



ANKARA  
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İLKÖĞRETİM MATEMATİK ÖĞRETMENLERİNİN  
TÜKENMİŞLİĞİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN  
İNCELENMESİ**

**Sedat YEĞEN**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Tefik ERDEM**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**EKİM - 2019**



**İLKÖĞRETİM MATEMATİK ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİĞİNİN  
BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

**Sedat YEĞEN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI  
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**EKİM 2019**

Sedat YEĞEN tarafından hazırlanan “İlköğretim Matematik Öğretmenlerinin Tükenmişliğinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY~~ ÇOKLUĞU ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Amme İdaresi Anabilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Prof. Dr. Tevfik ERDEM

Kamu Yönetimi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum .....

**Başkan :** Prof. Dr. Neşe SONGÜR

İşletme, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum ....

**Üye :** Doç. Dr. Burak TANGÖR

Uluslararası İlişkiler, Hacettepe Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum .....

Tez Savunma Tarihi: 02/10 /2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZAF

Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

  
Sedat YEĞEN  
02/10/2019

İlköğretim Matematik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

(Yüksek Lisans Tezi)

Sedat YEĞEN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ekim 2019

**ÖZET**

Tükenmişlik günümüzde örgütsel ve bireysel sonuçları nedeniyle daha da önemli hale gelen bir kavramdır. Tükenmişlik konusunda son yıllarda daha detaylı ve spesifik alanlarda incelemeler yapılmaktadır. Yapılan literatür taramasında ilköğretim matematik öğretmenlerinin tükenmişliğinin incelenmesine dair çalışmaların çok az miktarda olduğu görülmüştür. Bu nedenle yapılan bu çalışma literatüre yeni bir bilgi sunması açısından önemlidir. Bu çalışmada Aksaray ili ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile çalıştığı kurumun özellikleri, ders verdiği sınıf düzeyi ve demografik değişkenler ile arasındaki ilişkinin incelenmesi temel olarak amaçlanmıştır. Tarama modelinde yürütülen bu araştırmanın evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında Aksaray ili ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim matematik öğretmenlerinden oluşmaktadır. Çalışma kapsamında evren ile çalışılarak tam sayım yapılmıştır. Çalışmanın verileri, öğretmen demografik bilgi formu ve “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF)” kullanılarak toplanmıştır. Demografik bilgi formu; araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, öğretmenin çalıştığı kurumun özellikleri, ders verdiği sınıf düzeyi ve öğretmenin demografik özelliklerini içeren bir formdur. Formda öğretmenin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, öğretmenlikte ve çalıştığı kurumdaki çalışma yılı bilgilerini almaya yönelik sorular bulunmaktadır. Tükenmişlik ölçeği kısa formu; Pines ve Aronson’un (1988) geliştirdiği Tükenmişlik ölçeğinin tekrar Pines (2005) tarafından araştırmacı ve uygulayıcıların ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak 10 maddeden oluşturduğu kullanımı kolay bir ölçme aracı olarak uyarlanan kısa formudur. Türkçe’ye Çapri (2013) tarafından uyarlanan “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF)” kişilerin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere yedi dereceli (1 Hiçbir zaman ve 7 Her zaman) 10 maddeden oluşan bir ölçektir. Çalışmada yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin “kriz durumunda olma eğilimi” seviyesinde ve tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, yaş, kıdem ve ders verilen sınıf düzeyi ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bilim Kodu :111622  
Anahtar Kelimeler :İlköğretim Matematik Öğretmeni, Tükenmişlik Sendromu.  
Sayfa Adedi :113  
Tez Danışmanı :Prof. Dr. Tefvik ERDEM

Examination of the Level of Burnout of the Elementary School Mathematics Teachers in  
terms of Some Factors

(M.Sc. Thesis)

Sedat YEĞEN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY  
October 2019

**ABSTRACT**

Burnout is a concept that has become more important due to its organizational and individual consequences. In recent years, more detailed and specific investigations have been made on burnout. In the literature review, it was seen that there are very few studies on the burnout of elementary mathematics teachers. Therefore, this study is important for presenting new information to the literature. The study basically aims the examination of the relation between the level of burnout of the math teachers who work at primary education institutions in Aksaray and the features of the institution where the teachers work, the level of class where they lessons and the demographic variables. The population of this study conducted in the form of the survey model consists of the maths teachers who work at elementary schools in the school year 2014-2015 in Aksaray. During the study, the complete inventory was taken by being worked with the population. The data in the study was collected by using “teacher demographic information form” and “short form of burnout inventory (SF-BI)”. “The demographic information form” was prepared by the researcher and it is a form which includes the features of the institute where the teacher works, the level of the class where he/she gives lessons, and demographic features of the teacher. In this form, there are questions aimed at learning the teacher’s gender, age, marital status, level of education; how long he/she has been a teacher and how long he/she has worked at his/her school. “Short Form Of Burnout Inventory” is the short form of the burnout inventory which was improved by Pines and Aronson in 1998. Pines adopted it in 2005 in accordance with the necessities of the researchers and operators. It composes of ten articles and it is easy-to-use. “Short Form Of Burnout Inventory(SF-BI) ” adopted to Turkish in 2013 by Çapri is a scale which composes ten articles with seven grades to evaluate the level of occupational burnout of the person (1 never and 7 always). In consequence of the anlysis made in the sudy, It has been determined that the level of burnout of the teachers is at a level of “the tendency to be in the crisis situation”, and that there is a meaningful relation between the level of burnout and the gender, age, seniority, the level of the class where lessons are given.

Science Code :111622  
Key Words :Elementary School Mathematics Teacher, Burnout Syndrome  
Page Number :113  
Supervisor :Prof. Dr. Tefvik ERDEM

*En Değerlim,*

*Cânımın Cânt,*

*Biricik Oğlum*

*Sertuğ Yasir'ime ...*



*Varlığından Güç Aldığım*

*Cânım Annem*

*Fadime YEĞEN'e ...*

## TEŞEKKÜR

Araştırma konusunun tespitinden itibaren araştırmanın uygulanması ve sonuçlandırılmasında her türlü bilimsel bilgisini ve desteğini benden esirgemeyen sevgili ve saygıdeğer danışmanlarım Sayın Prof. Dr. Tefvik ERDEM'e ve Sayın Doç. Dr. Sonay BAYRAMOĞLU ÖZUĞURLU 'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmada kullanılan "Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)"ni kullanma izni veren Sayın Doç. Dr. Burhan ÇAPRI 'ye teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma sırasında anket çalışmalarında desteklerini benden esirgemeyen tüm İlköğretim Matematik Öğretmeni meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, bu süreçte sabır, destek ve sevgisini her an hissettiğim sevgili eşime en içten ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak hayatımın her alanında ve dahi her döneminde sonsuz varlığı ile hayatta daha dik durabilmemi sağlayan, hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, varlıklarından güç aldığım canım anneme ve ağabeyime minnet duygusuyla en içten ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım. İyi ki varsınız.

Sedat YEĞEN

# İÇİNDEKİLER

Sayfa

<b>KABUL VE ONAY</b> .....	<b>i</b>
<b>ETİK BEYAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>İTHAF SAYFASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>viii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>ix</b>
<b>TABLULARIN LİSTESİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>ŞEKİLLERİN LİSTESİ</b> .....	<b>xv</b>
<b>1.GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
Araştırmanın Amacı .....	2
Araştırmanın Önemi .....	2
Araştırmanın Hipotezleri .....	3
Araştırmanın Modeli .....	4
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	4
Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması .....	5
Verilerin Analizi .....	7
Sınırlılıklar ve Sayıtlar .....	8
<b>2.KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>9</b>
2.1. Tükenmişlik Kavramının Analizi .....	9
2.1.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı .....	9
2.1.2. Tükenmişlik Kavramının Boyutları .....	10

2.1.2.1. Duygusal tükenme boyutu.....	10
2.1.2.2. Duyarsızlaşma boyutu.....	11
2.1.2.3. Kişisel başarı boyutu.....	12
2.1.3. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler.....	12
2.1.3.1. Çalışma ortamından kaynaklanan faktörler.....	13
2.1.3.2. Bireyin kendisinden kaynaklanan faktörler.....	15
2.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri.....	19
2.1.4.1. Bireysel belirtiler.....	19
2.1.4.2. Örgütsel belirtiler.....	22
2.1.5. Tükenmişliğin Neden Olduğu Sonuçlar.....	23
2.1.5.1. Bireysel düzeyde söz konusu olan sonuçlar.....	23
2.1.5.2. Örgütsel düzeyde söz konusu olan sonuçlar.....	25
2.1.5.3. Aile hayatına yönelik sonuçlar.....	26
2.1.6. Tükenmişlikle İlgili Modeller.....	28
2.1.6.1. Cherniss modeli.....	28
2.1.6.2. Edelwich ve Brodsky modeli.....	28
2.1.6.3. Pines modeli.....	29
2.1.6.4. Pearlman ve Hartman modeli.....	29
2.1.6.5. Meier modeli.....	29
2.1.6.6. Suran ve Sheridan modeli.....	30
2.1.6.7. Maslach modeli.....	30
2.2. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromuna Neden Olan Temel Faktörler ve Başa Çıkma Yolları.....	31
2.2.1. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromuna Neden Olan Temel Faktörler.....	32
2.2.1.1. Bireysel faktörler.....	32
2.2.1.2. Örgütsel faktörler.....	34

2.2.2. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu İle Başa Çıkma Yolları ....	36
2.2.2.1. Bireysel önlemler .....	36
2.2.2.2. Örgütsel önlemler .....	38
2.3. İlgili Araştırmalar .....	39
2.3.1. İlgili Yurtiçi Araştırmalar .....	39
2.3.2. İlgili Yurtdışı Araştırmalar .....	44
<b>3.ARAŞTIRMA BULGULARI.....</b>	<b>47</b>
<b>4.SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>77</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>83</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>91</b>
EK-1. Kişisel Bilgi Formu.....	92
EK-2. Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu (TÖ-KF).....	93
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>95</b>

## TABLULARIN LİSTESİ

### Sayfa

Tablo 1.1. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği- Kısa Form İle Alt%27 Ve Üst%27'lik Grupların Madde Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin T- Testi ..... Sonuçları .....	6
Tablo 1.2. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği- Kısa Formunun Alfa Ve Sperman Brown İki Yarı Test Güvenirliği Sonuçları.....	6
Tablo 1.3. Tükenmişlik Ölçeği- Kısa Formdan Elde Edilen Puanların Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Kolmogorow Simirnow-Z Testi Sonuçları .....	7
Tablo 2.1. Tükenmişlikle Bireysel Düzeyde Mücadelede Alınabilecek Önlemler .....	37
Tablo 2.2. Tükenmişlikle Örgütsel Düzeyde Mücadelede Alınabilecek Önlemler .....	39
Tablo 2.3. Mesleklere Göre Tükenmişlik Sendromuna Dair Araştırmalar .....	40
Tablo 2.4. Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörlere Dair Araştırmalar.	41
Tablo 2.5. Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Sorulara Alınan Yanıtlara Dair Bir Araştırma.....	42
Tablo 2.6. Tükenmişlik Sendromu Belirtilerine Dair Bir Araştırma .....	43
Tablo 2.7. Tükenmişlik Sendromu Modelleri .....	46
Tablo 3.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları.....	47
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Bazı Demografik Bilgilerin Dağılımı .....	48
Tablo 3.3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı. ....	49
Tablo 3.4. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	49
Tablo 3.5. Öğretmenlerin Eğitim DüzeyineGöre Dağılımı.....	50
Tablo 3.6. Öğretmenlerin Mesleği Seçme Hali Bilgilerine Göre Dağılımı .....	51
Tablo 3.7. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumun Yerine Göre Dağılımı .....	52

Tablo 3.8. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumun Öğretim Şekline Göre Dağılımı	53
Tablo 3.9. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulda Ders Verdikleri Sınıfların Düzeyine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılım Sonuçları	55
Tablo 3.10. Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumda Başka Matematik Öğretmeni Bulunma Durumuna İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılım Sonuçları	56
Tablo 3.11. Öğretmenlerin Mesleklerini Değiştirme İsteklerine Göre Dağılımı	57
Tablo 3.12. Mesleğini Değiştirme İsteyen Öğretmenlerin Tercih Ettikleri Mesleklere Göre Dağılımı	59
Tablo 3.13. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler	61
Tablo 3.14. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları	62
Tablo 3.15. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 3.16. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları	63
Tablo 3.17. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları	64
Tablo 3.18. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Mesleği Seçme Hali Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları	65
Tablo 3.19. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları	66
Tablo 3.20. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Mesleğe Başlama Yaşı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları	67
Tablo 3.21. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Öğretmenin Çalıştığı Kurumun Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	67

Tablo 3.22. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Okulun Öğretim Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları.....	68
Tablo 3.23. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Şu anki Okulda Çalışma Yılı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları .....	69
Tablo 3.24. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Öğretmenin Ders Verdiği Sınıf Düzeyine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları .....	70
Tablo 3.25. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Ders Verilen Sınıf Mevcudu Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları .....	71
Tablo 3.26. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Başka Matematik Öğretmeni Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları.....	72
Tablo 3.27. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Başka Matematik Öğretmenlerinin Sayısı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 3.28. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Mesleği Değiştirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları.....	73
Tablo 3.29. Hipotez Kabul/Ret Tablosu .....	75



## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
Şekil 3.1. Cinsiyet Grafiği.....	49
Şekil 3.2. Medeni Durum Grafiği .....	50
Şekil 3.3. Eğitim Durumu Grafiği.....	51
Şekil 3.4. Mesleği Seçme Durumu Grafiği .....	52
Şekil 3.5. Çalıştığı Kurumun Yeri Grafiği .....	53
Şekil 3.6. Çalıştığı Kurumun Öğretim Şekli Grafiği .....	54
Şekil 3.7. Çalıştığınız Okulda Ders Verdiğiniz Sınıfların Düzeyi Grafiği .....	56
Şekil 3.8. Çalışılan Kurumda Başka Matematik Öğretmeni Çalışma Durumu Grafiği .....	57
Şekil 3.9. Mesleği Değiştirme İsteği Grafiği .....	58
Şekil 3.10. Öğretmenlerin Tercih Ettiği Mesleklerin Grafiği .....	60

## 1. GİRİŞ

Tükenmişlik hissi yaşayan çalışanlar, mesleğinin ve işinin gerekenlerini yerine getiremez hale gelmektedirler. Tükenmişlik, insanlar ve dolayısıyla örgütler üzerinde de olumsuz sonuçlara sebep olan bir sendromdur (Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 468).

Maslach tükenmişliği “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom” olarak tanımlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981\ Ardıç ve Polatçı, 2009:22).

Maslach (1997)’a göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyuttan oluşan bir sendromdur (Ergin, 1992:143). Sendromu yaşayan kişinin hayatındaki değişimleri ifade eden bu üç boyut şu şekilde açıklanabilir:

- Duygusal tükenme; bireyin aşırı yüklenme sonucu ortaya çıkan yorgunluk ve duygusal yönden aşırı yıprandığı durum olarak tanımlanmaktadır.
- Duyarsızlaşma; Maslach ve Jackson (1981) duyarsızlaşma boyutunu; bireyin hizmet verdiklerine karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını düşünmeyerek duygudan yoksun şekilde davranması olarak tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981\ Ertürk ve Keçeçioğlu, 2012: 42).
- Düşük Kişisel Başarı/Başarısızlık Hissi; tükenmişliğin üçüncü aşaması olarak tanımlanan bu boyut kişinin kendini olumsuz olarak değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Aydın 2002\ Gezer, Yenel ve Şahan, 2009: 245).

Bu konuda yapılan literatür çalışmaları incelendiğinde tükenmişliğin özellikle insanlarla birebir ve yüz yüze iletişim içinde bulunması gereken mesleklerde daha çok olduğu görülmektedir. Eğitim ve hizmet sektöründe çalışan insanlarda tükenmişlik sendromunun daha fazla görülmesi bu görüşü destekler niteliktedir.

Çünkü bu meslekler, insanlarla sürekli olarak yüz yüze iletişim ve etkileşimi gerektirmektedir. Öğretmenlik mesleği ise -Amerikan Stres Enstitüsü'nün yapmış olduğu araştırmaların sonuçlarında- sağlığı tehlikeye atma ve günlük karşılaşılan yaşamsal problemler ile mücadele etmeyi zorlaştırma açısından yüksek riskli barındıran meslek gruplarından biri olarak belirtilmiştir (Baltaş ve Baltaş, 1998/ Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 39-40).

#### Araştırmanın Amacı:

Çalışmanın amacı; Aksaray ilinde ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile çalıştığı kurumun özellikleri, ders verdiği sınıf düzeyi ve demografik değişkenler ile arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

#### Araştırmanın Önemi:

Matematik dersine verilen önem, ilköğretim (ortaokul) öğrencilerini liselere yerleştirmek için yapılan ve zamanla değişime uğrayan her sınav sisteminde en yüksek katsayıda puan değere sahip olmasından rahatlıkla anlaşılabilir. Öğrenci velileri ve kurum, öğrencilerin gelecekları adına kaygı duydukları ve yüksek puan getirisinin farkında oldukları için matematik dersine diğer derslere nazaran daha fazla önem vermektedir. Hem matematik dersinin akademik yapısından kaynaklanan öğrenme zorluğu hem de ilgi alanında olmamasına rağmen zorla bu alanda yetileri artırılmaya çalışılan kimi öğrenciler görece “başarısız/düşük başarılı olduğunda” velileri ve eğitim yöneticileri tarafından yetersiz görülmektedir. Bu yetersizlikte en büyük pay öğrencinin yanı sıra matematik öğretmenlerine çıkarılmaktadır. Matematik öğretmenlerinin emek vermesine ve gayret göstermesine rağmen, -ulusal düzeydeki bir sorun haline gelen matematik başarısındaki düşüklük- sebebiyle daha az emek vermiş ve gayret göstermişçesine itibar görmesi ve görece “başarısızlık” nedeniyle aşırı eleştiri görmesi kurum içinde matematik öğretmenlerinin duygusal tükenmelerine, duyarsızlaşmasına ve düşük başarı hissine kapılmasına sebep olmaktadır. Ülkemizde bu derece önemli olarak algılanan matematik dersine ait öğretmenlerin tükenmişlik sendromu ile ilişkisini incelemek, problemlere ışık tutmak, başarıyı artırmak, öğretmenlerin daha verimli çalışmasını sağlamak açısından önemlidir. Ayrıca literatürde spesifik olarak sadece ilköğretim matematik öğretmenleri üzerinde tükenmişlik sendromu ile çalıştığı kurumun özellikleri, ders

verdiği sınıf düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılmış araştırma sayısı çok sınırlıdır. Yapılan olan bu çalışma literatüre yeni bir bilgi açısından önemlidir.

#### Araştırmanın Hipotezleri:

Araştırmanın amacına yönelik araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H1: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan kadın ve erkek matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

H2: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H3: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan evli ve bekâr matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

H4: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan lisans ve yüksek lisans/doktora mezunu matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

H5: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan mesleğini isteyerek seçen ve seçmeyen matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

H6: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H7: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile mesleğe başlama yaşları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H8: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan köyde, kasaba, ilçe merkezi ve ilçe merkezinde görevli matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

H9: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan ikili öğretim ve normal öğretim veren matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

H10: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan 5, 6, 7 ve 8. Sınıflara ders veren matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

H11: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile sınıf mevcudu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H12: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan kendilerinden başka matematik öğretmeni olan ve olmayan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

H13: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile matematik öğretmeni sayısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H14: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyen matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.

#### Araştırmanın Modeli:

Bu araştırma betimsel tarama modelindedir. Araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi, kurum özellikleri ve demografik özellikler olduğu gibi betimlenmiş ve aralarındaki ilişki incelenmiştir. Bu nedenle amacımıza uygun olan model betimsel taramadır.

#### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:

Araştırmanın evreni ve örneklemi Aksaray ilinin tamamını kapsayacak şekilde (şehir merkezi, ilçe merkezleri, tüm kasaba ve tüm köyler) 2014-2015 öğretim yılında özel ve kamu ilköğretim okullarında görev yapan matematik öğretmenlerinden oluşmaktadır. Evrenin sınırlı veya dar kapsamlı olduğu durumlarda, evren öğelerinin tamamına ulaşılabilir ki buna tam sayım denir (Karasar,2009:110). Bu durumda örneklem aynı zamanda evrendir. Aksaray ili 2014-2015 öğretim yılında özel ve kamu ilköğretim okullarında görev yapan 216 matematik öğretmeni bulunduğu için evrenin tamamına ulaşılması amaçlanmıştır. Ancak 216 öğretmenin tamamına ulaşılamadığı için 176 öğretmenden elde edilen

veriler ile analiz yapılmıştır. Hedeflenen evrene ulaşılma oranı %81 olarak gerçekleşmiştir.

#### Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması:

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin seçilmesinin nedeni; kısa zamanda önceden belirlenmiş kişilere bir dizi soru sorularak çok farklı türde veriye ulaşılması ve araştırmanın amacına ulaşmasına sağlayacak olmasıdır. Araştırmada özel ve kamu ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile çalıştığı kurumun özellikleri, ders verdiği sınıf düzeyi ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla nicel veriler toplanmıştır. Bu amaca yönelik olarak araştırmada kullanılacak veri toplama aracı olarak öğretmen demografik bilgi formu (EK-1) ve Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” (EK-2) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması sonucu tek boyutlu çıktığı için alt boyutlarına ilişkin bir bilgi ve puanlama bulunmamaktadır.

Ölçeğin Türkiye için bir norm çalışması bulunmamaktadır. Bu nedenle yapılan araştırmada değerlendirmeler Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş, Pines'in orijinal çalışmasında yer alan ve aşağıda verilen yorum aralıkları üzerinden yapılmıştır.

$0 \leq \bar{x} \leq 2$  Aralığı tükenmişlik durumunun yokluğunu,

$2 < \bar{x} \leq 3$  Aralığı tükenmişlik için bir tehlike sinyalini,

$3 < \bar{x} < 5$  Aralığı kriz durumunda olma eğilimini,

$5 \leq \bar{x}$  ise derhal yardım gerektiren bir durumu ifade eder.

Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” (EK-2) ‘ne ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1 ve Tablo 2’de yer almaktadır.

Madde no	Madde Toplam Korelasyon	
	(Alt%27 ve Üst%27)	t
M1	.53	9,995***
M2	.63	11,469***
M3	.74	13,927***
M4	.66	17,245***
M5	.75	17,420***
M6	.81	18,559***
M7	.70	13,682***
M8	.66	12,053***
M9	.36	6,203***
M10	.70	11,699**

<sup>1</sup>n=176    <sup>2</sup> n<sub>1</sub>=n<sub>2</sub>=48    \*\*\*p<.001

Tablo 1.1. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği- Kısa Form İle Alt%27 Ve Üst%27'lik Grupların Madde Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin T- Testi Sonuçları

Tablo 1.1'e göre, ölçekte yer alan tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0.36 ile 0.81 arasında değiştiği ve t-değerinin anlamlı (p<.001) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçekteki maddelerin geçerliklerinin yüksek olduğu, Mesleki tükenmişlik bakımından öğretmenleri ayırt ettikleri ve aynı davranışı ölçmeye yönelik oldukları şeklinde yorumlanabilir.

	Alfa Katsayısı	Sperman Brown İki Yarı Test Korelasyon	Cronbach's Alpha
Mesleki Tükenmişlik	0,90	0,84	0,905

Tablo 1.2. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği- Kısa Formunun Alfa Ve Sperman Brown İki Yarı Test Güvenirliği Sonuçları

Tablo 1.2'ye göre, Mesleki tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formun güvenirliliği ile ilgili olarak alfa katsayısı 0,90 ve Sperman Brown iki yarı test korelasyonu ise 0,84 ve Cronbach's Alpha katsayısı 0,905 olarak bulunmuştur. Buna bağlı olarak

çalışmada kullanılan Mesleki tükenmişlik Ölçeği-Kısa Form yüksek derecede güvenilirdir.

#### Verilerin Analizi:

Çalışmada toplanan verilerle öğretmenlere ait demografik bilgiler ve çalışılan kurumlara ait özellikler için frekans ve yüzde dağılım analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin, yaşı, mesleği başlama yaşı, meslekteki çalışma yaşı ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma analizleri yapılmıştır.

Örneklem grubundan elde edilen veriler üzerinde uygun istatistiksel analizleri yapabilmek amacıyla her bir ölçekten elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği belirleyebilmek için Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmıştır. Bu yöntemde problem aşağıdaki gibidir:

H<sub>0</sub>: Verilerin dağılımını normal dağılıma uyar.

H<sub>a</sub>: Verilerin dağılımını normal dağılıma uymaz.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Mesleki tükenmişlik	0,055	176	0,200

Tablo 1.3. Tükenmişlik Ölçeği- Kısa Formdan Elde Edilen Puanların Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Kolmogorow Simirnow-Z Testi Sonuçları

Tablo 1.3'e göre, ölçek skorlarında normal dağılım gösterip göstermediğini tespiti için kolmogorov-smirnov testi sonucunda değişkenlerin mesleki tükenmişlik ( $p = 0,200 > 0,05$ ) olduğu ve "H<sub>0</sub>: Verilerin dağılımını normal dağılıma uyar." Hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği, araştırmaya konu olan verilerin analizinde normallik varsayımını gerektiren istatistikler kullanılması gerekliliği nedeniyle verilerin analizinde parametrik istatistiklerin kullanılmasına karar verilmiştir.



Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puan ortalamalarının; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleği seçme hali ve mesleği değiştirme isteği değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ilişkisiz örneklem T-testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puan ortalamaları ile meslekteki çalışma yılı ve yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson moment çarpım korelasyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puan ortalamalarının öğretmenin çalıştığı kurumun yerine göre fark olup olmadığını sınamak için tek faktörlü varyans analizi (anova) yapılmıştır. ANOVA sonrasında Tukey testi yapılmıştır.

#### Sınırlılıklar ve Sayıtlılar:

Araştırma verileri 2014-2015 Eğitim ve Öğretim yılında Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenleri ile sınırlıdır.

Bu araştırmada öğretmenlerin ölçme aracına içten ve samimi cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Yapılan araştırma kullanılan Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” nin Türkçe uyarlaması sonucu tek boyutlu çıktığı için alt boyutlarına ilişkin bir bilgi ve puanlama bulunmamaktadır.

## **2. KURAMSAL ÇERÇEVE**

Bu bölümde araştırmanın temel kavramsal / kuramsal çerçevesi ile ilgili belirlemelere ve değerlendirmelere yer verilmektedir.

### **2.1. Tükenmişlik Kavramının Analizi**

“Tükenmişlik” kavramı ya da olgusu, günümüz itibariyle psikolojik kökenli bir sosyal problem olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda modern çağın yaşandığı ve hızlı yaşam temposunun hâkim olduğu günümüzde, neredeyse tüm bireyler zaman zaman kendilerini tükenmiş hissetmektedirler. Çalışma yaşamı söz konusu olduğunda ise tükenmişlik olgusu çok daha kaçınılmaz hale gelmekte ve yoğun ve yorucu iş yaşamı karşısında çalışanlar, kendilerini sürekli yorgun, bitkin ve tükenmiş hissedebilmektedirler.

Eğitim sektörü bağlamında düşünüldüğünde ise; çalışma koşullarının diğer sektörde çalışanlara göre görece daha zorlayıcı olması adına, çalışanlarında yorgunluk, bitkinlik ve hatta sıklıkla işi bırakma istemi şeklinde tükenmişlik duygusu çok daha fazla kendisini ortaya koyabilmektedir.

Kamu ve özel öğretim kurumlarındaki öğretmenlerde tükenmişlik olgusunun incelenmesini içeren çalışmada da bu kapsamda, öncelikli olarak tükenmişlik kavramının tanımlanması üzerinde belirlemelerde bulunulacaktır.

#### **2.1.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı**

Tükenmişlik, genel olarak bireyin yaşamdan ve özel anlamda işinden ne beklediği ile direkt olarak bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede eğer bireyler, hem yaşama karşı hem de işlerine karşı gerçek dışı beklentiler içerisinde bulunmaya başarlarsa ya da gerçeklik ile beklentiler arasındaki uyumsuzluk günden güne artmaktaysa, bu durumda tükenmişlik kaçınılmaz olarak kendisini ortaya koymaya başlamaktadır.

“Tükenmişlik” kavramı ilk olarak, Freudenburg (1974) tarafından kullanılmış bir kavramdır. Kavramın bugün için kabul gören tanımlama bağlamında ise ilk kez, Maslach (1981) tarafından kullanılması söz konusudur. Maslach (1981) çalışmaları doğrultusunda tükenmişlik kavramını; kişinin uzmanlaştığı bir alandaki yaşamında ve başkaca kişilerle ilişkilerinde olumsuzluğa neden olan kendine olan saygısında olumsuz duygular hissetme, sürekli yorgunluk hissetme, çaresizlik ve umutlarını

yitirme duyguları bağlamında değerlendirmekte ve tükenmişliğin, fiziksel, duygusal ve entelektüel tükenme şeklinde kendisini ortaya koyan bir sendrom olduğunu belirtmektedir (Kutlu, 2011: 1).

Genel bir değerlendirme çerçevesinde “tükenmişlik” kavramı; herhangi mesleğe mensup bireylerin ya da meslek üyelerinin, yaptıkları işin kendine has manasından ve maksadından uzaklaşmaya başlamaları, görevi icabı yüz yüze kaldıkları bireylerle artık gerçek anlamda ilgilenmiyor olmaları ve aşırı stres ve doyumsuzluk sonucunda bireyin kendisini işinden geri çekmesi olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve İçerli, 2010: 124).

Maslach’a (1981) göre tükenmişlik; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile başlamakta ve kişisel başarının ve başarıya ulaşma isteğinin azalması ile devam etmektedir (Dalkılıç, 2014:63).

### **2.1.2. Tükenmişlik Kavramının Boyutları**

Tükenmişlik, Maslach (1981) tarafından aşağıda verildiği şekilde üç boyut bağlamında değerlendirilmektedir (Dalkılıç, 2014:63);

1. Duygusal Tükenme Boyutu;
2. Duyarsızlaşma Boyutu ve
3. Kişisel Başarı Boyutu.

Bu kısımda, yukarıda ifade edilen boyutlar hakkında detaylı olarak izahatlar da bulunulacaktır.

#### **2.1.2.1. Duygusal tükenme boyutu**

“Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) Boyutu”; bireyin yaptığı iş nedeniyle, duygusal bağlamda kendisine aşırı yüklenilmiş ve bu doğrultuda da tükenmiş hissetmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Sağlam – Arı ve Çına – Bal, 2008: 133). Bu yönüyle de “Duygusal Tükenme Boyutu”, tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir.

Çalışanlarda mesleki tükenmişlik bağlamında değerlendirilme yapıldığında görülmektedir ki; tükenmişlik olgusu aşırı yorgun olma, enerji eksikliği yaşama, duygusal açıdan kendini aşırı yıpranmış olma vb. gibi belirtileri ile kendisini ortaya koyabilmektedir (Özer, 1998: 16).Bu belirlemeler çerçevesinde “Duygusal

Tükenmişlik Boyutu”, tükenmişlik olgusunun en kritik ve en belirleyici boyutu olarak değerlendirilmekte ve tükenmişliğin bireyler tarafından en fazla içselleştirilen şekli olarak kabul edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:403).

Bu belirlemeler çerçevesinde duygusal tükenmişlik içerisinde olduklarını düşünen çalışanlar; hizmet verdikleri alanlarda ya da hizmet verdikleri kişilere karşı artık eskisi kadar verimli olamadıklarını düşündüklerinden ve bu nedenle gerginlik düzeyleri yüksek olduğundan, sonraki gün işe yenilenmiş bir enerji ile gidebilecek gücü de bulamadıklarını düşünme eğilimine sahiptirler (Maslach ve Leiter, 1999:18).

#### **2.1.2.2. Duyarsızlaşma boyutu**

Bireyin, hizmetin gereğince yüz yüze kaldıkları kişilere karşı duygusuzca bir yaklaşım içerisinde bulunması ve bu yönde tavır ve davranışlar içerisinde bulunması olarak ifade edilmektedir (Sweeney ve Summers, 2006: 918). Bu yönüyle de “Duyarsızlaşma (Depersonalization) Boyutu”, hizmet verilenlere bir insan olarak yaklaşılmamasından ziyade, onlara bir eşya ya da bir nesne muamelesi yapılmasını içermektedir (Tümekaya, 2006: 912-913).

Çalışanların duyarsızlaşması, hizmet sunulan kişilere karşı duygudan yoksun bir yaklaşım içerisinde bulunulmasını ve karşıdaki kişinin de bir birey olduğunun dikkate alınmamasını ifade etmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2003: 15). Zira “Duyarsızlaşma Boyutu” ile karşı karşıya bulunan çalışan insancılıktan uzaklaşmış ve daha çok alay eden, küçümseyen, katı, duygusuz ve/veya kayıtsız davranışlar sergileyen bir birey haline gelmiştir (Tümekaya, 2006: 912-913).

Duyarsızlaşma Boyutu; tükenmişliğin dayandığı sebep veya bu sebeplerin yol açtığı sonuçların bireylerarası kısmını ifade eden bir durum olarak ele alınmaktadır. Söz konusu boyut içerisinde yer alan iş görenler, hem görev yaptıkları örgüte ve çalışma arkadaşlarına hem de hizmetini gördükleri bireylere karşı umursamaz ve duygudan yoksun tavırlar ve tutumlar göstermelerine rağmen, bu durumdan herhangi bir rahatsızlık duymazlar (Özdemir ve diğerleri, 2003:15).

Bununla birlikte kinayeli ve küçültücü bir dil kullanma, iş yaşamı ile özel yaşam arasına katı bir sınır çizme, hizmet verdikleri kişilerle aralarına mesafe koyma, insanları kategorize etme, insanlarla diyalog kurmaktan kaçınma, katı

kuralların dışına çıkamayacağını düşünme ve sıklıkla endişe duyma Duyarsızlaşma Boyutu'nun diğer belirtileri arasında değerlendirilmektedir (Dalkılıç, 2014:66-67).

### **2.1.2.3. Kişisel başarı boyutu**

Kişisel Başarı Eksikliği (Low Personal Accomplishment) Boyutu” şeklinde de adlandırılan “Kişisel Başarı Boyutu”; kişinin, çalışma hayatındaki sıkıntıları ile baş edememeye başlaması ve şahsını sıkıntıları halletmekte yetersiz olarak algılaması şeklinde tanımlanmaktadır (Çimen, 2000: 6). Bu bağlamda kişisel başarı eksikliğinin söz konusu olduğu durumlarda bireyler; işlerine karşı düşük motivasyona, kontrol eksikliğine ve çaresizlik duygusuna sahip olmaya başlarlar (Sağlam – Arı ve Çına – Bal, 2008: 134).

“Kişisel Başarı Eksikliği Boyutu”, bireyin kendisine ilişkin olumsuz bir algıya sahip olması dolayısıyla da ya da kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması bağlamında söz konusu olan bir tükenmişlik boyutunu ifade etmektedir (Tümekaya, 2006: 912-913). Böylesi bir eksiklik duygusu içerisinde olan birey, kişisel başarısında düşme yaşandığını düşünmekte ve sıklıkla yetkin bir birey olmadığı hissiyatına sahip olmaktadır (Dalkılıç, 2014:69).

Bu nedenle boyut; genel olarak bireyin kendisine yönelik değerlendirmelerinin olumsuz olması neticesinde ortaya çıkmakta ve işinde ilerleme kaydedemediğini ve hatta gerilediğini (Torun, 1997: 47), motivasyonunda düşme yaşandığını (Sağlam – Arı ve Çına – Bal, 2008: 134), tüm çabalarına karşın çabalarının boşa çıktığını (Dalkılıç, 2014:68) ve çevresi için bir fark yaratamadığını ya da hiçbir şeyi değiştirmek için kendisinde güç bulamadığını (Tümekaya, 2006: 912-913) düşünen birey, genel bir yetersizlik duygusu içerisinde başarısızlık hissetmeye başlamakta (Torun, 1997:47) ve tükenmişlik duygusu ile karşı karşıya kalmaktadır.

### **2.1.3. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler**

Tükenmişlik olgusu, yorgunluk belirtileri ile kendisini ortaya koyan bir olgu olmakla birlikte, belirli bir süre dinlenmeden sonra ortadan kalkan ve günlük yaşamın yoğun temposundan kaynaklanan yorgunluktan farklılık arz etmektedir. Bu bağlamda da tükenmişlik olgusu, önceki anlatımlarda yer verildiği üzere, farklı boyutlardan oluştuğu gibi, farklı faktörlerden etkilenerek ortaya çıkmaktadır.

Bu kısımda, gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda tükenmişlik olgusunun ortaya çıkışına sebep olan faktörler bağlamında değerlendirmede ve belirlemede bulunulacaktır.

### **2.1.3.1. Çalışma ortamından kaynaklanan faktörler**

Tükenmişlik olgusu, çalışma yaşamından kaynaklanan örgütsel etmenler ile bireyin ya da çalışanın ne şekilde etkileşimde bulunduğu bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda ilgili literatür incelendiğinde görülmektedir ki; konu kapsamındaki araştırmaların birçoğu, tükenmişlik olgusunun bireysel etmenlerden ziyade, çalışma ortamından ya da yapılan işin ve içerisinde bulunan örgütün sosyal niteliğinden kaynaklandığını belirtmektedir (Kaçmaz, 2005: 29).

Bu kapsamda çalışma yaşamından kaynaklanan ve çalışanlarda tükenmişlik olgusunun ortaya çıkmasına neden olan örgütsel faktörler; genel olarak örgütsel yapılanma içerisinde söz konusu olan ödüllendirme ve kontrol sistemlerinin, adalete ilişkin işleyişlerin ve örgütsel değerlerin ne şekilde ortaya konulduğunun bir neticesi olarak etkili olabilmektedir.

“Özel belirlemeler çerçevesinde değerlendirildiğinde ise tükenmişliğe neden olan örgütsel etmenler ile ilgili belirlemeler aşağıda verildiği gibidir;

- Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının gözetilmemesi (Taycan ve diğerleri, 2006: 103);
- Hizmet verilen bireylerin ihtiyaçlarının bürokratik, mali ve idari nedenler dolayısıyla yeteri ve gereği gibi karşılanamaması (Taormina ve Law, 2000: 91-92);
- Çalışanlara geribildirimde bulunulmaması (Taycan ve diğerleri, 2006: 103);
- Çalışanların ve/veya yöneticilerin gerçekdışı beklentiler içerisinde olmaları (Gülseren ve diğerleri, 2000: 31);
- Çalışanları yeterli derecede eğitime tabi tutmamak ve yönlendirmemek (Suran ve Sheridan, 1985:742);
- Sorumluluk ve yetki dağılımında adaletsizliklerin olması (Gülseren ve diğerleri, 2000: 31);

- Çalışanlar arasında sosyal destek algısının yeterince yerleşmemiş ve sosyal ilişkilerin gereği gibi gelişmemiş olması (Ersoy ve diğerleri, 2001);
- Çalışanlara sürekli olarak görev tanımları dışında yer alan sorumluluklar yüklenmesi (Budak ve Sürgevil, 2005:104);
- Bürokratik işlerin çalışanların fazla zamanını alması (Suran ve Sheridan, 1985:742);
- Rekabete dayalı ilişkilerin çalışanlar üzerinde baskı yaratması (Taycan ve diğerleri, 2006: 103);
- Personel sayısının yetersiz olması (Taormina ve Law, 2000: 91-92);
- Sürekli eksik malzeme ve kaynaklarla çalışılması gerekliliği (Çapri, 2006: 63-65);
- Uzun çalışma saatleri (Dalkılıç, 2014:94);
- Sosyal olanakların yoksunluğu, adaletsiz ücret dağılımı (Suran ve Sheridan, 1985:742);
- Sürekli olarak hizmet verilen bireylerin ve/veya yakınlarının olumsuz davranışlarına maruz kalmak durumunda olunması (Çapri, 2006: 63-65);
- Çalışanların özel durumlarının gözetilmemesi (Kristensen, 2005:199-203);
- Mola verilmesine uygun bir ortamın olmaması (Deliorman ve diğerleri, 2008:80);
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yeterli tedbir alınmaması ve dolayısıyla da iş riskinin fazla olması ve çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilemesi (Kristensen, 2005: 199-203);
- Çalışanların inisiyatif kullanma olanağının olmaması (Suran ve Sheridan, 1985:742);
- Çalışanlara yeterli kariyer olanakları tanınmaması ve uygun ödül – ceza sitemlerinin uygulanmaması (Dalkılıç, 2014:105).

### 2.1.3.2. Bireyin kendisinden kaynaklanan faktörler

Tükenmişlik olgusunun ortaya çıkmasına neden olan bireysel ve o doğrultuda şekillenmiş olan sosyal faktörler, bireyin fiziksel ve psikolojik niteliklerinden ve içerisinde yer aldığı sosyal yaşamdan kaynaklanan faktörler olarak nitelendirilmektedir. Bununla birlikte araştırmalar doğrultusunda ortaya konulmuştur ki; bireysel ve sosyal faktörler, belirtildiği üzere tükenmişlik olgusunun ortaya çıkmasına neden olan faktörler arasında yer almaktayken, bazen de tükenmişliğin etkilerini azaltmaya ya da tümüyle ortadan kaldırmaya yönelik de olabilmektedir (Borritz ve diğerleri, 2006:50).

Genel olarak değerlendirildiğinde tükenmişlik olgusuna neden olan bireysel ve sosyal faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, aynı kurumda çalışma süresi, sosyal destek algısı, kişilik özellikleri ile bireyin yaşama yönelik beklentileri, ihtiyaçları, ilgileri vb. olarak değerlendirilebilmektedir (Dalkılıç, 2014:76).

Bu doğrultuda, konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki; aynı meslekte ve hatta aynı işyerinde çalışıyor olmalarına karşın, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre tükenmişlik duygusunu farklı boyutlarda, farklı etmenler neticesinde ve farklı düzeylerde yaşamaları söz konusu olmaktadır.

Örneğin; Budak ve Sürgevil tarafından yapılan araştırmalara göre, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre Duyarsızlaşma Boyutu ile Kişisel Başarı Eksikliği Boyutu'nu çok daha az yaşadıkları belirlenmiştir (Budak ve Sürgevil 2005:103), Ergin (1992) de, "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" başlıklı çalışmasında, aynı yönde sonuçlara ulaşmıştır.

Yaş bağlamında incelendiğinde de görülmektedir ki; tükenmişlik olgusunun genç yaştaki çalışanlar ile ileri yaştaki çalışanlarda görülme oranı farklılık arz etmektedir. Örneğin; yine Ergin (1992) tarafından ortaya konulan bulgular doğrultusunda, genç yaştaki doktor ve hemşire sağlık çalışanlarının, mesleklerinin başlangıcında olmaları dolayısıyla yüksek beklenti içerisinde bulunmaları, tükenmişlik duygusunu da daha fazla hissetmelerine neden olmaktadır.

Bununla birlikte Ergin (1992) tarafından tükenmişlik olgusunun "Kişisel Başarı Eksikliği Boyutu"nun, kişisel başarılarında düşme yaşadıklarını düşünme



eğilimi bağlamında, daha çok uzun süredir çalışma yaşamında yer alan ileri yaştaki doktor ve hemşire sağlık çalışanlarında görülmesi söz konusu olmaktadır.

“Eğitim” de, bireylerin / çalışanların tükenmişlik düzeylerini direkt olarak etkileyen bireysel faktörler arasında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte ilgili literatürde yer alan çalışmalar daha çok, eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik duygusundan etkilenme oranının arttığını ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitim düzeyinin artmasının bireysel beklenti düzeyinin ve sorumlulukların da artırması adına, eğitim düzeyinin bireyler tarafından bir stres unsuru olarak yaşanması bakımından tükenmişlik oranını etkileyen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Çimen, 2000:12).

Aile yapısı ve sosyal destek algısı da, yine bireylerin / çalışanların tükenmişlik düzeylerini direkt olarak etkileyen bireysel ve sosyal etmenler arasında ele alınmaktadır. Bu bağlamda bilinmektedir ki; bireylerin belirli bir doyum düzeyine erişebildikleri aile ortamları ve iş arkadaşları ile sağlıklı bir iletişim içerisinde bulunulabilmesi, bireyin sorunlarını paylaşabilmesine zemin hazırlaması bakımından tükenmişlik duygusunu azaltabilmektedir (Torun, 1997:44-45,49).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda göstermektedir ki; ailelerinden ve iş arkadaşları ile yöneticilerinden yeterince destek görmediklerini belirten çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve özellikle de duygusal tükenmişlik algıları, diğer çalışanlara göre daha yüksek olmaktadır (Çimen, 2000:15-16).

Yine tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar göstermektedir ki; bireylerin / çalışanların medeni durumu da, tükenmişlik düzeylerini direkt olarak etkileyen bir faktördür. Torun, (1997) tarafından hiç evlenmemiş, boşanmış, evli olmalarına karşın çocuksuz ve evli – çocuklu olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan araştırma kapsamında; hiç evlenmemiş, boşanmış ve evli olmalarına karşın çocuksuz olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, – belki de düşünüldüğünün tam aksine – evli – çocuklu çalışanların tükenmişlik düzeylerinden çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Torun, 1997:48).

Bireyin sahip olduğu fizyolojik özelliklerinin bir neticesi olarak şekillenen kişiliğin “mizaç” yönü ile psikolojik özelliklerinin ve içerisinde yer aldığı sosyal yapının bir neticesi olarak şekillenen kişiliğin “karakter” yönü de, tükenmişlik

düzenini direkt olarak etkileyen faktörler arasında değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kişilik; bireylerin / çalışanların iletişim şekillerinden insan ilişkilerine, olaylara yaklaşım tarzından kendini kontrol edebilme düzeyine kadar birçok bireysel özelliği etkilemesi adına, tükenmişlik düzeyinde belirleyici olmaktadır (Zel, 2011: 20).

İlgili literatürde “Big Five Factor” olarak nitelendirilen kişiliğin beş boyutu üzerinde durulmakta ve bu kişilik boyutlarının bireyin tükenmişlik düzeyini ne yönde etkilediği ile ilgili olarak aşağıda izahatlar da bulunulacaktır;

- 1. Kişilik Boyutu – Dışadönük / İçedönük Kişilik Boyutu:** Araştırmalar doğrultusunda görölmektedir ki; dışadönük kişilik boyutuna sahip olan bireyler ya da çalışanlar, tükenmişlik olgusunun her üç boyutu söz konusu olduğunda da, tükenmişlik duygusuna en az sahip olan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır (Zel, 2011: 26). Tam tersi anlamda da içedönük bireylerin ya da çalışanların, yine tükenmişlik olgusunun her üç boyutunda en fazla tükenmişlik duygusuna sahip oldukları bilinmektedir (Örmen, 1993:32).
- 2. Kişilik Boyutu – Uyumlu / Uyumsuz Kişilik Boyutu:** Uyumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerin ya da çalışanların, sürekli güvensizlik duygusu yaşamaları bakımından, “Duygusal Tükenmişlik Boyutu” ve “Duyarsızlaşma Tükenmişlik Boyutu” bağlamındaki tükenmişlik duygusuna sahip olmaları daha fazla söz konusu olmaktadır (Zel, 2011: 26). Bu bağlamda uyumlu kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin ya da çalışanların da, uyumsuz kişilik özelliklerine sahip olanlardan farklı olarak, tükenmişlik duygusuna çok daha az maruz kaldıkları bilinmektedir (Örmen, 1993:32).
- 3. Kişilik Boyutu – Sorumlu / Sorumsuz Kişilik Boyutu:** Uyumlu kişilik özelliklerine sahip olan bireylerde ya da çalışanlarda olduğu gibi, sorumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin ya da çalışanların, “Duygusal Tükenmişlik Boyutu” ve “Duyarsızlaşma Tükenmişlik Boyutu” bağlamındaki bağlamında tükenmişlik duygusuna sahip olmaları daha fazla söz konusu olmaktadır (Zel, 2011: 26). Bununla birlikte sorumlu kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin ya da çalışanların, aynı zamanda “Kişisel Başarı Eksikliği Tükenmişlik Boyutu” bağlamında da tükenmişlik hissine sahip oldukları görölmektedir (Gülseren ve diğerleri, 2000: 34-37).

- 4. Kişilik Boyut – Açık / Kapalı Kişilik Boyutu:** Açık kişilik özelliklerine sahip bireylerin ya da çalışanların, diğer çalışanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Zel, 2011: 26). Bu bağlamda araştırmalar doğrultusunda ortaya konulmuştur ki; açık kişilik özellikleri ile “Duygusal Tükenmişlik Boyutu” arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Gülseren ve diğerleri, 2000: 34-37).
- 5. Kişilik Boyutu – Duygusal İstikrara Sahip / Duygusal İstikrardan Yoksun Kişilik Boyutu:** Duygusal istikrar içeren kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin de, duygusal istikrardan yoksun kişilik özelliklerine sahip bireylerden farklı olarak “denetim noktası (locus of control)” anlamında kendilerini daha fazla kontrol edebilme niteliğine sahip olmaları bakımından, tükenmişlik düzeylerinin de daha düşük düzeyde gerçekleştiği belirlenmiştir (Zel, 2011:26). Bu bağlamda duygusal istikrardan yoksun kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, yaşadıklarından ya da başlarına gelenden sürekli olarak dışsal etmenleri sorumlu tutmaları dolayısıyla, sorunları ile de baş etme kapasitelerinde düşüş yaşandığı ve bu doğrultuda da tükenmişlik duygusu ile daha sık karşılaştıkları belirtilmektedir (Gülseren ve diğerleri, 2000: 34-37).

Daha spesifik belirlemeler doğrultusunda da tükenmişliğe neden olan bireysel etmenler ise, aşağıda verildiği şekilde değerlendirilmektedir;

- Bireyin nevrotik kişilik özelliklerine sahip olması (Sağlam – Arı ve Çına – Bal, 2008: 138);
- Bireyin yoğun anksiyete duygusu taşıması (Dalkılıç, 2014:141);
- Bireyin gerçekdışı hedeflere ve beklentilere sahip olması (Suran ve Sheridan, 1985:742);
- Bireyin özsaygısının bozulmuş olması (Taycan ve diğerleri, 2006: 103);
- Bireyin aşırı duyarlı bir kişilik yapısı taşıması (Çapri, 2006: 63-65);
- Bireyin alkol bağımlısı olması (Kristensen ve diğerleri, 2005:198);
- Yeterli sosyal aktivite olmadan ve sağlıklı bir sosyal yaşam ile yaşamını idame ettirmeye çalışması (Gökgöz, 2013:104-105);

- Bireyin, ailesinin ve/veya sosyal çevresinin yoğun beklentiler içerisinde bulunması dolayısıyla sıklıkla hayal kırıklığı yaşamak durumunda kalması (Zel, 2011:102);
- Bireyin, ailesine ve kendisine ya da genel anlamda özel yaşamına yeteri kadar zaman ayıramaması ya da ayıramadığını düşünmesi (Glicken ve Janka, 1982:67);
- Bireyin mesleki bilgisinin yetersizliği ya da mesleğinde yetersiz olduğunu düşünmesi (Gökgöz, 2013:104-105).

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

Tükenmişlik olgusu, hem bireyler hem örgütler açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu sonuçların ortaya çıkmasından önce ise, yine hem bireysel hem örgütsel bağlamda gözlenebilecek birtakım belirtiler söz konusu edilmektedir ki, bu belirtilere yönelik doğru belirlemede bulunulabilmesi, olumsuz sonuçlarının bertaraf edilebilmesi adına önemli olacaktır.

Çalışmanın bu aşamasında, tükenmişlik olgusunun bireysel ve örgütsel belirtileri üzerinde ayrıntılı değerlendirmelerde ve belirlemelerde bulunulacaktır.

##### **2.1.4.1. Bireysel belirtiler**

Tükenmişlik olgusunun bireylerde kendisini ortaya koyması kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel anlamda düşünüldüğünde her bireyde fiziksel, psikolojik ve davranışsal birtakım belirtilerle kendisini ortaya koyması söz konusu olmaktadır. Bu belirtiler aşağıda verildiği gibi ifade edilebilmektedir;

- 1) Fiziksel Belirtiler:** Tükenmişlik duygusuna sahip olan bireyler ya da çalışanlar; genel olarak iş yaşamlarının ilk yıllarını yaşayan ve dolayısıyla bir anlamda kendilerini iş yaşamlarında ispat çabasında olmak bakımından yoğun çalışan, sıklıkla mesaiye kalan, kendilerine güvenmekle ve kendilerini enerjik hissetmekle birlikte yoğun çalışma temposu dolayısıyla çok büyük yorgunluklara maruz kalan bireyler olarak ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 30). Bu bireylerin, söz konusu edilen nedenler dolayısıyla zaman içerisinde fizyolojik ya da fiziksel birtakım sorunlarla karşı karşıya

kalmaları söz konusu olmakta ve hatta metabolizmalarının düzenli çalışmamaya başlaması adına, enerjileri çok daha çabuk tükenmeye başlamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2011: 381-384).

Tükenmişlik duygusu, öncelikli olarak kendisini fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi, sıklıkla yaşanan baş ağrısı, uykusuzluk ya da uyku sorunları, kendini sürekli olarak uyuşuk hissetme vb. şeklinde ortaya koymaktadır (Polatçı, 2007: 101). Eğer yoğun çalışma temposundan uzaklaşamamışsa da bu durumda; geçmeyen soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, kilo kaybı ya da aşırı şişmanlık, solunum güçlüğü, genel olarak vücudun farklı bölgelerinde ağrı ve/veya sızı duyma, mide – barsak hastalıkları yaşanması, yüksek tansiyon, kolesterol değerlerinin yükselmesi, kas krampları, kalp çarpıntıları, cilt hastalıkları vb. şeklinde fiziksel bozuklukların yaşanması gündeme gelebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 30).

- 2) Psikolojik ya da Duygusal Belirtiler:** Tükenmişlik olgusunun psikolojik ya da duygusal belirtileri, kendilerini tükenmiş hisseden bireylerde gözlenebilecek fiziksel ve davranışsal belirtilerden daha zor gözlenmektedir ve bu nedenle de tükenmişlik duygusu kendisini sadece ya da daha çok psikolojik ve duygusal belirtilerle ortaya koymaktaysa tespit edilmesi daha zor hale gelmektedir (Begüm, 2007).

Tükenmişlik duygusunun psikolojik ve duygusal belirtileri;

- Genel olarak engellenmişlik hissine sahip olma, sürekli sınırlı bir ruh hali (Ardıç ve Polatçı, 2009: 30);
- Psikolojik incinmeye açıklık ve sıklıkla psikolojik sorunlar yaşama (Özkalp ve Kırel, 2011:381-384);
- Nedeni bilinmemesine karşın sürekli huzursuzluk ve tedirginlik duygusuna maruz kalma (Polatçı, 2007:78);
- Sabırsızlık duyma, özgüven azalması (Zel, 2011:102);
- Çevreye karşı düşmanlık duygusu besleme, güçsüz olduğunu düşünme (Izgar, 2001:15);
- Genel olarak yaşama karşı ve özel olarak da iş yaşamına karşı ümitsizlik duyma (Burke ve Greenglass: 2001:585);

- Enerji kaybı yaşama, özel yaşama ve iş yaşamına yönelik sorunların sayısında ve derinliğinde artış görülmesi (Akçemete ve diğerleri, 2006:4);
- Sürekli çevredeki insanları eleştirme ve tüm sorunları onlardan kaynaklandığını düşünme eğiliminde olma (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995:52);
- Yersiz düşüncelere ve paranoyalara kapılma (Öncel, 2007:20);
- Nezaketsizlik, iletişim bozukluğu, sevgi ve saygı düzeyinde azalma (Özkalp ve Kirel, 2011:381-384);
- Depresyon, sürekli suçluluk duyma (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996:152);
- Çaresiz olduğunu düşünme (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996:152) şeklinde kendisini ortaya koyabilmektedir.

### 3) Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik duygusunun davranışsal belirtileri, psikolojik ve duygusal belirtilerine göre diğer bireyler tarafından daha kolay gözlenebilen belirtileri ifade etmektedir.

Bu bağlamda tükenmişlik olgusunun davranışsal belirtileri;

- Unutkanlık (Ardıç ve Polatçı, 2009: 31);
- Çabuk öfkelenme (Özkalp ve Kirel, 2011:381-384);
- Konsantrasyon bozukluğu yaşama (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995:52);
- Sürekli yalnız kalmak isteme (Dalkılıç, 2014:35);
- Başarısızlık (Güneşer, 2007:69);
- Sürekli alınganlık gösterme (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 142);
- İşi yavaşlatma ve düşük iş performansı ortaya koyma, hizmetin kalitesini düşürme (Polatçı, 2007:78);
- Hırsızlık eğilimleri gösterme (Aslan ve diğerleri, 2005);
- İş arkadaşlarına ve çevreye karşı sürekli alaycı ve suçlayıcı tavırlar içerisinde olma (Çam, 1992:11-12);
- Sürekli işe devamsızlık yapma ve/veya işe geç kalma (Polatçı, 2007:78);

- Örgütsel bağlılık ve sadakat duygusunda ve davranışlarında azalma (Ağraş ve Emre, 2018:44);
- Yeni bir iş ya da meslek seçme eğilimi gösterme (Ağraş ve Emre, 2018:51) şeklinde kendisini ortaya koyabilmektedir.

#### 2.1.4.2. Örgütsel belirtiler

Tükenmişlik duygusunun örgütsel belirtileri;

- Hizmet verilen kişilere karşı olumsuz tutuma sahip olma ya da bu yönde davranışlar sergileme (Ardıç ve Polatçı, 2009: 34);
- İş arkadaşları ve/veya örgüt yöneticileri ile sürekli çatışma yaşama (Öncel, 2007:18);
- İş toplantılarına katılmamak için sürekli bahaneler üretme (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995:52);
- İşin niteliğini düşürme ya da kalitesini bozma (Güneşer, 2007:69);
- Sürekli olarak hata yapma (Polatçı, 2007:79);
- İş kazası ve/veya mesleki yaralanmalarda artış (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 141);
- Düşük performans sergileme ve mesleki başarısızlık (Çam, 1992:11-12);
- Yaratıcılık kaybı (Polatçı, 2007:7);
- İşe geç kalma ve/veya sürekli devamsızlık yapma (Sürgevil, 2006: 89);
- Örgüt değerlerine bağlılığın ve sadakatin azalması (Dalkılıç, 2014:89);
- Sürekli olarak yapılması gereken işleri erteleme (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:313) şeklinde kendisini ortaya koyabilmektedir.

Konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar doğrultusunda da görülmektedir ki; örgütsel rollere ilişkin stres kaynakları iş tatmini, performans düzeyi, motivasyon ve verimlilik, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, geç kalma, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri, örgütsel bağlılık ve sadakat düzeyi üzerinde direkt olarak belirleyici olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:303-307).

### **2.1.5. Tükenmişliğin Neden Olduğu Sonuçlar**

Tükenmişlik duygusu, bireysel ve örgütsel olumsuz sonucun ortaya çıkmasına neden olabilmekle birlikte, ilgili literatür incelendiğinde görülmektedir ki; tükenmişlik duygusunun ne bireysel ne de örgütsel sonuçları ile ilgili kesin belirlemeler bulunmamaktadır.

Zira önceki anlatımlarda da yer verildiği üzere, nasıl ki tükenmişlik duygusu bireyler üzerinden fizyolojik, psikolojik ve duygusal ve davranışsal bağlamda farklı belirtilerle kendisini ortaya koymaktadır; aynı şekilde bireyin tükenmişlik olgusundan etkilenme düzeyinin farklı olması bakımından bireysel ve örgütsel sonuçlar da farklılık arz etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:307-313).

Bununla birlikte, farklı şekillerde söz konusu olsa dahi, tükenmişlik duygusunun bireyler / çalışanlar üzerinde kronik ya da akut birtakım fiziksel ve psikolojik bozuklukların / hastalıkların ortaya çıkmasına neden olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda konu ile ilgili ayrıntılı belirlemelere, aşağıda verilen alt başlıklarda yer verilecektir.

#### **2.1.5.1. Bireysel düzeyde söz konusu olan sonuçlar**

Tükenmişlik duygusu, bireyi birçok farklı açıdan etkileyebildiği gibi, sonuçları da bireysel farklılıklar gösterebilmektedir. Ancak yine de genel olarak tükenmişlik duygusunun, bireysel anlamda fiziksel ve psikolojik yorgunluk hissini beraberinde getirdiği söylenebilir. Zira tükenmişlik duygusu dolayısıyla özel yaşamına ve iş yaşamına yönelik her şeyi olduğundan çok daha zor olarak algılayamaya başlayan birey, gerçekte öyle olmasa da, hem fiziksel hem de psikolojik açıdan artık çok yorulduğunu düşünme eğiliminde olabilmektedir.

Öncelikli olarak enerji kaybı yaşanması şeklinde kendisini ortaya koymaya başlayan tükenmişlik olgusu, bu doğrultuda bireyin kendisini sürekli olarak yorgun ve güçsüz hissetmesi, yeni bir güne başlamak adına kendisinde yeterli gücü bulamaması vb. olarak gerçekte öyle olmasa da salt bireyin öyle algılaması şeklinde görülebileceği gibi (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:309-312); bireyin algısından öte dolaşım sistemi bozuklukları, deri hastalıkları, sindirim sisteminde bozulmalar, üreme sistemi hastalıkları, iç salgı bezlerinin işleyişinin bozulması, migren, hareket



sisteminde bozukluklar ortaya çıkması vb. şeklinde sistemsel bozukluklar olarak da fizyolojik bozukluklara neden olabilmektedir (Dalkılıç, 2014:32).

Tükenmişlik duygusunun beraberinde getirdiği bu fizyolojik bozuklukların bertaraf edilebilmesi için birey, öncelikli olarak fizyolojik tedavi yöntemlerine yönelmek yerine, psikolojik anlamda yaklaşımlar ya da birtakım savunma mekanizmaları geliştirme noktasında hareket etme eğilimi göstermiş olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:307-311).

Ancak fizyolojik kökenli bu rahatsızlıkların ya da hastalıkların, yine fizyolojik birtakım tedavi yöntemleri gerektirmesi ya da salt psikolojik yaklaşımlarla çözümlenemeyecek nitelikte olması dolayısıyla, süreç içerisinde önlemi alınmayan bu fizyolojik bozukluklar ilerleme gösterecek ve hatta psikolojik gerilime de neden olmak bakımından, psikolojik bozuklukların yaşanmasına da neden olacaktır (Zel, 2011:102). Bu doğrultuda da bireyde depresyon, özgüven kaybı, benlik algısında bozulma, sürekli çaresizlik duygusu yaşama, kaygı ve anksiyete düzeyinde artış vb. gibi psikolojik bozuklukların ortaya çıkması söz konusu olacaktır (Polatçı, 2007:78).

Araştırmalar doğrultusunda da ortaya konulmuştur ki; bireyin tükenmişlik duygusu yaşaması, maruz kalınan birtakım fizyolojik bozukluklarla birlikte, süreç içerisinde başarı duygusunu, özsaygıyı ve özgüveni yitirme ve kendisini işe yaramaz hissetme olarak psikolojik sorunlar yaşanmasına da neden olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 40).

Bu süreci sağlıklı bir şekilde atlatmak adına gerekli önlemleri almamış olan bireyler ise; zaman içerisinde kendilerini çok daha çıkmazda hissedeceklerinden, kendi adlarına yaşamı bir meydan okuma süreci olarak görme, sürekli diğer insanlarla çatışma içerisinde bulunarak kendini haklı çıkarmaya çalışma, her şeye muktedir olduğunu düşünme, birçok konuda ya da alanda kimsenin sahip olmadığı yeteneklere sahip olduğunu düşünme, kimsenin yapamayacağı şeyleri yapabileceğine inanma, kendini ispatlamak adına olmadık işlere soyunma, işe yaradığını göstermek için her işi üstlenmeye çalışma vb. çok daha katı ve gerçekle bağlantısı olmayan yaklaşımlar sergilemeye başlayabilirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:307-311).

### 2.1.5.2. Örgütsel düzeyde söz konusu olan sonuçlar

Önceki anlatımlarda da yer verildiği üzere, tükenmişlik duygusu öncelikli olarak bireysel anlamda kendisini ortaya koymakta, süreç içerisinde de özel yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da birtakım aksaklıkların gündeme gelmesine neden olabilmektedir. Zira fizyolojik ve psikolojik anlamda birtakım sorunlar yaşamaya başlayan birey, artık en ufak sorunların dahi üstesinden gelememeye ya da gelemeyeceğini düşünmeye başlamış olacak ve bu durumda kaçınılmaz olarak iş yaşamına yansıtacaktır.

Tükenmişlik duygusunun örgütsel yaşama yansıması noktasında en büyük etki, bireyin performansında, motivasyonunda ve verimliliğinde düşüş yaşanması şeklinde görülmektedir ki, bu düşüş de genel olarak, işin niteliğinde ve kalitesinde bozulmalar olarak kendisini ortaya koymaktadır (Dalkılıç, 2014:142). Zira düşük performans, motivasyon ve verimlilik düzeyi, işlerin gereği gibi yürütülmesini engellemiş olacak ve örgütsel işleyişler de bu durumdan direkt olarak etkilenecektir.

Tükenmişlik duygusuna sahip olan birey, artık yaptığı işi ve içerisinde yer aldığı örgütü önemsememeye ya da umursamamaya başladığı için, başarısını artırmaya yönelik hareket etme kaygısı da taşımayacaktır. Bu doğrultuda artık daha iyisini ortaya koymak adına çaba içerisinde olmaktan vazgeçmiş olan birey, işin niteliğinde ve kalitesinde bozulma ortaya çıkmış olsa dahi bu durumu düzeltme adına hareket etmiş olmayacak ve hatta düzeltme bir yana, her şey günden güne daha da bozulmaya başlayacaktır.

Tükenmişlik duygusuna sahip olan çalışanlarla örgütler, artık müşterilerinin beklentilerini de yeteri ve gereği kadar karşılayamaz hale geleceklerdir. Zira eskisi kadar ilgi görmeyen ya da bilakis sürekli olumsuz yaklaşımlara ve nezaketsiz davranışlara maruz kalan müşteriler, süreç içerisinde tercihlerini değiştirmeye başlayacaklarından, bu durum örgüt için büyük maliyet kayıplarına neden olabilecektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:312-313).

Tükenmişlik duygusu, bir yönüyle de bulaşıcı bir durum olarak değerlendirilmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001:406). Bu bağlamda tükenmişlik duygusuna sahip olan çalışanlar, zaman içerisinde diğer çalışanlarında kendilerini tükenmiş hissetmelerine neden olabilmektedirler. Çünkü sürekli olarak şikâyet eden

ve negatif yaklaşımlar içerisinde bulunan çalışanlar, diğer çalışanların da motivasyonlarını etkileyecek ve örgüt bir dönem sonra, genel anlamda tükenmişlik duygusuna sahip olan bireylerle çalışmak durumunda kalabilecektir.

İş doyum düzeyi de düşmeye başlayan tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanlar, işlerinden yeteri doyumunu almadıklarını düşündüklerinden, bu durumun kendilerinden kaynaklandığını düşünmek eğiliminde olmak yerine suçu ya da nedeni örgütsel işleyişlere atfettiklerinden, örgütte huzurlu bir çalışma ortamının hâkim olmasını da engellemiş olacaklardır. Bu durum da yine, genel olarak tüm örgüt çalışanlarının düşük moral ve motivasyon ile çalışmalarını beraberinde getirmiş olacaktır (Polatçı, 2007:85).

Tükenmişlik duygusunun çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemesi, “işten kaytarma (presenteeism)” anlamında da örgütün maliyet kaybına neden olacak sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir. Zira işten kaytarma, örgütlerin çalışan maliyetlerinin artmasına neden olmakta ve verimliliği ve etkinliği düşürmesi bağlamında da örgüt için çok daha yüksek çalışan maliyetleri gündeme gelebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:313).

Tükenmişlik duygusu dolayısıyla artık örgütte zorunlu olarak kaldığını düşünme eğiliminde olan çalışan, işini gereği gibi yapmamak adına ve iş yapma becerisinde düşüş yaşanması anlamında, iş kazalarına ve/veya mesleki kazalara da daha fazla maruz kalabilmekte ve bu durum da kaçınılmaz olarak yine örgüt için ek maliyetlerin gündeme gelmesine neden olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 39).

### **2.1.5.3. Aile hayatına yönelik sonuçlar**

Tükenmişlik, bireylerin kendi içlerinde ve örgütsel süreçlerde etkisini göstermesinin ardından aile hayatında etkisini göstermektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 141). Bireyin tükenmişlik sendromu içinde olmasıyla birlikte aile ilişkilerinde zayıflamalar olması söz konusu olabilir. Özellikle içine kapanan bireylerin aileleri ile iletişimlerinin zayıflaması gerçekleşmektedir. Ailenin tükenmişlikten bu şekilde etkilenmesi tükenmişliğin aynı zamanda toplum yapısına etkileri olduğunu işaret etmektedir.

Birey tükenmişlikle birlikte yıprandığı için bu yıpranmanın etkilerinin özel hayatta ve aile hayatında gözlenmesi olağandır. Tükenmişlik neticesinde bireyin aile üyelerine gösterdiği ilgi düzeyinde azalma olmaktadır. Bu durum aile üyelerinin kendisini değersiz görmesi ve yalnız hissetmesi şeklinde sonuçlanmaktadır (Işıkhan, 2016: 380). Tükenmişlik, aile bireyleri arasındaki ilişkilerin niteliğine zarar verecek şekilde etkiler ortaya koymaktadır.

Aile hayatına yönelik olarak tükenmişliğin sonuçları ve etkilerine dair yapılan araştırmalarda olumsuz etkiler vurgulanmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireyin eşinden uzaklaşması aile açısından bir tehdit niteliği taşımaktadır. Aile bireyleri ile birlikte vakit geçirme süresinin düşmesi, aile ilişkilerinin zarar görmesini beraberinde getirmektedir (Soysal, 2011: 22). Aileye yönelik etkiler, tükenmişliğin sosyal açıdan etkileri arasında öne çıkan hususlardan bir tanesi olarak görünmektedir.

Bireyin tükenmişlikle birlikte enerji kaybı yaşaması, duygusal zaaflarının gözlenmesi ve isteksizlik olması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Yavuz ve Akca,2018: 830). Bu sonuçların her birisi aynı zamanda aile hayatı üzerinde etkisini göstermektedir. Bireyin ailesine daha az zaman ayırmasını sağlayan bu gelişmeler aynı zamanda aile üyelerinin birlikte yaptığı aktivitelerin sayısını azaltmakta, daha fazla çatışma yaşanmasına neden olmaktadır.

Tükenmişlik, insan hayatında önemli değişiklikleri içerecek şekilde etkili olmaktadır. Aile hayatının çökmesi, tükenmişliğin insan hayatında meydana getirdiği büyük değişikliklerden bir tanesidir (Bakan ve Tombak, 2014: 683). Tükenmişlik yaşayan bireyin duygusal açıdan yaşadığı çöküntünün ailesine yansması ile birlikte ailenin dağılma noktasına gelmesi söz konusudur. Bu durum tükenmişliğin aile hayatındaki etkilerinin düzeyini göstermesi sebebiyle ayrıca önemlidir.

Aile uyumu ve ailenin yapısı, tükenmişlikten kurtulabilmek adına belirleyici roller üstlenmektedir. Tükenmişlikten kurtulmada aile uyumu bireylere yardımcı olmaktadır (Yılmaz ve Erkal, 2017: 407). Aile uyumunun yetersiz düzeyde olduğu durumlarda ise tükenmişliğin aile yapısına ve aile ilişkilerine zarar vermesi şeklinde etkilerinin ortaya çıkması beklenmektedir.

Her ailenin yapısına ve tükenmişlik içindeki bireyin kişisel özelliklerine göre tükenmişliğin aile hayatına yönelik etkileri farklılık göstermektedir. Genel hatlarıyla tükenmişliğin aile hayatına etkileri; aile içi çatışmaların yaşanması ve çatışmaların

artması, aile bireylerinin birbirinden uzaklaşması, çocuk ve ebeveyn ilişkisinin zarar görmesi, boşanma gerçekleşmesi gibi konuları içermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 75).

### **2.1.6. Tükenmişlikle İlgili Modeller**

Popüler bir araştırma konusu olarak tükenmişlikle ilgili pek çok çalışma yapılmaktadır (İnce ve Şahin, 2015: 385). Farklı yaklaşımlar aracılığıyla açıklanan tükenmişlikle ilgili çok sayıda model geliştirilmiştir. Tükenmişlikle ilgili modellerden Cherniss, Edelwich ve Brodsky, Pines, Pearlman ve Hartman, Meier, Suran ve Sheridan, Maslach modellerine yönelik bilgiler bu kısımda yer almaktadır.

#### **2.1.6.1. Cherniss modeli**

Cherniss tükenmişlik modelinde stres etrafında şekillenen süreçlerden söz edilmektedir. Bu modelde tükenmişlik açıklanırken stresle birlikte ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilmiştir. Araştırmacı tükenmişliğin işle ilgili olumsuz koşulların beraberinde getirdiği stresle ilişkilendirmiş, stresin bir süre sonra tükenmişliğe neden olduğunu belirtmiştir. Cherniss tükenmişlik modeline göre tükenmişlik ile birlikte bireylerde motivasyon düzeyinin düşmesi, kişilerarası ilişkilerin zayıflaması ve işle ilgili hedeflerin küçülmesi gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Güven ve Sezici, 2016: 114).

#### **2.1.6.2. Edelwich ve Brodsky modeli**

Bu modelde tükenmişlik açıklanırken insanların enerji ve amaçlarındaki azalmalar odak noktasında olacak şekilde ilerleme kaydedilmektedir. Edelwich ve Brodsky'e göre tükenmişlik insanların çalışma şartlarının olumsuz yöndeki seyriyle birlikte enerjilerinin düşmesi ve amaçları gerçekleştirme isteğinin ortadan kaybolmasıdır. Tükenmişliği süreç şeklinde değerlendiren araştırmacılar idealist coşku, durgunluk, engelleme ve duygusuzlaşma şeklinde sıralanan aşamaların tükenmişlik sürecini meydana getirdiğini savunmaktadır (Dalkılıç, 2014:39).

### **2.1.6.3. Pines modeli**

Pines tarafından geliştirilen tükenmişlik modeline göre insanların duygusal açıdan baskı altında olmaları tükenmişlik yaşanmasına neden olmaktadır. İş ortamında maruz kalınan duygusal baskılarla birlikte tükenmişliğin ortaya çıkmasıyla birlikte iş motivasyonu düşmektedir. Modelde tükenmişliğin fiziksel bitkinlik, duygusal bitkinlik, zihinsel bitkinlik boyutları açıklanmıştır. Pines tükenmişlik modeline göre insanların düşük destek, yetersiz ödüllendirme, yoğun stres gibi nedenlerle başarabilecekleri işlerden uzaklaşmaları söz konusu olmaktadır. Böyle bir durumda tükenmişliğin mesleği bırakmaya kadar uzanan sonuçları olmaktadır (Ganiyusufoğlu, 2011: 21).

### **2.1.6.4. Pearlman ve Hartman modeli**

İnsanların çevreleri ile kişisel özelliklerinin ön planda yer aldığı bu modelde stresin belirtileri esas alınarak tükenmişlik boyutları geliştirilmiştir. Modele göre tükenmişliğin oluşumunda stres seviyesi, bireyin stres algıları, stresörlere verilen tepkiler ve stres tepkilerinin sonuçları tükenmişlik yaşanmasına neden olmaktadır. Pearlman ve Hartman modeline göre tükenmişlik; fiziksel tükenme, duygusal tükenme, duyarsızlaşma olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan fiziksel tükenme fiziksel semptomlara; duygusal tükenmişlik duygusal semptomlara; duyarsızlaşma ise semptomatik davranışlara odaklanmaktadır (Güven ve Sezici, 2016: 114).

### **2.1.6.5. Meier modeli**

Özyeterlik hakkında yapılan çalışmaları esas alan Meier modeli, tükenmişliğin yeterlik beklentileri ve bunların karşılık bulmasıyla ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Meier modelinde tükenmişliğin dört temel unsur etrafında açıklandığı görülmektedir. Bunlar; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme beklentileri şeklinde sıralanmaktadır. Meier tükenmişlik modelinde tükenmişliğin stres süreci olarak nitelendirilmesi vurgulanmakta, tükenmişliğin psikolojik aşamaları içerdiği ve zamanla ortaya çıktığı savunulmaktadır (Beşyaprak, 2012: 61).

#### **2.1.6.6. Suran ve Sheridan modeli**

Suran ve Sheridan tarafından geliştirilen tükenmişlik modelinde kişilik gelişimi kuramından faydalanılmıştır. Araştırmacıların geliştirdiği tükenmişlik modeli dört aşamayı içermektedir. Bu dört aşama; rol belirginliği-rol karmaşası, yeterlik-yetersizlik, verimlilik-durgunluk, yeniden oluşturma-hayal kırıklığı şeklindedir. Rol belirginliğinde bireyin mesleki ve kişisel açıdan bütünleşmesine engel olunarak tükenmişliğin temeli atılmaktadır. Yeterlik-yetersizlik aşamasında bireyin kendisini değerli hissetmeyi öğrenmesi ile ilgili gelişmeler vardır. Verimlilik-durgunluk aşamasında çalışanların kariyeri düzenleme girişimleri kapsamaktadır. Yeniden oluşturma-hayal kırıklığı aşamasında ise bireyin kendisini iş hayatında yeniden keşfetmesi söz konusu olup yeni bir neden ortaya konulmadığı takdirde hayal kırıklığı ve tükenmişlik yaşanması sonucu kendisini göstermektedir (Ganiyusufoğlu, 2011: 26).

#### **2.1.6.7. Maslach modeli**

Tükenmişlikle ilgili modellerden e yaygın olarak bilineni Maslach modelidir ve pek çok araştırmada Maslach tarafından geliştirilen ölçek aracılığıyla tükenmişlik düzeyleri ölçülmektedir. Maslach tükenmişlik modelinde tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı olmak üzere boyutta ele alınmaktadır (İnce ve Şahin, 2015: 385). Modeldeki ilk boyut olan duygusal tükenme insanların yaşadıkları stresin etkisi altında tükenme eğilimi göstermeleri ile ilişkilidir ve bu durum duygusal tükenmeyi tükenmişliğin temellerinden birisi haline getirir. Duyarsızlaşma boyutuna göre insanlar duygularını ikinci plana atarak soğuk ve uzak bir tutum sergileyerek işe dair inançsız bir yaklaşım göstermektedir. Kişisel başarı ise başarının yetersiz olmasına yönelik değerlendirmeleri içerir ve insanların kendilerini olumsuz bir şekilde görmelerini sağlar. Böylece bireylerin benlik saygısı azalarak tükenmişlikleri belirgin hale gelir (Güven ve Sezici, 2016: 116).

## 2.2. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromuna Neden Olan Temel Faktörler ve Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik, öğretmenlik gibi karşı tarafla yakın ilişkilerin kurulduğu mesleklerde daha sık gözlenmektedir. Bu nedenle tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler ve başa çıkma yollarının öğretmenler açısından değerlendirilmesi önemlidir. Öğretmenlerin üzerinde akademik uzmanlığın yanında yüklenen sorumlulukların büyük bir baskı meydana getirdiği ifade edilmektedir (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014: 350). Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu hakkında inceleme yaparken bu hususun göz önünde bulundurulmasında fayda vardır.

Geleceğin nesillerini yetiştirmesi sebebiyle stratejik bir öneme sahip olan öğretmenlik mesleği çok sayıda beceriyi ve özveri-hoşgörü-işini sevmeye gibi özellikleri bir arada gerektirmektedir. Bunlara karşın öğretmenlik mesleğinde yüksek strese dayalı olarak öğretmenlerin ruh sağlığının zarar görmesi söz konusu olabilir (Girgin ve Baysal, 2005: 2). Bu da öğretmenlerde tükenmişlik sendromunu ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlik mesleği için tükenmişlik öğretmenin kendisinin yanında öğrenci, okul yöneticileri, iş arkadaşları, veliler gibi tarafların etkisiyle gelişim gösterebilir. Öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler ve başa çıkma yolları konusunda tükenmişliğin çok boyutlu faktörlere dayalı olarak ortaya çıkabileceği göz ardı edilmemelidir.

“Öğretmenler sürekli fedakârlık isteyen, etkili iletişim gerektiren ve duygusal olarak bireyi tüketen bir mesleği icra ettikleri için tükenmişlik yaşama ihtimaliyle daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar” (Ersoy Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014: 136). Öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun varlığını bu açıdan değerlendirmekte yarar vardır. Mesleğin yapısı ve kendisine özgü nitelikleri gereği pek çok mesleğe göre tükenmişlik sendromu örneklerinin daha sık gözlenmesi beklenebilir.

Öğretmenlik mesleğinin önemine paralel olarak öğretmenlikte tükenmişlik hakkında çok sayıda araştırma yapılmaktadır. Öğretmenlikte tükenmişlik vakalarının çok olması da bu konuda etkilidir. Öyle ki öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin tükenmişlik sendromu içinde olduğunu savunan çalışmalar bulunmaktadır (Başol ve Altay, 2009: 198). Haliyle öğretmenlerde tükenmişlik, mücadele edilmesi ve çözüm üretilmesi gereken bir konudur. Çalışmanın bu kısmında öğretmenlerde tükenmişlik



hakkında inceleme yaparken öncelikle öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler açıklanacak, ardından öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile başa çıkma yolları hakkında incelemelerde bulunulacaktır.

### **2.2.1. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromuna Neden Olan Temel Faktörler**

Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu hakkında değerlendirme yaparken sadece öğretmen olduktan sonraki dönemi incelemek yeterli değildir. Çünkü tükenmişlik bir süreçtir ve öğretmenlerin mesleğe başlamasından önceki dönemi de kapsamaktadır (Çankaya vd., 2012: 753). Öğretmenlik mesleğine başlamadan önce yaşanan bir olayın beraberinde getirdiği olumsuzluklar, öğretmenlik mesleğinin yürütüldüğü dönemde kendisini gösterebilir. Bu nedenle sadece öğretmenlik mesleğine başladıktan sonraki dönemle sınırlı kalmak doğru bir değerlendirme yapılmasının önüne geçebilecektir.

Öğretmenler açısından tükenmişlik yalnızca kendileri açısından değil okul ve öğrenciler için de çok önemlidir (Diri ve Kırıl, 2016: 127). Öğretmenlerin tükenmişlikleri, geleceğin nesillerinin yetiştirilmesi sürecinde istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Dolayısıyla öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan faktörler çok yönlü bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına neden olan faktörler kişiden kişiye, kurumdan kuruma, meslekten mesleğe göre farklılıklar içermektedir. Öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan temel faktörler hakkında inceleme yapılırken bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde farklı başlıklar altında açıklama getirilmektedir.

#### **2.2.1.1. Bireysel faktörler**

Strese karşı gelebilme düzeyi, öğretmenlerde tükenmişlik sendromunda bireysel faktörler açısından önemli bir yere sahiptir. Çünkü öğretmenlik son derece stresli bir meslek olarak kabul edilmekte ve strese dayalı olarak öğretmenler kendilerini baskı altında hissederek tükenmişlik yaşamaktadır (Kelgökmen vd., 2016: 1505). Stresle mücadele konusunda başarılı olan öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna yakalanma düzeyinin daha düşük olması beklenmektedir.

İnsanlarla yakın ilişkiler geliştiren meslekleri yapan bireylerin tükenmişlik sendromuna yakalanma eğilimlerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Öğretmenlik mesleği de insanlarla yakın etkileşimlerin kurulduğu bir meslek olduğu için tükenmişlik sendromuna maruz kalma olasılığı daha yüksektir (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007: 467). Böyle bir durumda kişilerarası ilişki geliştirme niteliği gelişmiş olan öğretmenlerin tükenmişliğe yakalanma olasılıklarının daha düşük seviyede olması beklenmektedir.

Öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan diğer kişisel faktörler ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Yılmaz Toplu, 2012: 23):

- i. Kişilik,
- ii. Yaş,
- iii. Medeni durum,
- iv. Eğitim durumu,
- v. Çocuk sayısı,
- vi. Ailedeki statü,
- vii. İşe adanma,
- viii. Bağlanma,
- ix. Beklentiler,
- x. Motivasyon,
- xi. Özyeterlik,
- xii. Özsaygı,
- xiii. Tecrübe,
- xiv. Değişimi takip edememe,
- xv. Sınırlamalar,
- xvi. Engellenme eşiği ve
- xvii. Denge şeklindedir.

Sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına neden olan bireysel faktörleri kişilikle ilgili faktörler, demografik faktörler ve diğer faktörler olmak üzere üç kategoride değerlendirmek mümkündür. Öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıkları ve adanmışlıkları, beklentilerin karşılık bulma düzeyini belirlemesi sebebiyle tükenmişlik sendromuna neden olan bireysel bir faktör konumundadır.

Okulda çalışma süresi ve meslekte çalışma süreci, öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan bireysel farklılıklar arasındadır. Çünkü öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdeme ve okulda görev yapma süresine göre değişiklikler gösterir (Şanlı ve Tan, 2017: 134). Meslekte geçirilen süre arttıkça tükenmişlik yaşama olasılığının artması beklense de bu beklenti her zaman karşılık bulmayabilir. Okulda çalışma süresi de okul yöneticileri, iş arkadaşları, öğrenciler ve veliler olmak üzere tüm tarafların etkisine paralel olarak varlığını göstermektedir.

Mesleğe dair ideallerin kaybedilmesi, öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun bireysel nedenleri arasında yer almaktadır (Durak ve Seferoğlu, 2017: 760). Öğretmenlerin kendi hayatlarının seyrine ya da görev yaptıkları okuldaki gelişmelere dayalı olarak mesleklerine dair heyecanlarını kaybetmeleri söz konusu olabilir. Bu da öğretmenlerde tükenmişlik sendromu kapsamında sık karşılaşılan bir örnek niteliği taşımaktadır. Öğrencilere karşı öğretim ve eğitme şevkinin kaybolması ile birlikte tükenmişlik vakaları gözlenmektedir. Öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan bireysel bir faktör olarak mesleğe yönelik ideallerin kaybedilmesi, öğretmenin okulda yaşadıklarına paralel olarak ortaya çıkabileceği gibi okuldan bağımsız şekilde yaşananlarla ilgili olabilir. Öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan faktörlerin çok yönlü bir biçimde ele alınması gerektiği yönünde bir çıkarım yapılabilir.

### **2.2.1.2.Örgütsel faktörler**

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin yerine getirmesi gereken görevler arasında okul ve aile arasında etkili bir işbirliği sağlamak, ailelerin çocukların eğitimlerine daha fazla katkı sağlamalarını gerçekleştirmek yer almaktadır (Özgül ve Atan, 2016: 1003). Bu görevlerin yerine getirilmesi sürecinde velilerle yakın ilişki kurmak durumunda kalan öğretmenler, velilerin kendilerine karşı yaklaşımları sebebiyle tükenmişlik eğilimi gösterebilir. Anlayışlı ve katılımcı velilerin varlığı durumunda bu olasılık oldukça düşmekte olsa da öğretmen-veli ilişkileri sebebiyle tükenmişlik sendromunun yaşanma sıklığı yüksektir.

Görev tanımlarının net bir biçimde yapılması, öğretmenleri içerecek şekilde tüm meslekler için önemlidir. Görev tanımlarının net bir biçimde yapılmaması durumunda bireylerin kendilerinden beklenen performansı sergilemeleri güçtür.

Öğretmenler açısından görev tanımlarının ve beklentilerin net olmaması tükenmişlik sendromunun nedenleri arasında yer almaktadır (Sak, Şahin Sak ve Nas, 2017: 426). Okul yönetiminin bu konuda atacağı adımlar, tükenmişlik yaşanmasına engel olabilir. Öğretmenlerin görev tanımlarının belirlenmemesi ve beklentilerin açık bir biçimde ortaya koyulmaması tükenmişlik sendromuna neden olan örgütsel faktörler arasında yer edinmiş durumdadır.

Öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olan diğer örgütsel faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014: 351; Özgül ve Atan, 2016: 1003; Şahin ve Şahin, 2012: 277):

- i. Sınıf yönetimi,
- ii. İş baskısı,
- iii. Yönetici desteği,
- iv. İş yükü,
- v. Okul çevresi,
- vi. Sınıf ortamı,
- vii. Çocukların eğitimi konusunda aileleri yönlendirme,
- viii. Okul dışı zamanları planlama,
- ix. Ailelere eğitim verme,
- x. Diğer okul personeliyle ilişkiler geliştirme,
- xi. Öğrenci-öğretmen çatışmaları,
- xii. Disiplin sorunları,
- xiii. Sınıfların kalabalık olması,
- xiv. Okul koşullarının yetersiz olması,
- xv. Bürokratik işlerin çok olması,
- xvi. Ödüllendirme sisteminin işlememesi,
- xvii. Karar alma süreçlerine katılım olanaklarının sınırlı düzeyde olması şeklindedir.

Görüldüğü üzere öğretmenlerde tükenmişlik sendromu yaşanmasında etkili olan pek çok örgütsel neden bulunmaktadır. Bunların her birisi öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler konusunda farklı şekilde ve farklı düzeyde etkisini gösterebilir. Öğretmenlerin örgütsel faktörlere dayalı olarak tükenmişlik

sendromu yaşamasına engel olabilmek için okulla ilgili süreçlere standart getirilmesinde fayda vardır.

Öğretmenlerin karşılaştıkları şiddet vakaları, tükenmişlik sendromuna neden olan faktörlerden bir diğeridir. Özellikle okul yöneticisi tarafından katı bir yönetim anlayışının benimsenmesi öğretmenlerin tükenme eğilimi göstermesine neden olabilir. Bu nedenle öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun örgütsel nedenlere dayalı olarak ortaya çıkmasında yöneticilerin benimsediği liderlik tarzının önemli bir yeri vardır. Öğretmenlere yönelik şiddet girişimlerinin önlenmesi için adımlar atılması gerekmektedir (Polat vd., 2009: 222). Aksi takdirde öğretmenlerin mesleki yeterlilik düzeyleri yüksek olsa dahi kendilerine karşı yaklaşım sebebiyle tükenmişlik sendromu yaşama olasılıkları yüksek olacaktır.

### **2.2.2. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu İle Başa Çıkma Yolları**

Günümüzde pek çok meslek grubu gibi öğretmenler de büyük bir stres altında görevlerini yerine getirmektedir (Sezgin ve Kılınç, 2012: 104). Tükenmişlik sendromuna neden olan faktörlerin başında gelen stres, öğretmenlerin etkili bir şekilde işlerini yapmasına engel olmakta ve öğretmenleri psikolojik açıdan yıpratmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile başa çıkma konusunda ilk olarak stresle mücadele edilmesi gerekir ve öğretmenlerin stres düzeyinin düşürülmesi için adımlar atılmalıdır.

Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile başa çıkma yolları hakkında açıklama getirirken daha önce olduğu gibi bireysel ve örgütsel açıdan farklı başlıklar altında ilerleme kaydedilecektir.

#### **2.2.2.1. Bireysel önlemler**

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkisi yüksek olan konularda önlem alınması, bireysel önlemler arasında öncelikli konumdur. Öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun nedenleri arasında kişilerarası ilişki, motivasyon, iş yükünün etkisi yüksektir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2007: 35). Dolayısıyla öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile başa çıkma yolları arasında bu konularda önlem alınması gerekmektedir.

Aşağıdaki tabloda tükenmişlik konusunda bireysel düzeyde alınabilecek önlemler yer almaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 77).

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

Tablo 2.1. Tükenmişlikle Bireysel Düzeyde Mücadelede Alınabilecek Önlemler

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere tükenmişlik sendromu ile başa çıkmak için alınabilecek bireysel önlemler; konuyla ilgili bilgi sahibi olma, gerçekçi iş hedefleri koyma, hobi edinme, sınırlarını kabullenme, zaman yönetiminde uzmanlaşma, kişisel gelişim gruplarına katılma, belirli dönemlerde işe ara verme, monotonluğu azaltma, huzurlu bir yaşam biçimine yönelme, tatil yapma, işe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri hakkında bilgi edinmek şeklinde sıralanmaktadır. Tüm bunlar tükenmişlik sendromu ile mücadele edilirken hangi konulara öncelik verileceği konusunda yol gösterici konumdadır.

Mesleki tükenmişlik, yüksek güdü ve idealist olmaya dayalı olarak ortaya çıkmaktadır (Çapri, 2016: 64). Bu nedenle öğretmenlerin tükenmişlik sendromu ile başa çıkmasında gerçekçi hedefler koymak gerekmektedir. Böylece öğretmenlerin gerçekçi hedefler eşliğinde baskı ve stresten uzak bir şekilde işlerini yapmaları mümkün olacaktır. Öğretmenlerin kendilerinin sınırlarının – kapasitelerinin – bilincinde olmaları, gerçekçi hedefler koyarak tükenmişlik sendromuna dair önlem alma konusunda yardımcı rol üstlenmektedir.

### 2.2.2.2. Örgütsel önlemler

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında rol çatışmalarının etkisi büyüktür (Dağlı ve Gündüz, 2008: 16). Rol çatışmasına dayalı olarak belirsizliklerin artması nedeniyle öğretmenlerde tükenmişlik sendromu gözlenme olasılığında artış meydana gelecektir. Okullarda öğretmenlerin rollerinin açık bir biçimde belirlenmesi ile birlikte herkesin işine daha fazla odaklanması beklenmektedir ve bu durum tükenmişlik sendromu ile mücadeleye olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

“Öğretmen tükenmişliğinin sonucunda oluşan sorunlar ne yazık ki, yalnızca o kişiyi ilgilendirmekle kalmayıp onun ötesinde öğrencilere, okula, veliye, kendi yakın çevresine de yansımaktadır. Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetlerinin nitelik ve niceliğinde belirgin bozulmalar görülmektedir” (Girgin ve Baysal, 2005: 2). Bu ifadeler sebebiyle tükenmişlik sendromu ile başa çıkılması konusunda örgütsel düzeyde yapılacaklar oldukça önemlidir. Toplum genelini ilgilendiren bir konuda olması sebebiyle öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile mücadele üzerinde durulması gereken konular arasındadır.

Aşağıdaki tabloda tükenmişlik konusunda örgütsel düzeyde alınabilecek önlemler yer almaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 77).

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

vermek, çalışma saatleri içerisinde bunlara yeterli zamanı ayırmak.	• Kariyer için fırsat tanımak.
---	--------------------------------

Tablo 2.2. Tükenmişlikle Örgütsel Düzeyde Mücadelede Alınabilecek Önlemler

Tablo 2.2’de yer alan bilgilere göre tükenmişlik sendromunun önüne geçilebilmesi için örgütsel düzeyde alınması gereken önlemlerin daha fazla olduğu değerlendirilebilir. Öğretmenlerin tükenmişlik sendromu ile mücadele edilmesi için gerekli durumda ek donanım başvurma, kararlara katılımı yükseltme, adil bir ödül sistemi geliştirme, örgütsel değişimi sağlama, görev tanımlarını açık bir biçimde yapma, kişisel gelişimi önemseme, örgüt içi iletişimin niteliğini artırma, sık sık geribildirim verme, uygun terfi politikası izleme, hizmet içi eğitimler planlama, kariyer olanakları tanıma şeklindedir.

Stresle birlikte iş doyumunu öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Başol ve Altay, 2009: 194). Bu sebeple okullarda öğretmenlerin iş doyumunu artıracak şekilde uygulamalara yer verilmelidir. Böylece öğretmenlerin yaptıkları işten duydukları memnuniyet artmakta ve tükenmişlik sendromu yaşanma olasılığı ile azalmaktadır.

### 2.3. İlgili Araştırmalar

Tükenmişlik sendromu ilk kez hizmet sektöründe çalışanların bunalımını açıklamak amacıyla kullanılmıştır (Şahin ve Şahin, 2012: 276). Ancak gelinen noktada tükenmişlikle ilgili olarak her sektörde çalışmalar yapıldığı söylenebilir. Çalışmanın bu kısmında tükenmişlik sendromuyla ilgili araştırmalar açıklanırken yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar şeklinde açıklama getirilmektedir.

#### 2.3.1. İlgili Yurtiçi Araştırmalar

Öğretmenlerin branşları, tükenmişlik sendromu açısından farklı sonuçların varlığını beraberinde getirebilir. Gönüldaş (2017), yapmış olduğu araştırmada özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin özyeterlik düzeyleri ile tükenmişlikleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Karakuş (2017) ise öğretmenlerin tükenmişlikleri ile sosyal destek alma ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu yönünde sonuçlar elde etmişlerdir.



Diğer mesleklerle öğretmenlik mesleğinde görülen tükenmişliği karşılaştırmaya yönelik araştırmalardan bazıları aşağıdaki tablo üzerinde gösterildiği gibidir (Önal, 2010: 73).

HEMŞİRELER	Pines 2002; Kümbül, Kapız ve Pazarlıoğlu 2001.
DOKTORLAR	Yaman ve Ungan 2002; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu 2001.
DİŞ HEKİMLERİ	Yılmaz, Ceylan, Güler, Ergün, Çankaya ve Bek 2004.
ÖĞRETMENLER	Pines 2002; Hock 1988; Gürşimşek ve Girgin 2000; Özben, Bozkurt ve Serin 2000; Kırılmaz, Çelen ve Sarp 2003; Güllüce 2006.
OTEL PERSONELİ	Tanova ve Kartepe 2004; Buick ve Thomas 2001.
SATIŞ SORUMLULARI	Low, Cravens, Grant ve Monerief 2001.
BANKA PERSONELİ	Karatepe ve Tekinkuş 2004; Demerouti, Bakker, Vardakou ve Kantas 2003.
POLİSLER	Kümbül, Kapız ve Pazarlıoğlu 2001.
ZİHİNSEL ENGELLİ ÇOCUK ANNELERİ	Sucuoğlu ve Kuloğlu 1996; Duygun ve Sezgin 2003.
OKUL MÜDÜRLERİ	Whitaker 1996; Izgar 2001; Güllüce 2006.
AKADEMİSYENLER	Özdemir 2001; Tümkiye 1999; Ergün 1995.

Tablo 2.3. Mesleklere Göre Tükenmişlik Sendromuna Dair Araştırmalar

Tablo 2.3'te yer alan bilgilerden de anlaşılacağı üzere öğretmenlerde tükenmişlik sendromu daha yoğun bir şekilde araştırılmaktadır. Yerli ve yabancı araştırmalarda tükenmişlik sendromunun araştırıldığı meslek gruplarına bakıldığında insanlarla daha yakın ilişkilerin kurulduğu mesleklerin daha yüksek oranda tükenmişlik vakalarını içerdiği desteklenmektedir.

Özipek (2006), öğretmenlerin görevlerinin değişmeye başlamasının tükenmişlik sendromu açısından önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Toplam kalite yönetimi anlayışının hâkim olmasıyla birlikte öğrenme etkinliklerinin düzenleyicisi konumuna öğretmenler gelmiştir. Karar alınırken öğretmenlerin birlikte hareket etmesi yine toplam kalite yönetiminin gereklilikleri arasındadır. Bu yaklaşımda ayrıca öğrenci merkezli süreçlerden bahsedilmektedir. Öğretmenler

toplam kalite yönetimi anlayışına göre tam öğrenmeye yönelik bir biçimde değerlendirmeler yapmak durumundadırlar.

Aşağıdaki tabloda yurtiçi ve yurtdışı araştırmalarda tükenmişlik sendromunu etkileyen faktörler yer almaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73).

ÖRGÜTSEL ÇATIŞMA	Izgar 2001.
KARARLARA KATILMAMA	Eisenstat ve Gelner 1984. Jackson, Turner ve Brief 1987. Izgar 2001.
ÇALIŞMA SAATLERİNİN UZUNLUĞU	Freudenberger 1974. Aslan ve ark 1996
ÖRGÜTSEL İLETİŞİMSİZLİK	Miller ve ark. 1990. Um ve Harrison 1998.
ROL ÇATIŞMASI	Jackson, Turner ve Brief 1987. Lee ve Ashforth 1993. Srinivas 2002.
ÇALIŞMA ALANININ OLUMSUZ ETKİLERİ	Nagy ve Dam 1985.
İLERLEME FIRSATLARININ OLMAMASI	Meier 1983.
ÖRGÜT YAPISINA UYGUN OLMAYAN LİDERLİK TİPLERİ	Ensari ve Tuzcuoğlu 1995.
İŞ STANDARDİZASYONUNUN OLMAMASI	Hsieh ve Hsieh 2002.

Tablo 2.4. Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörlere Dair Araştırmalar

Tablo 2.4'te görüldüğü üzere tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler arasında; örgütsel çatışma, kararlara katılamama, uzun çalışma saatleri, örgüt içerisindeki iletişimin yetersiz ve niteliksiz olması, rol çatışmalarının yaşanması, çalışma alanının olumsuz yapısı, yükselme olanaklarının bulunmaması, kurumun yapısına ters düşen liderlik yaklaşımı, işlerde bir standardın olmaması bulunmaktadır. Tükenmişliğin yerli ve yabancı literatürde yoğun bir şekilde araştırıldığını göstermesi bakımından tüm bunlar dikkate alınmalıdır.

Sağır vd. (2014), matematik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu hakkında yaptıkları araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik seviyesinin düşük, iş tatmini seviyesinin ise yüksek olduğunu gösteren sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmada matematik öğretmenlerinin kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme açısından içinde buldukları durum değerlendirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin

mesleki tükenmişlik düzeylerinden kişisel başarı boyutunun yüksek, diğerlerinin ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Turgut vd. (2016) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlere tükenmişlik sendromu soruları yöneltilmiş, aşağıdaki tablo üzerinde yer alan sonuçlar elde edilmiştir (Turgut vd. 2016: 260).

	Ortalama	SS	Madde silindiğinde ölçek ortalaması	Madde silindiğinde ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde bütün korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach Alfa
İşimden soğuduğumu hissediyorum	3,35	0,89	52,283	142,681	0,604	0,864
İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum	3,64	0,99	51,992	141,436	0,587	0,864
Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum	3,10	1,11	52,528	135,775	0,742	0,858
Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum	1,16	1,45	54,472	141,188	0,376	0,872
Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum	2,73	0,95	52,898	144,680	0,468	0,868
Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geçiriyor	3,72	0,91	51,913	142,842	0,579	0,865
Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok edelli bir şekilde ele alıyorum	0,95	1,18	54,677	139,427	0,553	0,865
İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum	3,28	0,97	52,354	138,389	0,745	0,860
Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum	1,35	1,64	54,276	153,789	-0,006	0,891
Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarlı oldum	3,36	0,94	52,268	144,452	0,482	0,867
Bu işin, beni duygusal olarak köreltiğinden endişe ediyorum	3,46	1,02	52,173	145,541	0,391	0,870
Kendimi çok enerjik hissediyorum	1,53	1,48	54,102	144,886	0,256	0,878
İşimin beni kasıtladığını düşünüyorum	3,76	0,97	51,866	143,069	0,526	0,866
İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum	4,06	0,87	51,567	144,581	0,520	0,867
Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığının beni gerçekten ilgilendirmiyor	2,33	1,04	53,299	143,322	0,475	0,867
İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	3,49	0,91	52,142	142,869	0,578	0,865
Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum	1,20	1,05	54,425	142,897	0,488	0,867
Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim	1,39	0,87	54,244	149,996	0,256	0,873
İşimde birçok önemli şey yapam	1,20	1,01	54,425	144,056	0,460	0,868
Sabrunum tükendiğini hissediyorum	2,32	1,05	53,307	137,341	0,720	0,860
İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum	1,13	1,22	54,504	141,363	0,461	0,868
Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum	3,12	0,97	52,512	146,125	0,390	0,870
SS: sınırlar sapma						

Tablo 2.5. Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Sorulara Alınan Yanıtlara Dair Bir Araştırma

Yukarıdaki tabloda yer alan sonuçlara göre yoğun çalışma saatleri tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkilidir ve çalışanların yüksek düzeyde tükenmişlik sendromu eğilimi göstermelerine neden olmaktadır.

Özgül ve Atan (2016), öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik sendromunun eğitim ortamında yer alan tüm kişilerle ilgili olduğunu ve eğitim-öğretim ortamına özgü yoğun stresin tükenmişlik vakalarının yaşanmasında etkisini gösterdiğini işaret eden sonuçlar elde etmişlerdir. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin velilerle olan ilişkileri sebebiyle tükenmişlik sendromu yaşayabildikleri vurgulanmıştır.

Kervancı (2013), yapmış olduğu araştırmada tükenmişliğin belirtilerine odaklanmıştır. Araştırmacı tarafından ortaya koyulan tükenmişlik sendromu belirtileri aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir (Kervancı, 2013: 34).

<b>Fiziksel Belirtiler</b>	<b>Psikolojik Belirtiler</b>	<b>Davranışsal Belirtiler</b>
Yorgunluk, bitkinlik	Sinirlilik	İşle ilgili tartışma istememek
Yüksek tansiyon	Korku, Kaygı	Ani sinir patlaması
Mide, bağırsak hastalıkları	Belirgin üzüntü	Yalnız kalma düşüncesi
Grip	İlgisiz görünmek	Alıngan olmak
Kas gerilmeleri	Özgüven azalması	Sürekli erteleme
Kronik yorgunluk	Başarısızlık düşüncesi	İş yavaşlatma
Uyku bozuklukları	İnsanları eleştirme	İlaç, sigara ve alkol kullanımında artış
Kilo kaybı veya şişmanlık	İlgisizlik	Az ya da çok yemek
Diyabet	Hayal kırıklıkları	İnsanlarla problemlerde artış
Kronik kalp sorunları	Depresyon	Örgüt içi ilginin kaybolması
Genel ağrı	Dikkat bozukluğu	Hata yapmak
Alerji	Aile içi sorun çoğalması	Çalışmama isteği

Tablo 2.6. Tükenmişlik Sendromu Belirtilerine Dair Bir Araştırma

Tablo 2.6’da görüldüğü üzere tükenmişlik sendromunun belirtileri fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır. Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasının öncesinde çok sayıda belirtinin varlığı, konunun geniş kapsamını göstermektedir.

### 2.3.2. İlgili Yurtdışı Araştırmalar

Tükenmişlik sendromu, yurtdışı literatürde daha yaygın bir biçimde araştırılan bir konudur. Kumar (2018), yapmış olduğu araştırmada tükenmişlik sendromunun işyerinde strese maruz kalmaya karşı gösterilen psikolojik bir tepki niteliği taşıdığını belirtmektedir. Araştırmada tükenmişlik sendromunun duygusal açıdan yüksek düzeyde tükenme eğilimi içerdiğine değinilmiştir.

Yurtdışı araştırmalarda tükenmişlik sendromuyla ilgili oluşturulan bazı modeller aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir (Güven ve Sezici, 2016: 117-118).

Modelin Adı	Modele Göre Tükenmişliği Ortaya Çıkaran Nedenler	Olası Sonuçlar
Freudenberger Modeli (1974)	İş görenleri başarıya ve eyleme sevk eden içsel kaynaklarındaki bitkinlik, isteksizlik hissinin varlığı.	Fizyolojik bitkinlik-yorgunluk-ağrı hissi, sindirim sistemi bozuklukları, nefes almada yaşanan güçlükler, duygusal dengesizlik, engellenme duygusuna kapılma, kronikleşmiş tabloda ise güvensizlik, paranoya ve değişime tahammül edememe vb.
Edelwich ve Brodsky Modeli (1980)	Örgütsel koşullar: müşteri yoğunluğu, düşük ücret, bürokratik ve politik baskılar, uzun çalışma saatleri veya yüksek idealler ile ulaşılabilen nokta arasındaki farklılıktan kaynaklanan enerji kaybı ve amaç m yitirilmesiyle birlikte kendim göstermekte, ilerleyen süreçte bireyde hayal kırıklığı yaratmaktadır.	Modele göre tükenmişliğin gelişim süreci birbirini izleyen “idealistik coşku, durgunluk, engelleme ve duyarsızlaşma” aşamalarından oluşmaktadır.

Cherniss Modeli (1980)	Müşterilerle yoğun ve yakın temas, tanımsız hedefler, örgütsel desteğin zayıf oluşu ve yönetim ile ilgili sorunlar, rol belirsizliği, işgörenlerin kişilik özellikleri ve yaşam kalitesi. Özetle; örgütsel ve bireysel özelliklerin sunduğu tablo, örgütsel ve bireysel beklentileri karşılayamamasına bağlı olarak yaşanan stresle birlikte ortaya çıkmaktadır.	İlk olarak stresi oluşturan kaynak birey tarafından ortadan kaldırılmaya çalışılır. Şayet başarısız olunursa kişisel stresle başa çıkma teknikleri denenerek rahatlama yoluna gidilecektir. Fakat bu tekniklerde bir sonuç vermezse birey iş ile arasında oluşan psikolojik bağı keserek olumsuz tutum ve davranışların ortaya çıkması söz konusu olacaktır.
Pearlman ve Hartman Modeli (1982)	Stres iki ana kaynağa bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İlk kaynak bireyin yeteneklerinin, beklentiler karşısında yetersiz kalmasıdır. İkincisi ise; yapılan işin, bireyin beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayamamasıdır. Bir başka ifadeyle, bu boyutta stresin derecesini; bireysel ve örgütsel değişkenler arasındaki uyumsuzluğun derecesi belirlemektedir.	Bu aşamada bireyin işine karşı duyarsızlaşması, işten çıkartılması ya da işten ayrılması, sağlık sorunları yaşaması durumları görülmektedir.
Meier Modeli (1983)	Tükenmişlik, iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan bir durum (iyimser beklentilerin düşük, karamsar beklentilerin ise yüksek) olarak ele alınmaktadır.	Korku ya da anksiyete gibi olumsuz duygu durumları ortaya çıkmaktadır.
Golembiewski Modeli (1983)	İş yerinde sürekli devam eden stres ya da baskı sonucu ortaya çıkmaktadır.	Kronik, fiziksel, duygusal ve zihinsel yıpranma görülmektedir.
Şuran ve Sheridan Modeli (1985)	Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren fenomenlerde (kimlik, rol karmaşası, yeterlilik, yetersizlik vb.) yaşanan çatışmaların ya da doyumsuzluk durumunun varlığına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.	Birey, hayata ve işine karşı tamamen olumsuz duygular beslemekte, mesleği ile ilgili stres baskılarına hoşgörü ile yaklaşmamakta ve iş doyumsuzluğu, işten ayrılma eğiliminde artış, kararlara katılımda azalma, olumsuz duygu durumlarında artış ve verimlilikte düşme eğilimleri görülebilmektedir.

Pines Modeli (1988)	İş ortamındaki başarısızlıklar çerçevesinde bireyi devamlı bir baskı altında tutan çalışma koşullarıdır. Bu durumun belirleyicisi ise bireyin motivasyon düzeyinin yüksek (tükenmişlik yüksek) ya da düşük (tükenmişlik düzeyi düşük) olmasına bağlı olarak gelişme göstermektedir.	Kronik yorgunluk, enerji azalması., bezginlik ve çaresizlik, umutsuzluk., hayal kırıklığı, işe yaramama, değersizlik, suçluluk duyguları ve kendine karşı olumsuz tutumlar içinde olma vb.
Maslach Modeli (1981)	Yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetme ile kendini göstermektedir.	Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi, iş ve hizmet verilenlerden soğuma, kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.

Tablo 2.7. Tükenmişlik Sendromu Modelleri

Tablo 2.7 'de tükenmişlik sendromuyla ilgili olarak yapılan araştırmalardan öne çıkanlarına yer verilmiştir. Buna göre tükenmişlik sendromu ile ilgili yurtdışı literatürde Freudenberger, Edelwich ve Brodsky, Cherniss, Pearlman ve Hartman, Meier, Pines, Maslach gibi çok sayıda model geliştirilmiş durumdadır. Özellikle 1980 ve sonrasındaki dönemde tükenmişlik sendromu hakkındaki araştırma sayısının arttığı söylenebilir.

### 3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna ait demografik verilerin açıklanması ve elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilerek, tartışma, sonuç ile öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmada Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” (EK-2) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkiye için bir norm çalışması bulunmadığı ve bu nedenle yapılan araştırmada değerlendirmelerin Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş, Pines'in orijinal çalışmasında yer alan yorum aralıkları üzerinden yapıldığı araştırmanın ilk kısımlarında ifade edilmiştir. Hatırlanması açısından bu yorum aralıkları aşağıda tekrardan verilmiştir.

$0 \leq \bar{x} \leq 2$  aralığı tükenmişlik durumunun yokluğunu,

$2 < \bar{x} \leq 3$  aralığı tükenmişlik için bir tehlike sinyalini,

$3 < \bar{x} < 5$  aralığı kriz durumunda olma eğilimini,

$5 \leq \bar{x}$  ise derhal yardım gerektiren bir durumu ifade eder.

Öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının betimsel istatistik sonuçları üzerinden hesaplamalar yapıldığında ortalamanın  $\bar{\chi} = 3,22$  olduğu görülmektedir.

	N	Min.	Max.	$\bar{\chi}$	SS
Mesleki Tükenmişlik	176	1,00	6,40	3,22	1,13

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Tablo 3.1'e göre, öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının betimsel istatistik sonuçları incelendiğinde ortalamanın  $\bar{X} = 3,22$  olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının en düşük değeri 1,00 iken en yüksek değeri 6,40'tır. Öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamalarının değerlendirilmesi ise aşağıda belirtilmiştir.



Öğretmenlerin tükenmişlik puan ortalamaları ilişkin ortalamanın  $\bar{X} = 3,22$  olması öğretmenlerde **kriz durumunda olma eğilimi** olduğu sonucuna ulaştırmaktadır ( $3 \leq \bar{X} \leq 5$ ).

	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	SS
Yaş	176	23	63	32,52	7,26
Meslekteki Çalışma Yılı	176	1	40	9,59	6,79
Mesleğe Başlama Yaşı	176	20	37	22,88	1,74
Şu An Çalışılan Okuldaki Çalışma Yılı	156	1	15	2,63	2,21
Çalışılan Okulda Ders Verilen Sınıfların Toplam Mevcudu	167	10	300	119,72	51,01
Okuldaki Diğer Matematik Öğretmeni Sayısı	128	1	13	4,23	2,86

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Bazı Demografik Bilgilerin Dağılımı

Tablo 3.2'ye göre, öğretmenlerin bazı demografik bilgilerinin betimsel istatistik sonuçları incelendiğinde yaş değişkenine ilişkin ortalamanın  $\bar{X} = 32,52$  yaş, en küçük öğretmen 23 ve en büyük öğretmenin 63 yaşında olduğu görülmektedir.

Meslekteki çalışma yılına ilişkin ortalamanın  $\bar{X} = 9,59$  yıl, en az 1 yıl ve en fazla 40 yıldır çalışılmakta olduğu tespit edilmiştir.

Mesleğe başlama yaşı değişkenine ilişkin ortalamanın  $\bar{X} = 22,76$  yaş, en küçük öğretmen 20 yaşında ve en yüksek 37 yaşında öğretmenlik mesleği yapmaya başladığı tespit edilmiştir.

Şuan çalışılan okuldaki çalışma yılı değişkenine ilişkin ortalamanın  $\bar{X} = 2,63$  yaş, en az 1 yıl ve en çok 15 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerin olduğu tespit edilmiştir.

Çalışılan okulda ders verilen sınıfların toplam mevcudu değişkenine ilişkin ortalamanın  $\bar{X} = 119,72$ , en az 10 öğrenci ile ders yapılmakta ve en çok 300 öğrenci ile ders yapılmakta olduğu tespit edilmiştir.

Diğer matematik öğretmeni sayısı değişkenine ilişkin ortalamanın  $\bar{X}=4,23$ , okulda en az araştırmaya katılan öğretmenden başka 1 ve en fazla araştırmaya katılan öğretmenden başka 13 öğretmen olduğu tespit edilmiştir.

	N	%
Kadın	93	52,8
Erkek	83	47,2
Toplam	176	100,0

Tablo 3.3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.

Tablo 3.3'e göre, öğretmenlerin 93'ü kadın ve 83'ü erkek olmak üzere 176 öğretmene anket uygulanmıştır. Ankete katılan öğretmenlerin cinsiyetinin %52,8'i kadın ve %47,2'si erkek olduğu verilerin değerlendirilmesi sonucunda anlaşılmıştır. Buna bağlı olarak araştırmaya katılanların daha çok kadın öğretmenler olduğu görülmüştür.



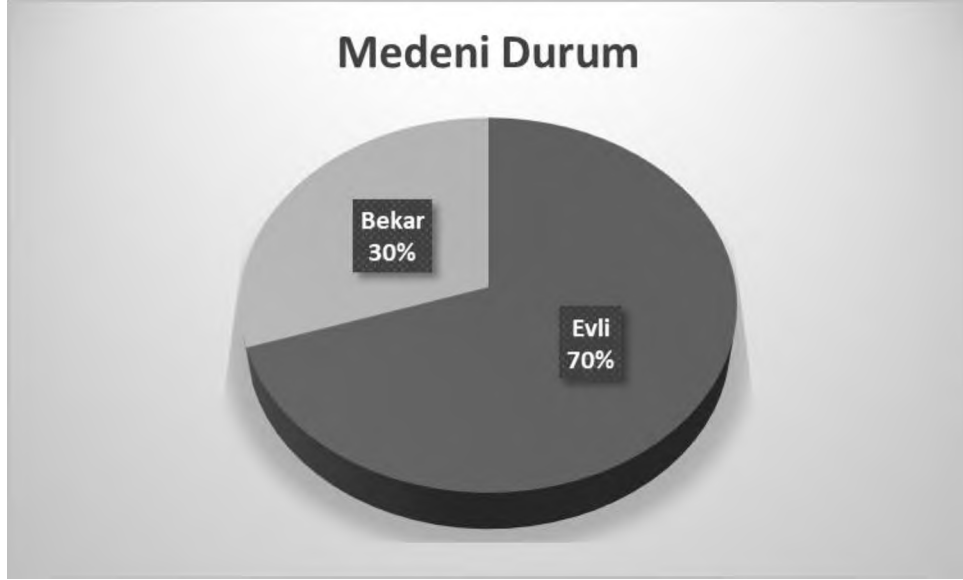
Şekil 3.1. Cinsiyet Grafiği

Şekil3.1'e göre, araştırmada kadın matematik öğretmenleri erkek matematik öğretmenlerine göre daha fazladır.

	N	%
Evli	123	69,9
Bekâr	53	30,1
Toplam	176	100,0

Tablo 3.4. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 3.4'e göre öğretmenlerin 53'ü bekâr ve 123'ü evlidir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin %30,1'nin medeni hali bekâr ve %69,9'unun medeni hali ise evlidir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin çoğunluğu evlidir.



Şekil 3.2. Medeni Durum Grafiği

Şekil3.2'de görüldüğü üzere, araştırmada evli matematik öğretmenleri bekâr matematik öğretmenlerine göre daha fazladır.

	N	%
Lisans	161	91,5
Yüksek Lisans/Doktora	15	8,5
Toplam	176	100,0

Tablo 3.5. Öğretmenlerin Eğitim DüzeyineGöre Dağılımı

Tablo 3.5'e göre öğretmenlerin eğitim düzeylerine ilişkin verdikleri cevaba göre 161'i lisans, 15'i yüksek lisans ve doktora mezunudur. Başka bir ifadeyle araştırmaya katılan öğretmenlerin %91,5'i lisans mezunu, %8,5'i yüksek lisans mezunu ve doktora mezunudur. Buna bağlı olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisans eğitim düzeyine sahiptir.



Şekil 3.3. Eğitim Durumu Grafiği

Şekil3.3'e göre, araştırmada lisans mezunu matematik öğretmenleri yüksek lisans/doktora mezunu matematik öğretmenlerine göre daha fazladır.

	N	%
İsteyerek	153	86,9
İstemeyerek	23	13,1
Toplam	176	100,0

Tablo 3.6. Öğretmenlerin Mesleği Seçme Hali Bilgilerine Göre Dağılımı

Tablo 3.6'ya göre mesleği seçme hali değişkenine 153'ü isteyerek cevabını verirken 23'ü istemeyerek cevabını vermiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin %86,9'unun mesleğini isteyerek seçtiği ve %13,1 istemeyerek seçtiği görülmektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin çoğunluğunun mesleğini isteyerek seçtiği sonucuna varılmaktadır.



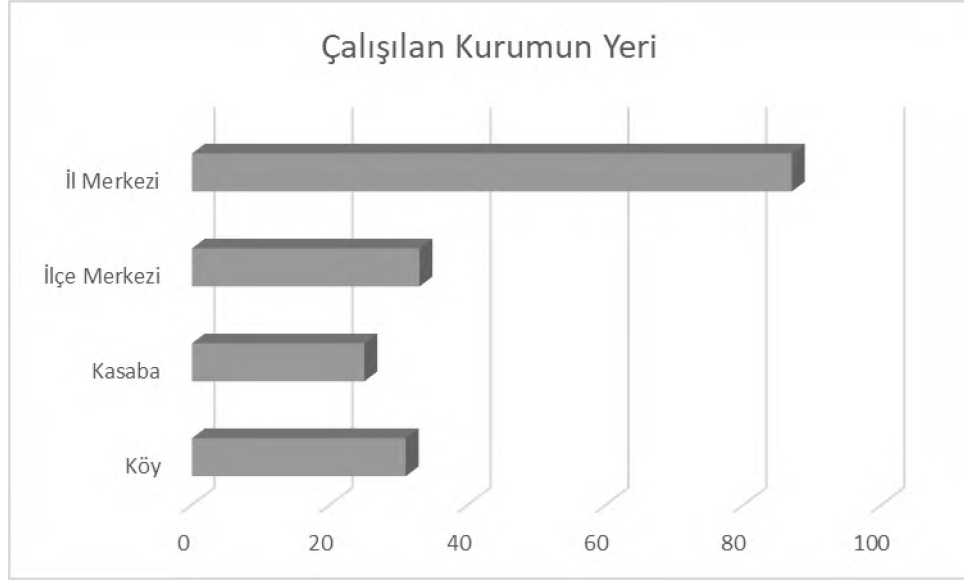
Şekil 3.4. Mesleği Seçme Durumu Grafiği

Şekil 3.4'e göre, araştırmada mesleğini isteyerek seçen matematik öğretmenlerinin sayısı mesleğini istemeyerek seçen matematik öğretmenlerine göre daha fazladır.

	N	%
Köy	31	17,6
Kasaba	25	14,2
İlçe Merkezi	33	18,8
İl Merkezi	87	49,4
Toplam	176	100,0

Tablo 3.7. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumun Yerine Göre Dağılımı

Tablo 3.7'ye göre öğretmenlerin çalıştığı kurumun yeri bilgilerine ilişkin analiz sonuçlarını bakıldığında 31'i köy, 25'i kasaba, 33'ü ilçe merkezi ve 87'si il merkezine bağlı okullarda çalışmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin %17,6'sı köy okullarında, % 14,2'si kasaba okullarında, %18,8'i ilçe merkezi okullarında ve %49,4'ü il merkezinde bulunan okullarda görev yapmaktadır. Buna bağlı olarak çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu il merkezine bağlı okullarda çalışmaktadır.



Şekil 3.5. Çalıştığı Kurumun Yeri Grafiği

Şekil3.5'e göre, araştırmada il merkezinde çalışan matematik öğretmenlerinin sayısının en yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretim türüne göre okullar iki gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki “normal öğretim” ikincisi ise “ikili öğretim” olarak adlandırılmaktadır. Normal öğretim türündeki okullarda eğitim ve öğretim faaliyetleri her sınıf düzeyinde tam gün olarak uygulanmakta iken ikili öğretim türündeki okullarda ise sabahçı ve öğlenci olmak üzere sonra yarım gün esasına dayalı iki farklı devrede eğitim ve öğretim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

	N	%
İkili Öğretim	42	23,9
Normal	134	76,1
Toplam	176	100,0

Tablo 3.8. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumun Öğretim Şekline Göre Dağılımı

Tablo 3.8'e göre öğretmenlerin çalıştığı kurumun öğretim şekline ilişkin değişikine 42 öğretmen ikili öğretim cevabını verirken 134 öğretmen normal öğretim şekli cevabını vermiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin %23,9'unun ikili öğretim şeklini seçerken, %76,1'inin normal öğretim şeklini seçmiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğu normal öğretim şeklinin uygulandığı kurumlarda çalışmaktadır.



Şekil 3.6. Çalıştığı Kurumun Öğretim Şekli Grafiği

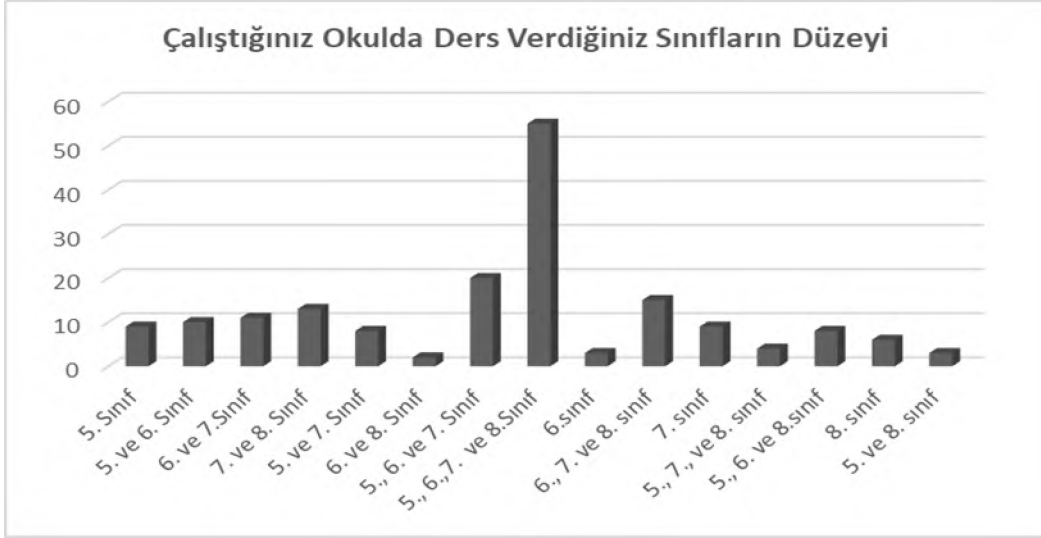
Şekil3.6'ya göre, araştırmada normal öğretimde çalışan matematik öğretmenlerinin sayısı ikili öğretimde çalışan matematik öğretmenlerine göre daha fazladır. Bu durum normal eğitim yapılan okul sayısının ikili öğretim yapan okul sayısından fazla olduğu bilgisini desteklemektedir.

	N	%
5., 6.,7. ve 8.Sınıf	55	31,3
5., 6. ve 7. Sınıf	20	11,4
6., 7. ve 8. sınıf	15	8,5
7. ve 8. Sınıf	13	7,4
6. ve 7.Sınıf	11	6,3
5. ve 6. Sınıf	10	5,7
5. Sınıf	9	5,1
7. sınıf	9	5,1
5. ve 7. Sınıf	8	4,5
5., 6. ve 8.sınıf	8	4,5
8. sınıf	6	3,4
5., 7., ve 8. sınıf	4	2,3
6.sınıf	3	1,7
5. ve 8. sınıf	3	1,7
6. ve 8. Sınıf	2	1,1
Toplam	176	100,0

Tablo 3.9. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulda Ders Verdikleri Sınıfların Düzeyine İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılım Sonuçları

Tablo 3.9'a göre, öğretmenlerin çalıştıkları okulda ders verdikleri sınıfın düzeyi değişkeni açısından en yüksek oranda %31,3'ü 5, 6, 7 ve 8. Sınıf öğrencilerine ders vermekte ve %11,4'ü 5, 6, 7. Sınıflara ders vermektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin üçte birine yakını aynı yıl içerisinde her sınıf düzeyinde ders vermektedir.





Şekil 3.7. Çalıştığınız Okulda Ders Verdiğiniz Sınıfların Düzeyi Grafiği

Şekil 3.7'ye göre, araştırmada 5, 6, 7 ve 8. sınıf öğrencilerinin hepsine birden ders veren matematik öğretmenlerinin sayısının en yüksek olduğu görülmüştür.

	N	%
Evet	128	72,7
Hayır	48	27,3
Toplam	176	100,0

Tablo 3.10. Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumda Başka Matematik Öğretmeni Bulunma Durumuna İlişkin Frekans Ve Yüzde Dağılım Sonuçları

Tablo 3.10'a göre öğretmenlerin çalıştıkları kurumda başka matematik öğretmeni bulunma durumuna ilişkin değerlendirmede 128 öğretmen başka öğretmenin bulunduğu cevabını verirken 48 öğretmen başka öğretmenin bulunmadığı cevabını vermiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin %72,7'si başka öğretmenin bulunduğu cevabını verirken, %27,3'ünün başka öğretmenin bulunmadığı cevabını vermiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğu başka matematik öğretmeni ile çalıştığını ifade etmiştir.



Şekil 3.8. Çalışılan Kurumda Başka Matematik Öğretmeni Çalışma Durumu Grafiği

Şekil3.8'e göre, araştırmada kurumda başka matematik öğretmeni çalışan matematik öğretmenlerinin sayısı kurumda başka matematik öğretmeni çalışmayan matematik öğretmenlerine göre daha fazladır.

	N	%
Evet	69	39,2
Hayır	107	60,8
Toplam	176	100,0

Tablo 3.11. Öğretmenlerin Mesleklerini Değiştirme İsteklerine Göre Dağılımı

Tablo 3.11'e göre mesleği değiştirme isteği değişkenine öğretmenlerin 69'u evet cevabını verirken 107'si hayır cevabını vermiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin % 39,2'sinin mesleğini değiştirmek istediği ve %60,8'i ise değiştirmek istemediği görülmektedir. Buna bağlı olarak öğretmenler çoğunlukla mesleğini değiştirmek istememektedir.

Daha önceki verilerde (Tablo 3.6. Öğretmenlerin Mesleği Seçme Hali Bilgilerine Göre Dağılımı ) öğretmenlerin yaklaşık %87'si mesleği isteyerek seçtiği söylerken bu tablodan elde edilen verilere göre %61'i mesleğini değiştirmek istemediğini yani mesleğinden memnun olduğunu söylemektedir. Mesleğe aidiyet duygusunda %26'lık bir azalma söz konusudur. Bu durum öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra meslek hakkında olumsuz yönde fikirlerinin değiştiğini göstermektedir.



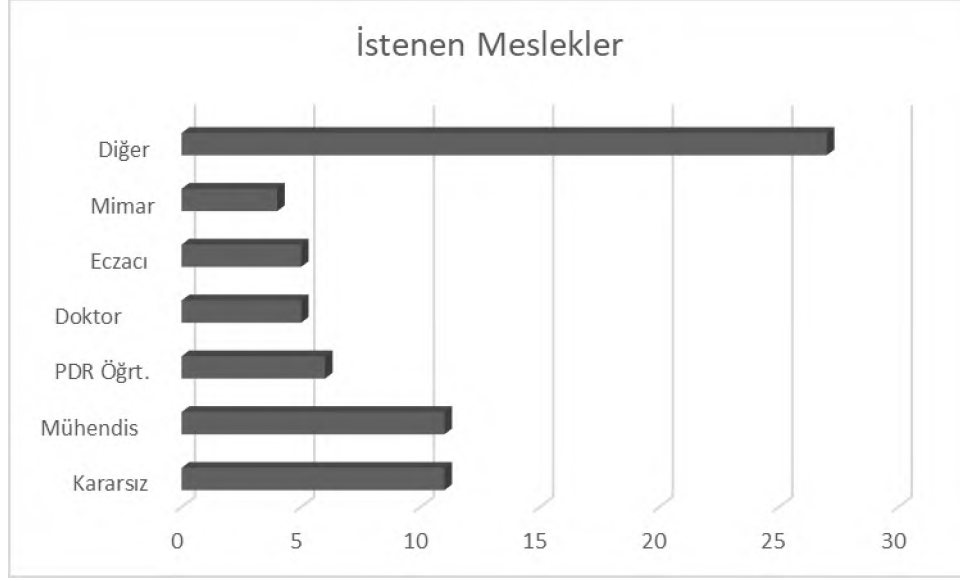
Şekil 3.9. Mesleği Değiştirme İsteği Grafiği

Şekil3.9'a göre, araştırmada mesleğini değiştirmek istemeyen matematik öğretmenlerinin sayısı mesleğini değiştirmek isteyen matematik öğretmenlerine göre daha fazladır.

	N	%
Kararsız	11	16
Mühendis	11	16
PDR Öğrt.	6	9
Doktor	5	7
Eczacı	5	7
Mimar	4	6
Diğer	27	39
Toplam	69	100

Tablo 3.12. Mesleğini Değişirme İsteyen Öğretmenlerin Tercih Ettikleri Mesleklere Göre Dağılımı

Tablo 3.12'ye göre mesleği değiştirme isteğine “evet” cevabını veren öğretmenlerden 11'i hangi mesleği istediği konusunda kararsız olduğunu, 11'i mühendis, 6'sı psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmeni, 5'i doktor, 5'i eczacı, 4'ü mimar olmak istediğini söylerken 27'si diğer seçeneği içinde yer alan meslekleri söylemiştir. Buna bağlı olarak değiştirmek istediği meslek konusunda tercihini belirlemiş öğretmenlerce en çok istenen meslek %16 oranıyla mühendislik olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra mesleğini değiştirmek isteme konusunda fikrini kesinleştirmiş ancak hangi meslek dalına yöneleceği noktada kararını veremeyen öğretmenlerde %16 ile temsil edilmektedir.



Şekil 3.10. Öğretmenlerin Tercih Ettiği Mesleklerin Grafiği

Şekil 3.10'a göre, araştırmada diğer meslekleri, mühendis ve meslek konusunda kararsız olan matematik öğretmenlerinin sayısının yüksek olduğu görülmüştür.

%39 oran ile en büyük gruptaki öğretmenler yüzde dağılımı konusunda en fazla olarak gözükmekle birlikte araştırmaya katılan öğretmenler tarafından tercih edilen meslek ismi zikredilmediği için “diğer” olarak sınıflandırılmıştır.

Yapılan araştırma kullanılan Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” nin alt boyutları incelememesi nedeniyle bu konuda detaylı bilgiye ulaşılamamakla birlikte tercih konusunda mühendislik mesleğinin en çok yüzdeye sahip olması matematik öğretmenlerinin kendi akademik alanlarına en yakın sayısal bölümlere ve maddi getirisi daha yüksek olduğu düşünülen alanlara meylettiğini iddiasını ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra maddi getirisi hemen hemen aynı olan PDR öğretmenliğinin seçilme sıklığının fazla olması ise görece daha rahat olduğu düşünülen koşullarda çalışılması isteğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

	Hiçbir Zaman		Sadece Bir Defa		Nadiren		Bazen		Sık sık		Çoğunlukta		Her Zaman		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	$\bar{x}$	SS
Yorgun	4	2	2	1	21	12	52	30	43	24	42	24	12	7	4,72	1,30
.....	5	3	3	2	41	23	49	28	41	23	27	15	10	6	4,36	1,34
.....	18	10	5	3	57	32	43	24	29	16	16	9	8	5	3,80	1,51
.....	67	38	12	7	41	23	31	18	10	6	12	7	3	2	2,73	1,68
.....	54	31	8	5	45	26	41	23	12	7	15	9	1	1	2,99	1,63
.....	52	30	12	7	54	31	26	15	17	10	14	8	1	1	2,94	1,61
.....	64	36	17	10	45	26	35	20	8	5	6	3	1	1	2,59	1,47
Güvensiz	67	38	18	10	45	26	27	15	12	7	4	2	3	2	2,56	1,53
.....	57	32	8	5	44	25	44	25	8	5	10	6	5	3	2,93	1,66
.....	65	37	30	17	34	19	26	15	9	5	8	5	4	2	2,57	1,61

Tablo 3.13. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler

Tükenmişlik duygusu, öncelikli olarak kendisini fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi, sıklıkla yaşanan baş ağrısı, uykusuzluk ya da uyku sorunları, kendini sürekli olarak uyuşuk hissetme vb. şeklinde ortaya koymaktadır (Polatçı, 2007: 101).

Tablo 3.13, Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” nin araştırmaya katılanlara uygulanması sonrasında elde edilen verilere ait ve ölçeğin içeriğinde yer alan ifadelerin betimsel istatistik sonuçlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.13'e göre, matematik öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeği ifadelerine verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde en düşük ortalamaya =2,56 ile "Güvensiz" ifadesi ve en yüksek ortalamaya =4,72 ile "Yorgun" ifadesi olduğu tespit edilmiştir. "Yorgun" ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olması öğretmenlerin tükenmişlik yaşadığına dair hipotezi desteklemekte ve literatür ile paralellik arz etmektedir.

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Mesleki tükenmişlik Kadın	93	3,29	1,14	0,943	0,347
Erkek	83	3,13	1,11		

Tablo 3.14. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları

Tablo 3.14'e göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (  $t(174)=0,943$   $p>.05$ ). Kadın öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları (  $\bar{X}=3.29$ ) ile erkek öğretmenlerin (  $\bar{X}=3.13$ ) puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Böylece kadın ve erkek matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda cinsiyetin tükenmişlik ortalama puan üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki; aynı meslekte ve hatta aynı işyerinde çalışıyor olmalarına karşın, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre tükenmişlik duygusunu farklı boyutlarda, farklı etmenler neticesinde ve farklı düzeylerde yaşamaları söz konusu olmaktadır.

Örneğin; Budak ve Sürgevil tarafından yapılan araştırmalara göre, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre Duyarsızlaşma Boyutu ile Kişisel Başarı Eksikliği Boyutu 'nu çok daha az yaşadıkları belirlenmiştir (Budak ve Sürgevil 2005:103). Ergin (1992) de, "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" başlıklı çalışmasında, aynı yönde sonuçlara ulaşmıştır.

Tablo 3.14'e göre öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemesi literatür ile paralellik arz etmemektedir.

Mesleki tükenmişlik		
Yaş	r	-0,224**
	p	0,003
	N	176

Tablo 3.15. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.15'e göre, matematik öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevaplardan elde edilen puanlar ile yaş değişkeni ile arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan  $p < .01$  düzeyinde negatif yönde düşük seviyede anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r = -.224$ ;  $p < .01$ ). Böylece matematik öğretmenlerinin yaşları arttıkça mesleki tükenmişliğinin azaldığı tespit edilmiştir.

Yaş bağlamında incelemeler de görülmektedir ki; tükenmişlik olgusunun genç yaştaki çalışanlar ile ileri yaştaki çalışanlarda görülme oranı farklılık arz etmektedir. Örneğin; Ergin (1992) tarafından ortaya konulan bulgular doğrultusunda, genç yaştaki doktor ve hemşire sağlık çalışanlarının, mesleklerinin başlangıcında olmaları dolayısıyla yüksek beklenti içerisinde bulunmaları, tükenmişlik duygusunu da daha fazla hissetmelerine neden olmaktadır.

İlköğretim Matematik Öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar yaş bağlamında literatür ile paralel sonuçlar ortaya çıkarmıştır. İlköğretim matematik öğretmenlerinin yaşları arttıkça mesleki tükenmişliğinin azaldığı tespit edilmiştir.

Medeni Durum:	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Mesleki tükenmişlik Evli	123	3,02	1,09	<b>-3,724</b>	<b>0,000</b>
Bekâr	53	3,68	1,10		

Tablo 3.16. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları



Tablo 3.16'ya göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir,  $t(174) = -3,69$ ,  $p < .01$ . Bekâr öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları ( $\bar{X} = 3.02$ ), evli öğretmenlere ( $\bar{X} = 3.68$ ) göre daha düşüktür. Bu bulgu tükenmişlik ortalama puanlar ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Medeni durumunun tükenmişlik ortalama puanına etki büyüklüğü hesaplandığında  $\eta^2 = ,22$ 'dir. Bu durumda medeni durumun tükenmişlik ortalama puan üzerinde etkisinin geniş olduğu söylenebilir. Böylece bekâr matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin evli matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik düzeyini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar göstermektedir ki; bireylerin / çalışanların medeni durumu da, tükenmişlik düzeylerini direkt olarak etkileyen bir faktördür. Torun, (1997) tarafından hiç evlenmemiş, boşanmış, evli olmalarına karşın çocuksuz ve evli – çocuklu olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan araştırma kapsamında; hiç evlenmemiş, boşanmış ve evli olmalarına karşın çocuksuz olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, – belki de düşünüldüğünün tam aksine – evli – çocuklu çalışanların tükenmişlik düzeylerinden çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Torun, 1997:48).

Tablo 3.16'ya göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermesi ve dahi bekâr matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin evli matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinden yüksek olduğu sonucu literatür ile paralellik arz etmektedir.

Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Mesleki tükenmişlik Lisans	161	3,19	1,12	-1,298	0,196
Yüksek Lisans/Doktora	15	3,58	1,26		

Tablo 3.17. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları

Tablo 3.17'ye göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $t(174) = -1,298$ )

$p > .05$ ). Lisans mezunu öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları ( $\bar{X} = 3.19$ ) ile yüksek lisans/doktora mezunu öğretmenlerin ( $\bar{X} = 3.58$ ) puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Böylece lisans ile yüksek lisans/doktora mezunu matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda eğitim durumunun tükenmişlik ortalama puan üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

“Eğitim”, bireylerin / çalışanların tükenmişlik düzeylerini direkt olarak etkileyen bireysel faktörler arasında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte ilgili literatürde yer alan çalışmalar daha çok, eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik duygusundan etkilenme oranının arttığını ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitim düzeyinin artmasının bireysel beklenti düzeyinin ve sorumlulukların da artırması adına, eğitim düzeyinin bireyler tarafından bir stres unsuru olarak yaşanması bakımından tükenmişlik oranını etkileyen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Çimen, 2000:12).

Tablo 3.17’ye göre, yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, eğitim durumunun tükenmişlik ortalama puan üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Yapılan araştırmada elde edilen veriler eğitim durumu bağlamında literatür ile zıt yönlü sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Mesleği Seçme Hali	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Mesleki tükenmişlik İsteyerek	153	3,14	1,09	<b>-2,568</b>	<b>0,011</b>
İstemeyerek	23	3,77	1,27		

Tablo 3.18. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Mesleği Seçme Hali Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları

Tablo 3.18’e göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları mesleği seçme haline göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $t(174) = -2,568$   $p < .05$ ). İsteyerek mesleği seçen öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları ( $\bar{X} = 3.14$ ), istemeyerek mesleği seçen öğretmenlere ( $\bar{X} = 3.77$ ) göre daha düşüktür. Bu bulgu

tükenmişlik ortalama puanlar ile mesleği seçme hali arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Mesleği seçme halinin tükenmişlik ortalama puanına etki büyüklüğü hesaplandığında  $\eta^2 = ,07$ 'dir. Bu durumda mesleği seçme hali tükenmişlik ortalama puan üzerinde etkisinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Böylece mesleğini istemeyerek seçmeyen matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin mesleğini isteyerek seçen matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinden yüksek olduğu söylenebilir.

Mesleği isteyerek seçme hali ile istemeyerek seçme hali mesleğe aidiyet duygusu üzerinde önemli bir etkidir. Yapılan literatür taramasında görülmektedir ki mesleği isteyerek seçme durumunda mesleğe bağlılığın arttığı dolayısıyla da tükenmişliğin azaldığını, mesleği istemeyerek seçenlerde ise mesleğe bağlılığın az olduğu dolayısıyla da tükenmişliğin arttığını göstermektedir (Başkaya, 2018:32).

Tablo 3.18'e göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları mesleği seçme haline göre anlamlı bir farklılık göstermesi ve dahi mesleğini istemeyerek seçmeyen matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin mesleğini isteyerek seçen matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinden yüksek olduğu sonucu literatür ile paralellik arz etmektedir.

		Mesleki tükenmişlik
Meslekteki Çalışma Yılı:	r	-0,222**
	p	0,003
	N	176

Tablo 3.19. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Meslekteki Çalışma Yılı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.19'a göre, matematik öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevaplardan elde edilen puanlar ile meslekteki çalışma yılı değişkeni ile arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan  $p < .01$  düzeyinde negatif yönde düşük seviyede anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r = -.222$ ;  $p < .01$ ). Böylece matematik

öğretmenlerinin meslekte çalışma yılı arttıkça mesleki tükenmişliğinin azaldığı tespit edilmiştir. Ergin (1992)'in yaptığı araştırmada, doktor ve hemşire sağlık çalışanlarının başarılarında düşme hissi ve dolayısıyla tükenmişlik hissi yaşadıklarını düşünme eğilimi gösterdikleri, bunun nedeninin ise uzun süredir çalışma yaşamında yer almalarının olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 3.19'a göre, yapılan araştırmada elde edilen veriler meslekteki çalışma yılı durumu bağlamında literatür ile zıt yönlü sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Mesleki tükenmişlik	
Mesleğe Başlama Yaşı: r	-0,013
p	0,866
N	176

Tablo 3.20. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Mesleğe Başlama Yaşı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.20'ye göre, matematik öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevaplardan elde edilen puanlar ile mesleğe başlama yaşı değişkeni ile arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan  $p > .01$  düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ( $r = -.013$ ;  $p > .01$ ). Böylece matematik öğretmenlerinin mesleğe başlama yaşı ile mesleki tükenmişliğinin birbiri ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

	N	$\bar{X}$	SS	F	P	Grup Farkı
Köy	31	3,70	1,28	2,679	0,049	Köy > İl merkezi
Kasaba	25	3,17	1,01			
İlçe Merkezi	33	3,26	,97			
İl Merkezi	87	3,04	1,13			
Toplam	176	3,22	1,13			

Tablo 3.21. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Öğretmenin Çalıştığı Kurumun Yerine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 3.21'e göre, Tükenmişlik ortalama puanının öğretmenin çalıştığı kurumun yerine göre fark olup olmadığını sınamak için çalıştığı kurumun yerine göre oluşturulan grupların tükenmişlik puan ortalamaları için tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuca göre öğretmenin çalıştığı kurum yerleri ile tükenmişlik puan ortalamaları arasında en az ikisi arasında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir ( $F(3, 172)=2,74, p<0,05$ ). Test sonucunda hesaplanan etki büyüklüğü ( $\eta^2 = 0,045$ ) bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, Köy ve İl Merkezinde çalışan öğretmenlerin puanlarının arasında olduğu görülmüştür. Böylece köyde çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğinin il merkezinde çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğinden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırma kullanılan Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” nin alt boyutları incelememesi nedeniyle bu konuda detaylı bilgiye ulaşılamamakla birlikte köylerde çalışan matematik öğretmenlerinin tükenmişlik ortalama puanının yüksek çıkması köydeki sosyal imkânların kısıtlı olmasından, beklentilerin yeteri düzeyde karşılanamamasından vb. nedenlerden de kaynaklanabileceği düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum başkaca bir araştırmaya konu edilebilir.

Çalışılan Okulun Öğretim Şekli:	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Mesleki tükenmişlik İkili Öğretim	42	3,10	1,30	-0,749	0,455
Normal	134	3,25	1,07		

Tablo 3.22. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Okulun Öğretim Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları

Tablo 3.22'ye göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları okulun öğretim şekline göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $t(174)=-0,749 p>.05$ ). İkili öğretim veren okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları ( $\bar{X}=3.10$ ) ile normal öğretim veren okullarda çalışan öğretmenlerin ( $\bar{X}=3.25$ ) puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Böylece ikili öğretim ve normal öğretim veren matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda okulun öğretim şeklinin tükenmişlik ortalama puan üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

	Mesleki tükenmişlik
Şu An Çalışılan Okuldaki Çalışma Yılı $r$	0,066
$p$	0,417
$N$	156

Tablo 3.23. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Şu anki Okulda Çalışma Yılı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.23'e göre, matematik öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevaplardan elde edilen puanlar ile şu anki okuldaki çalışma yılı değişkeni ile arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan  $p > .01$  düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ( $r = -.066$ ;  $p > .01$ ). Böylece matematik öğretmenlerinin şu anki okulda çalışma yılı ile mesleki tükenmişliğinin birbiri ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

	N	$\bar{X}$	SS	t	p
5. Sınıf	9	2,56	1,02	1,487	0,121
5. ve 6. Sınıf	10	3,74	1,07		
6. ve 7. Sınıf	11	3,35	1,34		
7. ve 8. Sınıf	13	3,11	1,17		
5. ve 7. Sınıf	8	3,43	,72		
6. ve 8. Sınıf	2	2,95	1,48		
5., 6. ve 7. Sınıf	20	2,96	,95		
5., 6.,7. ve 8.Sınıf	55	3,38	1,23		
6.sınıf	3	2,10	1,21		
6., 7. ve 8. sınıf	15	3,05	,78		
7. sınıf	9	3,22	1,14		
5., 7., ve 8. sınıf	4	2,85	1,17		
5., 6. ve 8.sınıf	8	4,20	1,11		
8. sınıf	6	2,53	,78		
5. ve 8. sınıf	3	3,07	1,14		
Toplam	176	3,22	1,13		

Tablo 3.24. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Öğretmenin Ders Verdiği Sınıf Düzeyine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 3.24'e göre, Tükenmişlik ortalama puanının öğretmenin ders verdiği sınıf düzeyine göre fark olup olmadığını sınamak için çalıştığı kurumun yerine göre oluşturulan grupların tükenmişlik puan ortalamaları için tek faktörlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuca göre öğretmenin derse verdiği sınıf düzeyi ile tükenmişlik puan ortalamaları arasında en az ikisi arasında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir ( $F(3, 172)=1,487, p>0,05$ ).

		Mesleki tükenmişlik
Çalıştığınız Okulda Ders Verdiğiniz Sınıfların Toplam Mevcudu	r	-0,022
	p	0,774
	N	167

Tablo 3.25. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Ders Verilen Sınıf Mevcudu Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.25'e göre, matematik öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevaplardan elde edilen puanlar ile ders verdiği sınıf mevcudu değişkeni ile arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan  $p > .01$  düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (  $r = -.022$ ;  $p > .01$ ). Böylece matematik öğretmenlerinin ders verdiği sınıf mevcudu ile mesleki tükenmişliğinin birbiri ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan araştırma kullanılan, Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” nin alt boyutları incelememesi nedeniyle bu konuda detaylı bilgiye ulaşılamamıştır. Ancak araştırmanın evreni olan Aksaray il merkezi, ilçeler, kasaba ve köylerindeki ilköğretim okullarındaki sınıf mevcudu ortalamasının 19 öğrenci olması nedeniyle kalabalık olmayan sınıf mevcudunun tükenmişlik üzerinde olumsuz etkisinin olmadığı düşünülmektedir.

Kırılmaz vd. (2003)'nin yaptıkları çalışmada derslerine girilen sınıfların ortalama mevcudunun tükenmişlik düzeylerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz Toplu, 2012:44). Yapılan çalışmada elde edilen veriler sınıf mevcudu ile mesleki tükenmişliğinin birbiri ile ilişkili olmadığı bağlamında literatür ile paralel sonuçlar ortaya çıkarmıştır.



Çalışılan Kurumda Başka Matematik Öğretmeni Çalışıyor mu?		N	$\bar{X}$	SS	t	p
Mesleki tükenmişlik	Evet	128	3,15	1,10	-1,367	0,173
	Hayır	48	3,41	1,21		

Tablo 3.26. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Başka Matematik Öğretmeni Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları

Tablo 3.26'ya göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanların kurumdaki çalışan başka matematik öğretmeni olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (  $t(174)=-1,367$   $p>.05$ ). Kurumda çalışan başka matematik öğretmeni olan öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları (  $\bar{X}=3.15$ ) ile kurumda çalışan başka matematik öğretmeni olmayan çalışan öğretmenlerin (  $\bar{X} = 3.41$ ) puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Böylece kurumda çalışan başka matematik öğretmeni olan ve olmayan matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Bu durumda kurumdaki çalışan başka matematik öğretmeni olma durumunun tükenmişlik ortalama puan üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Mesleki tükenmişlik		
Evet ise kaç kişi	r	-0,068
	p	0,446
	N	128

Tablo 3.27. Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puan Ortalamaları İle Başka Matematik Öğretmenlerinin Sayısı Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Belirmek Amacıyla Yapılan Pearson Moment Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 3.27'ye göre, matematik öğretmenlerinin tükenmişlik ölçeğine verdikleri cevaplardan elde edilen puanlar ile okulda bulunan başka matematik öğretmeni sayısı değişkeni ile arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson

Moment Çarpım Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan  $p > .01$  düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ( $r = -.068$ ;  $p > .01$ ). Böylece matematik öğretmenlerinin okulda bulunan başka matematik öğretmeni sayısı ile mesleki tükenmişliğinin birbiri ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Mesleği Değiştirmek İster misiniz?		N	$\bar{X}$	SS	t	p
Mesleki tükenmişlik	Evet	69	3,73	1,03	<b>5,203</b>	<b>0,000</b>
	Hayır	107	2,89	1,07		

Tablo 3.28. Öğretmenlerin Tükenmişlik Puan Ortalamalarının Mesleği Değiştirme İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin İlişkisiz Örneklem T-Testi Sonuçları

Tablo 3.28'e göre, öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları mesleği değiştirme isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir,  $t(174) = 5,16$   $p < .01$ . Mesleği değiştirmek isteyen öğretmenlerin tükenmişlik ortalama puanları ( $\bar{X} = 3.73$ ), değiştirmek istemeyen öğretmenlere ( $\bar{X} = 2.89$ ) göre daha yüksektir. Bu bulgu tükenmişlik ortalama puanlar ile mesleği değiştirme isteği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Mesleği değiştirme isteğinin tükenmişlik ortalama puanına etki büyüklüğü hesaplandığında  $\eta^2 = .13$ 'dür. Bu durumda mesleği değiştirme isteğinin tükenmişlik ortalama puan üzerinde etkisinin geniş olduğu söylenebilir. Böylece mesleğimi değiştirmek isteyen matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğinin mesleğini değiştirmek istemeyen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Hipotezler	Kabul/Ret
H1: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan kadın ve erkek matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Kabul
H2: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Ret

H3: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan evli ve bekâr matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Ret
H4: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan lisans ve yüksek lisans/doktora mezunu matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Kabul
H5: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan mesleğini isteyerek seçen ve seçmeyen matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Ret
H6: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Kabul
H7: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile mesleğe başlama yaşları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Kabul
H8: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan köyde, kasaba, ilçe merkezi ve ilçe merkezinde görevli matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Ret
H9: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan ikili öğretim ve normal öğretim veren matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Kabul
H10: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan 5, 6, 7 ve 8. Sınıflara ders veren matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Kabul
H11: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile sınıf mevcudu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Kabul
H12: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan kendilerinden başka matematik öğretmeni olan ve olmayan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Kabul
H13: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ile matematik öğretmeni sayısı	Kabul

arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	
H14: Aksaray ilindeki ilköğretim kurumlarında çalışan mesleğini değiştirmek isteyen ve istemeyen matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında farklılık yoktur.	Ret

Tablo 3.29. Hipotez Kabul/Ret Tablosu



#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aksaray ilinde kamu ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okullarında görev yapan matematik öğretmenlerinin tükenmişliklerinin araştırıldığı çalışmada tükenmişliğin bireylerin mesleklerini yapmalarının önünde engel niteliği taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tükenmişlik hakkında yapılan araştırmalarda insanlarla yakından ilişki kurulan mesleklerde çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri, diğer işlerde çalışan bireylere oranla daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Öğretmenlik, hemşirelik, polislik gibi mesleklerde insanlarla yakından kurulan ilişkiler sebebiyle tükenmişlik düzeyinin yüksek olması söz konusudur.

Birey, örgüt, aile ve toplum açısından sonuçları olan tükenmişlik ortaya çıkmadan önce birtakım belirtiler kendisini göstermektedir. Tükenmişlik kapsamında fiziksel-davranışsal-psikolojik olacak şekilde bireysel belirtiler bulunmaktadır. Enerji kaybı ve yüksek tansiyon fiziksel belirtilere, depresyon ve sabırsızlık psikolojik belirtilere, çabuk öfkelenme ve alınganlık gösterme ise davranışsal belirtilere örnek olarak gösterilebilir. İşle ilgili sık hata yapma, devamsızlık ve iş arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar ise tükenmişliğin örgütsel belirtilerini oluşturmaktadır. Ulaşılan sonuçlar tükenmişliğin belirtilerinin stresle yakından ilişkili olduğunu ve çoğunlukla stresin etrafında şekillendiğini göstermektedir.

İş hayatında yaşanan stresle birlikte ortaya çıkan tükenmişlik, insanların başarı düzeyinin düşmesi ve duyarsızlaşma yaşanması gibi sonuçları beraberinde getirmektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre tükenmişlik bireyin kendisi ve iş hayatının yanı sıra aile ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Aile ilişkilerinin bozulması ve aile içi çatışmaların artması gibi sonuçlar, tükenmişliğin toplumsal etkileri olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlik mesleğinin kendisine özgü yapısının yanı sıra çalışma saatleri, iş yükü, görev paylaşımı, çalışma arkadaşları ile ilişkiler gibi faktörlerin etkisiyle tükenmişlik vakalarının gözlemlendiği ifade edilmektedir. Öğretmenlerin kendileriyle ilgili süreçlerin yanı sıra örgütsel gelişmelere dayalı olarak tükenmişlik yaşadıkları çalışmada elde edilen sonuçlardan bir tanesidir. Eğitim sisteminin yetersiz olması ve

velilerle yaşanan anlaşmazlıklar da öğretmenlerin tükenmişliklerini etkileyen bir yapıdadır.

Aksaray ili 2014-2015 öğretim yılında özel ve kamu ilköğretim okullarında görev yapan 216 matematik öğretmenin katıldığı araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin köyde, kasabada, ilçe merkezi ve il merkezinde görev yapma durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre köyde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, diğer öğretmenlere göre daha yüksektir.

Yaş, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklı olmasını sağlayan değişkenler arasında yer almaktadır. Matematik öğretmenlerinin yaşları arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin azaldığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçmeleri ya da istemeden seçmeleri durumunda tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterdiği çalışmada elde edilen sonuçlardan birisidir. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, öğretmenliği istemeden seçen öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre öğretmenliğin isteyerek seçilmesi, tükenmişlik ile karşılaşılma riskini düşürmektedir.

Medeni durum, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini farklılaştıran değişkenlerden bir tanesidir. Yapılan araştırmalar sonrasında bekâr matematik öğretmenlerinin evli matematik öğretmenlerine göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, ikili öğretim ve normal öğretim verme, sınıftaki öğrenci sayısı, okuldaki matematik öğretmeni sayısı gibi değişkenlerle anlamlı farklılık içerecek şekilde ilişkili değildir.

Ulaşılan sonuçlar göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler getirilmektedir:

- Mesleği değiştirme isteğine “evet” cevabını veren ve değiştirmek istediği meslek konusunda tercihini belirlemiş öğretmenlerce en çok istenilen meslek %16 oranıyla mühendisliktir. Mühendislik mesleğinin en çok yüzdeye sahip olması matematik öğretmenlerinin kendi akademik alanlarına en yakın sayısal bölümlere ve maddi

getirisi daha yüksek olduğu düşünölen alanlara meylettigini iddiasını ortaya çıkarmaktadır. Yapılan araştırma kullanılan Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tökenmişlik Ölçeği (TÖ)” nin Türkçe uyarlaması sonucu tek boyutlu çıktığı için alt boyutlarına ilişkin bir bilgi ve puanlama bulunmamaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasının nedenleri hakkında bilgiye ulaşılammıştır. Araştırmacılara bu iddiayı alt boyutları ile ölçen bir araştırma yapmaları önerilmektedir.

- Bunun yanı sıra Matematik öğretmenliği ile maddi getirisi ve çalışma şartları hemen hemen aynı olmasına rağmen PDR öğretmenliğinin seçilme sıklığının fazla olması görece daha rahat olduğu düşünölen koşullarda çalışılması isteğinden kaynaklandığı düşünölmektedir. Yapılan araştırma kullanılan ölçeğin sonucu tek boyutlu çıktığı için alt boyutlarına ilişkin bir bilgi ve puanlama bulunmamaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasının nedenleri hakkında bilgiye ulaşılammıştır. Araştırmacılara bu iddiayı alt boyutları ile ölçen bir araştırma yapmaları önerilmektedir.
- Öğretmenlerin yaklaşık %87’si araştırmanın başlangıcında mesleği isteyerek seçtiği söylerken daha sonraki araştırma bulgularında %61’i mesleğini değiştirmek istemediğini yani mesleğinden memnun olduğunu söylemektedir. Mesleğe aidiyet duygusunda %26’lık bir azalma söz konusudur. Bu durum öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra meslek hakkında olumsuz yönde fikirlerinin değiştirdiğini göstermektedir. Yapılan araştırma kullanılan ölçeğin sonucu tek boyutlu çıktığı için alt boyutlarına ilişkin bir bilgi ve puanlama bulunmamaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasının nedenleri hakkında bilgiye ulaşılammıştır. Araştırmacılara bu iddiayı alt boyutları ile ölçen bir araştırma yapmaları önerilmektedir.
- Yapılan araştırma kullanılan Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tökenmişlik Ölçeği (TÖ)” nin alt boyutları incelememesi nedeniyle bu konuda detaylı bilgiye ulaşılammamakla birlikte köylerde çalışan matematik öğretmenlerinin tökenmişlik ortalama puanının yüksek çıkması köydeki sosyal imkânların kısıtlı



olmasından, beklentilerin yeteri düzeyde karşılanamamasından vb. nedenlerden de kaynaklanabileceği düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Araştırmacılara bu iddiayı alt boyutları ile ölçen bir araştırma yapmaları önerilmektedir.

- Düşünüldüğünün tam aksine hiç evlenmemiş, boşanmış, evli olmalarına karşın çocuksuz ve evli – çocuklu olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan araştırma kapsamında; hiç evlenmemiş, boşanmış ve evli olmalarına karşın çocuksuz olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, evli – çocuklu çalışanların tükenmişlik düzeylerinden çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırma kullanılan ölçeğin sonucu tek boyutlu çıktığı için alt boyutlarına ilişkin bir bilgi ve puanlama bulunmamaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasının nedenleri hakkında bilgiye ulaşılamamıştır. Araştırmacılara bu iddiayı alt boyutları ile ölçen bir araştırma yapmaları önerilmektedir.
- Ders verilen sınıfların mevcudunun kalabalık olması sonucunda öğretmenlere ait tükenmişlik ortalama puanının yüksek çıkacağı düşünülmekte iken araştırmanın evreninde düşünüldüğünün tam aksine sınıf mevcudu ile tükenmişlik durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Evrende sınıf mevcutlarının hemen hemen her yerde düşük sayıda olması bu durumun nedeni olarak düşünülmektedir. Araştırmacılara kalabalık mevcutlu sınıflar ile düşük mevcutlu sınıfların aynı örnekleme içerisinde yer aldığı araştırma yapmaları önerilmektedir.
- Öğretmenlere strese karşı nasıl hareket edileceği konusunda eğitim verilmelidir.
- Öğretmenlerin akılcı duygusal terapilerden faydalanılması önerilir.
- Öğretmenlerin rutinin dışına çıkmasına izin verilmelidir.
- Öğretmenlere iş dışında hobiler edinilmesi önerilmektedir.
- Örgütler öğretmenlerin istek ve beklentilerini karşılamaya özen göstermelidir.

- Öğretmenlerin ücretlerinde iyileşme yapılması önerilmektedir.
- Öğretmenlere karşı hoşgörülü bir şekilde yaklaşılmalıdır.
- Araştırmacılara daha fazla katılımcının yer aldığı ve farklı branşlardan öğretmenlerin bulunduğu bir şekilde uygulama yapmaları önerilmektedir.



## KAYNAKLAR

- Ağraş, S., ve Emre, G. E. N. Ç. (2018). “Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Sendromu İlişkileri: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 35-55.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2012). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*, Ankara: Nobel.
- Almer, E. D. ve Kaplan, S. E. (2002). “The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting”, *Behavioral Research in Accounting Journal*, 14,1 – 33.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). “Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama”, *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.
- Asadi, J.A., Khalaf, S., Waaly, A.A., Abed, A. ve Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq, *East Mediterranean Health Journal*, 24 (3), 262-268.
- Aslan, D., Kiper, N., Karaağaoğlu, E., Topal, F., Güdük, M. ve Cengiz, Ö. S. (2005). *Türkiye’de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Türkiye Tabip Odaları Birliği.
- Bakan, H. ve Tombak, N. (2014). “İdari personelin tükenmişlik düzeylerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (35), 681-695.
- Başkaya, Y. (2018). *Türkiye’deki Ebelerin Mesleki Aidiyeti Ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi*, Doktora Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). “Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(58), 191-216.
- Beşyaprak, S. (2012). *Personel güçlendirmenin tükenmişlik sendromu üzerine etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Borritz, M. R. R., Bjorner, J. B., Villadsen, E., Mikkelsen, O. A. ve Kristensen, T. S. (2006). "Burnout among employees in human service work: Design and baseline findings of the PUMA study", *Scandinavian Journal of Public Health Journal*, 34,49 – 58.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95 – 108.
- Buick, I. ve Thomas, M. (2001). "Why do middle managers in hotels burn out?" *International Journal of Contemporary Hospitality Management Journal*, 13(6), 304 – 309.
- Burke, R. J. ve Greenglass, E. R. (2001). "Hospital restructuring, work – family conflict and psychological burnout among nursing staff", *Psychology and Health Journal*, 16,583 – 594.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). "Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi". *Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanteri'nin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması, *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Editörler: Bayraktar, R. ve Dağ, İ., Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Çankaya, İ., Başar, M., Koçoğlu, E. ve Demirkol, A. (2012). "Meslek öncesi dönemde tükenmişliğe ilişkin öğretmen adaylarının görüşleri". *Turkish Studies*, 7(3), 751-758.
- Çapri, B. (2006). "Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), Haziran Dönemi, 62 – 77.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması*.Yayımlanmamış Doktora Tezi, T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dağlı, A. ve Gündüz, H. (2008). "Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri". *Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 12-25.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Yayıncılık.

- Deliorman, R. B., Taştan – Boz, İ., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: “Kopenhag Tükenmişlik Envanteri”nin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması”, *İstanbul Üniversitesi Yönetim Dergisi*, 63, 77 – 98.
- Deliorman, R. B., Yıldız, S., Taştan – Boz, İ. ve İ Yiğit, İ. (2008). “Akademik personelin tükenmişlik düzeyi: Marmara Üniversitesi örneği”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 465 – 497.
- Diri, M.S. ve Kıral, E. (2016). “Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 125-149.
- Durak, H.Y. ve Seferoğlu, S.S. (2017). “Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 759-788.
- Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S. (1995). “Marmara Üniversitesi’ne bağlı fakülteelerde görev yapan yönetici ve öğretim elemanlarının meslekten yılgınlıklarında kişilik özelliklerinin rolü”, *Öneri Dergisi*, 2(11), 51 – 63.
- Ergin, C. (1992). “Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ nin uyarlanması”, *Türk Psikologlar Derneği Dergisi*, 55, 143 – 154.
- Ersoy, F., Yıldırım, R. C. ve Edirne, T. (2001). Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, Erişim adresi: <http://www.ttb.org.tr/STED/sted0201/1.html> Erişim 12,2018
- Evers, W.J.G. (2004). Burnout among teachers, *School Psychology International Copyright*, 25 (2), 131-148.
- Ganiyusufoğlu, A. (2011). *Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve Selçuk Üniversitesi örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). “Zihinsel engelli öğrencilerin eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-10.
- Glicken, M. D. ve Janka, K. (1982). Executives under fire: The Burnout Syndrome, *California Management Review*, 24(3), Spring, 67 – 73.
- Gönüldaş, H. (2017). *Özel eğitim öğretmen adaylarının ve öğretmenlerinin öz yeterlilik algıları ile kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Gülseren, Ş., Karaduman, E., ve Kültür, S. (2000). “Hemşire ve teknisyenlerde tükenmişlik sendromu ve depresif belirti düzeyi”. *Kriz Dergisi*, 8(1).
- Güneşer, A. B. (2007). *The effect of person – organization fit on organizational commitment and work engagement: The role of personsupervisor fit*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güven, Ö.Z. ve Sezici, E. (2016). “Otel işletmelerinde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik modeline göre incelenmesi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 111-132.
- Işıkhan, V. (2016). Çalışanlarda tükenmişlik sendromu, TÜSAD Eğitim Kitapları, 366-390.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnce, N.B. ve Şahin, A.E. (2015). “Maslach Tükenmişlik envanteri eğitimci formunu Türkçeye uyarlama çalışması”, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2), 385-399.
- Kaçmaz, N. (2005). “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68,29 – 32.
- Karakuş, S. (2017). *Özel eğitim öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık ile mesleki sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Nobel Yayınları, İstanbul
- Kelgökmen, A.H., Uzunöz, F.S. ve Demirhan, G. (2016). “Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin saptanması ve karşılaştırılması”. *Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 1503-1516.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K. B. (2005). “The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assesment of burnout”, *Work Stress Journal*, 19(3), 192 – 207.
- Kumar, S. (2018). “Preventing and managing burnout”. *Journal of Scientific & Technical Research*, 2(1),2404-2407.

- Kutlu, L. (2011). "Tükenmişlik ve Başa Çıkma Yöntemleri", *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Dergisi*, 31,1 – 5.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1999). 19. "Teacher Burnout: A Research Agenda. *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*.
- Önal, M. (2010). *Eğitim işgörenlerinin duygusal zekâları ile mesleki Tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öncel, L. (2007). *Öğretmenlerin işleriyle bütünleşme düzeylerinin performansları ve iş yerlerinden ayrılma niyetleriyle ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, A. K., Kılıç, E., Özdemir, D., Öztürk, M. ve Sümer, H. (2003). "Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi akademik personelinde Tükenmişlik Ölçeği'nin üç yıllık arayla değerlendirilmesi", *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 6(1), 14 – 18.
- Özer, R. (1998). "Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon*.
- Özgül, F. ve Atan, T. (2016). "Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi". *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 1002-1016.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Paula, B. ve Antonino, C. (2011). "Teachers burnout: a comparison between lay and consecrate teachers", *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), 577-584.



- Polat, G., Topuzoğlu, A., Gurbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, H., Emirikçi, S. ve Kayış, L. (2009). "Bilecik ili Bozüyük ilçesi lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu". *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(3), 217-222.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler: Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Tınaz, Z. D. (2007). "Tükenmişlik sendromu ve demografik özelliklerin tükenmişlik üzerine etkisi: Tokat Orta Öğretim Kurumları'nda bir analiz", *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7, Aralık Dönemi, 1 – 22.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa.
- Sağır, M., Ercan, O., Duman, A. ve Bilen, K. (2014). "Matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 277-294.
- Sağlam – Arı, G. ve Çına – Bal, E. (2008). "Tükenmişlik kavramı: Bireyler ve örgütler açısından önemi", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131 – 148.
- Sak, R., Şahin Sak, İ.T. ve Nas, E. (2017). "Okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilköğretim kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin karşılaştırılması". *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 404-433.
- Seferoğlu, S.S., Yıldız, H. ve Avcı Yücel, Ü. (2014). "Öğretmenlerde tükenmişlik", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39 (174), 348-364.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A.Ç. (2012). "İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki". *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 103-127.
- Soysal, A. (2011). "İş yaşamında tükenmişlik". *Çimento-İşveren Dergisi*, Kasım, 14-26.
- Suran, B. G., & Sheridan, E. P. (1985). "Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives". *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741-752.

- Sürgevil, O. (2006). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri. Nobel Yayın.
- Sweeney, J. T. ve Summers, S. L. (2002). "The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout", *Behavioral Research in Accounting*, 14,223 – 245.
- Şahin, F. ve Şahin, D. (2012). "Engelli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi". *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1(2), 275-294.
- Şanlı, Ö. ve Tan, Ç. (2017). "Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 131-142.
- Taormina, R. J. ve Law, C. M. (2000). "Approaches to preventing burnout: The effects of personal stress management and organizational socialization", *Journal of Nursing Management*, 8, 89 – 99.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). "Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyo – demografik özelliklerle olan ilişkisi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7,100 – 108.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). "Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi yönelik bir araştırma". *Kamu-İş Dergisi*, 9(3), 31-52.
- Torun, A. (1997). Stres ve tükenmişlik. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Editör: Tevrüz, S., İstanbul: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği.
- Turgut, N., Karacalar, S., Polat, C., Kıran, Ö., Gültop, F., Türkmen Kalyon, S., Sinoğlu, B., Zincirci, M. ve Kaya, E. (2016). "Uzmanlık eğitiminde doktorlarda Tükenmişlik sendromu", *Türk Anesteziyoloji ve Reanimasyon Derneği*, 44, 258-264.
- Tümkiye, S. (2006). "Faculty burnout in relation to work environment and humor as a coping strategy", *Educational Sciences: Theory & Practice Journal*, 6(3), 911 – 921.
- Yavuz, M. ve Akca, M. (2018). "Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (2), 827-846.
- Yıldırım, M. H. ve İçerli, L. (2010). "Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçekleri'nin karşılaştırmalı analizi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123 – 132.

Yılmaz Toplu, N. (2012). *Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Yılmaz, N. ve Erkal, S. (2017). “Hastane çalışanlarının iş doyum ve tükenmişlik durumlarının aile yaşamına etkisi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (48), 405-421.

Yılmaz, S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). “Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 135-157.

Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Nobel.

## **EKLER**

## EK-1. Kişisel Bilgi Formu

### Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma Aksaray İlinde kamuya bağlı veya özel okullarda görev yapan İlköğretim Matematik Öğretmenlerinin meslekleri ile ilgili birtakım duygularını ölçmeyi amaçlamaktadır. Lütfen **Kişisel Bilgi Formu ve Tükenmişlik Ölçeklerinde** yer alan her maddeyi dikkatli okuyarak bu maddeleri yanıtlayınız. Sizlerin samimi görüşleri bu araştırmanın amacına ulaşmasına daha çok katkı sunacaktır. Araştırmaya verdiğiniz destekten ötürü teşekkür ederim.

Sedat YEĞEN

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü  
Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi  
Matematik Öğretmeni

Kişisel Bilgi Formu	
<b>Cinsiyet:</b> Kız:..... Erkek:.....	
<b>Yaş:</b>	
<b>Medeni Durum:</b> Evli:..... Bekar:.....	
<b>Eğitim Düzeyi:</b> Lisans:..... Yüksek Lisans:..... Doktora:.....	
<b>Mesleği Seçme Hali:</b> İsteyerek:..... İstemeyerek:.....	
<b>Meslekteki Çalışma Yılıınız:</b>	
<b>Mesleğe Başlama Yaşınız:.....</b>	
<b>Çalışılan Kurumun Türü:</b> Devlet:..... Özel:.....	
<b>Çalışılan Kurumun Yeri:</b> Köy:..... Kasaba:..... İlçe Merkezi:..... İl Merkezi:.....	
<b>Çalışılan Okulun Öğretim Şekli:</b> İkili Öğretim (Yarım Gün):..... Normal (Tam Gün):.....	
<b>Şu An Çalıştığınız Okuldaki Çalışma Yılıınız:.....</b>	
<b>Çalıştığınız Okulda Ders Verdiğiniz Sınıfların Düzeyi:(Derse girilen birden fazla sınıf düzeyi varsa her biri için işaretleme yapınız.)</b> 5. sınıf:..... 6. Sınıf:..... 7.sınıf:..... 8. Sınıf:	
<b>Çalıştığınız Okulda Ders Verdiğiniz Sınıfların Toplam Mevcudu: .....</b>	
<b>Çalışılan Kurumda Başka Matematik Öğretmeni Çalışıyor mu?</b> Evet:..... Hayır:.....	
<b>Evet ise kaç kişi:.....</b>	
<b>Mesleği Değiştirmek İster misiniz?</b> Evet:..... Hayır:.....	
<b>Evet ise İstenen Meslek:.....</b>	

## EK-2. Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu (TÖ-KF)

### Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu (TÖ-KF)

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. **İş ortamınız ve mesleğinizle ilgili** aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazınız.

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sıksık	Çoğunlukla	Her Zaman

#### ÖRNEK: 5\_1- Yorgun

\_\_\_ 1- Yorgun

\_\_\_ 2- .....

\_\_\_ 3- .....

\_\_\_ 4- .....

\_\_\_ 5- .....

\_\_\_ 6- .....

\_\_\_ 7- .....

\_\_\_ 8- Güvensiz

\_\_\_ 9- .....

\_\_\_ 10- .....

#### **PUAN HESAPLAMA:**

Puanınızı hesaplamak için 10 maddeye verdiğiniz puanları toplayıp 10 sayısına bölünüz. Çıkan sonuç sizin mesleki tükenmişlik puanınızdır.

Çapri (2006) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)”nin bu araştırmada sadece yukarıdaki tabloda yer alan maddelerinin açıklanmasına izin verilmiştir.



## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler:**

Soyadı, adı : YEĞEN, Sedat  
Uyruğu : T.C.  
Doğum tarihi ve yeri : 26.06.1982/Ortaköy  
Medeni hali : Evli  
Telefon : 05057473375  
e-mail : sedatyegen@hotmail.com



### **Eğitim Durumu :**

2019 – ..... **Kırıkkale Üniversitesi(Kırıkkale)**  
Hukuk Lisans Eğitimi  
2018 – 2019 **Hacı Bayram Veli Üniversitesi(Ankara)**  
Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Eğitimi  
2015 – 2017 **Eskisehir Anadolu Üniversitesi**  
Hukuk Bölümü Adalet Programı Ön lisans Eğitimi  
2014 -2018 **Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü(Ankara)**  
Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Eğitimi  
1999 – 2003 **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi (Malatya)**  
İlköğretim Matematik Öğretmenliği Lisans Eğitimi  
1996 – 1998 **Ortaköy Lisesi (Aksaray)**  
Lise

### **İş Denevimi:**

Başlama Tarihi	Ayrılış Tarihi	İl	İlçe	Kurum	Atama Çeşidi	Yer Değiştirme Çeşidi
08/09/2003	31/07/2005	AKSARAY	ORTAKÖY	Sarıkaraman Yunus Emre İlköğretim Okulu	İlk Atama	
31/07/2005	31/07/2006					Aylıksız İzin Askerlik(Yurtiçi)
01/08/2006	08/08/2008	AKSARAY	ORTAKÖY	Sarıkaraman Yunus Emre İlköğretim Okulu		Aylıksız İzin Dönüşü(Askerlik(Yurtiçi))
08/08/2008	15/06/2012	AKSARAY	ORTAKÖY	İstiklâl İlköğretim Okulu		İsteğe Bağlı
15/06/2012	25/07/2013	AKSARAY	ORTAKÖY	İstiklâl İlkokulu		6287 Sayılı Kanun Gereği Yer Değiştirme
25/07/2013		AKSARAY	ORTAKÖY	Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu		İsteğe Bağlı



### **Yabancı Dil:**

İngilizce (Orta Seviye)

### **Kongre, Kurslar ve Seminerler:**

- **08/10 Haziran 2015**

II. INTERNATIONAL EURASIAN EDUCATIONAL RESEARCH CONGRESS (HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ)' te bildiri sunumu

- 

<b>Faaliyet Adı</b>	<b>Başlangıç Tarihi</b>	<b>Bitiş Tarihi</b>	<b>İlgili Birim</b>	<b>Faaliyet Türü</b>
4.01.01.02.028 - Fatih Projesi Etkileşimli Sınıf Yönetimi Kursu	23/05/2016	03/06/2016	Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü	Kurs
İTEC Öğrenme Aktiviteleri Eğitim Kursu	09/09/2014	12/09/2014	Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs
2.02.08.11.001 - Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kursu	04/12/2016	04/12/2016	Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs
Özel Öğretim Yöntem ve Teknikleri (Matematik) Semineri	11/08/2014	15/08/2014	Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü	Seminer
Program Tanıtım Semineri	07/10/2006	15/10/2006	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Proje Hazırlama Semineri	27/10/2007	28/10/2007	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Özel Eğitim Semineri	05/04/2008	13/04/2008	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Okullarda İlk Yardım ve İlk Müdahale Semineri	14/02/2009	21/02/2009	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Topyekûn Savunma Sivil Hizmetleri Eğitim Semineri	14/03/2009	15/03/2009	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Okul Sağlığı Semineri	25/04/2009	26/04/2009	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Ekolojik Okuryazarlık Semineri 9. grup	28/12/2013	29/12/2013	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Ölçme ve Değerlendirme Farkındalık Semineri-22	10/02/2014	14/02/2014	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Fatih Projesi Bilişim Teknolojilerinin ve İnternetin Bilinçli, Güvenli Kullanımı Semineri	13/04/2014	13/04/2014	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer
Öğretmenlerimizle 2023 e Projesi Semineri	06/10/2018	13/10/2018	Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer





[hacibayram.edu.tr/le](http://hacibayram.edu.tr/le)