenmişlik konusunda çeşitli seminerler ya da eğitimlerle bilgi sahibi olarak tükenmişliğin meydana getirebileceği sorunlara karşı erken farkındalık kazanması sağlanarak tükenmişlik yaşanmadan önce önlemler alınmasıyla tükenmişlik oluşumu engellenebilir.

Devlet okullarında görev yapan öğretmenlere kıyasla özel okullarda görev yapan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Mesleklerini daha verimli şekilde icra edebilmeleri için özel okullarda çalışan öğretmenlere kadroları bakımından mesleki bir güvence temin edilebilir.

### **5.2.2.Gelecek Araştırmalara Dönük Öneriler**

Eğitim kurumlarında yaşanan tükenmişliğin nasıl azaltılacağına ilişkin araştırmalar yapılabilir.

Bu araştırma İstanbul'un Küçükçekmece ilçesiyle sınırlıdır. Benzer araştırmalar farklı il ve ilçelerde, farklı eğitim kademelerindeki örneklem gruplarıyla yapılabilir.

Okullarda öğretmen tükenmişliklerinin sebeplerine dair ayrıntılı nitel araştırmalar yapılabilir.

Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık veya stres arasındaki ilişki; ayrıca öğretmen

tükenmişliğinin eğitime etkisi üzerine araştırmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri üzerinde araştırmalar yapılabilir.

Araştırma farklı veri toplama araçları kullanılarak, farklı eğitim kademelerinde gerçekleştirilebilir.



## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım E. ve Madden T. (2004). Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32: 21-46.
- Arıcı, H. (2004). *İstatistik, Yöntemler ve Uygulamalar*. Ankara: Meteksan Yayıncılık.
- Arıkan, S. (2007). *Muğla Merkez İlköğretim Birinci Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Nedenlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, Ö. G. (2007). *Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Anlayışı ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliğinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avşaroğlu, S., Deniz M. E. ve Kahraman A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 65-129.
- Aydoğan, O. (2008). *İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Azeem, S. M. ve Nazir, A. (2008). A Study Of Job Burnout Among University Teachers, *Psychology And Developing Societies*, 2 (1), 51-64.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik (Düzce İli Örneği)*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, A. (1998). Stresle Başa Çıkma Yolları ve İş Hayatındaki Stres. Ankara. *Türk Psikologlar Derneği Dergisi*. 15, 28-30.
- Baltaş, Z. ve Baltas, A. (2008). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul:

Remzi Yayınları.

- Başar, Z. (1999). *Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi İlkokul Öğretmenlerinde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Belacastro, P. A. (1982). Burnout and Its Relationship to Teachers Somatic Complaints and Illnesses. *Psychological Reports*, 50, 1045- 1046
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (12.Basım). Ankara: Pegem.
- Cardinell, C. F. (1981). Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses, *The Annual Meeting of the National Conferance of Professors of Educational Administration*, Seattle.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.
- Chesnutt, C. W. (1997). The Relationship between Social Support and Burnout in Special Education. *Exceptional Children*, 54(5), 449-454.
- Cordes, C. L. ve Dougherty T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout, *The Academy of Management Review*, 18(4), ABI/INFORM Global, 621-656.
- Croom, D. B. (2003). Teacher Burnout in Agricultural Education, *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 1-13.
- Cumming, O. W. ve Nall, R. L. (1983). Relationships Style and Burnout to Counselors Perceptions of Their Jobs, Themselves And Their Clients, *Counselor Education and Supervision*, 22, 227-234.
- Çam, O. (1992). 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması*. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Editörler), 155-160. Ankara.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal

Bilimler Enstitüsü.

- Çimen, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner F. ve Schaufeli W. B. (2000). A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dworkin, A. G. (1987). Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children. *State University of New York Press*, pp. 1-7.
- Edelwich, J. ve Brodsky A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*, New York: Human Sciences Press.
- Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S. (1995). Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü, *Öneri Dergisi*, 2(11): 51-63.
- Erdemoğlu Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eren, E. (2006) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (9. Baskı). İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım Şirketi.
- Ergin, C. (1992). 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel Araştırma Sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Farber, B. A. (1984). Teacher Burnout: Assumptions, Myths and Issues, *Teachers College Record*, 86(9), 321-338.
- Farber, B. A. (2000). Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture. *Psychotherapy in Practice*, 56(5), 589-594.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Friedman, I. A. (1991). High and Low Burnout Schools: School Culture Aspects of

- Teacher Burnout, *The Journal of Educational Research*, 88 (5), 281-289.
- Friedman, I.A. ve Farber, B.A. (1992). Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*, 84(1), 28-35.
- Garman, A. N., Corrigan P. W. ve Morris S. (2002). Staff Burnout and Patient Satisfaction: Evidence of Relationships at the Care Unit Level, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 235-241.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Glogow, E. (1986). Burnout and Locus of Control, *Public Personnel Management*, 15(1), 79-83.
- Gökçakan, Z ve Özer R. (1999). “Doğu Karadeniz Bölgesindeki Görevli Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Eskişehir.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hock, R. R. (1988). Professional Burnout among Public School Teachers, *Public Personnel Management*, 17(2), 167-189.
- Homer, J. B. (1985). Worker Burnout: A Dynamic Model with İmplications for Prevention and Control, *System Dynamics Review*, 1, 42-62.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S. ve Kaprinis, G. (2003). The Relationship between Job Stress, Burnout and Clinical Depression. *Journal of Affective Disorders*, 75, 209-211.
- Iwanicki, E. F. (1983). Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout, *Theory into Practice*, 22(1), 27-32.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İkiz, F. E. (2006). *Danışma Becerileri Eğitiminin Danışmanların Empatik Eğilim, Empatik Beceri ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kırılmaz, A. ve ark. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması, *İlköğretim Online* 2(1), 2-9
- Korkmaz, Ö. (2004). *Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Mesleki Tükenmişlikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kyriacou, C. (2000). *Stres-Busting for teachers*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Lau, P. S. Y., Yuen, M. T., ve Chan, R. M. C. (2005). Do Demographic Characteristics Make A Difference To Burnout Among Hong Kong Secondary School Teachers? *Social Indicators Research*, 71(1), 491-516.
- Lee, R. T. ve Ashford, B. E. (1993). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
- Leiter, M. P. (2003). *Areas of Work Life Survey Manual (Third Edition)*. Wolfville, Canada: Centre for Organizational Research and Development.
- Leiter, M. P., Frank, E. ve Matheson, T. J. (2009). Demands, Values, And Burnout, *Canadian Family Physician Vol 55: December*.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 27-33. TED Ankara Koleji Vakfı Okulları Danışma ve Rehberlik Merkezi
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1985). The Role of Sex and Family Variables in Burnout. *Sex Roles*. 12, (7/8), 837-851.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual (2nd Ed.)*, Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.



- Maslach, C. ve Leiter P. M. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2005). Stres And Burnout: The Critical Research, *In Cooper, C.L. (Ed.), Handbook Of Stres Medicine And Health, Crc Stres. Lancaster, 72-155.*
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout - The Cost Of Caring*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, P.2.
- Maslach, C., Schaufeli W. B. ve Leiter M. P. (2001). Job Burnout, *Annual Review Psychology, 52, 397-422.*
- Much, K., Swanson, A. L. ve Jazazewski, R. L. (2005). Burnout Prevention for Professionals in Psychology. *Vistas Online*, pp. 215-217.
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öktem, E. (2009). *İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, T. (2008). *Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgen, I. (2007). Yiyecek İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği. *I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler*, Antalya.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Özkan, A. (2009). *Örgüt İklimi ve Tükenmişlik İlişkisi: Büro Çalışanları Üzerinde Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 69-73.

- Özmen, H. (2001). *Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Perlman, B. ve Hartman E. A. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*,35(4): 283-305.
- Pines, A. M. (2002). A Psychoanalytic-Existential Approach To Burnout: Demonstrated In The Cases Of A Nurse, A Teacher, And A Manager. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 39 (1): 103-113.
- Pines, A. ve Aronson E. (1988). *Career Burnout, Causes & Cures*, A Division of Macmillan, Inc., New York: The Free Press.
- Polatçı, S. ve Ardıç, K. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 2008, 69-96
- Potter, B. A. (1995). *Preventing Job Burnout Transforming Work Pressures into Productivity*, California: Thomson Crisp Learning.
- Rogers C. (1975). Empathic: An Unappreciated Way of Being. *Counselling Psychologist*, 5, 2-10.
- Rogers, D. P. (1984). Helping Employees Cope with Burnout, *Business*, 22, 3-7.
- Russell, A. E. ve Robert, D. F. (1984). Toward A Differentiated View Of Burnout: Personel And Organizational Mediators Of Job Satisfaction And Stres, *American Journal Of Community Psychology*, 12(4),411-430.
- Sabancı, A. (2009). The Effect of Primary School Teachers' Burnout on Organizational Health. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 195-205.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Salanova, M., Liorens, S., Renedo, M. G., Burriel, R., Bresó, M. ve Schaufeli W. B. (2005). Towards A Four-Dimensional Model Of Burnout: A Multigroup Factor-Analytic Study Including Depersonalization And Cynicism. *Educational and Psychological Measurement*.65(5), 807-819.
- Sandıkçı, E. (2010). *Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır'da*

- Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schaufeli, W. B. ve Enzmann D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: a Critical Analysis*, London: Taylor ve Francis.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1986). Educator Burnout: Sources and Consequences. *Educational Research Quarterly*. 10(3), 14-30.
- Schwarzer, R. ve Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152-171.
- Scott, C. R. (2001). Communication, Social Support, and Burnout: A Brief Literature Review.
- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sermon, J. M. (1994). The Relationship of the Dual Role Assignment to the Level of Perceived Burnout by Secondary Teachers, *Dissertation Abstract International*, 55(9), 27-65.
- Shirom, A. (1989). Burnout In Work Organizations, (Eds.) C. L. Cooper ve I.T. Robertson, *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 25-48, New York, Wiley.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Eskişehir: Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11(36), 44-60.

- Suran, B. G. ve Sheridan E. P. (1985). "Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives", *Professional Psychology: Research & Practice*,16(6), 741-752.
- Sümer, S. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyi (İstanbul İl Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sürgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşğın, Ö. (2004).*Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen S. ve Aydın N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi, *Anatolian Journal Of Psychiatry*,7, 100-108.
- Tok, T. N. (2013). Teachers' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turkey. *International Journal Engineering and Management Sciences. I.J.E.M.S.*, 4(2) 2013, 250-265.
- Tomic, W. ve Tomic E. (2008). Existential Fulfillment and Burnout Among Principals And Teachers. *Journal Of Beliefs & Values*.29(1), 11-27.
- Torun, A. (1997). *Stres ve Tükenmişlik*. Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, ss.43-49, İstanbul.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Ana Okulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,12(2) 2002, 1-11.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümkaya, S. (1999). "Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması". *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara.

- Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr>, (01.12.2016).
- Türker, P. (2007). *İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyodemografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Veninga, R. L. ve Spradley, J. D. (1981). The Work Stres Connection: How to Cope with Job Burnout, 86-87, <http://ccu.opac2.marmot.org/record/.b10435347>(03.12.2016)
- Weiskopf, P. E. (1980). Burnout among Teachers of Exceptional Children, *Exceptional Children*,47, 18-23.
- Wright, T. ve Douglas, G. B. (1997). The Contribution of Burnout to Work Performance, *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 491-499.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız Kırılmaz, A., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretim’de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu, Araştırması” *İlköğretim- Online* 2(1), 2- 9.

## EKLER

### EK1: KULLANILAN ÖLÇEKLER

SAYGIDEĞER ÖĞRETMENLER;

Aşağıdaki anketlerde bulunan maddeler ortaokul branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi ile ilgilidir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler akademik bir amaç için kullanılacak, başka hiçbir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır. Lütfen anketlerde yer alan her maddeyi dikkatle okuyup, görüşünüzü samimiyetle belirtiniz. Anketlerin cevapsız hiçbir madde bırakılmadan doldurulması, araştırmanın bilimsel anlamda sağlıklı sonuç vermesine yardımcı olacaktır. Vaktinizi ayırıp katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.


Bertan AŞIK  
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Ahmet ESKİCUMALI  
Danışman

**DEMOGRAFİK BİLGİLER**

Size uygun olan ifadenin başındaki parantez içine X işareti koyunuz.

1) Branşınız:	(.....)
2) Yaşınız:	( ) 21-30 ( ) 31- 40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve yukarı
3) Cinsiyetiniz:	( ) Kadın ( ) Erkek
4) Medeni Haliniz:	( ) Evli ( ) Bekâr
5) Eğitim durumunuz:	( ) Doktora ( ) Yüksek lisans ( ) Lisans ( ) Ön lisans
6) Mesleki kıdeminiz:	( ) 3 yıl ve daha az ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl ( ) 10-12 yıl ( ) 13-15 yıl ( ) 16 yıl ve daha üstü
7) Çalıştığınız eğitim kurumunun türü:	( ) Özel okul ( ) Kamu
8) Okulunuzdaki hizmet süreniz:	( ) 3 yıl ve daha az ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl ( ) 10-12 yıl ( ) 13-15 yıl ( ) 16 yıl ve daha üstü



## MASLAHC TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda bireylerin işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan ifadeyi X koyarak işaretleyiniz.

MADDELER	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1) İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2) İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3) Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum.					
4) İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5) İşim gereği karşılaştığım bazı kişilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6) Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7) İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8) Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9) Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10) Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11) Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12) Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13) İşimin beni kısıtlandığını hissediyorum.					
14) İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15) İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16) Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17) İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.					
18) İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19) Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20) Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21) İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22) İşim gereği karşılaştığım insanların, bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

## EK 2: ÖLÇEK İZİN BELGESİ

İZİN BELGESİ

7.11.2016

Sayın Bertan Aşık

Yapacağınız "İstanbul İli Küçükçekmece İlçesine Bağlı Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" adlı çalışmada uyarlamış olduğum MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan Ergin



Özyeğin Üniversitesi

Sosyal Bilimler Fakültesi





T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.13289370  
Konu: Anket Araştırma İzni

24.11.2016

Sn: Bertan AŞIK

- İlgi: a) 11.11.2016 tarihli ve Bila sayılı dilekçeniz  
b) Valilik Makamının 23/11/2016 tarih ve 59090411-20-E.13228406 sayılı oluru.

**"Branş öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi** konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

İbrahim POLAT  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı V.

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Geliştirme Şubesi) Binbirdirek Mh. İmran Öktem Cd. No: 1Fatih / İSTANBUL  
e-posta: sgb34@meb.gov.tr Belgegeçer: (0212) 455-06-52 Bilgi için: Tel: (0212) 4550400- 436-239

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 30da-f7e1-3e92-80a7-61a2 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.13228406  
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

23/11/2016

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 11.11.2016 tarihli ve Bila sayılı dilekçe.  
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.  
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 18.11.2016 tarihli tutanağı.

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Bertan AŞIK'ın "Branş öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi " konulu tezi kapsamında, İlimiz Küçükçekmece ilçesine bağlı Ortaokullarda görev yapan Branş öğretmenlerine "Maslah Tükenmişlik Ölçeğini" uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENÇİ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

23/11/2016

Ahmet Hamdi USTA  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

EKLER  
Ek 1 İlgi (b) yazı  
Ek -2 İlgi (c) dilekçe

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Bölümü)

Eski Sultanahmet Adliye Binası İmran ökten caddesi No.1 Eminönü Fatih -İstanbul

Santral : 212-455 04 00 (Dahili:239) Faks :212-455 06 52

E-posta: sgb34@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 613a-2889-3710-bd69-c6d6 kodu ile teyit edilebilir.

## ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİSİ

Bertan AŞIK, 1989 yılında İstanbul'da doğdu. İlkokulu ve ortaokul eğitimini İstanbul'da, lise eğitimini Tekirdağ Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2011 yılında Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe Öğretmenliği Bölümü'nden mezun oldu. 2012 yılında İstanbul / Küçükçekmece İkitelli Ortaokulu'na Türkçe Öğretmeni olarak atandı. 2013 yılında Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı'nda tezli yüksek lisans eğitimini sürdürürken 2014 yılında başladığı İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı (Tezli)'nden 2016 yılında mezun oldu. Halen İkitelli Ortaokulu'nda Türkçe Öğretmeni olarak görev yapmakta olan Bertan AŞIK üç yıllık evlidir.

E-Posta Adresi: bertanasik@gmail.com