

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YÜKÜ ALGISI İLE
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ

Mehmet Ali ÖZTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR-2019



©2019-Mehmet Ali ÖZTÜRK

T.C.
KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YÜKÜ ALGISI İLE
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF
WORKLOAD AND THE OCCUPATIONAL BURNOUT
LEVELS OF CLASSROOM TEACHERS

Hazırlayan
Mehmet Ali ÖZTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Doç. Dr. Mustafa ERDEM

KIRŞEHİR-2019

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mehmet Ali ÖZTÜRK tarafından hazırlanan “*Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*” adlı tez çalışması 09/07/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Doç. Dr. Mustafa ERDEM

Üye.....(İmza)

Doç. Dr. Ahmet AKBABA

Üye.....(İmza)

Doç. Dr. Tufan AYTAÇ

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../07/2019

(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

.../07/2019

(imza)

Mehmet Ali ÖZTÜRK

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ YÜKÜ ALGISI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Mehmet Ali ÖZTÜRK

Danışman: Doç. Dr. Mustafa ERDEM

2019 – 79 Sayfa

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Jüri

Doç. Dr. Mustafa ERDEM

Doç. Dr. Ahmet AKBABA

Doç. Dr. Tufan AYTAÇ

Bu araştırmanın genel amacı, Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki düzeyini belirlemektir. Araştırma ilişkiyel tarama modelindedir. Araştırmanın hedef evrenini Samsun il merkezinde yer alan Atakum, Canik ve İlkadım ilçelerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan 1475 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu ilçelerdeki 329 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma verilerinin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu”, Keleş Ay (2010) tarafından geliştirilen tek boyutlu “Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği” ile Yellice Yüksel, Kaner ve Şekercioğlu (2008) tarafından geliştirilen “Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde kişisel bilgilere ilişkin değerlendirmede yüzde ve frekans, alt boyutlara ilişkin değerlendirmede aritmetik ortalama ve standart sapma, cinsiyet değişkeninin değerlendirmesinde t-testi, medeni durum değişkeninin değerlendirmesinde Mann-Whitney U testi, mesleki kıdem değişkeninin değerlendirmesinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), yaş değişkeninin değerlendirilmesinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis testi, anlamlı farklılık çıkan alt boyutları belirlemek amacıyla Tukey HSD testi, iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yüklerinin ağır olmadığı ve mesleki tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenler mesleki tükenmişliğin alt boyutlarında en az fiziksel ve duygusal tükenmeye, en fazla mesleğe ilişkin tükenmişlik ve başarısızlığa katılmışlardır. Cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin hem iş yükü algıları hem de mesleki tükenmişlikleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin iş yükü algıları yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre sıra değerlerine bakıldığında mesleki tükenmişlikte en üst sırada 41-50 yaş grubundaki öğretmenler, daha sonra 27-40 yaş grubundaki öğretmenler, daha sonra da 51-64 yaş grubundaki öğretmenler yerini almaktadır. İş yükü algısıyla mesleki tükenmişlik arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yükü, Sınıf Öğretmenleri, Tükenmişlik

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF WORKLOAD AND THE OCCUPATIONAL BURNOUT LEVELS OF CLASSROOM TEACHERS

M. Sc. Thesis

Preparer: Mehmet Ali ÖZTÜRK

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Mustafa ERDEM

2019 - 79 Pages

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Educational Sciences Department

Educational Administration Science

Jury

Assoc. Prof. Dr. Mustafa ERDEM

Assoc. Prof. Dr. Ahmet AKBABA

Assoc. Prof. Dr. Tufan AYTAC

The general purpose of the research is to determine the relationship level between workload perception and occupational burnout of the classroom teachers working at the primary schools attached to Ministry of Education in Turkey. The relational screening model was used in the research. The target universe of the research is composed of 1475 classroom teachers working in Atakum, Canik and İlkadım districts at the province center of Samsun in the 2017-2018 academic year. The sample of the research consists of 329 teachers in these districts.

“Personel Information Form” with the four-items, “Workload Perception Scale for Teachers” with one-dimensional and 11-items which was developed by Keleş Ay (2010) and “Teachers Occupational Burnout Scale” with four-dimensionals and 26-items which was developed by Yellice Yüksel, Kaner and Şekercioglu (2008) were used for the collection of research data. Percentage and frequency for personel information, arithmetic mean and standard deviation for sub-dimensions, t-test for gender, Mann-Whitney U test for marital status, one-way analysis of variance (ANOVA) for occupational seniority, one-way analysis of variance (ANOVA) and Kruskal Wallis test for age, Tukey HSD test to determine significant difference in sub-dimensions, Pearson Correlation analysis to determine the relationship between workload perception and occupational burnout levels were applied.

As a result of the research it has been found that the workload of the teacher is not anerous and their occupational burnout is low level. At least, the teachers have participated in physical and emotional burnout in the sub-dimensions of occupational burnout and failure and burnout of the profession at most. According to the variables of gender, marital status and occupational seniority, both of the workload perceptions and the occupational burnout of the teachers show a significant difference. The teachers’ workload perceptions do not vary according to age. The occupational burnout of the teachers shows a significant difference according to age. According to the rank values, between the 41-50 years old teachers are at the top, between the 27-40 years old teachers are at the second, between the 51-64 years old teachers are at the last in the occupational burnout. The relationship between the workload perception and the occupational burnout is significant, positive and moderate.

Keywords: Workload, Classrom Teachers, Burnout

ÖN SÖZ

Dünyadaki değişim rüzgârından birçok alan etkilendiği gibi ülkemizdeki eğitim sistemi de etkilenmektedir. Gelişen teknoloji ve değişen ihtiyaçlarla birlikte Türk eğitim sistemi kendini sürekli güncel tutmak için teknolojik, fiziksel, donatımsal ve müfredat gibi alanlarda çeşitli atılımlar göstermektedir. Eğitim sistemimizin önemli yapı taşlarından olan sınıf öğretmenlerinin bu yenilikler karşısında görev, sorumluluk ve iş yükleri de farklılaşmaktadır. Buna bağlı olarak eğitim kalitesinden ödün vermek istemeyen sınıf öğretmenlerinin yenilikler karşısında mesleki tükenmişlik düzeylerinin de etkilenebileceği düşünölmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin göstereceği performansta belirleyici nitelikte olan iş yükü ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi araştırmaya değer görölmektedir. Ayrıca alanyazında sınıf öğretmenleri özelinde iş yükü ve mesleki tükenmişlik kavramlarının birlikte ele alınmaması bu araştırmada belirleyici sebep olarak görölmektedir. Araştırmanın bu yönüyle bilime katkı sağlaması ve farklı illerde yapılacak benzer çalışmalara öncülük etmesi beklenmektedir.

Araştırmanın amacı Samsun il merkezinde yer alan Atakum, Canik ve İlkadım ilçelerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve bunların cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

Araştırma giriş, kuramsal açıklamalar ve ilgili literatür, yöntem, bulgular, sonuç-tartışma ve öneriler olmak üzere beş ana bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümü araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve tanımlardan ibarettir. Kuramsal açıklamalar ve ilgili literatür bölümünde araştırma konusuyla ilgili temel kavramlara, yurt içinde ve yurt dışında yapılmış çalışmalara yer verilmektedir. Yöntem bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verileri çözümleme sürecinden bahsedilmektedir. Bulgular bölümünde verilerin çözümlenmesinden ortaya çıkan bulgulara yer verilmektedir. Sonuç-Tartışma ve Öneriler bölümünde ise elde edilen bulgular yorumlanarak benzer araştırmalarla karşılaştırılıp önerilerde bulunulmaktadır.

Araştırmanın hiçbir aşamasında benden yardımını esirgemeyen, beni sürekli cesaretlendiren ve ihtiyaç duyduğum her an kendisine ulaşabildiğim saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Mustafa ERDEM'e teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimimde üzerimde büyük emeği olan kıymetli hocam Doç. Dr. Ahmet AKBABA'ya ve ders aldığım diğer hocalarıma ayrı ayrı teşekkürlerimi arz ederim.

Bu uzun süreçte sevgi ve destekleriyle her zaman yanımda olan sevgili eşim-meslektaşım-yüksek lisans sınıf arkadaşım Kübra ÖZTÜRK'e, yorulduğum anlarda gülücükleriyle yorgunluğumu alan kızım İnci ÖZTÜRK'e ve diğer aile bireylerime minnettarlığımı sunarım.



Kırşehir-2019

Mehmet Ali ÖZTÜRK

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|----------|
| KABUL VE ONAY | i |
| BİLDİRİM..... | ii |
| ÖZET | iii |
| ABSTRACT | iv |
| ÖN SÖZ..... | v |
| İÇİNDEKİLER..... | vii |
| TABLolar LİSTESİ | xi |
| SİMGELER VE KISALTMALAR | xii |
| BÖLÜM I | 1 |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ | 1 |
| 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ..... | 4 |
| 1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI..... | 5 |
| 1.4. VARSAYIMLAR..... | 5 |
| 1.5. TANIMLAR..... | 5 |
| BÖLÜM II..... | 7 |
| 2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR | 7 |
| 2.1. İŞ YÜKÜ..... | 7 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.1. Niteliksel İş Yüğü..... | 9 |
| 2.1.2. Niceliksel İş Yüğü | 10 |
| 2.1.3. Fiziksel İş Yüğü..... | 11 |
| 2.1.4. Zihinsel İş Yüğü | 12 |
| 2.2. TÜKENMİŞLİK | 13 |
| 2.2.1. Tükenmişliğin Sebepleri..... | 15 |
| 2.2.2. Tükenmişliğin Sonuçları | 16 |
| 2.2.3. Tükenmişliğı Önleme Yöntemleri..... | 17 |
| 2.3. İŞ YÜKÜ İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ | 18 |
| 2.4. KONUYLA İLGİLİ ARAŞTIRMALAR..... | 20 |
| 2.4.1. Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar | 20 |
| 2.4.2. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar..... | 22 |
| BÖLÜM III | 26 |
| 3. YÖNTEM | 26 |
| 3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ..... | 26 |
| 3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ | 27 |
| 3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI | 28 |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu | 29 |
| 3.3.2. Öğretmenlerde İş Yüğü Algısı Ölçeğı..... | 29 |
| 3.3.3. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeğı | 30 |

| | |
|--|----|
| 3.4. VERİLERİN ANALİZİ | 31 |
| BÖLÜM IV..... | 33 |
| 4. BULGULAR | 33 |
| 4.1. ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ ALGILARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK TOPLAM VE ALT BOYUTLARA İLİŞKİN BULGULAR | 33 |
| 4.2. ÖĞRETMENLERİN ÖLÇEKLERDE EN FAZLA VE EN AZ KATILDIKLARI MADDELER | 33 |
| 4.3. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ..... | 35 |
| 4.4. MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ | 35 |
| 4.5. MESLEKİ KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ | 36 |
| 4.6. YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ..... | 36 |
| 4.7. ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ ALGISI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ..... | 38 |
| BÖLÜM V | 40 |
| 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER..... | 40 |
| 5.1. SONUÇ | 40 |
| 5.2. TARTIŞMA..... | 41 |
| 5.3. ÖNERİLER..... | 48 |

| | |
|------------------------|-----------|
| KAYNAKÇA..... | 50 |
| EKLER | 57 |
| ÖZ GEÇMİŞ | 64 |



TABLÖLAR LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 3.1. Evren ve Örneklem Bilgileri..... | 28 |
| Tablo 3.2. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri..... | 28 |
| Tablo 3.3. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği'nin Bazı Maddeleri..... | 29 |
| Tablo 3.4. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin Cronbach Alfa Değerleri..... | 31 |
| Tablo 3.5. Ölçek Baremi..... | 32 |
| Tablo 4.1. Öğretmenlerin İş Yükü Algıları İle Mesleki Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyutlara İlişkin Bulgular..... | 33 |
| Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş Yükü Algısı Ölçeği'nde En Fazla ve En Az Katıldıkları Maddeler..... | 34 |
| Tablo 4.3. Öğretmenlerin ÖMTÖ'de En Fazla ve En Az Katıldıkları Maddeler..... | 34 |
| Tablo 4.4. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yükü ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri..... | 35 |
| Tablo 4.5. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yükü ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri..... | 35 |
| Tablo 4.6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yükü ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri..... | 36 |
| Tablo 4.7. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yükü Algıları..... | 37 |
| Tablo 4.8. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyutları..... | 37 |
| Tablo 4.9. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyutları Sıra Değerleri..... | 37 |
| Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki..... | 38 |

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklamalar

MEB

Milli Eğitim Bakanlığı

ÖMTÖ

Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ile birlikte varsayımlar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Eğitim, toplum değerlerinin veya evrensel öğretilerin bireylere aktarılması için önemli bir araçtır. Bu önemli aracın verimli olmasını sağlayabilecek birçok faktör vardır. Öğretmen, öğrenci, aile, çevre, eğitim dokümanları, teknolojik imkânlar ve fiziki koşullar gibi birçok faktör buna örnek olarak sıralanabilir. Öğretmen, bu faktörler arasında başat öneme sahiptir. Çünkü diğer faktörlerin anlam kazanabilmesi ve etkin bir şekilde kullanılabilmesi ancak öğretmen tarafından sağlanabilir. Bu yüzden öğretmeni diğer faktörlerin yanında farklı bir yere koymak ve ayrıca ele almak gerekir.

Öğretmen eğitimin bizzat uygulayıcısı ve öğrencilerle etkileşim kuran bir rehberdir. Günümüzde öğretmen öğrencilere yalnızca ders veren ve onları sınav sonuçlarına göre değerlendiren bir kişi olmamalı, öğretme-öğrenme süreçlerini örgütleyebilen iyi bir yönetici, gözlemci ve model olmalıdır (Küçükyılmaz ve Duban, 2006).

Öğretmen, öğrencilerin yanı sıra meslektaşlarına, yöneticilerine, velilere ve çevresine de model olmalıdır. Öyle ise bu derece önemli görevleri bulunan öğretmenler olabildiğince verimli, huzurlu ve mutlu bir şekilde çalıştırılmalıdır. Okullarda buna imkân sağlayacak fiziksel ve teknolojik ortamlar oluşturulmalıdır. Aksi halde fiziksel olarak eksiklikleri olan bir eğitim ortamından istenen kalitede çıktılar beklenmemelidir (Akbaba ve Turhan, 2016).

Öğretmenlere gereğinden fazla iş yükü verilerek tükenmişlik hâli doğurmak öğretmenlerin mesleklerini gerektiği gibi icra etmesinin önüne geçebilir. Altından kalkamayacağı görevler verildiği takdirde öğretmenler bu iş yükü altında ezilebilir, kendilerini yorgun ve bitkin hissedebilirler. Bu durum öğretmenlerin meslek hayatını etkileyerek tükenmişliklerinin artmasına ve verimliliklerinin düşmesine sebep olabilir.

Öğretmenler farklı okul türlerinde çalışmalarına bağlı olarak farklı iş yüküne ve tükenmişlik düzeyine sahip olabilir. İlkokul öğretmenlerinin sahip oldukları iş yükü ile ortaokul öğretmenlerinin iş yükü farklı olabilir. Aynı zamanda ortaokul öğretmenlerinin iş yükü ile lise öğretmenlerinin iş yükü de farklı olabilir. Bu durum okul türlerinin farklı

ihtiyaç ve hedeflere sahip olmalarından kaynaklanabilir. Bir ilkokulun hedefi öğrencilerini temel düzeyde donanımlı hâle getirerek ortaokula hazırlamak, ortaokulun hedefi öğrencileri yeterli bilgi ve beceri sahibi yaparak ihtiyaçları, ilgileri ve başarı seviyesi doğrultusunda doğru liseye yönlendirmek, lisenin hedefi ise öğrencileri en iyi şekilde yetiştirerek ilgileri ve hayattan beklentileri doğrultusunda üniversitelerin çeşitli bölümlerine yerleştirmektir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş yükü algısı ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belli bir okul türüne göre incelenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

İlkokul özelinde ise okul öncesi öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, İngilizce öğretmenleri, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri farklı çalışma şartlarına ve saatlerine sahiptirler. Öğretmenlerin iş yükü algısı ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmaya, benzer çalışma şartlarına sahip olan tek bir branştaki öğretmenlerin dâhil edilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerle yapılan mevcut çalışmalarda iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyleri birlikte ele alınmamıştır. Bu yüzden sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi değerli olarak görülmektedir. Bu önem üzerine iş yükü ve tükenmişlik kavramlarının öncelikle doğru anlaşılması gerekmektedir.

İş yükü, yapılması gereken iş miktarının çokluğu ve bunun neticesinde kişinin üzerinde zaman baskısı oluşturmasıdır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Farklı bir iş yükü tanımı ise Karasek (1979) tarafından geliştirilen İş Yükü-Kontrolü modelinde ele alınmıştır. Modelde iş yükü, çalışma hızını da içeren işin yoğunluğunu ve güç gerektirme durumunu tanımlamaktadır.

Tanımlardan yola çıkarak öğretmenlerin ders anlatma, nöbet tutma, yıllık plan hazırlama, sınıf defteri doldurma, sosyal kulüp yönetme, çalışma kâğıdı hazırlama, sınav hazırlama ve okuma, sisteme notları girme, belirli gün ve haftaları kutlama ve panolarını hazırlama, veli toplantısı düzenleme gibi işleri belli bir zaman diliminde yapması iş yükü olarak nitelenebilir (Keleş Ay, 2010). Bütün bunlara ayrılan zaman öğretmenlerin iş yükünü artırmakta ve enerjisini azaltmaktadır.

İş hayatındaki yoğunluk, işgörenlerin üzerinde psikolojik baskı oluşmasına neden olmaktadır. Bu baskı zamanla iş ortamında strese yol açmaktadır. Özellikle 1990'lı yıllarda örgütlerde işgörenler arasında stres boyutunu aşan yoğun psikolojik durumların yaşandığı gözlenmiştir (Toker Gökçe, 2013). Aile ve iş hayatı gibi örgütler içinde hayatını sürdüren

insan, bu sahaların elverişli ve elverişsiz durumlarına göre ihtiyaçlarının tatmin edilmesi için uğraşta bulunacaktır. İhtiyaçlarını gideren bir kimse tatmin olacak ve psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Aksi takdirde tatminsizlik ve ruh çöküntüsü ile bozulma denilen psikolojik durumlar meydana çıkacaktır (Eren, 2014). Bu psikolojik durumlar, iş yükü kavramının önemini ve çalışanlar için hayatîliğini ortaya koymaktadır.

Tükenmişlik (burnout) kavramı ilk kez 1970'li yıllarda tanımlanmıştır. Freudenberger (1977) tarafından mesleki bir tehlike olarak nitelenen tükenmişlik, enerji, güç ya da kaynaklar ile ilgili gelen aşırı talepler nedeniyle başarısız olmak, yıpranmak ya da tükenmek olarak tanımlanmaktadır (akt. Bolat, 2011). Daha sonraki yıllarda ise tükenmişlik kavramı Maslach (1982) tarafından işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlik konusunda birçok tanım ve çalışma olsa da bu çalışmalara öncülük ve kaynaklık eden isim Maslach olmuştur.

En yalın hâliyle ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi olarak tanımlanan tükenmişlik kavramı çalışma ortamı ile bireyin etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). Bireyin tükenmişlik yaşayıp yaşamayacağı veya hangi düzeyde yaşayacağı birçok faktörden etkilenebilmektedir. Yaş, cinsiyet, deneyim, günlük çalışma saatleri, çalışma ortamı ve hizmet verilen grubun özellikleri gibi değişkenler bu faktörlerden bazılarıdır (Çokluk, 2012). Tükenmişlik zamanla duygusal ve bilişsel kaynakların zarar görmesine veya tamamen yok olmasına neden olabilir. Tükenmişlikle mücadele edilmesinde sürece sosyo-politik açıdan müdahil olmak fayda sağlayabilir (Kış, 2015).

Öğretmenlerin diğer mesleklerde çalışan bireylerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilir. Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim öğretim hizmetleri sınıfında öğrencilerin disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, yetersiz çalışma koşulları, öğrenci-öğretmen-veli çatışmaları, düşük ücret, ödüllendirme mekanizmalarının eksikliği ve öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımının yetersiz olması gibi problemler mevcuttur. Öğretmenlerin okullarda kendilerinden beklenen performansın çeşitliliği ve gelen aşırı taleplerin sonucunda ruhsal ve fiziksel açıdan enerjilerinin tükenmesi hem mesleki hem de toplumsal açıdan bir tehlike arz etmektedir. Çünkü öğretmenlerde oluşan bu sorunlar ailelerine, eğitim öğretim ortamına, öğrencilere, velilere ve nihayetinde tüm topluma yansımaktadır (Çokluk, 2012).

İş yüküne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri branş düzeyinde araştırılması gereken bir konu olarak görülmüş ve sadece sınıf öğretmenleri araştırma konusu yapılmıştır. Okulların ihtiyaçları ve hedefleri farklı olduğu için öğretmenler okul türü ve branş bazında ele alınarak sadece sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ve mesleki tükenmişlik düzeyleri araştırılıp bu iki olgu arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması planlanmaktadır. Bu bağlamda; resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın genel amacı, Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki düzeyini belirlemektir. Bu genel amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin iş yükü algısı ve mesleki tükenmişlikleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş yükü algısı ve mesleki tükenmişlikleri,
 - a) Cinsiyet
 - b) Medeni durum
 - c) Yaş
 - d) Mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. İş yüküyle mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Alanyazında iş yükü veya tükenmişlik üzerine birçok araştırma yapıldığı görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Ardıç ve Polatçı, 2009; Kulaklıkaya, 2013). Bu araştırmalar sağlık çalışanları, turizm çalışanları, akademisyenler gibi farklı mesleklere ait olmakla birlikte öğretmenlerle yapılan çalışmalar da mevcuttur (Karaokur Akdağ, 2013; Demirkaya, 2014). Öğretmenlerin iş yükü ve tükenmişlik durumlarının incelendiği çalışmalarda bu iki kavram ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu çalışmanın öğretmenler özelinde iş yükü algısı ile tükenmişlik düzeylerini birlikte incelemesi ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koyması önemlidir.

Daha önce öğretmenler üzerinde yapılan tükenmişlik konulu çalışmalar genellikle ilköğretim öğretmenleri, lise öğretmenleri gibi okul türü bazında yapılmış ve araştırmaya birçok farklı branşta ve okul türünde öğretmen dâhil edilmiştir (Tunaboğlu, 2015; Amasralı, 2016). Öğretmenlerin branşlarına bağlı olarak çalışma şartları, çalışma günleri

ve saatleri, sorumlu oldukları iş alanları gibi faktörler farklılık göstermektedir. Bunun sonucu olarak da iş yükü ve tükenmişlik düzeylerinin öğretmenler arasında homojen bir yapıda olmaması beklenmektedir. Bu çalışmada sadece sınıf öğretmenlerinin araştırmaya dâhil edilmesi katılımcıların branş bazında homojenliği sağlaması bakımından önemli görülmüştür.

Bu çalışmayı iş yükü veya tükenmişlik konulu mevcut çalışmalardan farklı kılan en önemli faktör, “öğretmenler” üzerinde iş yükü ve tükenmişlik konularının birlikte incelenecek olmasıdır. Bu yönüyle araştırmanın bilim dünyasına katkı yapması, öğretmenlerin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin birlikte ele alınacağı ve öğretmenler özelinde bu iki olgunun ilişkisinin ortaya konacağı farklı illerde ve ölçeklerdeki çalışmalara öncülük etmesi beklenmektedir. Aynı zamanda bu çalışmanın eğitim yöneticilerine yol gösterici nitelikte olması beklenmektedir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma 2017-2018 eğitim öğretim yılında Samsun ilinin Atakum, Canik ve İlkadım ilçelerindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır. Araştırma sonuçları ve analizler, bu çalışmada kullanılan iki farklı ölçekten elde edilen veriler ve kişisel bilgi formundaki değişkenler ile sınırlıdır.

1.4. VARSAYIMLAR

Öğretmenler Kişisel Bilgi Formu, Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği ve Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'ndeki maddeleri herhangi bir yönlendirme ve baskıya maruz kalmadan cevaplamışlardır. Kullanılan ölçekler yeterli birer ölçme araçlarıdır. Ölçeklerden elde edilen veriler geçerli ve güvenilirlerdir.

1.5. TANIMLAR

İş Yükü: Belirli bir zamanda, belirli kalitede yapılması gereken iş miktarıdır (Maslach ve Leiter, 1997).

Niteliksel İş Yükü: Yapılacak işin gerektirdikleri ile işi yapacak kişinin sahip olduğu özellikler arasında kişi aleyhinde bir dengesizlik olması halinde ortaya çıkan durumdur (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Niceliksel İş Yükü: Yapılacak pek çok işin olması ve bunun için tanınan sürenin yetersiz olması halinde ortaya çıkan durumdur (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Fiziksel İş Yüğü: İşgörenin bir işi yerine getirirken harcadığı fiziksel kaynakların ölçülebilir bir ifadesidir (Ordukaya, 2011).

Zihinsel İş Yüğü: Çalışan bireylerin iş yapmaları esnasında katlandıkları zihinsel faaliyetlerin toplamıdır (Kramer, 1990).

Tükenmişlik: Fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, olumsuz benlik kavramı, iş ve yaşama karşı olumsuz tutumları içeren fiziksel, zihinsel ve duygusal boyutları olan bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981).

Mesleki Tükenmişlik: Bireyi fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk durumuna getiren bir tür iş stresidir (Nawaz, 2014).



BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde iş yükü kavramı açıklanmıştır. İş yükünün sınıflandırılması yapılmış ve alt kavramlara yer verilmiştir. Ayrıca tükenmişlik kavramı açıklanmıştır. Tükenmişliğin sebepleri, sonuçları ve önleme yöntemleri üzerinde durulmuştur. Sonrasında iş yükü ile tükenmişlik ilişkisi açıklanmıştır. Son olarak ise konuyla ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. İŞ YÜKÜ

İş yükü kavramının genel kabul görmüş bir tanımı olmamakla beraber alanyazındaki en eski tanımlardan biri Johannsen (1979) tarafından yapılmıştır. Johannsen iş yükü kavramını talimatlar ve görev süresi gibi çevresel faktörlerle birlikte motivasyon, beceri ve deneyim gibi çalışanın çabasını da kapsayan bir şemsiye olarak tanımlamıştır (akt. Xhako, 2017).

Bir başka tanımda ise iş yükü, belirli bir zamanda belirli kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak ifade edilmektedir. İş yükü örgüt açısından ele alındığında verimliliği, bireysel açıdan ele alındığında ise işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi ifade etmektedir. Gereğinden fazla iş yükü birey üzerinde stres oluşturduğu gibi gereğinden az iş yükü de birey üzerinde stres meydana getirmektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

İş yükü kavramı, çalışma sırasında ortaya çıkan fiziksel ve zihinsel ihtiyaçların toplamı şeklinde de tanımlanabilir. İş yükü, çalışanın kapasitesi ile ilgili bir terimdir, yapılacak işin niteliği ve işi yapacak kişi ile ilişki halindedir. Çalışan duygusal, fiziksel ve zihinsel sınırlılıkları olan bir varlıktır. Her çalışanın yetenekleri farklıdır. Çalışanın iş ile uyum sağlaması ancak performans ölçütlerini karşılaması ile mümkün olmaktadır. Kişilerin yetenekleri doğrultusunda gösterdikleri performans işin ortalama çalışma süresiyle uyumsuz ise bu durum çalışanda aşırı iş yükü algısını oluşturmaktadır (Atik, 2015; Ordukaya, 2011).

İş yükü ile ilgili tanımlara bakıldığında görev isteği, performans düzeyi, çaba ve algılamalar üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum çalışana yüklenen görev sayısı arttıkça iş yükünün artabileceğine, çalışanın performansının, yaptığı işteki hata sayısı ve iş yükü ile ilişkili olduğuna işaret etmektedir. İş yükünde zihinsel ve fiziksel çabanın yanı sıra duygusal çabanın da yeri olduğu, ayrıca çalışanın duygusal çaba algısının iş yükü ölçümünde önemli olduğu görülmektedir (Atik, 2015).

Birey ile iş arasındaki uyum iş yükü açısından belirleyici olmaktadır. Birey ile iş arasında iş yükü açısından denge ve uyum sağlandığında bireyler işlerini severek yapmakta ve kendilerini mesleki açıdan geliştirerek kariyerlerini planlayabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Kurum ikliminin ve işgörenlerin aidiyet duygusunun önem kazandığı günümüz çalışma hayatında, iş yükü kritik bir role sahiptir. Nitekim ağır iş yükünün örgütsel bağlılığı anlamlı derecede etkilediği ve iş yükünün artması sonucu bireyin işinden ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir (Jones, Chonko, Rangarajan ve Robertswood, 2007).

Çalışan başına düşen iş hacmi olarak da ifade edilen iş yükünün birçok bileşeni vardır. Bu bağlamda çalışma süreleri, üretim miktarı, icra edilen faaliyetlere ilişkin duygusal talepler bile iş yükünün algılanmasına sebep olabilmektedir (Spector ve Jex, 1998). Nitekim işveren tarafından basit gibi görünen ilave görev, talep ve beklentiler, çalışanların omuzlarına binmekte ve çalışanlarda fazladan bir iş yüküne dönüşmektedir.

Kendilerine verilen birçok görevi belirli ve çoğu zaman kısıtlı zaman içinde tamamlamak zorunda olan bireyler, kendi görev alanında hissetmedikleri talepleri de devralınca tamamlanamayan görevlerin baskısı altında ezilerek psikolojik meşguliyet kısılcasına girmektedir. İşgörenlerin görev tanımlarında belirtilen sorumluluklarının ötesinde işlerle uğraşması iş yükünü artırmaktadır. Örneğin eleman yetersizliği, bürokratik işler, zorunlu görüşme ve toplantılar gibi işler bireyleri asli görevlerinden alıkoyarak onların işlerinden tatmin olmamalarına ve yeterince haz alamamalarına sebebiyet vermektedir (Derya, 2008). Bu durum her kurumda olduğu gibi okullarda da çatışmaya sebep olabilmektedir. Ortaya çıkan çatışma durumunun yönetiminde çatışan bireylerin ya da grupların yöneticiye güvenmesi, dürüst ve adaletli oluşuyla ilgili ön kabulleri çatışmanın kolayca yönetilebilmesi açısından önemlidir (Konak ve Erdem, 2015).

İş yükü konusu insan kaynakları yönetiminde ve ergonomi biliminde farklı şekillerde ele alınmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi açısından iş yükü konusu niteliksel ve niceliksel olmak üzere iki kavram üzerinden açıklanmaktadır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2007). Alanyazında iş yükü ile ilgili bir başka ayırım ise fiziksel iş yükü ve zihinsel iş yükü olarak belirlenmektedir. Bunların yanında iş yüküne bağlı farklı alt kavramlara da rastlamak mümkündür. Alt kavramlar iş yükünü ele alma biçimlerindeki farklılıklardan ortaya çıkmakta ve esasen bir sınıflama yapılmaktadır. Bu çalışmada iş yükü niteliksel, niceliksel, fiziksel ve zihinsel olarak sınıflandırılmıştır.

2.1.1. Niteliksel İş Yüğü

Niteliksel iş yüğü, çalışanların işlerini yapmaları için gerekli olan temel bilgi ve yeteneklere sahip olmadıklarını hissettiklerinde ya da o iş için gerekli olan performans düzeyinin çok yüksek olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır (Solmuş, 2004). Alanyazında yer alan bir tanıma göre niteliksel iş yüğü, işi yapacak kişi ile işin nitelikleri arasında oluşan ve işgörenin aleyhine olan bir uyumsuzluktur (Cam, 2004).

Niteliksel iş yüğü, yapılacak işin zor olduğu durumlarda çalışanların bilgi ve becerisi belirlenen işi yapmak için yeterli olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durum çalışanları olumsuz etkileyecek, basit ve kolay işlerde dahi daha düşük performans göstermelerine sebep olacaktır. Bunların yanı sıra belirgin olmayan görevlerin verilmesi, düşük düzeyde sosyal destek, bilgi fazlalığı, uyumsuz ve uygunsuz eğitim, akşam veya hafta sonu çalışmasını gerektiren görevler ve muhatap olunan insan sayısının fazlalığı niteliksel iş yükünü ortaya çıkaran faktörlerdendir (Turgut, 2011).

Aşırı niteliksel iş yüğü, işgörenin sahip olduğu kapasitesinin yapılacak iş için yeterli olmadığını ifade eder. Çünkü yapılacak iş, çalışanın işin üstesinden gelemeyeceği kadar zor veya karmaşıktır. Bu durum çalışan üzerinde iş yüğü algısı oluşturmaktadır. Meydana gelen aşırı iş yüğü algısı bireylerde birçok psikolojik ve fizyolojik olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Karasek, Gardell ve Lindell (1987) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada iş yükünün depresyon, stres, tükenme ve kalp rahatsızlıkları gibi ciddi sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra fazla iş yüğü sonucunda çalışanlarda uyku problemi, aşırı sinirlilik hali, kararsızlık yaşama, dikkatsizlik ve bunlara bağlı olarak iş hatalarında artış görüldüğü saptanmıştır (Ivancevich, Konopaske ve Matteson, 2014).

Niteliksel olarak az iş yükünde ise işgören tekrar eden, rutin ve zekânın kullanılmadığı işlerle görevlidir. Böyle bir görev ise çalışanda sıradanlaşmaya, sürekli aynı işi yapmaktan dolayı can sıkıntısına ve fiziksel rahatsızlıklara neden olacaktır (Kulaklıkaya, 2013).

Bu bağlamda çalışanların iş yüğü, ideal ölçülerin üzerinde veya altında ise niteliksel iş yükünden kaynaklanan bir sorundan bahsedilebilir. Aşırı ve az iş yüğü ya da kısaca iş yüğü uyumsuzluğu bireyleri tükenmişliğe itebilmektedir. Birey üzerinde olumsuzluk yaratan koşulların gözden geçirilerek iyileştirilmesi ise bireyin tükenmişlik yaşama ihtimalini düşürebilir (Özkalp ve Kirel, 2018).

2.1.2. Niceliksel İş Yüğü

Niceliksel iş yüğü, bireyin yapacağı belirli bir iş için zamanın yetersiz olması ya da belirli bir zamanda yapılacak çok farklı işlerin olması şeklinde ifade edilmektedir. Bu tanıma göre, işlerin önceden belirlenen bir tarihte veya sürede yapılıp bitirilmiş olmasını gerektiren bir çalışma düzeni işgörende gerilim yaratan aşırı yüklenme türüdür (Eroğlu, 1998; Cam, 2004).

Zaman baskısı, çalışan üzerinde olumsuz bir etki meydana getirmektedir. Birey işi yapabilecek beceri, yetenek ve temel bilgiye sahip olsa dahi işi yapma şekli bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Üzerinde zaman baskısı olan işgören, işini gerektiği şekilde icra edememektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Niceliksel iş yükünü artıran etmenler arasında yapılan işin sürekli dikkat istemesi, karmaşık bilgiler içermesi, işin tamamlanması için belirli bir çalışma düzenine ihtiyaç olması, üst düzeyde kararlar almayı gerektirmesi ve fazlaca teknik bilgiler içermesi sayılabilir (Atik, 2015).

Niceliksel olarak fazla iş yüğü, çalışanlar tarafından yapılacak pek çok işin olması ya da verilen yetersiz zamanda bir işi tamamlamak için çalışanların uğraş vermesi olarak ifade edilmektedir. Bu durumda bireylerin aşırı çalışması ve zamana karşı adeta yarışması söz konusudur (Balaban, 2000).

Niceliksel olarak az iş yüğü, işin yapılması için belirlenen zamanın gereğinden fazla olması veya belirli bir süreye yayılarak yapılması gereken işin çok kısa bir zamanda bitecek özelliğe büründürölmesi durumunu ifade etmektedir. İşgören, böyle bir durumda zamanının çoğunu boş geçirecek, can sıkıntısı veya sahip olduğu vasıfları yeterince kullanamamaktan kaynaklanan iş tatminsizliği ile karşı karşıya kalabilecektir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Bu bağlamda bireyin yapacağı iş için verilen süre, o işin gerektirdiği ideal sürenin altında veya üzerinde ise niceliksel iş yükünden kaynaklanan bir sorundan bahsedilebilir. İşin tamamlanması için çalışana verilen süre yetersiz ise niceliksel iş yüğü ağır, verilen sürenin işin gerektirdiği ideal süreden fazla olması durumunda ise niceliksel iş yüğü hafif olacaktır. Sonuçta iş yükünün gerekenden fazla ya da az olması çalışanlarda stres, fiziksel ve ruhsal yorgunluk, tükenmişlik, iş tatmininde azalma, depresyon, işten ayrılma niyeti gibi pek çok değişkenin de öncülü olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2016; Samancı ve Basım, 2018).

2.1.3. Fiziksel İş Yüğü

Fiziksel iş yüğü, işgörenin bir işi yerine getirirken harcadığı fiziksel kaynakların ölçülebilir bir ifadesidir. Fiziksel iş yüğü genellikle harcanan enerjinin miktarı ile ölçülmektedir. Bu durum çalışanın işi yapma anındaki fiziksel duruşu, oturuyor veya yürüyor olması, yapılan işin sıklığı veya monotonluğu gibi etmenleri de göz önünde bulundurmayı gerektirmektedir (Ordukaya, 2011).

Fiziksel iş yüğü, çalışan tarafından yapılan işin miktarı ile fizyolojik olaylar arasındaki ilişkidir (Şimşek, 1994). Çalışanların yapacakları işe yönelik enerjilerinin yetmediği bir durumda iş yüğü artabilmektedir. Ancak fiziksel iş yüğü sadece çalışanların kapasiteleri ile ilgili değildir. Yapılacak işin niteliği de fiziksel iş yükünü etkileyen etmenlerden sayılabilmektedir. Çalışanın işi yapabilmesi için gereken duruş şekli ve ayakta kalma miktarı da fiziksel iş yükünü artıran faktörler arasında gösterilebilir (Atik, 2015).

Fiziksel iş yüğü eğitim düzeyi, çevre, motivasyon ve işin yapılış şeklinden etkilenmektedir. Ağır işlerde enerji harcamasını ölçmek için kullanılan metotlar, hafif işlerde kullanılırsa yanıltıcı sonuçlar verebilmektedir. Örneğin hafif işlerde görülen yorgunluk ya da bezginlik derecesini kalp atış sayısındaki değişikliklerle belirlemek pek olanaklı değildir. Nitekim bu tarz bir yorgunluk duygusu henüz tam olarak açıklanamamakla birlikte fiziki olmaktan çok merkezi sinir sisteminde oluşan psikolojik bir etki olarak ifade edilebilmektedir (Ordukaya, 2011).

Fiziksel aktivite gerektiren işlerde malzeme yönetiminin manuel kısmı olarak da kabul edilen fiziksel iş yüğü, çalışanların yapacakları işe yönelik enerjilerinin yetmediği durumlarda artabildiğinden dolayı cinsiyet ve yaş faktörü burada göz önünde bulundurulabilir. Çünkü kadın çalışanların erkek çalışanlara göre fiziksel iş yüğü kapasitesinin farklı olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Örneğin 30 yaşındaki kadın çalışanın fiziksel iş yüğü kapasitesi aynı yaştaki erkek bir çalışanın fiziksel iş yüğü kapasitesinden düşük olduğu ölçülmüştür. Bir diğer değişken olan yaş faktörü de fiziksel iş yükünde önemlidir. Fiziksel iş yüğü kapasitesiyle ilgili yapılan çalışmalarda çalışanların 40-65 yaş aralığında kapasitelerinde yaklaşık olarak % 20'lik bir azalma olduğu belirlenmiştir (Dağdeviren, Eraslan ve Kurt, 2005; Efe, 2013).

Çalışma esnasında ters şekilde yapılan vücut hareketleri ve uygun olmayan iş alanı fiziksel iş yüğü ile ilişkilendirilebilir. Çünkü çalışma esnasında uygun olmayan duruşlar çalışanın iş yükünün artmasına sebep olmaktadır (Dağdeviren ve ark., 2005).

2.1.4. Zihinsel İş Yüğü

Zihinsel iş yüğü, işgörenlerin iş yapmaları esnasında katlandıkları zihinsel faaliyetlerin toplamıdır (Kramer, 1990). Zihinsel iş yüğü kavramına dair tanımlarda çalışanların görevleri ile sahip oldukları beyin sistemleri arasındaki uyumsuzluk, yetenek ve performanslarının iş için yetersiz kalması durumları öne çıkmaktadır (Atik, 2015).

Zihinsel iş yüğü, hesaplama, karar verme, iletişim kurma, hatırlama ve araştırma gibi zihinsel ve algısal faaliyetlerin meydana getirdiği iş yüküdür (Dağdeviren ve ark., 2005). Bu yüzden zihinsel iş yükünü sayısal verilerle net olarak belirlemek oldukça zordur.

Zihinsel ağırlıklı çalışmaların performansını belirlemek, çalışanlara görev atamaları esnasında temel teşkil etmek ve sistemin çıktı kalitesini değerlendirmek açısından zihinsel iş yükünün belirlenmesi ve dengelenmesi oldukça önemlidir (Karadağ ve Cankul, 2015). Zihinsel iş yükünü belirlemek için yapılan çalışmalarda ortak nokta, zihinsel iş yükünün çalışandalarda algısını belirlemeye yönelik olmalarıdır. Çünkü zihinsel iş yükünü oluşturan etmenler, fiziksel iş yükünü oluşturan etmenler gibi sayısal anlamda kolayca ölçülebilir nitelikte değildir.

Zihinsel iş yüğü, işgörenlerin bilgiyi işleme kapasitelerinin yetersizliği ya da işverenin taleplerini karşılamak için kullandıkları zihinsel aktivitelerin yetersizliği durumunda ortaya çıkmaktadır (Eggemeier, Wilson, Kramer ve Damos, 1991). Buradan da anlaşılacağı üzere zihinsel iş yükünün oluşmasında, diğere iş yüğü sınıflarından farklı olarak işgörendeki zihinsel ve algısal faaliyetler rol oynamaktadır.

Zihinsel iş yükünün nedenleri, sonuçları ve saptanan belirtileri ile ilgili alanyazında yer alan birçok tanım ve çalışma, kavramın karmaşık bir yapıya sahip olduğunun ispatıdır. Anca yine de farklı tecrübelere sahip olmalarına ve aralarında görüş farklılıkları olmalarına rağmen uzmanların yapacakları değerlendirmelerde birbirlerine yakın iş yüğü puanını vermeleri ve benzer görüşlere sahip olmaları da muhtemeldir (Özkalp, 2003).

Zihinsel iş yükünü artıran birçok çevresel faktör vardır. Gürültü, sıcaklık ve ışık seviyesi bunlardan bazılarıdır. İş dizaynı ve organizasyonu yapmakla görevli kişilerin bu hususları dikkate alarak yapacakları düzenlemeler, iş yerinin etkinliğini ve verimliliğini artıracaktır (Duman, 2015).

Zihinsel iş yüğü arttıkça çalışandalarda performans düşmekte, görevi yerine getirme süresi artmakta, hatalar çoğalmakta, birim zamanda yapılan iş miktarı azalmakta ve diğere konularla ilgilenmek için daha az kapasite kalmaktadır (Huey ve Wickens, 1993).

2.2. TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik kavramı çok ele alınmış ve üzerinde oldukça fazla çalışılmış bir kavramdır. Bu yüzden tükenmişlik kavramı üzerine yapılan farklı tanımlara rastlamak mümkündür. Tükenmişlik ilk kez Freudenberger (1977) tarafından başarısızlık, yıpranma, güç ve enerji kaybı ya da insanın iç kaynaklarında karşılanamayan istekler sonucu ortaya çıkan tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (akt. Bolat, 2011).

Farklı bir tanımda tükenmişlik, başkalarına yardım sağlayan meslek gruplarında çalışan bireylerde çalışma ortamının ve gerekliliklerinin bir sonucu olarak görülen, idealizm, amaç ve enerjide sürekli olarak artan bir kayıp şeklinde ifade edilmiştir (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Maslach ve Jackson (1981) tarafından tükenmişlik, insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin işine, hayata ve insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlanmıştır.

Yalın bir ifadeyle tükenmişlik, işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak ifade edilmektedir (Maslach, 1982; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Maslach ve arkadaşlarının yaptığı bu tanım aynı zamanda günümüzde en çok kullanılan ve kabul gören tanımdır.

Maslach'ın tanımında yer alan duygusal tükenme, tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekle birlikte bireyin fiziksel ve duygusal kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin en temel boyutu ve tükenmişlik sendromunun en net belirtisi olarak kabul edilmektedir. Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ele almakla birlikte insanlara yönelik olumsuz tutumları ve işe karşı tepkisiz hale gelmeyi belirtmektedir. İnsanlar kendilerini duyarsız hissettikleri zaman işlerine ve işi gereği muhatap olduğu insanlara karşı uzak, soğuk ve kaba bir tavır geliştirirler. Düşük kişisel başarı hissi ise, tükenmişliğin kişisel gelişim boyutunu temsil etmekte birlikte kişinin kendisini olumsuz olarak değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir. Düşük kişisel başarı hissini; yetersizlik, kendisini meslektaşlarına oranla daha başarısız görme, düşük moral ve motivasyon, çevresindeki insanlarla anlaşmazlık ve benlik saygısında azalma durumu gibi belirtileri vardır (Maslach, 1982; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Farber'a (1984) göre tükenmişlik, mekanik hale gelme, fazla çalışma, gereksiz sebeplerden dolayı işten uzaklaştırılma sonucunda aşırı stresle tepki gösterme olarak ifade edilmiştir. Tükenmişlik belirli bir zamanda oluşan durum olmasının yanı sıra duygusal boşalmalar ve bireyin kendisine ya da çevresine karşı geliştirdiği olumsuz tutumlar olarak kendini göstermektedir.

Pines ve Aranson (1988) tükenmişliği, bireyleri duygusal anlamda tüketen ortamların bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak tanımlamaktadır. Onlara göre tükenmişlik, şevk, enerji, idealizm ve amaç kaybıdır. Tükenmişlik bireyde strese, umutsuzluğa ve kapana kısılmışlık duygularına neden olmaktadır. Tükenmenin fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutları vardır. Fiziksel tükenmişlik; enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlüğü ifade etmektedir. Duygusal tükenmişlik; çaresizlik, umutsuzluk, köşeye sıkışmış olma ve hayal kırıklığı gibi duyguları belirtmektedir. Zihinsel tükenmişlik ise; kişinin kendisine, yaptığı işe, muhatap olduğu insanlara ve hayatın geneline karşı olumsuz duygular besleyerek bu yönde davranışlarda bulunmasını ifade etmektedir (akt. Türkmen, 2010).

Tükenmişlik kavramı, yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere çalışma hayatı sağlığı ile ilişkilidir. Çünkü bireydeki yüksek tükenmişlik, çalışma hayatının kalitesini düşürecek ve iş sağlığını olumsuz etkileyecektir. Bunun yanı sıra tükenmişlik kavramı, uzun süreli devam eden kronikleşmiş stres durumunu ifade etmek için kullanıldığı gibi aynı zamanda çalışma hayatında iş doyumsuzluğu kavramına denk tutulan bir kavram olarak da kullanılmıştır (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlik konusu, başlangıçta kişisel stres tepkilerine odaklanılarak çalışılmamıştır. İlk zamanlarda daha çok bireylerin çalışma hayatındaki etkileşimli ilişkileri temel alınarak çalışılmış bir konudur. Tükenmişlik hakkında yazılan ilk makalelerde klinik ve sosyal psikolojik bakış açıları, tükenmişlik araştırmalarının ilk safhasını etkileyerek bu alanda belirleyici ve öncü olmuştur. Klinik bakış açısında, tükenmişliğin belirtileri ve ruh sağlığına etkileri konularına fazlaca odaklanılmıştır. Sosyal bakış açısında ise odak noktası, hizmeti sunan ve alan arasındaki ilişkiler bağı olmuştur. Yapılan ilk araştırmaların çoğu tanımlayıcı ve niteliksel olup görüşmeler, alan araştırmaları ve gözlemler gibi nitel teknikler kullanılmıştır. 1980'lerde ise tükenmişlik çalışmaları daha sistematik ve deneysel hale bürünmüştür. Bu süreçle birlikte daha sonraki araştırmaların odak noktası tükenmişliği ölçmek ve tükenmişlik düzeyini belirlemek olmuştur. Çalışmalar sonucunda birkaç farklı tükenmişlik ölçüm aracı geliştirilmiştir. Bilimsel yollarla elde

edilmiş ve standartlaştırılmış araçların kullanılmasıyla birlikte konuyla ilgili yapılan araştırmaların sayısında, kalitesinde ve kapsamında hızlı bir artış görülmüştür (Sürgevil, 2006).

2.2.1. Tükenmişliğin Sebepleri

Tükenmişliğin sebeplerini her yönüyle eksiksiz olarak ortaya koymak bu araştırmanın amacını aşacağından dolayı araştırma konusu çerçevesinde başlıca sebeplerden bahsetmek daha doğru olacaktır. Tükenmişliğin başlıca sebepleri arasında birçok madde ve başlık sayılabilir. Ancak alanyazına bakarak bunları sınıflandırmak gerekirse bir kısmı kişisel sebepler bir kısmı da çevresel (örgütsel) faktörler olarak nitelenebilir.

Tükenmişlikle ilgili araştırmalara bakıldığında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma veya çocuk sayısı, güdülenme, işkoliklik, bireysel beklentiler, stres ve mesleki doyum gibi değişkenler tükenmişliğin kişisel sebepleri olarak sıkça görülebilmektedir (Akten, 2007).

Araştırmalarda medeni durum ele alındığında evlilere göre bekârlarda daha yüksek tükenmişlik yaşandığı sıkça görülebilmektedir. Yaş değişkenine bakıldığında ise yaşlılara oranla gençlerde daha yüksek tükenmişlik görüldüğü sıkça saptanabilmektedir (Izgar, 2000). Yaş değişkenindeki bu tespit, tükenmişliğin kişisel sebeplerinden olan bireysel beklentiler ile bağlantılı olabilir. Meslek yaşamına yeni adım atmış genç bireylerde, belki kendi yetkinliklerini olduğundan fazla görme, belki mesleğe yeni başlama heyecanı, belki de çalışma yaşamına karşı beslenen yüksek umut onların beklenti düzeyini yükseltici rol oynamaktadır. Ancak bazen işgörenlerin kendi yetersizlikleri, bazen de çalışma hayatının onlara sunduğu koşulların yetersizliği nedeniyle zaman içinde hayal kırıklıkları yaşanabilmektedir. Bu doğrultuda bireyin gerçekçi olmayan beklentilere sahip olması, onun kendisine duyduğu güveni azaltacak, onu duygusal olarak yetersizlik hissiyle baş başa bırakacak ve olumsuz bir şekilde onu tükenmişliğe sürükleyebilecektir (Sürgevil, 2006).

Tükenmişliğin çevresel (örgütsel) sebepleri olarak ise örgütün yapısı, yapılan işin niteliği, çalışma saatleri, nöbet, fazla mesai, iş yerinin fiziksel yeterlilikleri, iş yerinde uygulanan kurallar, iş yükünün fazlalığı, alınan kararlarda söz sahibi olma düzeyi, ücret miktarı, rol belirsizliği, geri bildirim eksikliği ve örgüt içi ilişkiler sayılabilir (Bakan ve Tombak, 2014).

Araştırmalara bakıldığında tükenmişliğin örgütsel sebeplerinden biri olarak, örgütlerde çalışanlar arası ilişkilerin sıklığı ve yoğunluğu arttıkça duygusal yönden tükenme artmaktadır. Diğer taraftan örgütlerde insan ilişkilerinin yoğunluğu azaldıkça insan ilişkilerinde gerilim ve çatışma azalmakta, buna bağlı olarak da tükenmişliğin daha az yaşandığı gözlenebilmektedir (Izgar, 2000). Buna bağlı olarak bir okulda görev yapan öğretmen sayısının, çalışanlar arası ilişkilerin sıklığını ve yoğunluğunu etkileyebileceği düşünülebilir. Örneklendirmek gerekirse, okul yöneticileri okullarında görev yapan öğretmen sayısı arttıkça okul içi uygulamalarında planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme boyutlarında daha fazla kayırmacılık yapmaktadır. Tersi durumda ise okullarında görev yapan öğretmen sayısı azaldıkça okul yöneticilerinin kayırmacılık faaliyetleri de azalmaktadır (Meriç ve Erdem, 2013).

2.2.2. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçlarının bireyleri ve örgütleri kapsayan geniş bir etki alanı vardır. Tükenmişliğin sonuçları arasında işi savsaklama, geçiştirme, aksatma, yavaşlatma, çalışılan ortamda işin fazlalığını bilerek ortamdan uzaklaşma ve görmezden gelme, hırsızlık eğilimi, işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış gibi olumsuzluklar gösterilebilir (Akten, 2007).

Düşük performans gösterme, verimde azalma, hizmetin niteliğinde bozulma, örgütsel bağlılıkta azalma, ani öfkelenme, cilt hastalıkları, psikolojik sorunlar, başka iş alanlarına transfer olma isteği, uykusuzluk, aile hayatında huzursuzluk, öz saygıda azalma ve hizmet verilen kişilere hatalı uygulamalar gibi olumsuzluklar da tükenmişliğin sonuçları arasında gösterilebilir (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlik sendromu yaşayan bireyler sıkıntılarını azaltabileceğine inanarak sigara, içki, uyuşturucu gibi maddeleri tüketebilmekte ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelebilmektedir (Izgar, 2000). Bunlar, tükenmişliğin ciddi ve geri dönülemez sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Yüksek düzeydeki tükenmişlik kişinin amaçlarına ulaşmasını engellemektedir. Hedeflenen amaçlara ulaşamaması sonucu ortaya çıkan ruhsal ve psikolojik durumlar kişiler arasında anlaşmazlıklara sebep olur. Böylece iş yerinde çalışma ahengi ve huzuru bozulur, çatışmalar baş gösterir. Kişi böylece psikolojik tatminsizliğe uğrayabilir. Hangi nedene bağlı olursa olsun tatminsizliğe uğrayan kişi, davranış bozukluğu içine girer (Yılmaz Toplu, 2012).

Tükenmişlik bireylerde görülse de örgüt açısından da olumsuz sonuçları vardır. Çünkü tükenmiş kişiler işlerini daha kötü yaparlar, yaptıkları işlerin faydalı olup olmadığına bakmaksızın umursamaz davranırlar. İş yerinde başarılı olmak çalışan için önemli bir hedef değildir. Kendilerini işlerine vermezler, herhangi bir çaba göstermezler (Maslach, 1982). Bu şekilde davranan çalışanların çok sayıda olduğu örgütlerde durum pek iç açıcı olmayabilir. Örgütten hizmet alan konumunda olan insanlar şikâyet eder hale gelebilir, hatta örgütten hizmet almaktan vazgeçebilir.

Tükenmiş çalışanların çok sayıda olduğu bir örgüt çevredeki değişimlere uyum sağlamak için kendi yapı ve süreçlerindeki değişiklikleri kolaylıkla gerçekleştiremez. Tükenmişlik örgütün kendini yenilemesini ve üretkenliğini engeller. Aynı zamanda bireyin iş arkadaşlarıyla ve örgütten hizmet alan insanlarla verimli bir şekilde çalışma kapasitesini düşürür, hatta bireyi örgütten kopma noktasına getirebilir (Maslach ve Leiter, 1997).

2.2.3. Tükenmişliği Önleme Yöntemleri

Tükenmişliği önlemek için atılması gereken ilk adım ortada bir sorun olduğunu ya da mevcut şartlar altında sorun oluşabileceğini kabul etmektir. Bunu sağladıktan sonra hem bireyler hem de örgütler için çözüm daha kolay olacaktır. Öyle ise tükenmişliği önlemek için hem bireylerin hem de örgütlerin dikkat etmesi gereken bazı hususlar vardır.

İnsanlar çoğu zaman, iş ve özel hayatlarında olumsuz yanları yani bardağın boş tarafını görme eğilimdedirler. Aslında bardağın dolu tarafı denilebilecek olumlu yaşantılar da mevcuttur. İş hayatı çoğu zaman olumsuzluklar dünyası gibi algılansa da “aslında iyi bir insan olan yönetici” ve “ne de olsa paranızı zamanında aldığınız bir iş” gibi bireyin sahip olduğu izlenimler, farkında olmadan işgörenin tükenmişliğe karşı direncini artırıcı bir etki yapmaktadır (Sürgevil, 2006).

Bireyler tükenmişliği önlemek için çalışma hayatında gerçekçi hedeflere yönelmelidir. Bireyin hedef belirlemede ona danışmanlık yapılması ve hedeflerini kendisinin belirlemesine olanak sağlanması işgörenlerin dayanıklılık düzeyini artırmaktadır. Gerçekçi, özgün ve ulaşılabilir hedefler konulması işleri başarma duygusunu geliştirmekte ve tükenmişliği önlemektedir. Bunların yanı sıra dengeli ve düzenli beslenme, dinlenme, çeşitli egzersizlerle gevşeme ve işe bir süre ara verme de tükenmişliği önlemede bireysel yöntemler arasındadır (Türkmen, 2010).

Tükenmişliği önlemek için bireylerin uygulayacakları yöntemler yetersiz kalabilir. Bu durumda örgütlerin de dikkat etmesi gereken uygulamalar vardır. Çalışanlara yaptıkları

işin sonuçları hakkında geri bildirim vermek, görevlerini yaptıkları esnada işleri hakkında rahat karar verebilecekleri bir ortam sağlamak, istenen görevlerin açık ve anlaşılır olmasına özen göstermek örgütsel anlamda tükenmişliği önlemek için kullanılabilir yöntemlerden bazılarıdır (Tunaboşlu, 2015).

Örgütler açısından tükenmişlikle mücadele etmek örgütün devamlılığı açısından hayatî öneme sahiptir. Bu yüzden örgütler tükenmişliği önlemek için hizmet içi eğitim imkânlarını artırmalı, yükselme ve terfi işlemlerini uygulamalı, değişim ve yenilenmeye açık olmalı, kurumsal hedefler belirlemeli, örgüt-çevre ilişkisini geliştirmeli, fiziksel çalışma koşullarını iyileştirilmeli, örgüt içi adaleti sağlamalı, iş monotonluğunu gidermeli ve müzikten yararlanmaya dikkat etmelidir (Türkmen, 2010).

Örgütlerde yöneticilerin yetki devri ilkesini benimsemesini ve yetkilerin bir kısmını astlarına devretmesi tükenmişliğin önlenmesine katkı sunacaktır. Bu durum yöneticilerin iş yükünü hafifletmekle birlikte örgütü hantallıktan kurtaracak, örgüt içi iletişimi hızlandıracak ve tükenmişliğin örgütte filizlenmesine fırsat vermeyecektir (Izgar, 2000).

Tükenmişliği önlemek örgütün hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Bir örgütün hedeflerine ulaşmasında ve nihayetinde başarılı olmasında tükenmişlikle başa çıkmak tek başına yeterli olmasa da önemli bir faktördür. Bir örgüt olarak okul özelinde düşünülecek olursa yönetici ve öğretmenlerin okula ve işine bağlı olması, işinden doyum sağlaması, meslektaşlarıyla iyi ilişkiler kurmasının yanı sıra stres ve tükenmişlikle de başa çıkabiliyor olmaları okulların başarıya ulaşmasında önemli bir faktördür. Bunun yanı sıra okullarda demokratik bir ortamın olması, işgörenler arasında sosyal bütünleşmenin olması, işgörenlerin becerilerinin geliştirilmesi, okullarda güvenli ve sağlıklı yaşam koşullarının oluşturulması işgörenlerin okula bağlılığına katkı sunmakta ve okulun bir üyesi olmaktan gurur duymalarını sağlamaktadır (Erdem, 2010).

2.3. İŞ YÜKÜ İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

Çalışanlarda görülen iş yükünün çeşitli sebepleri ve sonuçları olabilmektedir. Aynı şekilde çalışanların yaşamış olduğu tükenmişlik durumunun da çeşitli sebepleri ve sonuçları vardır. Bu sebep sonuç durumlarında kesişme ihtimalinin yüksek olması düşüncesiyle iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmak anlamlı görülmektedir.

Karasek (1979) tarafından geliştirilen iş yükü-kontrolü modelinde tükenmişlik, işgörenlerin icra ettikleri iş üzerindeki hâkimiyeti ve yeterlilikleri bakımından açıklanmaktadır. Bu modelde, iş kontrolünün iş yükünü kaldırmada yetersiz olduğu

durumlarda çalışanlar kaygı duymaya başlayarak zamanla tükenmişlik durumuyla karşı karşıya gelmektedir. Bu bağlamda çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri konusundaki algıları tükenmişlik açısından önem arz etmektedir.

Tükenmişliğin sebeplerine bakıldığında ise yapılan işin özellikleri, mesleğin nitelikleri, örgütsel özellikler, demografik özellikler, kişilik özellikleri ve iş tutumları gibi çeşitli faktörler sıralanabilmektedir (Maslash ve ark., 2001). Buradan yola çıkılarak genel anlamda tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişkinin varlığından söz edilebilir.

İş yükü ve iş kontrolünün iş özellikleri boyutuyla tükenmişliğin belirleyicileri arasında olduğu görülmektedir. Farklı bir anlatımla, çalışanların iş yükü arttıkça tükenmişlik düzeyleri artarken işleri üzerindeki kontrolü yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri düşmektedir. Dolayısıyla tükenmişlik, bir anlamda iş yükü ve iş kontrolünün bir sonucuyken aynı zamanda bu iki değişken arasındaki etkileşim halinin de doğal bir sonucudur (Bolat, 2011).

Yüksek iş yüküne sahip çalışanlar, kendilerini bilgi, beceri ve öz kaynaklar açısından yetersiz görürler. Çalışanlar böyle durumlarda zamanla kaygı yaşamaya başlar ve bunun sonucu olarak da çalışanlarda tükenmişlik durumu ortaya çıkar. Tersisi durumda ise düşük iş yüküne sahip çalışanlar görevlerini yerine getirirken çok fazla çaba göstermelerine ihtiyaç olmadığı için tükenmişlik düzeyleri de düşük olacaktır. Ancak, çalışanların iş yüklerinin düşük olduğu durumlarda sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekleri tam olarak kullanamamalarından kaynaklı olarak bir miktar da olsa tükenmişlik yaşayabilecekleri göz önünde bulundurulmalıdır (Bolat, 2011).

Leiter'a (2003) göre bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri ile yaptığı iş arasındaki uyumsuzluk, bireyin işine yönelik sahip olduğu enerjiyi, aidiyet ve yeterlilik duygusunu azaltıcı bir etki yaratmakta ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Tersisi durumda ortaya çıkacak uyum, çalışanın işe bağlılığını artırmaktadır (akt. Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişliğin kaynaklarına bakıldığında kişisel olmaktan ziyade durumsal olduğu görülmektedir. Bu sebeple tükenmişliği önlemeye yönelik çözümler kişinin özünde değil çoğunlukla işin sosyal ortamında aranmalıdır (Maslach ve Leiter, 1997). Buradan yola çıkarak kişisel mücadele tekniklerinin yanı sıra işin sosyal ortamında yapılacak iyileştirmeler, çalışanlarda tükenmişliğin baş göstermesine daha kalıcı şekilde engel olacaktır.

2.4. KONUYLA İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında iş yükü ve tükenmişlik ile ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Ancak iş yükü ile tükenmişlik kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu yüzden iş yükü ve tükenmişlik kavramlarının ayrı ayrı ele alındığı çalışmalara yer verilmiştir. Aynı zamanda bu çalışmaların benzer ve farklı yönleri ortaya konulmuştur.

2.4.1. Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Yurt içinde eğitim öğretim konusunda iş yükü ile tükenmişlik kavramlarının birlikte ele alındığı bir çalışma bulunmamıştır. Bu yüzden iş yükü ile tükenmişlik kavramlarının ayrı ayrı ele alındığı çalışmalara yer verilmiştir. Bu çalışmaların benzer ve farklı yönleri ortaya konulmuştur.

Keleş Ay'ın (2010) yaptığı çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması düzeyi ile bunlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Öğretmen görüşlerine dayalı betimsel bir çalışma yapılmıştır. İş yükünü ölçmek için araştırmacı tarafından geliştirilen Öğretmenlerin İş Yükü Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya Kocaeli ili İzmit ilçesinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan 509 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmanın iş yükü algısı ile ilgili sonucunda, ilköğretim öğretmenlerinin iş yükü algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Karaokur Akdağ (2013) tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş yükü algılarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi ve demografik, sosyal, çevresel boyut değişkenlerine göre iş yükü algısının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışma tarama modelinde yürütülmüştür. İş yükünü ölçmek için İsveç İş Yükü Kontrol Destek Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya İstanbul ili Pendik ilçesinden 295 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin, algıladıkları toplam iş yükü seviyesi konusunda kararsız oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin iş yükü ölçeğinden aldıkları puanlar medeni durum, yaş, okutulan sınıf, ödül sayısı, hizmet süresi, hizmet içi eğitim sayısı ve mezun olunan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Yerlikaya (2000) tarafından yapılan çalışmada köy ve şehirlerde görev yapan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyleri ve çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma Erzurum ilinde köy ve şehir merkezlerindeki ilköğretim okullarında görevli 76 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda sınıf

öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında görev yerleri, cinsiyet, alan mezunu olup olmama, haftalık toplam çalışma saati ve medeni durum değişkenleri bakımından anlamlı bir fark saptanmamıştır. Mesleki kıdem bakımından 0-1 yıl arası görev yapan öğretmenlerde, 6-10 yıl arası görev yapanlara oranla duyarsızlaşma daha yüksek bulunmuştur. Mesleğinde mutsuz olan sınıf öğretmenlerinde duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık boyutlarındaki tükenmişlik daha yüksek bulunmuştur. Mesleki iş verimini kötü ve orta olarak değerlendiren sınıf öğretmenlerinde, iyi ve çok iyi olarak değerlendirenlere oranla tükenmişliğin üç boyutu da daha yüksek saptanmıştır.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Mesleki tükenmişliği ölçmek için Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmaya Ankara ilinin Çankaya, Keçiören ve Yenimahalle ilçelerinde görev yapan 515 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin yaşının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği, dul öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin fazla olduğu, eğitim düzeyi düştükçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenmelerde artış olduğu, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu, ilköğretim okulu öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerinin ve mesleklerini isteyerek yapmalarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediği saptanmıştır.

Aslan'ın (2009) yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi araştırılmıştır. Çalışma betimsel bir araştırma olarak yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya Kars il merkezinde görev yapan 267 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, sahip olunan çocuk sayısı, hizmet süresi, aynı kurumda çalışma yılı, mesleğini kendine uygun bulma durumu, üstlerinden takdir görme durumu ve eğitim sisteminden memnuniyet değişkenleri tükenmişlik düzeyini etkilerken, öğretmenlerin mesleği seçme nedeni, sosyo-ekonomik algı ve ders verdikleri sınıf mevcudu değişkenlerinin tükenmişliği önemli ölçüde etkileyen faktörler olmadığı saptanmıştır.

Koralay (2014) yapmış olduğu çalışmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma tarama modelinde yürütülmüştür. Mesleki tükenmişliği ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya İzmir ili Buca ilçesinde resmi ilkokullarda görev yapan 312

öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ölçek genelinde “az” düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı” alt boyutlarında az, “duyarsızlaşma” boyutunda ise çok az düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, mezun oldukları fakülteye, kıdemlerine, buldukları okulda çalışma sürelerine ve branşlarına göre genel tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşın medeni duruma göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur. Bekâr öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyi evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden daha yüksek bulunmuştur.

Yurt içinde eğitim öğretim konusunda iş yükü ve tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında bu iki kavramın birlikte çalışılmadığı görülmektedir. Aynı zamanda iş yükü üzerine yapılan çalışmalar da oldukça sınırlıdır. Ancak tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalara sıkça rastlamak mümkündür. Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalarda tükenmişlik düzeyini ölçmek için yaygın olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin iş yükü algılarının orta düzeyde veya kararsız olacak şekilde benzerlikler gösterdiği söylenebilir (Keleş Ay, 2010; Karaokur Akdağ, 2013). Tükenmişlikle ilgili sonuçlarda ise farklılıklar görülebilmektedir. Bazı araştırmalarda demografik değişkenlerden olan cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi değişkenler öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilemiyorken, bazılarında ise bu değişkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği görülmektedir (Yerlikaya, 2000; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Aslan, 2009; Koralay, 2014).

2.4.2. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Ingvarson, Kleinhenz, Beavis, Barwick, Carthy ve Wilkinson (2005) Yeni Zelanda’da yaptıkları çalışmada ortaokul öğretmenlerinin iş yükü düzeyini araştırmışlardır. Araştırma verileri 2004 yılında, başlangıçta 20 okulda saha vaka çalışması, sonrasında 6 okulda ayrıntılı örnek olay çalışması ve 357 okulda anket çalışması yapılarak elde edilmiştir. Araştırmada öğretmenler derse hazırlık ve diğer uğraşlar için haftada 10 saat civarında sınıf dışı ortamlarda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu sınıf dışı çalışmalarını evlerinde yaptıklarını ifade ederek maruz kaldıkları iş yüküne ve zaman kaybına dikkat çekmişlerdir. Ayrıca ayrıntılı örnek olay çalışması yapılan altı okulun dördünde öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğrenci davranışlarının iş

yüküne sebep olmadığını belirtmişlerdir. Ancak araştırmanın saha çalışması aşamasında ziyaret edilen 20 okulda öğretmenlerin büyük çoğunluğu olumsuz öğrenci davranışlarının yüksek stres ve iş yükü algısına sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin tamamı daha fazla idari desteğe ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

Deakin, James, Tickner ve Tidswell (2010) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin günlük iş yükünü araştırmışlardır. Araştırma İngiltere ve Galler’de ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki okullarda öğretmenlerin üstlendiği görevler, çalışma saatleri ve düzenleri hakkında bağımsız olarak toplanan veriler sunmaktadır. Araştırmada 164 okuldan 1244 öğretmenle anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin yaklaşık beşte biri, kendilerinden çoğu zaman işlerinin bir parçası olmayan görevleri yerine getirmelerinin beklendiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin yaklaşık dörtte biri, mevcut iş yüklerinin çoğu zaman iş dışında kişisel ilgi alanları ile ilgilenme fırsatı sunduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenler idari görevler, büro işleri, bazı planlama ve hazırlık işleri gibi faaliyetlerde daha az zaman harcamak istemektedirler. Buna karşın, dersler için öğrencilerle birlikte planlama yapmaya ve kaynak hazırlamaya daha fazla zaman ayırmak istediklerini ifade etmişlerdir.

Newhook (2012) Kanada’da yaptığı çalışmada ilkokul öğretmenlerinin iş yüklerini incelemiştir. Veri toplamak için görev günlüğü adı verilen nitel bir araç kullanılmıştır. Araştırmaya 19 kadın, 5 erkek olmak üzere 24 ilköğretim öğretmeni ile eğitimin paydaşlarından olan idareci ve veli grubundan 6 kişi dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işlerinin yoğun olduğu, evrak işleri, ders planlama ve hazırlığı, öğrenci değerlendirmeleri, özel eğitim öğrencileri için hazırlanan bireysel eğitim planı, insan ve malzeme kaynakları eksikliğinin iş yükünde belirleyici olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca bu bulgulara göre öğretmenlere daha kapsayıcı bir sağlık ve refah anlayışı getirmenin önemli olduğu vurgulanmıştır.

Hock (1985) ABD’nin Kaliforniya eyaletinde yaptığı çalışmada ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş streslerini araştırmıştır. Araştırma verileri San Diego şehrinde görev yapan 939 öğretmenle anket çalışması yapılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin % 41’inin orta ve yüksek derecede tükenmişlik gösterdiği anlaşılmıştır. Yaş, cinsiyet, okutulan sınıf düzeyi, branş ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenler öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinde anlamlı bir farklılaşma meydana getirmemektedir. Buna karşın öğretim ortamı

özelliklerinin, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık oluşturan bir değişken olduğu anlaşılmıştır.

Twillie ve Petry (1990) ABD’de yaptıkları çalışmada ilkokullardaki koşulların öğretmenlerdeki tükenmişlikle ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmada okullar, destekleyici çevrede olanlar ve olmayanlar şeklinde iki gruba ayrılmıştır. Araştırma verileri 28 maddeden oluşan Öğretmen Tükenmişlik Anketinin iki gruptaki okullarda görev yapan toplam 43 öğretmene uygulanmasıyla elde edilmiştir. Çalışma, destekleyici çevrede olmayan okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha fazla olacağı hipoteziyle yapılmıştır. Ancak araştırma sonuçları hipotezi doğrulamamıştır. Sonuçlara göre, öğretmenlerde görülen tükenmişlik çevreye bağlı olmaksızın meydana gelmektedir. Ayrıca öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin azaltılması için öğretmenlerin benlik değerlerini geliştirici çalışmalar yapılması önerilmiştir.

Kokkinos (2007) yapmış olduğu çalışmada ilkokul öğretmenlerinin meslek stresleri, kişilik ve tükenmişliklerini araştırmıştır. Araştırmanın tükenmişlikle ilgili verileri Kıbrıs genelinde görev yapan 447 ilkokul öğretmenine uygulanan Maslach Tükenmişlik Envanteri ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Buna göre mesleki kıdemi 10 yılın üzerinde olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinin, mesleki kıdemi 10 yılın altında olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca evli kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin evli erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Envanterin kişisel başarısızlık alt boyutuna bakıldığında ise mesleki kıdemi 10 yılın altında olan yüksek lisans veya doktora mezunu öğretmenlerin kişisel başarısızlık düzeyleri, mesleki kıdemi 10 yılın üzerinde olan yüksek lisans veya doktora mezunu öğretmenlerden daha düşük olduğu bulunmuştur.

Yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında iş yükü ve tükenmişlik üzerine birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Özellikle tükenmişlik kavramı yurt dışında çok ilgi görmektedir. Konunun geniş ve farklı meslek gruplarıyla çalışılabilir olması bu alanda dünyanın çeşitli ülkelerinde birçok araştırma yapılmasını sağlamıştır. Yurt dışında iş yükü ve tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalarda bu kavramların cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, görev yapılan okulun çevresel özellikleri, görev yapılan okul kademesi ve okutulan sınıf düzeyi gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği anlaşılmaya çalışılmıştır.

Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında iş yükü ve tükenmişlik kavramlarının birlikte çalışılmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada iş yükü ve tükenmişlik kavramlarının birlikte ele alınması alanyazındaki önemli bir boşluğu dolduracaktır. Buradan yola çıkararak resmi ilkokullarda görev yapan sınıf ğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre incelenmiştir.



BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Nicel araştırmalar en basit anlamda nicel verilerin toplanmasını ve analizini gerektiren çalışmalardır. Nicel araştırmalarda gerçeklik araştırmacıdan bağımsız görölür ve araştırmacının dışında olan gerçekliğin de nesnel olarak gözlenip ölçölerek analiz edilebileceği kabul edilir. Araştırmacının genelleme yapmak, tahminlerde bulunmak ve nedensellik ilişkisini açıklamak gibi amaçları vardır. Nicel araştırma yapanlar çalışmalarını genellikle dölünün keşfedilebilecek gerçeklerden oluştuğu inancına dayandırır (Bölüköztürk, akmak, Akgöl, Karadeniz ve Demirel, 2016).

3.1. ARAşTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin iş yüköl algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi betimlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılması uygun görölümüştür. Betimsel araştırmalar, bir durumun olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlanmasına katkıda bulunur. Eğitim alanındaki betimsel araştırmalarda en yaygın betimsel yöntem tarama modelidir. Çünkü araştırmacı çoğu zaman bireylerin, grupların ya da fiziksel ortamların özelliklerini, davranışlarını veya tercihlerini açığa vurmayı ve tanımlamayı amaçlar. Bu sebeptendir ki bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalarda tarama modeli kullanılır (Bölüköztürk ve ark., 2016).

Araştırmacıların çoğu insanlara dair tam bir anlayış sahibi olmak istedikleri için betimsel araştırmanın türlerini kendileri için çok tatmin edici bulmayabilir. Özellikle eğitim alanındaki araştırmacılar sadece durumları ya da olayları betimlemenin ötesinde bir şeyler yapmak istemektedir. Araştırmacıdaki tam anlayış isteği, olgunun çeşitli yönleri ve bunlar arasındaki ilişkilerle ilgili daha detaylı bir analiz gerektirmektedir. Çünkü olası ilişkileri araştırmak, varlığını test etmek ve ortaya çıkarmak olgunun daha iyi anlaşılmasına da katkı sağlayacaktır. Bu yüzden ilişkileri ve bağlantıları inceleyen araştırmalarda çoğunlukla ilişkisel model kullanılır (Bölüköztürk ve ark., 2016). İlişkisel araştırmalar iki ya da daha fazla değişken arasında ilişki ya da birlikte değişim durumunun varlığını, olası bir ilişkinin yönölünü ve derecesini tespit etmek amacıyla tercih edilmektedir (Yıldırım, 2015).

3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın hedef evrenini Samsun ilinin merkezinde yer alan Atakum, Canik ve İlkadım ilçelerindeki resmi ilkokullarda görev yapan 1475 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Atakum, Canik ve İlkadım ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı toplam 97 ilkokul bulunmaktadır. Evren bilgilerine Samsun İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 2017 yılı Temmuz ayı verileri temel teşkil etmiştir.

Örneklemedeki öğretmenler, evreni temsil edecek şekilde 3 ilçedeki resmi ilkokullardan tabakalı örnekleme yöntemi ile orantılı olarak belirlenmiştir. Evren, değişkenleri etkileyebilecek alt evrenlerden oluştuğunda tabakalı örnekleme yöntemi kullanmak elverişlidir. Tabakanın ne olacağını belirleyen, bağımlı değişkeni etkileyebilecek karıştırıcı değişkenler ve onun düzeyleridir. Örnekleme dâhil edilecek bireylerin toplam sayısı, tabakalar oluşturulduktan sonra orantılı veya orantısız olarak tabakalara dağıtılabilir. Ancak orantılı seçim yapmak orantısız seçim yapmaya yeğlenmelidir. Çünkü orantısız örneklemede tabakaların büyüklüğü ve evrendeki ağırlığı dikkate alınmaz. Bu da örneklemin dengesiz oluşmasına yol açabilir. Tabakalara orantılı örneklemede ise önce her tabakanın evrendeki ağırlığı bulunur, daha sonra toplam örneklem sayısı ile her tabakanın ağırlığı ayrı ayrı çarpılarak her tabakadan seçkisiz seçilecek birey sayısı bulunur. Tabakalara orantılı örnekleme, karıştırıcı değişkenlerin örnekleme katkısını dengelediği için bir istatistiksel kontrol tekniği olarak da görülebilir (Erkuş, 2009).

Araştırmanın örneklemini Samsun ilinin Atakum, Canik ve İlkadım ilçelerinde görev yapan toplam 1475 hedef evrenden seçilen 329 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. .05 anlamlılık düzeyinde 5000 evren için 357 örneklem yeterli görülmektedir (Büyüköztürk ve ark., 2016). Çalışmada örneklem sayısı belirlenirken ilçelerden, okullardan ve öğretmenlerden araştırmaya etki edebilecek sayıda denek alınmasına dikkat edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel değişkenler cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem olarak belirlenmiştir. Örnekleme dâhil edilecek okul sayıları belirlenirken bir okuldan 8-12 civarı öğretmene ulaşılması temel alınmıştır. Araştırmanın örneklemini tabakalı orantılı örnekleme yöntemi ile belirlenerek evren bilgileriyle birlikte Tablo 3.1'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Evren ve Örneklem Bilgileri

| | Evren | | Örneklem | |
|---------|------------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | Sınıf Öğretmeni Sayısı | İlkokul Sayısı | Sınıf Öğretmeni Sayısı | İlkokul Sayısı |
| Atakum | 388 | 35 | 89 | 12 |
| Canik | 289 | 23 | 66 | 8 |
| İlkadım | 798 | 39 | 174 | 14 |
| Toplam | 1475 | 97 | 329 | 34 |

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi Atakum ilçesinde 388, Canik ilçesinde 289 ve İlkadım ilçesinde 798 olmak üzere evrendeki toplam öğretmen sayısı 1475’tir. Evrende yer alan toplam 97 ilkokulun ilçelere göre dağılımı ise Atakum 35, Canik 23 ve İlkadım 39 olarak belirlenmiştir.

Örnekleme alınan 329 öğretmenden 89’u Atakum, 66’sı Canik ve 174’ü İlkadım ilçesinde görev yapmaktadır. Örneklemede yer alan toplam 34 ilkokulun ilçelere göre dağılımı ise Atakum 12, Canik 8 ve İlkadım 14 olacak şekilde belirlenmiştir. Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

| | | F | % |
|---------------|-----------|-----|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 194 | 59,0 |
| | Erkek | 135 | 41,0 |
| Medeni durum | Evli | 302 | 91,8 |
| | Bekâr | 27 | 8,2 |
| Yaş | 27-40 yaş | 61 | 18,5 |
| | 41-50 yaş | 205 | 62,3 |
| | 51-64 yaş | 63 | 19,1 |
| Mesleki Kıdem | 4-20 yıl | 105 | 31,9 |
| | 21-30 yıl | 181 | 55,0 |
| | 31-43 yıl | 43 | 13,1 |
| | Total | 329 | 100,0 |

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin % 59’u kadın, % 41’i erkek; % 91,8’i evli, % 8,2’si bekâr; % 18,5’i 27-40 yaş, % 62,3’ü 41-50 yaş ve % 19,1’i 51-64 yaş aralığında olup % 31,9’u 4-20 yıl, % 55,0’i 21-30 yıl ve % 13,1’i 31-43 yıl aralığında mesleki kıdeme sahiptirler.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verilerinin toplanmasında veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama aracı “Kişisel Bilgi Formu”, “Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği” ve “Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği” olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin Samsun

ilinin Atakum, Canik ve İlkadım ilçelerindeki ilkokullarda uygulanması için Samsun İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. İlgili izin Ek 3'te sunulmuştur.

Veri toplama aracı bizzat araştırmacı tarafından öğretmenlere kapalı zarf içinde elden verilmiş ve yine kapalı zarf içinde elden alınmıştır. Ölçeğin öğretmenlere uygulanması 3 hafta gibi kısa bir sürede tamamlanmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklama yer almaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin kendileriyle ilgili cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine ilişkin 4 adet soru bulunmaktadır. İlgili form Ek 4'te sunulmuştur.

3.3.2. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği

Öğretmenlerin iş yükü algısını ölçmek için Keleş Ay'ın (2010) yüksek lisans tezinde kendisinin geliştirip kullandığı alt boyutları olmayan "Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Bunun için gerekli izin Keleş Ay'dan e-mail aracılığı ile alınmıştır. İlgili izin Ek 1'de sunulmuştur. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği ise Ek 5'te sunulmuştur.

Ölçek geliştirilirken Aycan ve Eskin tarafından 2005 yılında Türkçeye uyarlanan iş yükü ölçeği maddelerinden esinlenilmiş ve alanyazın taraması yapıp öğretmen görüşleri alınarak 17 maddelik Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği, Keleş Ay (2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 136 öğretmeni kapsayan pilot uygulamasından elde edilen verilerle yapılan faktör analizi sonucu 6 madde elenerek 11 maddelik tek boyutlu ölçek oluşturulmuştur. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği'nin açıkladığı toplam varyans % 54,16'dır. Ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı .86'dır. Ölçeğin faktör yük değerleri .55 ile .69 arasında değişmektedir. Ölçeğin bazı maddeleri Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği'nin Bazı Maddeleri

-
1. Alanım olmayan derslere girmek zorunda kalıyorum.
 2. Yöneticimin görevimle doğrudan ilgili olmayan istek ve ricalarını (okulun bürokratik işleri vb.) geri çeviremiyorum.
 3. Yöneticimin mesai saatleri dışında (saat 17.00'den sonra) düzenlediği toplantılara katılmak zorundayım.
 4. Okulun yarışma, proje gibi etkinliklerinde gönüllü olmasam da görevlendiriliyorum.
-

Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği'nde likert tipi beşli dereceleme seçenekleri kullanılmıştır. Bu çalışmada derecelendirme “1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir. Ölçekten elde edilen tek bir toplam puan aritmetik ortalama ve frekans değerleri kullanılarak yorumlama yapılmıştır.

3.3.3. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Ülkemizde tükenmişlik konulu benzer araştırmalara bakıldığında ölçme aracı olarak daha çok Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin kullanıldığı görülmektedir (Izgar, 2000; Dibekoğlu, 2006; Akten, 2007; Yılmaz Toplu, 2012; Tunaboşlu, 2015; Amasralı, 2016). Ancak sayıca daha az olmasıyla birlikte farklı ölçeklerle yapılan tükenmişlik araştırmaları da mevcuttur (Gönüldaş, 2017). Alanyazında çeşitliliği sağlamak ve güncel çalışmalardan yararlanmak amacıyla bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini ölçmek için Yellice Yüksel, Kaner ve Şekercioğlu (2008) tarafından geliştirilen 26 maddelik “Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Bunun için gerekli izin e-mail aracılığı ile alınmıştır. İlgili izin Ek 2'de sunulmuştur. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ise Ek 6'da sunulmuştur.

Yellice Yüksel, Kaner ve Şekercioğlu (2008) ölçek geliştirme aşamasında; meslekten bıkmama, meslekte kendini gerçekleştirilememe, öğrencilerle iletişim kurmaktan kaçınma ve meslektaşlarla iletişim kurmaktan kaçınma boyutları altında yer aldığı düşünülen Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (ÖMTÖ) deneme formu oluşturmuşlardır. Dönüş sağlanan formlar üzerinden ÖMTÖ'nün yapı geçerliliği temel bileşenler analizi ve madde-test korelasyonlarının hesaplanmasıyla incelenerek 26 maddenin 4 faktörde toplandığı bir form geliştirilmiştir. Faktörler sırasıyla; “Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık”, “Öğrencilere duyarsızlaşma”, “Fiziksel ve duygusal tükenme” ile “Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma” şeklindedir. Maddelerin faktör yük değerleri .506 ile .841 arasında değişmektedir.

ÖMTÖ'nün aynılık geçerliliğini incelemek amacıyla ÖMTÖ ve ülkemizde benzer araştırmalarda sıkça kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri aynı bireylere birlikte uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda ÖMTÖ ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin benzer yapıları ölçtüğü belirlenmiştir (Yellice Yüksel, Kaner ve Şekercioğlu, 2008).

ÖMTÖ'nün güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda hem tüm ölçeğin hem de alt ölçeklerin Cronbach Alfa iç

tutarlılık katsayıları belirlenmiştir. ÖMTÖ'nün tüm ölçek ve alt ölçek düzeylerinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının .80 ile .92 arasında değiştiği görülmüştür. Araştırmalarda kullanılabilir psikometrik özelliklere sahip olduğu anlaşılan ÖMTÖ'nün tüm ölçek ve alt ölçek düzeylerinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları Tablo 3.4'te ayrıntılı olarak gösterilmiştir (Yellice Yüksel ve ark., 2008).

Tablo 3.4. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nin Cronbach Alfa Değerleri

| Faktör | Alfa |
|---|------|
| 1. Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | .90 |
| 2. Öğrencilere duyarsızlaşma | .87 |
| 3. Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | .86 |
| 4. Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma | .80 |
| Tüm ölçek | .92 |

ÖMTÖ “Beni çok iyi tanımlıyor, beni iyi tanımlıyor, beni biraz tanımlıyor, beni pek tanımlamıyor, beni hiç tanımlamıyor” şeklinde 5 derecelendirme seçeneği olan likert tipi bir ölçektir. Ancak bu çalışmada derecelendirme seçenekleri “1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. Cevaplardan elde edilen puanlar tek bir toplam puanla değerlendirilmektedir. ÖMTÖ'den alınan yüksek puan, yüksek mesleki tükenmişliği ifade etmektedir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi için ilk aşamada değişkenlerin frekans dağılımlarına bakılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sırasında bağımlı değişkenlerin diğer değişkenlere göre homojenlik gösterip göstermediği homojenlik testi ile test edilmiştir. Değişkenlerin homojen dağıldığı durumlarda parametrik testler (t-testi ve ANOVA) kullanılmıştır. Değişkenlerin homojen dağılım göstermediği durumlarda ya da denek sayı farklarının çok yüksek olması durumunda parametrik olmayan testler (Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi) kullanılmıştır (Kilmen, 2015).

Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı t-testiyle, medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı (denek sayısında farkın yüksek olması nedeniyle) Mann-Whitney U testiyle, yaş ve mesleki kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA ve Kruskal Wallis testiyle analiz edilmiştir. Anlamlı farklılık çıkan alt boyutları belirlemek amacıyla Tukey HSD testinden yararlanılmıştır. İş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi bulmak için ise Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Pearson korelasyonu analizinden çıkan ilişki 0 – 0,29 arası düşük, 0,30 – 0,69 arası orta, 0,70 ve üstü yüksek düzey olarak değerlendirilecektir (Roscoe, 1975, akt. Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2010). Ölçeklerin değerlendirilmesinde likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin değerlendirilmesine ilişkin ölçek baremi Tablo 3.5’te verilmiştir.

Tablo 3.5. Ölçek Baremi

| Puan Aralığı | Verilen Puan | Seçenekler |
|----------------------------|--------------|---------------------|
| 1.00 – 1.80 arası görüşler | 1 | Hiç katılmıyorum |
| 1.81 – 2.60 arası görüşler | 2 | Katılmıyorum |
| 2.61 – 3.40 arası görüşler | 3 | Kısmen katılıyorum |
| 3.41 – 4.20 arası görüşler | 4 | Katılıyorum |
| 4.21 – 5.00 arası görüşler | 5 | Tamamen katılıyorum |

Tablo 3.5’te görüldüğü üzere ölçekte 1.00-1.80 puan aralığı “Hiç katılmıyorum”, 1.81-2.60 puan aralığı “Katılmıyorum”, 2.61-3.40 puan aralığı “Kısmen katılıyorum”, 3.41-4.20 puan aralığı “Katılıyorum” ve 4.21-5.00 puan aralığı “Tamamen katılıyorum” olarak değerlendirilmektedir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma problemlerine ilişkin olarak elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara dayalı olarak tablolar, açıklamalarla birlikte desteklenmiştir.

4.1. ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ ALGILARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK TOPLAM VE ALT BOYUTLARA İLİŞKİN BULGULAR

Öğretmenlerin iş yükü algıları ile mesleki tükenmişlik toplam ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin İş Yükü Algıları İle Mesleki Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyutlara İlişkin Bulgular

| | n | \bar{x} | S |
|--|-----|-----------|--------|
| İş yükü algısı | 329 | 2,5618 | .61740 |
| Toplam mesleki tükenmişlik | 329 | 2,0060 | .65742 |
| Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | 329 | 2,2054 | .86879 |
| Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma | 329 | 2,0693 | .76545 |
| Öğrencilere duyarsızlaşma | 329 | 1,9240 | .73481 |
| Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | 329 | 1,8432 | .69794 |

Tablo 4.1’de öğretmenlerin iş yükü algıları ile mesleki tükenmişlik toplam ve alt boyutlarına bakıldığında iş yüklerinin düşük düzeyde olduğu ($\bar{x} = 2,56$) ve mesleki tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu ($\bar{x} = 2,01$) anlaşılmaktadır. Mesleki tükenmişliğin alt boyutları arasında öğretmenler en az fiziksel ve duygusal tükenmişliğe ($\bar{x} = 1,84$), en fazla ise mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlığa ($\bar{x} = 2,21$) katılmışlardır. Öğretmenler öğrencilere duyarsızlaşmaya ($\bar{x} = 1,92$), meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşmaya ($\bar{x} = 2,07$) “Katılmıyorum” düzeyinde katılmışlardır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin, mesleki tükenmişliğin tüm alt boyutlarına “Katılmıyorum” düzeyinde katıldıkları anlaşılmaktadır.

4.2. ÖĞRETMENLERİN ÖLÇEKLERDE EN FAZLA VE EN AZ KATILDIKLARI MADDELER

Öğretmenlerin İş Yükü Algısı Ölçeği’nde en fazla ve en az katıldıkları maddeler Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin İş Yükü Algısı Ölçeği'nde En Fazla ve En Az Katıldıkları Maddeler

| | n | \bar{x} | S |
|--|-----|-----------|---------|
| İ8. Rehber öğretmene öğrencilerin kişisel bilgileri ile ilgili işlerde destek oluyorum. | 329 | 3,7052 | 1,12130 |
| İ9. Dinlenme aralarımı (öğrencilerin sorularını yanıtlama, nöbet vb. sebeplerle) kendime ayıramıyorum. | 329 | 3,3374 | 1,21669 |
| İ5. Okul içindeki kimi çalışmalar gece geç saatlere kadar okulda çalışmamı gerektiriyor. | 329 | 1,5897 | .88277 |
| İ6. Yaz tatilinde de gerek duyulduğunda okula çağırılıyorum. | 329 | 1,5684 | .89496 |

Tablo 4.2'de görüldüğü gibi öğretmenler Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği'nde en fazla "Rehber öğretmene öğrencilerin kişisel bilgileri ile ilgili işlerde destek oluyorum." ($\bar{x} = 3,71$) ve "Dinlenme aralarımı (öğrencilerin sorularını yanıtlama, nöbet vb. sebeplerle) kendime ayıramıyorum." ($\bar{x} = 3,34$) ifadelerine katılmışlardır. Öğretmenler aynı ölçekte en az "Yaz tatilinde de gerek duyulduğunda okula çağırılıyorum." ($\bar{x} = 1,57$) ve "Okul içindeki kimi çalışmalar gece geç saatlere kadar okulda çalışmamı gerektiriyor." ($\bar{x} = 1,59$) ifadelerine "Hiç katılmıyorum" düzeyinde katılmışlardır. Öğretmenlerin ÖMTÖ'de en fazla ve en az katıldıkları maddeler Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin ÖMTÖ'de En Fazla ve En Az Katıldıkları Maddeler

| | n | \bar{x} | S |
|---|-----|-----------|---------|
| T24. Yöneticiler, öğretmen olarak çabalarımı takdir etmiyorlar. | 329 | 2,5198 | 1,12635 |
| T14. Bütün gün öğrencilerle uğraşmak beni çok yıpratıyor. | 329 | 2,5046 | 1,16901 |
| T20. Ders saatleri bir türlü bitmek bilmiyor. | 329 | 1,5684 | .71719 |
| T22. Meslektaşlarımla sık sık tartışıyorum. | 329 | 1,5593 | .82102 |

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere öğretmenler ÖMTÖ'de en fazla "Yöneticiler, öğretmen olarak çabalarımı takdir etmiyorlar." ($\bar{x} = 2,52$) ve "Bütün gün öğrencilerle uğraşmak beni çok yıpratıyor." ($\bar{x} = 2,50$) ifadelerine katılmışlardır. Öğretmenlerin aynı ölçekte en az "Meslektaşlarımla sık sık tartışıyorum." ($\bar{x} = 1,56$) ve "Ders saatleri bir türlü bitmek bilmiyor" ($\bar{x} = 1,57$) ifadelerine "Hiç katılmıyorum" düzeyinde katıldıkları anlaşılmaktadır.

4.3. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş yükü ve mesleki tükenmişlik düzeyleri Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yükü ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

| | | n | \bar{x} | S | t | df | p |
|--|-------|-----|-----------|--------|--------|---------|------|
| İş yükü | Kadın | 194 | 2,6111 | .61765 | 1,742 | 327 | .083 |
| | Erkek | 135 | 2,4909 | .61238 | 1,744 | 289,977 | .082 |
| Toplam mesleki tükenmişlik | Kadın | 194 | 1,9939 | .65202 | -.400 | 327 | .689 |
| | Erkek | 135 | 2,0232 | .66715 | -.398 | 284,167 | .691 |
| Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | Kadın | 194 | 2,1664 | .86956 | -.975 | 327 | .330 |
| | Erkek | 135 | 2,2614 | .86783 | -.975 | 288,778 | .330 |
| Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma | Kadın | 194 | 1,9411 | .73169 | .505 | 327 | .614 |
| | Erkek | 135 | 1,8995 | .74130 | .504 | 286,011 | .615 |
| Öğrencilere duyarsızlaşma | Kadın | 194 | 1,8667 | .70333 | .731 | 327 | .466 |
| | Erkek | 135 | 1,8095 | .69132 | .733 | 291,540 | .464 |
| Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | Kadın | 194 | 2,0041 | .73912 | -1,858 | 327 | .064 |
| | Erkek | 135 | 2,1630 | .79520 | -1,834 | 274,633 | .068 |

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin hem iş yükü algıları hem de mesleki tükenmişlikleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

4.4. MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre iş yükü ve mesleki tükenmişlik düzeyleri Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yükü ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

| | İş yükü | Toplam mesleki tükenmişlik | Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | Öğrencilere duyarsızlaşma | Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma |
|----------------|---------|----------------------------|--|---------------------------|----------------------------------|---|
| Mann-Whitney U | 3583,00 | 3636,50 | 3212,000 | 4000,500 | 4064,00 | 3869,000 |
| Wilcoxon W | 3961,00 | 49389,5 | 48965,000 | 49753,500 | 4442,00 | 49622,000 |
| Z | -1,044 | -.931 | -1,830 | -.162 | -.028 | -.441 |
| p | .296 | .352 | .067 | .871 | .978 | .659 |

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi medeni durum değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin hem iş yükü algıları hem de mesleki tükenmişlikleri anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

4.5. MESLEKİ KIDEM DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre iş yükü ve mesleki tükenmişlik düzeyleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yükü ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

| | | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | p |
|--|---------------|--------------------|-----|------------------|-------|------|
| İş yükü | Gruplar Arası | .610 | 2 | .305 | .800 | .450 |
| | Gruplar İçi | 124,418 | 326 | .382 | | |
| | Toplam | 125,028 | 328 | | | |
| Toplam mesleki tükenmişlik | Gruplar Arası | 1,437 | 2 | .718 | 1,669 | .190 |
| | Gruplar İçi | 140,325 | 326 | .430 | | |
| | Toplam | 141,762 | 328 | | | |
| Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | Gruplar Arası | 3,073 | 2 | 1,537 | 2,049 | .131 |
| | Gruplar İçi | 244,498 | 326 | .750 | | |
| | Toplam | 247,571 | 328 | | | |
| Öğrencilere duyarsızlaşma | Gruplar Arası | 3,173 | 2 | 1,586 | 2,974 | .053 |
| | Gruplar İçi | 173,927 | 326 | .534 | | |
| | Toplam | 177,100 | 328 | | | |
| Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | Gruplar Arası | 1,656 | 2 | .828 | 1,707 | .183 |
| | Gruplar İçi | 158,117 | 326 | .485 | | |
| | Toplam | 159,773 | 328 | | | |
| Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma | Gruplar Arası | .185 | 2 | .093 | .157 | .854 |
| | Gruplar İçi | 191,995 | 326 | .589 | | |
| | Toplam | 192,180 | 328 | | | |

Tablo 4.6'da görüldüğü üzere öğretmenlerin hem iş yükü algıları hem de mesleki tükenmişlikleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır ($p>.05$).

4.6. YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Yaş değişkeni iş yükü algısına göre homojenliği sağlarken mesleki tükenmişlik algısına göre homojenliği sağlamamaktadır. Bu yüzden yaş değişkenine göre iş yükü düzeyine bakmak için ANOVA, mesleki tükenmişlik alt ve toplam boyutları için non-parametrik test olan Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre iş yükü algıları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Yükü Algıları

| | Kareler Toplamı | df | Ortalama Kare | F | p | |
|---------|--------------------|---------|------------------|------|-------|------|
| | Gruplar Arası | 1,141 | 2 | .571 | 1,502 | .224 |
| İş yükü | Gruplar İçi | 123,887 | 326 | .380 | | |
| | Toplam | 125,028 | 328 | | | |

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere öğretmenlerin iş yükü algıları yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır ($p>.05$). Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik toplam ve alt boyutları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyutları

| | Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | Öğrencilere duyarsızlaşma | Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma | Toplam mesleki tükenmişlik |
|---------|--|------------------------------|--|---|----------------------------------|
| Ki Kare | 10,277 | 10,152 | 7,663 | 8,876 | 11,554 |
| df | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| p | .006 | .006 | .022 | .012 | .003 |

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$). Buna göre sıra değerleri Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Toplam ve Alt Boyutları Sıra Değerleri

| | Yaş | n | Sıra Ortalaması |
|--|-----------|-----|-----------------|
| Toplam mesleki tükenmişlik | 27-40 yaş | 61 | 153,07 |
| | 41-50 yaş | 205 | 178,09 |
| | 51-64 yaş | 63 | 133,97 |
| Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | 27-40 yaş | 61 | 154,36 |
| | 41-50 yaş | 205 | 177,25 |
| | 51-64 yaş | 63 | 135,45 |
| Öğrencilere duyarsızlaşma | 27-40 yaş | 61 | 163,57 |
| | 41-50 yaş | 205 | 175,54 |
| | 51-64 yaş | 63 | 132,09 |
| Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | 27-40 yaş | 61 | 155,93 |
| | 41-50 yaş | 205 | 175,54 |
| | 51-64 yaş | 63 | 139,48 |
| Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma | 27-40 yaş | 61 | 140,92 |
| | 41-50 yaş | 205 | 176,91 |
| | 51-64 yaş | 63 | 149,55 |

Tablo 4.9’da sıra değerlere bakıldığında toplam mesleki tükenmişlikte en üst sırada 41-50 yaş grubundaki öğretmenler (SO=178,09), daha sonra 27-40 yaş grubundaki öğretmenler (SO=153,07), daha sonra da 51-64 yaş grubundaki öğretmenler (SO=133,97) yerini almaktadır.

4.7. ÖĞRETMENLERİN İŞ YÜKÜ ALGISI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Öğretmenlerin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

| | | İş yükü | Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | Öğrencilere duyarsızlaşma | Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma | Toplam mesleki tükenmişlik |
|--|---|---------|--|---------------------------|----------------------------------|---|----------------------------|
| İş yükü | r | 1 | .312** | .355** | .402** | .369** | .415** |
| | p | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Toplam mesleki tükenmişlik | r | .415** | .879** | .896** | .912** | .701** | 1 |
| | p | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık | r | .312** | 1 | .700** | .732** | .461** | .879** |
| | p | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Öğrencilere duyarsızlaşma | r | .355** | .700** | 1 | .804** | .518** | .896** |
| | p | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| Fiziksel ve duygusal tükenmişlik | r | .402** | .732** | .804** | 1 | .551** | .912** |
| | p | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma | r | .369** | .461** | .518** | .551** | 1 | .701** |
| | p | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |

**p<.001 n=329

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi iş yükü algısıyla mesleki tükenmişlik toplam puanı (r = .42) arasında anlamlı (p<.001), pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. İş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında da anlamlı (p<.001), pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

İş yükü algısıyla mesleki tükenmişliğin dört alt boyutu arasındaki en yüksek ilişki fiziksel ve duygusal tükenmişlik (r = .40) alt boyutunda görülmüştür. İş yükü algısıyla mesleki tükenmişliğin dört alt boyutu arasındaki en düşük ilişki ise mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık (r = .31) alt boyutunda görülmüştür.

Toplam mesleki tikenmişlikle en fazla ilişki gösteren alt boyut fiziksel ve duygusal tikenmişlik ($r = .91$), sonra sırasıyla öğrencilere duyarsızlaşma ($r = .90$), mesleğe ilişkin duygusal tikenmişlik ve başarısızlık ($r = .88$) ve son olarak meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma ($r = .70$) gelmektedir.



BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Bu bölümde araştırma problemi çerçevesinde, amaçlara dayalı olarak elde edilen bulguların sonuçları maddeler halinde verilmiştir.

- Öğretmenler iş yüklerini ağır bulmamışlardır.
- Öğretmenler iş yükü algısında en fazla “"Rehber öğretmene öğrencilerin kişisel bilgileri ile ilgili işlerde destek oluyorum.” ve “Dinlenme aralarımı (öğrencilerin sorularını yanıtlama, nöbet vb. sebeplerle) kendime ayıramıyorum.” ifadelerine katılmışlardır.
- Öğretmenler iş yükü algısında en az "Yaz tatilinde de gerek duyulduğunda okula çağırılıyorum." ve "Okul içindeki kimi çalışmalar gece geç saatlere kadar okulda çalışmamı gerektiriyor." ifadelerine katılmışlardır.
- Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş yükü algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Evli veya bekâr oluşlarına göre öğretmenlerin iş yükü algıları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- Öğretmenlerin iş yükü algıları mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır.
- Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş yükü algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik toplam ve alt boyutlarına bakıldığında mesleki tükenmişliklerinin olmadığı (düşük düzeyde olduğu) anlaşılmaktadır.
- Öğretmenler mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında en fazla “mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlığa” katılmışlardır.
- Öğretmenler mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında en az “fiziksel ve duygusal tükenmişliğe” katılmışlardır.

- Öğretmenler mesleki tükenmişlikte en fazla "Yöneticiler, öğretmen olarak çabalarımı takdir etmiyorlar." ve "Bütün gün öğrencilerle uğraşmak beni çok yıpratıyor." ifadelerine katılmışlardır.
- Öğretmenler mesleki tükenmişlikte en az "Meslektaşlarımla sık sık tartışıyorum." ve "Ders saatleri bir türlü bitmek bilmiyor." ifadelerine katılmışlardır.
- Kadın veya erkek oluşlarına göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır.
- Yaş değişkenine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- 41-50 yaş grubundaki öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha fazla mesleki tükenmişlik göstermektedir.
- İş yükü algısıyla mesleki tükenmişlik arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır.
- İş yükü algısıyla mesleki tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır.
- İş yükü algısıyla mesleki tükenmişliğin dört alt boyutu arasındaki en yüksek ilişki "fiziksel ve duygusal tükenmişlik" alt boyutunda görülmüştür.
- İş yükü algısıyla mesleki tükenmişliğin dört alt boyutu arasındaki en düşük ilişki "mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık" alt boyutunda görülmüştür.

5.2. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın sonuçları alanyazında yer alan benzer araştırma sonuçları ile birlikte karşılaştırma yapılarak tartışılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yüklerinin ağır olmadığı (düşük düzeyde olduğu) anlaşılmıştır. Bu araştırmanın sonucu Keleş Ay'ın (2010) çalışmasında öğretmenlerin iş yükü algısının orta düzeyde olduğu sonucuyla uyuşmamaktadır. Öğretmenlerin iş yükü algılarının düşük düzeyde olmasının sebebi son yıllarda yeni dersliklerin yapılmasıyla sınıf başına düşen öğrenci sayısının azalması, FATİH projesi vb. etkenlerle okullarda teknoloji kullanımının her geçen yıl artmasıyla derslerin dijital ortamlarda işlenebilmesi ve evrakların dijital ortamda kısa sürede hazırlanabiliyor olması olabilir. Keleş Ay'ın (2010) çalışmasından bu yana geçen yaklaşık 10 yılda ülkemizde eğitim alanında yapılan fiziksel ve teknolojik iyileştirmeler, öğretmen sayısının artması ve Keleş Ay'ın çalışmasına sınıf öğretmenlerinin yanı sıra ilköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerini de dâhil etmesi bu iki çalışmanın sonuçlarının örtüşmemesine kaynak gösterilebilir (MEB, 2018).

Öğretmenler iş yükü algısında en fazla "Rehber öğretmene öğrencilerin kişisel bilgileri ile ilgili işlerde destek oluyorum." ve "Dinlenme aralarımı (öğrencilerin sorularını yanıtlama, nöbet vb. sebeplerle) kendime ayıramıyorum." ifadelerine katılmışlardır. Bunun sebebi sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine oranla öğrencileriyle daha çok vakit geçirdiği için onlara ait kişisel ve ailevi bilgilere daha çok sahip olmaları, dolayısıyla rehber öğretmenle ortak çalışma ihtiyacı doğması olabilir. Dinlenme aralarını kendilerine ayıramadıklarını ifade eden öğretmenler öğrencilerin sorularını yanıtlama, nöbet tutma, fotokopi çekme, okul idaresinin talep ettiği kısa toplantılara katılma ve veli görüşmeleri gibi işleri mesleklerinin bir parçası olarak kabul edip benimseyerek bu işleri reddedilemez olarak görüyor olabilirler.

Öğretmenler iş yükü algısında en az "Yaz tatilinde de gerek duyulduğunda okula çağırılıyorum." ve "Okul içindeki kimi çalışmalar gece geç saatlere kadar okulda çalışmamı gerektiriyor." ifadelerine katılmışlardır. Öğretmenlerin yaz tatilinde okula çağırılmadığını ifade etmesinin sebebi tayin vb. başvurularında tatildeki öğretmenlerin evraklarını imzalamaları için tatil sonuna kadar sürelerinin olması ve başvuruların internet üzerinden alınarak okullarla gerekli iletişimin telefon ve elektronik posta aracılığıyla yapılmasına Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından imkân sağlanması olabilir. Diğer ifadeye en az katılmalarının sebebi ise sınıf öğretmenlerinin gece nöbeti tutulan pansiyonlu okullarda görev yapmamaları ve son yıllarda toplantı, seminer, hizmet içi eğitim vb. faaliyetlerin mesai saatleri içerisinde yapılmasına ilişkin MEB görüş yazılarının bulunması olabilir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş yükü algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları iş yükü algılarını etkilememektedir. Bu veriler Ingvarson ve arkadaşları (2005) ve Özyolcu (2015) verileri ile örtüşmekte ancak Halis (2010) verileri ile örtüşmemektedir. Halis (2010) verilerine bakıldığında erkek öğretmenlerin iş yükü algılarının kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Halis'in (2010) öğretmenlerle birlikte okul yöneticilerini de araştırmaya dâhil etmesi ve iş yükünü alt faktörlerden biri olarak göstermesine rağmen esasen iş güçlüğünü araştırması bu çalışmadan farklı sonuçlar bulmasının sebebi olabilir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş yükü algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin evli veya bekâr olmaları iş yükü algılarını etkilememektedir. Bu veriler Korkmazer (2018) verileri ile örtüşmekte ancak Halis (2010) verileri ile benzerlik göstermemektedir. Halis (2010) verilerine bakıldığında bu çalışmadan farklı olarak evli öğretmenlerin iş yükü algılarının bekâr öğretmenlere göre daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları ile Halis'in (2010) çalışmasından elde ettiği verilerin örtüşmemesinin sebebi veri toplama araçlarının farklı olması ve Halis'in (2010) çalışmasına sınıf öğretmenlerinin yanı sıra % 45 oranında branş öğretmenlerini de dâhil etmesi olabilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş yükü algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre ne kadar süredir öğretmenlik yapıldığı öğretmenlerin iş yükü algılarını etkilememektedir. Bu sonuç, Kahveci'nin (2016) sağlık çalışanlarında iş yükünü araştırdığı çalışmasının sonuçları ile benzerlik göstermekte ancak Newhook'un (2012) Kanada'da öğretmenlerle yaptığı çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermemektedir. Newhook'un (2012) araştırma sonuçlarına göre kıdem, kırsal veya kentsel yerleşkede görev yapmak ve cinsiyet faktörleri iş yükünü etkilemektedir. Ayrıca Bivona'nın (2002) çalışmasının verileri de bu çalışmanın verileri ile ters düşmektedir. Bivona'nın (2002) verilerine göre 10 yıldan daha az mesleki kıdeme sahip öğretmenler, en az 10 yıllık deneyime sahip öğretmenlerden daha ağır bir iş yüküne sahiptirler. Bivona bu sonucu, 10 yıldan daha az deneyime sahip öğretmenlerin ders tasarlamayı ve iyi bir sınıf yöneticisi olmayı öğrenme sürecinde olmalarına, boş zamanlarını işle ilgili etkinliklere harcamalarına ve pedagojik görevlerin zamanlarının büyük kısmını almasına bağlamaktadır.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş yükü algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin genç, orta yaşlı ya da yaşlı olması iş yükü algılarını etkilememektedir. Bu sonuç, farklı iş alanındaki çalışanlarla yapılan iş yükü

araştırmasının sonucuyla da uyum göstermektedir (Keser, 2006). Bununla birlikte Sellen (2016) çalışmasında 25 yaş altındaki öğretmenlerin haftada ortalama 51 saat, 60 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin haftada ortalama 38 saat çalıştıklarını belirlemiştir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikle ilgili toplam ve alt boyutlarına bakıldığında mesleki tükenmişliklerinin olmadığı (düşük düzeyde olduğu) anlaşılmaktadır. Bu araştırmanın sonucu Cerit (2008), Türkçarpar (2011), Ertürk ve Keçecioglu (2012), Kılınç (2018) ve Törnük (2019) çalışmalarının sonuçlarıyla benzerlik göstermekte ancak Cemaloğlu ve Kayabaşı'nın (2007) çalışmasının sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin düşük düzeyde olmasının sebebi öğretmenlerin önceki yıllarda çok zaman harcayarak yaptıkları işleri günümüzde okullarda teknoloji kullanımının artmasıyla birlikte çok daha kısa sürede yapılabilmesi olabilir. Ayrıca ülkemizde 2017-2018 eğitim öğretim yılında ilköğretim düzeyinde derslik başına düşen öğrenci sayısının 24'e ve ilkokullarda öğretmen başına düşen öğrenci sayısının 17'ye kadar düşmesiyle öğretmenlerin iş yükü miktarının azalmasından dolayı tükenmişliklerinin düşük düzeyde olması olağan karşılanabilir (MEB, 2018). Bu çalışmanın sonuçlarından farklı sonuçların elde edildiği Cemaloğlu ve Kayabaşı'nın (2007) çalışmasında ortaya çıkan yüksek tükenmişliğin sebepleri arasında ders yükünün fazlalığı, sınıfların kalabalık olması, ekonomik sorunlar, meslek içi yükselmeye adaletli olmayan ölçütler ve iş yükü fazlalığı gösterilmiştir.

Öğretmenler mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında en fazla mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlığa katılmışlardır. Bunun sebebi öğretmenlerin kendilerinde olan özelliklerin öğretmenlik haricindeki bir meslek için daha uygun olduğunu, imkânları olsa başka mesleklere yönelebileceklerini ve öğretmenlik mesleğinin onların beklentilerini karşılamadığını hissettiklerinden olabilir.

Öğretmenler mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında en az fiziksel ve duygusal tükenmişliğe katılmışlardır. Bunun sebebi öğretmenlerin yaptıkları işin kendilerinde strese, öfkeye, bunalıma, fiziksel ve ruhsal hastalıklara neden olmadığını hissettiklerinden olabilir.

Öğretmenler mesleki tükenmişlikte en fazla "Yöneticiler, öğretmen olarak çabalarımı takdir etmiyorlar." ve "Bütün gün öğrencilerle uğraşmak beni çok yıpratıyor." ifadelerine katılmışlardır. Bu durum öğretmenlerin çalışmalarının yöneticiler tarafından yeteri kadar takip edilmediğinden ve yöneticilerin öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarından yeteri kadar haberdar olmadığından kaynaklanabilir. Okul yöneticilerinin milli eğitim

müdürlükleriyle ilişkileri, veli ilişkileri, okulun fiziki donatım eksikliklerinin giderilmesi, toplantılar, evrak takibi, yazışmalar vb. meşguliyetleri düşünüldüğünde öğretmenlerin takdir edilmesi gereken çabalarını fark edebilecek kadar onlarla vakit geçiremeyebileceği de ihtimal dâhilindedir. En fazla katıldıkları diğer ifadeye göre öğretmenlerin ders saatlerinde ve nöbet görevi gereği teneffüslerde bütün gün öğrencilerle ilgilenmek durumunda kalması, bu görevlerinde meydana gelebilecek bir olumsuzlukta idari anlamda sorumlu tutulmaları zamanla onları yıpratır hale gelebilir. Ayrıca okulda ders saatleri haricinde kalan zamanlarda öğretmenlerin dinlenmeye fırsat bulamaması veya teneffüs zamanlarının yetersiz olması da öğretmenlerin ifadelerine kaynak teşkil edebilir.

Öğretmenler mesleki tükenmişlikte en az "Meslektaşlarımla sık sık tartışıyorum." ve "Ders saatleri bir türlü bitmek bilmiyor." ifadelerine katılmışlardır. Öğretmenlerin tartışma zemininde bulunmamalarının sebebi birbirlerini iyi anlamaları, ortak paydada buluşabilmeleri, öğretmenler odasını tartışma platformu değil dinlenip rahatlama yeri olarak görmeleri ve birbirlerinin haklarına saygı duymaları olabilir. Bunun yanı sıra birlikte hareket etmeyi gerektiren zümre toplantılarının da duruma katkısı olabilir. Öğretmenlerin diğer ifadeye genel olarak katılmamalarının sebebi ders saati içinde öğrencilerle samimi bir ortamda güzel ve verimli vakit geçirmeleri olabilir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç öğretmenlerin kadın ya da erkek olmalarının mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini göstermektedir. Bu veriler Hock (1985), Maslach ve arkadaşları (2001), Croom (2003), Naktiyok ve Karabey'in (2005) verileri ile benzerlik göstermekte olup Dere Çiftçi'nin (2015) verileri ile benzerlik göstermemektedir. Dere Çiftçi'nin (2015) çalışmasında erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanlarının kadın öğretmenlerin puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Kış (2015) eğitim paydaşlarının tükenmişliğinde cinsiyet farklılığına ilişkin yaptığı meta-analiz çalışmasında cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde önemsiz düzeyde etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu sonuç öğretmenlerin evli ya da bekâr olmalarının mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini göstermektedir. Bu veriler Otacıoğlu'nun (2008) verileriyle uyuşmakta olup Atlı'nın (2019) araştırma sonuçlarıyla uyuşmamaktadır. Atlı'nın (2019) 400 öğretmeni dâhil ettiği çalışmasına bakıldığında bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuç, ne kadar süredir öğretmenlik yapıldığının mesleki tükenmişlik düzeyini etkilemediğini göstermektedir. Bu veriler Yoğun Erçen'in (2007) verileri ile örtüşmekte ancak Dönmez'in (2018) verileri ile örtüşmemektedir. Dönmez'in (2018) çalışmasına bakıldığında 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Diğer mesleki kıdem yılları arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun yanı sıra Kokkinos'un (2007) verileri de bu çalışmanın verileri ile paralellik göstermemektedir. Kokkinos (2007) araştırma sonucunda mesleki kıdemi 10 yılın üzerinde olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinin, mesleki kıdemi 10 yılın altında olanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Dönmez (2018) ile Kokkinos (2007) verilerine birlikte bakıldığında iki çalışmada da öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmasına rağmen Dönmez'de (2018) kıdemi daha az olan öğretmenlerin tükenmişliği yüksek bulunurken Kokkinos'da (2007) kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin tükenmişliği yüksek bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu veriler Dolunay'ın (2002) verileri ile uyuşmakta olup Hock (1985) ve Yıldız'ın (2012) verileri ile uyuşmamaktadır. Bu çalışmada toplam mesleki tükenmişlikte en üst sırada 41-50 yaş grubundaki öğretmenler, sonra 27-40 yaş grubundaki öğretmenler, daha sonra da 51-64 yaş grubundaki öğretmenler yerini almaktadır. 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin kendilerinden daha genç ve daha yaşlı öğretmenlere kıyasla daha yüksek çıkmasının sebebi bu yaş grubundaki öğretmenlerin ailevi sorumluluklarının diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir. 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin ailevi sorumlulukları arasında çocuklarının üniversite eğitimlerine, iş hayatına atılmalarına ve evlilik müessesesi kurmalarına destek olmaları, bu zorlu süreçleri çocuklarıyla birlikte yaşamaları, kendi ev veya araba gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak için belli uğraşlar içinde olmaları gösterilebilir. Bu yaş grubundaki öğretmenler ailevi sorumluluklarının yanı sıra mesleki zorluklarla da karşılaşınca mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkması olağan görülebilir. Benzer sonuçlar içeren Dolunay'ın (2002) verilerinde ise yaş arttıkça tükenmişlik düzeyi düzenli olarak azalmaktadır. Dolunay (2002), tükenmişliğin gençlerde daha fazla görülmesinin sebebini gençlerin işle ilgili sorunlarla başa çıkma meziyetini henüz kazanmamış olmalarına bağlamıştır. Bu görüşe göre yaş ilerledikçe öğretmenlerde

mesleki deneyim ve olgunluk artmakta, buna bağlı olarak da işle ilgili sorunlarla başa çıkma yöntemleri gelişmekte ve mesleki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

Sınıf ğretmenlerin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki korelasyon incelendiğinde anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın sonucu Tatlı'nın (2017) Aksaray ilinde hizmet veren defterdarlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmasından elde ettiği iş yükü ile tükenmişlik algısı arasında pozitif doğrultuda anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ile uyuşmaktadır. Bu sonuçlar öğretmenlerin iş yükü arttıka mesleki tükenmişlik düzeylerinin de arttığını işaret etmektedir. Öyle ise MEB yetkilileri, il/ile milli eğitim müdürlükleri ve okul yöneticileri tarafından öğretmenlerin iş yükünün azaltılması ve angarya olarak görülen işlerin eğitim ğretim faaliyetlerinin önüne geçirilmemesi öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyini azaltacaktır.

Öğretmenlerin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişliğin “mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık”, “ğrencilere duyarsızlaşma”, “fiziksel ve duygusal tükenmişlik”, “meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma” alt boyutları arasında toplam mesleki tükenmişlikte olduğu gibi anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuç öğretmenlerin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki bakımından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik alt boyutları sonuçlarının toplam mesleki tükenmişlik düzeyine ait sonuçları destekler nitelikte olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin iş yükü algısıyla mesleki tükenmişliğin dört alt boyutu arasındaki en yüksek ilişki “fiziksel ve duygusal tükenmişlik” alt boyutunda görülmüştür. Bu sonuçla öğretmenlerin iş yükü algısı ile toplam mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide “fiziksel ve duygusal tükenmişlik” alt boyutunun etkisinin diğer alt boyutlara oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişliğin dört alt boyutu arasındaki en düşük ilişki “mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık” alt boyutunda görülmüştür. Bu sonuçla öğretmenlerin iş yükü algısı ile toplam mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide “mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık” alt boyutunun etkisinin diğer alt boyutlara oranla daha düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır.

5.3. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara bağlı olarak yöntem, örneklem ve diğer hususlara ilişkin yapılabilecek yeni araştırmalar konusunda araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca MEB, okul yöneticileri, veliler ve öğrencilere yönelik önerilere de yer verilmiştir.

Öğretmenler İş Yükü Algısı Ölçeği'nde "Dinlenme aralarımı (öğrencilerin sorularını yanıtlama, nöbet vb. sebeplerle) kendime ayıramıyorum." maddesine fazlaca katılmışlardır. Buna göre öğretmenlere ders aralarında farklı görevler verilmemesinde ve dinlenmelerinin sağlanmasında yarar vardır. Bu bağlamda MEB, okullarda tenefüs sürelerinin artırılması yoluyla öğretmenlerin ders aralarında dinlenmelerine fırsat vermektedir.

Öğretmenler Mesleki Tükenmişlik Ölçeği'nde en fazla "Yöneticiler, öğretmen olarak çabalarımı takdir etmiyorlar." maddesine katılmışlardır. Buna göre yöneticiler öğretmenlerin çalışmalarını yakından takip ederek destek olmalı ve gerektiğinde onları ödüllendirmelidir.

Öğretmenler mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında en fazla mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlığa katılmışlardır. Buna göre yöneticiler, veliler ve öğrenciler tarafından öğretmenlere mesleki saygınlıkları hissettirilmeli ve motivasyon artırıcı faaliyetlerde bulunulmalıdır.

Öğretmenlerin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin en aza indirilmesi için iş yükü alt düzeyde tutulmalı ve angarya işler yaptırılmamalıdır.

Araştırmacılar yaş değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişliklerinde neden en üst sırada 41-50 yaş grubundaki öğretmenler, sonra 27-40 yaş grubundaki öğretmenler, daha sonra da 51-64 yaş grubundaki öğretmenler olduğunu araştıran bir çalışma yapabilirler.

Araştırmacılar öğretmenlerin iş yükü algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi nitel yöntemle derinlemesine araştırarak bilim dünyasına katkıda bulunabilirler.

Araştırmacılar öğretmenlerin iş yükü algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için bu çalışmada olduğu gibi şehir merkezindeki okullarda

görev yapan öğretmenleri değil kırsal bölgelerde görev yapan öğretmenleri kapsayacak şekilde bir araştırma yapabilirler.

Araştırmacılar özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş yükü algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırarak bu çalışmanın sonuçları ile benzer ve farklı yönleri ortaya koyabilirler.

Araştırmacılar sınıf öğretmenleri haricindeki farklı öğretmen gruplarında iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi araştırarak bilim dünyasına katkıda bulunabilirler.

Araştırmacılar öğretmenlere yönelik iş yükü veya tükenmişlik konulu araştırmalarında Eylül ayında ön test, Haziran ayında son test uygulaması yaparak öğretmenlerin ölçeklere verdikleri cevapların sene başı ve sene sonunda değişiklik gösterip göstermediğini gözlemleyip aradaki olası farkı yorumlayabilirler.

KAYNAKÇA

- Akbaba, A. ve Turhan, M. (2016). İlköğretim Okul Binalarının Fiziksel Sorunlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi (Van İl Örneği). *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 341-357.
- Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Amasya İli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- 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.
- Aslan, N. (2009). *Kars İli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*. Yüksek lisans tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Atik, E. (2015). *Otel İşletmelerinde İş Yükü Algısı ve İş Yükünün İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Atlı, F. (2019). *Öğretmenlerin Öz-Anlayışları İle Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. İstanbul: Sistem.
- Bakan, H. ve Tombak, N. (2014). İdari Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(35), 681-695.
- Balaban, J. (2000), Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 188-195.
- Bivona, K. N. (2002). *Teacher Morale: The Impact of Teaching Experience, Workplace Conditions and Workload*. U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement.
- Bolat, O. İ. (2011). İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2010). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.

- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Cerit, Y. (2008). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 55, 547-570.
- Croom, D. B. (2003). Teacher Burnout In Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 1-13.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik Yaşam Doyumu ve İş Yükü İlişkisi: Denizli’de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139-1152.
- Çokluk, Ö. (2012). Örgütlerde Tükenmişlik, C. Elma, K. Demir (Ed.), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* (3. Baskı). (117-143). Ankara: Anı.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., ve Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4), 517-525.
- Deakin, G., James, N., Tickner, M., and Tidswell, J. (2010). *Teachers’ Workload Diary Survey 2010*. UK: Infogroup/ORC International.
- Demirkaya, S. (2014). *Hastane Acil Servislerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dere Çiftçi, H. (2015). Özel Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Yetkinlik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 1, 221-241.
- Derya, S. (2008). *Crossover Of Work-Family Conflict: Antecedent And Consequences Of Crossover Process In Dual-Earner Couples*. Yüksek lisans tezi, Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dibekoğlu, Z. (2006). *Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (Sakarya İli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören İlçesi “Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu” Araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.

- Dönmez, İ. (2018). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Hatay İskenderun İlçesi Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Biruni Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duman, N. (2015). *Yöneticilerde Zihinsel İş Yükünün Öznel İyi Oluşa Etkisinde Boş Zaman Davranışlarının Rolü*. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Edelwich, J. and Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment In The Helping Professions*. New York, NY: Human Sciences Press.
- Efe, B. (2013). *Yaşa ve Cinsiyete Bağlı Fiziksel İş Yükü Kapasitesi ve İşlem Zamanı Temelli Montaj Hattı Çalışan Atama ve Dengeleme Problemi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eggemeier, F. T., Wilson, G. F., Kramer, A. F. and Damos, D. L. (1991). Workload Assessment In Multi-Task Environments. (Ed. Diane L. Damos), *Multiple-Task Performance* (207-216). London: Taylor & Francis.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 511-536.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (14. Baskı). İstanbul: Beta.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci* (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1), 39-52.
- Farber, B. A. (1984). Stress and Burnout In Suburban Teachers. *Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Gönültaş, H. (2017). *Özel Eğitim Öğretmen Adaylarının ve Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları İle Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Halis, M. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 252-266.
- Hock, R.R. (1985). *Professional Burnout Among Public School Teachers*. U.S. Department of Education Office of Educational Research and Improvement.
- Huey, F.M. and Wickens, C.D. (1993). *Workload Transition: Implications for Individual and Team Performance*. Washington, DC: National Academy.
- Ingvarson, L., Kleinhenz, E., Beavis, A., Barwick, H., Carthy, I., and Wilkinson, J. (2005). *Secondary Teacher Workload Study: Report*, Australian Council for Educational Research.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management* (Tenth Edition). New York, NY: McGraw-Hill.
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Jones, E., Chonko L. B., Rangarajan D. and Roberts J. A. (2007). The Role of Overload on Job Attitudes, Turnover Intentions, and Salesperson Performance. *Business Research*, 60(7), 663-671.
- Kahveci, Ç. (2016). *Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Motivasyona Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ., (2015). İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: AFAD Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 46-69.
- Karadağ, M. ve Cankul, İ. H. (2015). Hekimlerde Zihinsel İş Yükü Değerlendirmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 35, 361-370.
- Karaokur Akdağ, Ş. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İşyükü Algılarının İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285- 308.
- Karasek, R., Gardell, B. and Lindell, J. (1987). Work and Nonwork Correlates of Illness and Behavior In Male and Female Swedish White-Collar Workers. *Occupational Behaviour*, 8(3), 187-207.
- Keleş Ay, F. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 100-119.
- Kılınç, B. (2018). *Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kış, A. (2015). Eğitim Paydaşlarının Tükenmişliğinde Cinsiyet Farklılığı: Bir Meta-analiz Çalışması (Türkiye Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 88-106.
- Kilmen, S. (2015). *Eğitim Araştırmacıları İçin SPSS Uygulamalı İstatistik*. Ankara: Edge Akademi.
- Kokkinos, C. M., (2007), Job Stressors, Personality and Burnout In Primary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Konak, M. ve Erdem, M. (2015). Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Çatışma Yönetme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 21(1), 69-91.
- Koralay, F. D. (2014). *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Korkmazer, F. (2018). *İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. Doktora tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kramer, A. F. (1990). *Physiological Metrics of Mental Workload: A Review of Recent Progress*. San Diego, CA: Navy Personnel Research and Development Center.

- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçükylmaz, E. A. ve Duban, N. (2006). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen Öğretimi Öz-Yeterlik İnançlarının Artırılabilmesi İçin Alınacak Önlemlere İlişkin Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. and Leiter, P. M. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- MEB (2018). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2017-2018. http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=327
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(3), 467-498.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Nawaz, S. M. H. (2014). *Socio-Demographic and Occupational Aspects In Relation With Physicians' Burnout and Career Satisfaction In Pakistan*. Yüksek lisans tezi, University of Eastern Finland Institute of Public Health and Clinical Nutrition, Kuopio.
- Newhook, J. T. (2012). Task-Diaries: A Valuable Qualitative Tool for Occupational Health Research on Teacher Workloads. *International Journal of Qualitative Methods*. 11(5), 666-683.
- Ordukaya, H. (2011). Fiziksel İş Yükü ve Ergonomi. *Anahtar Dergisi*, 273-274, 42-47.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Özkalp, E. (2003). Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizaynı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2), 2-26.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2018). *Örgütsel Davranış* (8. Baskı). İstanbul: Ekin.
- Özyolcu, E. (2015). *Eğitim Yönetimi Temelinde Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik ve Sosyal Destek Durumlarının İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Samancı, S. ve Basım, H. N. (2018). Kendilik Değerlendirmeleri ve İş Yükü Fazlalığının Mesleki Tatmin Üzerine Etkisi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 169-184.
- Sayım, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma ve Tez Yazım Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Sellen, P. (2016). *Teacher Workload and Professional Development In England's Secondary Schools: Insights From TALIS*. Education Policy Institute, London.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta.

- Spector, P. E. ve Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel.
- Şimşek, M. (1994). *Mühendislikte Ergonomik Faktörler*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Tatlı, M. (2017). *Tükenmişlik İle İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Toker Gökçe, A. (2013). Örgütlerde Yıldırma, H. B. Memduhoğlu, K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (2. Baskı). (399-410). Ankara: Pegem Akademi.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Törnük, N. (2019). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Mesleki Sosyal Destek Algısı*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunaboşlu, M. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (İzmir İli Torbalı İlçesi Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Türkçarpar, Ü. (2011). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenlere Göre Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 135-146.
- Türkmen, C. (2010). *Örgütlerde Riskli Meslek Gruplarında Çalışan Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Meslek Doyumlarına Etkisi: Denizli'de Sağlık Teşkilatında Görev Yapan Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Twillie, L. D. and Petry, J. R. (1990). *Teacher Burnout in Diverse Elementary School Environments*. A Paper Presented At The Nineteenth Annual Meeting Of The Mid-South Educational Research Association. New Orleans.
- Khako, D. (2017). *The Moderating Effect of Perceived Organizational Supports (Pos) In The Impact of Worload and Work-Family Conflict On Organizational Commitment A Research In Hospital Nurse Staffing*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yellice Yüksel, B., Kaner, S. ve Şekercioglu, G. (2008). *Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Geliştirme Çalışması*. (I. Ulusal Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Kongresi). Ankara: Ankara Üniversitesi, 515-530.
- Yerlikaya, A. (2000). *Köy ve Şehirlerde Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yıldırım, İ. E. (2015). *İstatistiksel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

- Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 37-61.
- Yılmaz Toplu, N. (2012). *Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yoğun Erçen, A. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(34), 1-8.



EKLER

EK 1. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği Kullanım İzni

EK 2. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Kullanım İzni

EK 3. Resmi Yazışma (Ölçek Uygulama İzni)

EK 4. Kişisel Bilgi Formu

EK 5. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği

EK 6. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği



EK 1. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği Kullanım İzni

İş Yükü Ölçeği İzni

Gelen Kutusu x



mehmet ali öztürk <maliotzurk0055@gmail.com>

2 May ☆



Alıcı: fkeles35 ▾

Merhaba. Ben Mehmet Ali ÖZTÜRK. Ahi Evran Üniversitesinde Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa ERDEM ile birlikte yürüttüğümüz İş Yükü ve Tükenmişlik konulu tez çalışmasında sizin Prof. Dr. Cevat CELEP danışmanlığındaki yüksek lisans tezinizde kullandığımız İş Yükü Ölçeği'ni kullanmak istiyoruz. Bunun için gerekli izni vermenizi talep ediyoruz. Saygılarımla...



funda keleş <fkeles35@gmail.com>

3 May ☆



Alıcı: bana ▾

Merhaba Mehmet Ali Bey,gerekli atıflarda bulunmak kaydıyla İş Yükü Algısı ölçeğini yüksek lisans tez çalışmanızda kullanabilirsiniz,iyi çalışmalar dilerim.

Funda Belsu

2 May 2017 Sal, saat 23:06 tarihinde mehmet ali öztürk <maliotzurk0055@gmail.com> şunu yazdı:



EK 2. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek Kullanım İzni (ÖMTÖ)

Gelen Kutusu x



mehmet ali öztürk <maliotzurk0055@gmail.com>

18 Ağu (2 gün önce) ☆



Alıcı: semakaner ▾

Sayın hocam, ben Mehmet Ali ÖZTÜRK. Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Yönetimi bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa ERDEM ile birlikte yürüttüğümüz öğretmenleri kapsayan İş Yüğü ve Tükenmişlik konulu tez çalışmasında ekte gönderdiğim, sizin geliştirdiğiniz "Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği"ni kullanmayı planlıyoruz. Bunun için gerekli izni vermenizi talep ediyoruz. Saygılarımla...



Sema Kaner

15:40 (1 saat önce) ☆



Alıcı: bana ▾

MERHABA MEHMET ALİ,
ÖLÇEĞİMİ KULLANMANIN KOŞULU: TEZİN BİTİNCE TEZİNİN BİR ÖRNEĞİNİ, TEZİN MAKALEYE/BİDİRİYE YA DA
POSTERE DÖNÜŞÜNCE DE ONLARIN BİR ÖRNEĞİNİ BANA YOLLAMAN. BAŞARILAR.

18 Ağustos 2017 15:23 tarihinde mehmet ali öztürk <maliotzurk0055@gmail.com> yazdı:

...

EK 3. Resmi Yazışma (Ölçek Uygulama İzni)



T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27485554-605.01-E.18648225
Konu : Anket Uygulama İzni

07.11.2017

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve 3616 sayılı, 2012/13 nolu Genelgesi,
b) Mehmet Ali ÖZTÜRK' ün 20/10/2017 tarihli ve 16946086-605.01 sayılı dilekçesi.

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bölümünde Yüksek Lisans Öğrencisi Mehmet Ali ÖZTÜRK' ün, İlimiz İlkadım, Atakum ve Canik İlçesinde görev yapan İlkokul Sınıf öğretmenlerine yönelik olarak "Sınıf Öğretmenlerin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki " konulu anket uygulama çalışması yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) dilekçe, ilgi (a) genelgeye göre incelenmiş ve komisyon tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu çalışmanın komisyon kararı doğrultusunda tez çalışma sonuçlarının rapor halinde Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimine gönderilmesine dikkat edilerek, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, duyurusu ve denetimi ilçe millî eğitim müdürlüğünüz tarafından gerçekleştirilmek üzere okul müdürlüğü sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmadan söz konusu çalışmanın yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Coşkun ESEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ekler :

- 1- İlgi (b) dilekçe ve ekleri (5 sayfa)
- 2- 03//11/2017 tarihli komisyon kararı (1 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği:

İlkadım, Atakum ve Canik İlçe Kaymakamlığına
(İlçe MEM)

Bilgi:

Kırşehir Ahi Evren Üniversitesi
Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Atatürk Blv. Yeni Hükümet Konağı Kat:3 SAMSUN
Elektronik Ağ <http://samsun.meb.gov.tr>
Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Şubesi
e-posta: yuksekogretimyurtdisi55@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: R.KORKMAZ (Şef)
Tel: (0 362) 435 80 63 (340)
435 80 64
Faks: (0 362) 43248 54:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9f44-a821-3312-b098-2760 kodu ile teyit edilebilir.

EK 4. Kişisel Bilgi Formu

Değerli meslektaşım,

Bu ölçek formu Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi dalında Tezli Yüksek Lisans öğrencisi olarak yürüttüğüm “Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı tez çalışması için 3 bölüm olarak hazırlanmıştır.

Ölçeğin ilk bölümünde 4 maddelik Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümünde 11 maddelik Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği ve üçüncü bölümünde ise 26 maddelik Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği yer almaktadır.

Seçenekli soru ve ifadeleri karşılarında bulunan seçeneklerden size uygun olanın kutucuğuna X işareti koyarak cevaplandırınız. Seçeksiz soruları ise karşılarında bırakılan ilgili boşluğa cevaplandırınız. Lütfen forma adınızı yazmayınız ve cevaplamamız gereken alanları boş bırakmayınız.

Vereceğiniz cevaplar her ne sebeple olursa olsun herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşa verilmeyecek, bilimsel etik çerçevesinde gizli tutulacak ve sadece bilimsel çalışmalar için tarafımda kullanılacaktır.

İçtenlikle vereceğiniz cevaplar çalışmaya değerli katkılar sunacaktır. Teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla.

Mehmet Ali ÖZTÜRK

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

| | | | |
|---|-------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 1 | Cinsiyetiniz | Kadın <input type="checkbox"/> | Erkek <input type="checkbox"/> |
| 2 | Medeni durumunuz | Evli <input type="checkbox"/> | Bekâr <input type="checkbox"/> |
| 3 | Yaşınız | | |
| 4 | Mesleki kıdeminiz | yıl | |

EK 5. Öğretmenlerde İş Yükü Algısı Ölçeği

| ÖĞRETMENLERDE İŞ YÜKÜ ALGISI ÖLÇEĞİ | | | | | | |
|---|--|---------------------|-----------------|-----------------------|----------------|------------------------|
| Lütfen, aşağıdaki ifadelerin karşılarında yer alan seçeneklerden kendi durumunuza en uygun olana X işareti koyunuz. | | | | | | |
| İş Yükü: Yapılması gereken iş miktarının çokluğu ve bunun neticesinde kişinin üzerinde zaman baskısı oluşmasıdır (Aycan vd., 2007). | | | | | | |
| İFADELER | | 1. Hiç katılmıyorum | 2. Katılmıyorum | 3. Kısmen katılıyorum | 4. Katılıyorum | 5. Tamamen katılıyorum |
| 1 | Alanım olmayan derslere girmek zorunda kalıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Yöneticimin görevimle doğrudan ilgili olmayan istek ve ricalarını (okulun bürokratik işleri vb.) geri çeviremiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Yöneticimin mesai saatleri dışında (saat 17.00'den sonra) düzenlediği toplantılara katılmak zorundayım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Okulun yarışma, proje gibi etkinliklerinde gönüllü olmasam da görevlendiriliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Okul içindeki kimi çalışmalar gece geç saatlere kadar okulda çalışmamı gerektiriyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Yaz tatilinde de gerek duyulduğunda okula çağırılıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | İdari işlere de (taşınır işlem fişi doldurma, evrak işleri vb.) gerek duyulduğu zaman yardımcı oluyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Rehber öğretmene öğrencilerin kişisel bilgileri ile ilgili işlerde destek oluyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Dinlenme aralarımı (öğrencilerin sorularını yanıtlama, nöbet vb. sebeplerle) kendime ayıramıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Sorumlu olduğum proje, çalışma ve etkinlikler (TKY, OGYE gibi) nedeniyle ders planımı yetiştirmekte zorlanıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Özel gün ve millî bayramlarda pano hazırlama, etkinlik hazırlama vb. sebeplerle ders planımı yetiştiremiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

EK 6. Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

| ÖĞRETMEN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ | | | | | | |
|--|--|---------------------|-----------------|------------------------|----------------|------------------------|
| Lütfen, aşağıdaki ifadelerin karşılarında yer alan seçeneklerden kendi durumunuza en uygun olana X işareti koyunuz. | | | | | | |
| Tükenmişlik: İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi (Maslach, 1982). | | | | | | |
| İFADELER | | 1. Hiç katılmıyorum | 2. Katılmıyorum | 3. Kısmen katılmıyorum | 4. Katılıyorum | 5. Tamamen katılıyorum |
| 1 | Öğretmenlikten bıktığımı hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Okulların açılması yaklaştıkça içimi sıkıntılar kaplıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Öğretmek artık beni heyecanlandırmıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | İşe gitmek istemiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | İş yerimde hemen öfkeleniyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | İşimi düşününce mideme ağrılar giriyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Başka bir iş yapmayı istiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Kapasitemi ve yeteneklerimi öğretmenlikten başka bir meslekte daha iyi kullanabileceğimi hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Öğretmenlik mesleğinde kendimi gerçekleştiremediğimi hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Yeniden bir meslek seçme olanağım olsa, başka bir mesleği seçerdim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Öğretmenlik benim beklentilerimi karşılamıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Öğrencilerle uğraşmaktan bıktım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Öğrencilerle ilişki kurmak istemiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Bütün gün öğrencilerle uğraşmak beni çok yıpratıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Öğrencilerim beni hasta ediyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | İş yerinde kendimi hasta gibi hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | İşime konsantre olamıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Artık derslere girmek istemiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Ders saatleri bir türlü bitmek bilmiyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Meslektaşlarımla ilişki kurmak istemiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Meslektaşlarımla sık sık tartışıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Yöneticiler, öğretmen olarak çabalarımı takdir etmiyorlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Sınıfta ortaya çıkan sorunların çözülmesinde yöneticiler hiç destek olmuyorlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Yöneticiler çabalarımı övmekten çok, eleştiriyorlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Mehmet Ali ÖZTÜRK
Doğum Yeri ve Yılı : Samsun - 1987
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : maliozturk0055@gmail.com



Eğitim Durumu

Lisans : Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği
Yüksek Lisans : Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi

Mesleki Deneyim

| | |
|---|-----------------------------|
| Van, Çaldıran, Hasan Turan İlkokulu (2011 – 2014) | Öğretmen / Müdür Yardımcısı |
| Van, Çaldıran, Hafsa Hatun İlkokulu (2014 – 2015) | Müdür Yardımcısı |
| Van Çaldıran, Yavuz Sultan Selim İlkokulu (2015 – 2016) | Öğretmen |
| Samsun, Çarşamba, Cemil Meriç İlkokulu (2016 – 2017) | Öğretmen |
| Samsun, Çarşamba, Özel Eğitim Uygulama Okulu (2017 – Hâlen) | Müdür Yardımcısı |

Yayınlar

III. INES International Education and Social Science Congress 2018 (Özet Bildiri)