

**MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

ATILLA ERKUL

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI DALINDA
YÜKSEK LİSANS DERECEŚİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR
YERİNE GETİRİLMİŐTİR**

HAZİRAN 2014

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı



Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.



Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU
Program Koordinatörü

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşünçemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.



Yrd. Doç. Dr. Gülay DALGIÇY.
Tez Danışmanı

Komite Üyeleri

Yrd. Doç. Dr. Sinem VATANARTIRAN Jüri Başkanı



Yrd. Doç. Dr. Gülay DALGIÇY. Tez Danışmanı



Yrd. Doç. Dr. Burçak Çağla GARİPAĞAOĞLU Üye



Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Ad Soyad : Atilla ERKUL

İmza : 

ÖZ

MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ

Erkul, Atilla

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. Gülay DALGIÇ

Haziran 2014, 80 sayfa

Bu araştırmada meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri tükenmişlik alt boyutlarında; branş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmemelerine gibi değişkenlere göre incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini 2011–2012 eğitim-öğretim döneminde İstanbul ili Şişli İlçesinde Meslek liselerinde görev yapan 542 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise bu okullardan araştırmaya gönüllü olarak katılan 215 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek üzere, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizinde, aritmetik ortalama, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Bulgulara bakıldığında Mesleki tükenmişliğin alt boyutları karşılaştırıldığında en fazla tükenmişlik “Duygusal Tükenme” alt boyutunda görülmektedir. Bu boyutu sırası ile “Kişisel başarısızlık” ve “Duyarsızlaşma” boyutları takip etmektedir.

Araştırmada cinsiyet ve branş değişkenlerine göre, genel tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken; duygusal tükenme boyutunda anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, Kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir.

Araştırmada mesleğini istemeden seçen օđretmenlerin mesleği isteyerek seğenlere gօre daha fazla duygusal tօkenme, duyarsızlaşma ve genel tօkenmiřlik yaşadığı saptanmıştır.

օđretmenlerin tօkenmiřlik dօzeyleri tօkenmiřlik alt boyutlarında medeni durum, eğitim dօzeyi ve kıdem değişkenlerine gօre anlamlı dօzeyde farklılık gօstermemektedir.

Araştırma bulgularının başta eğitimde politika belirleyiciler olmak օzere Mesleki Eğitim Kurumu yօnetici ve օđretmenlerine ve bu konuda yapılacak gelecekteki daha kapsamlı ęalıřmalara ışık tutacağına inanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Tօkenmiřlik, Duygusal Tօkenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık, օđretmen, Meslek Lisesi

ABSTRACT

THE VOCATIONAL BURNOUT LEVELS OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS.

Erkul, Atilla

The Institute of Educational Sciences

The Department of Educational Administration and Inspection

Thesis Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Gülay DALGIÇ

June 2014, 80 pages

In this study, the burnout level of vocational high school teachers have been examined according to various variables such as teaching subject, seniority, education, gender, marital status and their willingness in choosing teaching occupation.

The sampling group is formed by 215 volunteers from vocational high schools in Istanbul Sisli in the 2011-2012 academic year. The Maslach Burnout Inventory and Personal Information Form was employed to the industrial vocational high school teachers. During the statistical analysis of the obtained data, arithmetic mean, t-test and single direction variance analysis (ANOVA) have been applied.

Findings of the study demonstrate that comparing the sub-dimensions of the vocational burnout, highest amount is seen on "Emotional Burnout" sub-dimension. This dimension is followed by "Personal Failure" and "Desensitization" sub-dimensions.

The study shows significant relations between gender and teaching field in "Emotional Burnout" sub-dimension. The analysis reveal that female teachers experience more emotional burnout than male teachers and teachers teaching culture courses are inclined to have more emotional burnout than teachers teaching vocational courses.

There is a significant difference between burnout levels of the teachers and their willingness of choosing the occupation. The teachers who did not willingly choose the occupation are intended to have higher burnout levels. The study shows no significant relation between burnout levels of the teachers and their marital status, education level, teaching subject and seniority.

It is supposed that the findings of the study will shed light to school administrators and teachers in regarding the precautions they need to take to prevent and diminish teacher burnout in Vocational high schools.

Keywords: Burnout, Emotional Burnout, Sensitization, Personal Failure, Teacher

TEŐEKKÖR

Bu alıőma ile Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın tamamlanmasında birçok kişinin katkısı olmuőtur. Araştırma boyunca değerli fikirleri ve desteği ile beni çalışmaya ve araştırmaya teşvik eden Yrd. Doç. Dr. Muharrem KÖKLÜ, Yrd. Doç. Dr. Gülay DALGIÇ'a ve bu günlere gelmemde önemli rol üstlenen aileme, sevgisini, desteğini ve yardımlarını her zaman hissettiren Seda Özge VIDİNLİÖĞLU'na teőekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLOLAR LİSTESİ.....	xii
1 Bölüm: Giriş.....	1
1.1 Problemin Tanımı.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	3
1.3 Araştırmanın Önemi.....	3
1.4 Sayıtlar.....	3
1.5 Sınırlılıklar.....	4
2. Bölüm: Alan Yazın Tarama.....	5
2.1 Tükenmişlik Kavramı.....	5
2.1.1 Tükenmişlik Kuramları.....	6
2.1.1.1 Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	6
2.1.1.1.1 Duygusal Tükenme.....	7
2.1.1.1.2 Duyarsızlaşma.....	7
2.1.1.1.3 Kişisel Başarı.....	7
2.1.1.2 Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli.....	7
2.1.1.3 Meier'in Tükenmişlik Modeli.....	8
2.1.1.4 Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	9
2.1.1.4.1 İdealistik Coşku.....	9
2.1.1.4.2 Durgunluk.....	10
2.1.1.4.3 Engellenme.....	10
2.1.1.4.4 Duygusuzlaşma.....	10
2.1.1.5 Cherniss modeli.....	10
2.1.1.6 Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli.....	11
2.1.1.7 Pines'in Tükenmişlik Modeli.....	11
2.1.2 Tükenmişlik Nedenleri.....	11
2.1.2.1 Kişisel Nedenler.....	12
2.1.2.1.1 Cinsiyet.....	12
2.1.2.1.2 Yaş.....	12

2.1.2.1.3 Medeni Durum.....	12
2.1.2.1.4 Eğitim Durumu.....	12
2.1.2.1.5 Mesleki Kıdem.....	13
2.1.2.2 Örgütsel nedenler.....	13
2.1.2.2.1 İş Yükü.....	13
2.1.2.2.2 İşini Yaparken Söz Sahibi Olma.....	13
2.1.2.2.3 Yetersiz Ödüllendirme.....	14
2.1.2.2.4 İş Ortamının Özellikleri.....	14
2.1.2.2.5 Örgütle İlgili Karara Katılmama.....	14
2.1.3 Tükenmişlik Belirtileri.....	14
2.1.3.1 Fiziksel Tükenmişlik Belirtileri.....	14
2.1.3.2 Psikolojik ve Ruhsal Tükenmişlik Belirtileri.....	15
2.1.3.3 Davranışsal Tükenmişlik Belirtileri.....	16
2.1.4 Tükenmişliğin Sonuçları.....	16
2.1.4.1 Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları.....	16
2.1.4.2 Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları.....	17
2.1.5 Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri.....	18
2.1.5.1 Bireysel Yöntemler.....	18
2.1.5.2 Örgütsel Mücadele Yöntemleri.....	19
2.1.5.2.1 İşe Uyum ve Hizmet İçi Eğitim.....	20
2.1.5.2.2 Eğitim ve Yükselme.....	20
2.1.5.2.3 İş Monotonluğunu Önleme.....	21
2.1.5.2.4 Değişme.....	21
2.1.5.2.5 Karara Katılma.....	21
2.1.5.2.6 Yetki Devri ve Ast Üst İlişkileri.....	21
2.1.5.2.7 Çatışma Çözümlemesi ve Çatışma Yönetimi.....	22
3. Bölüm: Yöntem.....	23
3.1 Araştırma Modeli.....	23
3.2 Araştırmanın Evren Örnekleme.....	24
3.3 Veri Toplama Araçları.....	24
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu.....	25
3.3.2 Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	25
3.3.2.1 Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması.....	26
3.3.2.2 Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenirliliği.....	26
3.3.2.3 Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği.....	27
3.4 Verilerin Analizi.....	28
4. Bölüm: Bulgular.....	30
4.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	30

4.2 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	31
4.3 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi.....	33
4.3.1 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet İle İlişkisi.....	33
4.3.2 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Medeni İle İlişkisi.....	34
4.3.3 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem İle İlişkisi.....	35
4.3.4 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumları İle İlişkisi.....	37
4.3.5 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Branş İle İlişkisi.....	38
4.4 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu İle İlişkisi.....	39
5. Bölüm: Tartışma ve Sonuç.....	41
5.1 Tartışma.....	41
5.2 Sonuçlar.....	46
5.3 Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler.....	46
KAYNAKÇA.....	48
EKLER.....	55
A. Kişisel Bilgi Formu.....	55
B. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	56
C. Özgeçmiş.....	57
D. İngilizce Özet.....	58

TABLULAR LİSTESİ

TABLULAR

Tablo 3.1 Araştırmanın Yapıldığı Okullarda Görev Yapan Öğretmen Sayıları.....	24
Tablo 3.2 Beşli Derecelendirme Sistemi Puanlarına Karşılık Gelen Yorum Tablosu.....	26
Tablo 4.1 Demografik Özelliklere İlişki Dağılımlar.....	30
Tablo 4.2 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerin Aritmetik Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	32
Tablo 4.3 Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	33
Tablo 4.4 Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Medeni Durum Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	34
Tablo 4.5 Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Mesleki Kıdem Değişkeni Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi Sonuçları.....	36
Tablo 4.6 Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Öğrenim Durumu Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	37
Tablo 4.7 Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Branş Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	38
Tablo 4.8 Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	40

1. Bölüm: Giriş

Bu bölümde araştırmaya yönelik problem durumu, araştırmanın amacı, alt problemleri, önemi, sayıtlıları ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1 Problemin Tanımı

Sanayileşme; bilim ve teknoloji alanındaki gelişmelerin toplumların ekonomik, politik ve kültürel yapılarında hızlı ve çok boyutlu değişme süreci içerisine girmelerini sağlamakta, sosyal yaşamı ve çalışma hayatını derinden etkilemektedir.

İnsanlar günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte ve iş ile ilgili faaliyetlerini planlayarak geçirirler. İş hayatındaki bireylerin stres yaşamaları ise kaçınılmazdır. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, kişiler arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamlarında rekabetin ön plânda olması, bireylerin kendini kanıtlama savaşı, beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi koşullar da çalışanların ruh sağlığının olumsuz olarak etkilenmesine ve stres yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşanan iş stresi, bireylerin özel hayatlarındaki zorluklar ve sorunlarla bir araya geldiğinde hem bireysel hem örgütsel anlamda ciddi problemler oluşturmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Bu durum insanların, kişisel, sosyal ve mesleki açıdan birçok problem durumuyla özellikle de çağımızın önemli fenomenlerinden biri olan tükenmişlikle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Tolunay, 2010).

Tükenmişlik, insanlarla iletişim içerisinde olan meslek çalışanlarında görülen, meslek çalışanın yaşadığı stresle başa çıkamama sonucunda fizyolojik ve duygusal alanlarda tükenme hissiyle kendini ortaya koyan bir durumdur. Tükenmişliğin mesleki bir tehlike olarak ilk klinik tanımlamalarından biri, 1974 yılında, bir psikiyatrist olan Freudenberger tarafından yapılmıştır. Freudenberger, sağlık merkezinde çalışan işgörenlerin işlerine karşı tutkularını ve motivasyonlarını kaybettiklerini gözlemlemiş ve tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Sılığ, 2003, s. 10). Yapılan işin niteliği, stresle karşı

karşıya kalmayı belirleyen önemli bir etkidir. Çeşitli meslek gruplarına sahip işgörenler, örgütsel yapıları ve çalışma koşulları sebebiyle yüksek düzeyde stres yaşamaktadır. Eğitim çalışanlarının genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir. Işıkhan (2004) öğretmenlik mesleğini, eğitim ortamında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar sebebiyle, bireylerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek olarak yorumlamıştır. Öğretmenlerin genel olarak diğer meslek çalışanlarına göre daha fazla stres yaşama nedenleri; eğitim öğretim hizmetlerinde öğrenci-öğretmen, okul aile çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar ve yetersiz fiziki koşullar, fazla bürokratik iş, düşük ücret, terfi etme güçlükleri, toplumun eleştirileri, sosyal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları, ödüllendirme ve kurumlarda karar sürecine katılımın yetersiz olması gibi sorunlar mevcuttur (Çokluk, 1999). Öğretmenlerin stresli bir meslek sahibi olmaları sadece bu sebeplerle sınırlı değildir. Bunların yanı sıra öğretmenlerden gerçekleştirmeleri istenen çeşitli beklentiler vardır. Günümüzde öğretmenlerden beklenen, bireyleri, sürekli ve hızlı bir şekilde değişim gösteren teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleri ile uğraşmalarıdır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Ayrıca öğretmenin sahip olduğu sorumluluklar arasında nitelikli okul-aile işbirliğini sağlamak ve aileleri, çocuklarının eğitim-öğretimi ile ilgili olarak yönlendirmek de yer almaktadır. Öğretmen eğitim-öğretim görevlerini yürütürken yöneticileri, meslektaşları, öğrencileri, velileri, okul personeli ve çevresi ile olumlu ilişkiler içinde olmalıdır. İş yaşamında bu derece çok yönlü ilişkiler kuracak olan öğretmen sürekli olarak insanlarla yüz yüze çalışmak durumundadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

Bu bağlamda, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen etmenlerin çeşitlenmesi bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu çalışmada meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirleyip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, mesleğini isteyerek seçip seçmemesi, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve branş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Meslek Lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. Meslek Lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri (a) cinsiyet, (b) medeni durum, (c) kıdem, (d) öğrenim durumu, (e) branş gibi çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Meslek Lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçip seçmemesine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Öğretmenin mesleki tükenmişliği yaşamasının, öğretmenin kişisel sağlığı ve öğrenciye sunulan hizmetlerin dağıtımını gibi eğitim süreci üzerinde olumsuz ve zayıflatıcı bir etkisi vardır. Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetinin nitelik ve niceliğinde bozulma olurken, öğrencilerin ruhsal sağlıkları da olumsuz şekilde etkilenecektir.

Mesleki tükenmişlik ile ilgili birçok araştırma yapılmasına rağmen meslek dersi öğretmenler ile genel kültür dersi öğretmenlerini karşılaştıracak çalışmaların az olması bu çalışmayı önemli kılmaktadır.

Bu çalışmanın uygulayıcılara ve politika yapıcılara yol göstereceğine, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini azaltmaya yönelik adım atmalarına katkı sağlanması beklenmektedir.

1.4 Sayıtlar

Araştırma aşağıdaki sayıtlar göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir:

1. Öğretmenlerin görüşleri gerçek görüşleridir.
2. Öğretmenlerin görüşleri var olan durumu yansıtmaktadır.
3. Araştırmada kullanılan ölçekler veri toplama için yeterlidir.

1.5 Sınırlılıklar

1. Araştırma 2011–2012 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Şişli ilçesine bağlı resmi Meslek Liselerinde görevli öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Stajyer ve ücretli öğretmenler araştırma kapsamına alınmamıştır.

2. Bölüm: Alan Yazın Tarama

Bu bölümde; tükenmişlik kavramının tanımı, kuramları, nedenleri, belirtileri, sonuçları ve tükenmişlikle mücadele yöntemlerini aktaran kavramsal çerçeveye yer verilmiştir.

2.1 Tükenmişlik Kavramı

Günümüz insanı, yaşamın her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir dünyayla karşı karşıyadır. Bu zorlamalar bireyin dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilmekte ve bireyi çaresiz, savunmasız, güçsüz bırakabilmektedir. Tükenmişlik, fiziksel hastalıklarla karakterize olan, işe ilişkin stresin kronik bir periyodundan sonra, ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu olarak kullanılan bir terimdir. İlk kez Freudenberger (1974), tarafından ortaya konan tükenmişlik kavramı başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu olarak tanımlanmıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır (Pepe, 2008).

“Tükenmişlik kavramı; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Freudenberger (1974) tükenmişliğin sadece duygusal tükenmişlik boyutunu tanımlarken, Maslach ve Jackson (1981) literatürde tükenmişlik ile ilgili adı geçen üç boyutu ortaya koyan teorisyenler olarak yer almaktadırlar” (Arı ve Bal, 2008).

“Cherniss tükenmeyi; kaynaklar ve talepler arasındaki dengesizlikten kaynaklanan transaksiyonel süreç olarak tanımlamıştır. Dengesizliğe karşı endişe, gerginlik ve yorgunluk hisleriyle birlikte hızlı, duygusal tepki verilmesi süreci izlediğini, bunu da sırasıyla, şüphecilik ve robot hareketler dahil davranışta ve harekette bir dizi değişikliğin izlediğini bildirmiştir” (Güllüce, 2006).

“Cardinell (1981), tükenmişliği daha geniş bir anlamda ifade ederek; bireyin hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi ve orta yaş krizi olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda birçok insanın orta yaşlarda kariyer ve statü kazanma isteği başta olmak üzere, sosyal içerikli bazı problemler nedeniyle tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir” (akt. Teltik, 2009).

“Dolan (1987), tükenmişliği kişisel kaynakların sona dayandığı, normal günlük olgular karşısında sürekli bir ümitsizlik ve negativizmin yer aldığı, bir enerji tükenişi olarak yorumlarken, ilerleyici bir stres süreci olmasını vurgulamıştır” (akt. Yıldırım, 2009).

“Pines ve Aranson (1988) tükenmişliği, öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz benlik kavramının gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlamaktadırlar” (akt. Dönmez ve Güneş, 2001).

“Fong (1993), ise sendromu kişilerle kurulan empatinin azalması, kişisel başarıdaki azalma duygusu, iş stresinin sıklıkla hissedilmesi, iş ortamının stres unsurlarıyla baş edememe olarak yorumlamıştır” (akt. Şahin, 2007).

“Maher’e göre tükenmişlik, “psikosomatik hastalığı, uykusuzluğu, iş ve müşterilere karşı negatif tutumu, ise gelmemeyi, alkol ya da ilaç kullanımını, suçluluğu, kötümserliği, ilgisizliği ve depresyonu içeren kompleks bir sendromdur” ve enerjinin bol kullanımı sonucu önemli düzeyde enerji eksikliği yaşanması şeklinde görülmektedir” (Çam, 1995, s. 24).

2.1.1 Tükenmişlik kuramları. Tükenmişlik modellerini yedi bölümde ele almak mümkündür.

2.1.1.1 Maslach’ın tükenmişlik modeli. Maslach Tükenmişlik modeli, literatürde “çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak da anılmaktadır. Maslach'a göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stresörlere yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization, cynicism) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 399).

2.1.1.1.1 Duygusal tükenme. “Yoğun çalışan bir bireyin bu tempo karşısında kendini fazla zorlaması ve diğer insanların taleplerini karşılayamamasına verdiği tepki şeklindedir” (Işıkhan, 2004). Tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışmalarında görülmektedir. “Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir (Maslach ve Jackson 1981). Duygusal tükenmenin, tükenmişliğin ilk ve temel evresini oluşturduğu kabul edilmektedir. Bu durum tam olarak kişinin psikolojik düzeyde duygusal kaynaklarının azaldığını ve bunun artan bir şekilde devam ettiği anı ifade etmektedir” (Akçamete vd., 2001).

2.1.1.1.2 Duyarsızlaşma. Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bu davranış katı, soğuk ve ilgisiz şekillerde kendini belli eder. Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan en az düzeye indirir. Maslach’a göre tükenmişliğin üç bileşeninden duyarsızlaşma alt boyutu en problemlili boyut olarak görülmektedir (Aksoy, 2007).

2.1.1.1.3 Kişisel başarı. “Kişisel başarı, sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır” (Teltik, 2009, s. 28). Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır. Maslach’ın bu modeli mesleki tükenmişlik araştırmalarında en çok kabul gören tanımlamadır.

2.1.1.2 Perlman ve Hartman’ın tükenmişlik modeli. Perlman ve Hartman’ın (1982) modeli, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel / algısal bir odağa sahiptir. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır.

Bunlar;

- 1- Fiziksel semptomlar üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme),
- 2- Tutum ve duygular üzerinde odaklaşan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme),
- 3- Semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyuttur.

“Perlman ve Hartman (1982)’ın tükenmişlik modelinde “durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu” olmak üzere dört aşama bulunmaktadır” (Perlman ve Hartman 1982, s. 12).

1- Durumun strese götürme derecesi. Bu, hangi durumun strese yol açtığını gösteren bir aşamadır. Strese neden olan iki büyük unsur mevcuttur; birincisi bireyin beceri ve yetenekleri ki bunlar algılanan ya da gerçek örgütsel istekleri karşılamakta yeterli olmayabilir. İkincisi bireyin işi kendi beklentilerini, ihtiyaçları ve değerlerini karşılamayabilir. Kısaca stresin derecesini kişi ile örgüt değişkenleri arasındaki uyumsuzluğun derecesi belirlemektedir.

2- Algılanan stres düzeyi. Strese yol açan birçok durum kişinin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanmaz. Birinci aşamadan ikinciye geçiş, rol ve örgüt değişkenlerine, bireylerin kişiliklerine ve “geçmiş” (background) özelliklerine bağlıdır.

3- Strese verilen tepki. Bu aşama strese cevap olarak verilen 3 ana tepki kategorisini içermektedir. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin ortaya çıkacağını, kişisel ve örgütsel değişkenler belirlemektedir.

4- Strese verilen tepkinin sonucu. Bu aşamada tükenmişlik, kronik duygusal stresin yaşanması ile oluşur. Tükenmişliğin sonucunda iş doyumuna yada iş düzeyinde bir değişim olabilir. Psikolojik ve fizyolojik sağlık durumunda bir bozulma meydana gelebilir. Birey işi bırakabilir ya da işten atılabilir.

2.1.1.3 Meier’in tükenmişlik modeli. Meier (1983)’ine geliştirdiği modelde tükenmişlik deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin;

1. İşle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması,
2. Var olan pekiştireçlerin kontrol etmeyle ilgili beklentisinin yüksek olması,
3. Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede kişisel yeterlilik beklentisinin düşük olması.

Böyle düşük seviyelerde beklentisi olan bireyler sıklıkla korku ve anksiyete gibi olumsuz duyguları yaşamaktadırlar (Akt. Çavuşoğlu, 2005, s. 28). Bu modelin dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar;

1- Pekiştirme beklentileri. Belli iş yaşantılarının kişinin gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı ile ilgili beklentileridir. Şöyle ki, bir öğretmen sınıfta sürekli soru soran öğrencileri ile çalışmak isterken diğer bir öğretmen sessizce dinleyen öğrencileri tercih edip bu şekilde doyum sağlayabilir. Her ikisi de bu şekilde işlerinden memnuniyet duyarken, tam tersi bir durum her ikisi için de doyumsuzlukla sonuçlanabilir.

2- Sonuç beklentileri. Belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; bir öğretmen “Öğrenciler bu konuyu öğrenemezler” şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları nedeniyle bezginlik yaşayabilir.

3- Yeterli olma beklentileri. Yeterlik beklentisi, bireyin sonuçları üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir. Örneğin öğretmen, öğrenciler materyali öğrenmedikleri için tükenmişlik yaşayabilir (sonuç beklentisi) ya da öğretmek için kişisel yeterlikten yoksun olduğunu hissedebilir (yeterlik beklentisi).

4- Bağlamsal işleme süreci. Bu yaklaşım tükenmişlik yaklaşımının en geniş kategorisidir. Çünkü bu kategoride insanın beklentileri nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve değiştirdiğiyle ilgili açıklama yapılmaktadır. Bağlamsal işleme, insanın bağlamda bilgi işleme süreçlerine işaret etmektedir. Sosyal gruplar, örgütsel yapı, öğrenme tarzı ve kişisel inançlar buna örnek gösterilebilir (Teltik, 2009, s. 30).

2.1.1.4 Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli. “Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin birbirini izleyen ve belirlenebilir aşamalardan geçerek bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürmüşler ve tükenmişliğin “İdealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duygusuzlaşma (apati)” olmak üzere dört aşamada gerçekleştiğini belirtmişlerdir” (Edelwich ve Brodsky, 1980, s. 19).

2.1.1.4.1 İdealistik coşku. Bu aşama heves yada şevk olarak da adlandırılabilir. İşe yeni başlanan dönemlerde görülen bu aşamada büyük umutlar, bol enerji, gerçekçi olmayan beklentiler vardır. Aynı zamanda hizmeti veren kişi de mesleki eğitimini sürdürmek için ısrarlı bir istek vardır. Bu kişiler övülmeyi

beklerken, genellikle gerçekçi olmayan önyargılar, prensipler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlarla karşılaşır. Bu durumun etkisi ile ve işin kişiye verdiği hazzın uzun süre devam etmemesi nedeniyle kişi hayal kırıklığı yaşayarak tükenmişlik yolunda ilerlemeye başlar (Edelwich ve Brodsky, 1980, s. 19).

2.1.1.4.2 Durgunluk. Bu evrede kişinin birinci evrede gösterdiği mevcut enerji düzeyi düşmeye başlar, motivasyonu azalır, işle ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşadığı görülür. Bu durum devam ettiğinde çalışan, işinden soğumaya başlar. Bireyin ilgisi daha fazla para kazanma, daha iyi yaşama, boş zamanları daha iyi değerlendirme gibi iş dışı faaliyetlere önem verme yönünde değişir (Edelwich ve Brodsky, 1980, s. 19).

2.1.1.4.3 Engellenme. Bu aşamada birey, mesleğini sürdürüp sürdüremeyeceğini sorgulamaya başlar. Birey zaman geçtikçe başarılı olma çabalarının yetersiz kaldığını düşünür. Buna iki durum sebep olur; birincisi çalışanın, hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini gideremeyerek engellenmesidir. İkincisi, çalışanın, hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini doyumak için, kendi ihtiyaçlarını gözden çıkarmasıdır (Edelwich ve Brodsky, 1980, s. 20).

2.1.1.4.4 Duygusuzlaşma. Engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizmasıdır. Duyarsızlaşmanın tipik belirtileri, duygusal kopma, inançların tamamen yitirilmesi, umutsuzluk, işe geç gelme, hizmet verilenlerle görüşmeleri kısa kesmedir. Hizmet götürülen kişiye karşı bir ilgisizlik, zamanla onları aşağılama oluşur. Dıştan bakıldığında bu kişiler katı, soğuk ve ilgisizdir (Edelwich ve Brodsky, 1980, s. 20).

2.1.1.5 Cherniss modeli. “Cherniss tükenmişliği, “İşle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır” (Yıldırım, 1996, s. 4). Bu modelde tükenmişlik, başarısız başa çıkma stratejilerinin bir sonucu olarak ele alınmıştır. Cherniss modeli, tükenmişliğin kökünde stresin olduğunu vurgulayarak; stresin, taleplerin başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir.

Tükenmişlik, zamana yayılı bir süreç sonunda ortaya çıkan bir durumdur. Gerek çevreden gelen gerekse bireyin yarattığı talepler bireyin baş edebilme gücünü

aşırıya stres oluşmaktadır. Bu durumda birey, stresle başa çıkmak için ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırmayı seçmektedir. Eğer başarılı olmazsa stresle başa çıkma tekniklerine başvurarak rahatlama yoluna gidebilir. Eğer yine birey başarılı olmazsa, bu kez duygusal yükünü azaltmak için, işle olan psikolojik ilişkisini kesmektedir (Şanlı, 2006, s. 22).

2.1.1.6 Suran ve Sheridan'ın tükenmişlik modeli. Suran ve Sheridan'ın (1985) modeli gözlem ve deneyimlere bağlıdır. Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört basamağın detaylı olarak incelenmesi konusunda girişimde bulunan modeldeki basamaklar şunlardır:

1. Basamak: kimlik rol
2. Basamak: yeterlilik yetersizlik
3. Basamak: verimlilik durgunluk
4. Basamak: yeniden oluşturma, hayal kırıklığı

Her bir basamak, tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan'a (1985) göre tükenmişlik, her basamakta yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyumsuz kalması ile ortaya çıkmaktadır. Model, Erikson'un kişilik gelişimi kuramını temel almaktadır (Başören, 2005).

2.1.1.7 Pines'in tükenmişlik modeli. Pines modeline göre tükenmişlik, fiziksel duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli olarak duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır. Ancak bu iş ortamları sadece işe güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde tükenmişliğe yol açabilir. Kronik yorgunluk, enerji azalması, bezginlik ve zafiyet bedensel bitkinliğin, çaresizlik, umutsuzluk, aldanmış olma duygusu ve hayal kırıklığı duygusal bitkinliğin, işe yaramama, değersizlik, suçluluk duyguları ve kendine karşı olumsuz tutumlar içinde olma ise zihinsel bitkinliğin belirtileridir (Şanlı, 2006).

2.1.2 Tükenmişlik nedenleri. Tükenmişliğin nedenleri incelendiği zaman birçok sebepten söz edildiği görülmektedir. Bunlardan bir kısmı yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek seçimi gibi kişisel nedenlerden, bir kısmı da aşırı iş

yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması, çalışma ortamının özellikleri, çalışma süresi, meslektaşlarla ilişkiler olmak üzere örgütsel sebeplerden kaynaklanmaktadır.

2.1.2.1 Kişisel nedenler. Tükenmişliğini etkileyen kişisel nedenleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem olarak beş bölümde ele almak mümkündür.

2.1.2.1.1 Cinsiyet. “Cinsiyetin tükenmişlik ile ilgili olduğunu gösteren araştırma bulgularına rastlanmıştır. Cinsiyet ile tükenmişliğin ilişkili olduğu, ayrıca bu tür çalışmalarda genel olarak kadınların duygusal tükenme, erkeklerin ise duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıklarından söz edilmektedir” (Çokluk, 1999).

2.1.2.1.2 Yaş. Tükenmişlik ile yaş arasında önemli ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik genç çalışanlar arasında yüksek, yaşlı çalışanlar arasında düşüktür. “Tükenmişlik ile yaş arasındaki ilişkiye yönelik olarak uzun vadeli araştırma yapan Chernis (1992), mesleğe yeni başlayan kişilerde uzun vadeli olarak bu ilişkinin olumsuz sonuçlara neden olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gerekçe olarak da işlerinin değiştirme imkânı olamamasını göstermiştir” (akt. Yılmaz, 2007).

2.1.2.1.3 Medeni durum. “Tükenmişlik ile medeni durum, ilişkisine yönelik yapılan araştırmalarda bekârların evlilere göre daha çok tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Eşlerinden boşanmış çalışanlar ise bu iki grup arasında yer almaktadır” (Çimen, 2000. s. 12). “Maslach ve Jackson (1985) evli bireylerin bekârlara göre anlamlı bir şekilde daha az tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını belirtmiştir. Ancak bu iki grup arasındaki farkın az olduğunu ve bu farkın nadiren istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya koyduğunu belirtmişlerdir” (akt. Şahin, 2010).

2.1.2.1.4 Eğitim durumu. “Eğitim ile tükenmişlik arasında ilişki olduğu ortaya koyulurken bazı araştırmalarda böyle bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırmalarında üniversite eğitimlerini Tamamlamamış veya yüksek eğitimlerini yapmamış çalışanların daha az tükenmişlik rapor ettiklerini; üniversite mezunlarının ise yüksek lisans mezunlarına göre daha çok duyarsızlaşma, daha az kişisel başarı ve daha çok duygusal tükenme sorunlarıyla muhatap olduğu saptanmıştır” (Şahin, 2010). Bireyin eğitim düzeyinin beklenti düzeyi ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Eğitim düzeyleri yükseldikçe bireyin mesleğe ilişkin beklentileri daha yüksek olmakta ve bunların

karşılanmaması tükenmişliğin yaşanma olasılığını artırmaktadır. Ayrıca bireyin aldığı eğitime uygun olmayan bir işte çalışıyor olması da tükenmişliğin gelişimine katkıda bulunmaktadır (Çokluk, 1999).

2.1.2.1.5 Mesleki kıdem. Yapılan araştırmalarda mesleki kıdemle tükenmişlik arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Bu araştırmalarda genel olarak ilk beş yıldan sonra tükenmişliğin yaşanma olasılığının azaldığından söz edilmekte ve beş yıldan fazla çalışan bireylerin kişisel başarı puanlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ancak bazı araştırmalarda böyle bir ilişkiye rastlanmamıştır (Çokluk, 1999).

2.1.2.2 Örgütsel nedenler. “Maslach ve Leiter (1997), tükenmişliğin nedenlerinin daha çok işle ilgili olarak ortaya çıktığını belirtmektedirler. İş ortamı ile ilgili nedenler şöyle sıralanabilir” (akt. Karataş, 2009, s. 13).

2.1.2.2.1 İş yükü. “Çalışılan kurum için iş yükü üretkenliği ifade ederken, çalışan için iş yükü daha fazla zaman ve enerji harcama demektir. Günümüzde işverenler “daha az insanla daha fazla üretim” fikrini benimsemiş durumdadırlar. Bu durumda öğretmen daha kalabalık sınıflarla, hemşire daha fazla hastayla ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda çalışan birey iş ortamında aşırı derecede yorulmakta ve aile, çocuklar, ev gibi diğer sorumlulukları ile ilgilenecek enerjisi kalmamaktadır. Aşırı iş yükü şu durumlarda tükenmişliğe neden olmaktadır” (Karataş, 2009, s. 14).

a) İşin daha fazla zaman gerektirmesi. İşlerin yoğun olması sonucunda bireyler zamanlarının çoğunu işleriyle meşgul olarak geçirmek zorunda kalmaktadırlar.

b) İşin zor olması. Bireyin işi, ona yeni yeni ek görevler verildikçe daha kompleks ve içinden çıkılmaz bir hal almaktadır. Öğretmenler, hemşireler, polisler zamanla kendilerini bürokratik gereksiz işler içinde zaman kaybediyor ve asıl görevlerini yerine getiremiyor olarak bulmaktadırlar.

2.1.2.2.2 İşini yaparken söz sahibi olma. “İnsanlar yaptıkları işte gerekli olan yerlerde söz sahibi olamadıklarını gördüklerinde bu durum çeşitli problemlerin ortaya çıkmasına neden olur. Çalışanların her konuda sınırsız söz sahibi olması sorunlara neden olduğu kadar iş ortamında tüm çalışmaların en ince ayrıntısına kadar

kontrol edilmesi de çalışanları tükenmişlik yaşamaya itmektir” (Karataş, 2009, s. 14).

2.1.2.2.3 Yetersiz ödüllendirme. İnsanlar çalıştıkları işin onlara para, saygınlık ve gelecek güvencesi sağlamasını beklemektedir. Çalışılan kurum bunları sağlamadıkça birey işini zevkle yapmamaktadır. Bunun sonucunda birey mesleğinin kendisi ve hizmet verdiği kişiler için ne kadar önemli olduğunu düşünmeyip yaptığı işle aldığı ücreti kıyaslama yoluna gitmektedir

2.1.2.2.4 İş ortamının özellikleri. İş ortamında çalışanlar arasında sıcak ilişkilerin olmayışı ve takım çalışmasına kurumun önem vermemesi gibi nedenler insanların iş ortamı ile bağlantısını koparmakta ve onları tükenmişliğe yöneltmektedir.

2.1.2.2.5 Örgütle ilgili kararlara katılmama. Organizasyonun alınan kararlar hakkında çalışanlara bilgi vermemesi, çalışanların organizasyonun şeffaf ve dürüst olduğuna dair düşüncelerini zedeleyecektir. Bunun sonucunda insanlar çalıştıkları kurumun başarısı ve yetisi hakkında şüpheye düşmektedirler (Şahin, 2010, s. 91).

2.1.3 Tükenmişlik belirtileri. Freudenberger ve Richelson’a göre, tükenmişlik sendromu yavaş ve sinsice başlayan, sürekli gelişen, kronik bir olgudur. Bireyin bir gün içinde ani bir şekilde yaşadığı bir olay yaşanan tükenmişliğin belirtisi haline gelebilir. Tükenmişlik sendromunun birden bire ortaya çıkması çok seyrek rastlanan bir durumdur. Tükenmiş kişiler genellikle; zayıf yönlerini iyi gizleyebilen yetenekli insanlar oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde olup bitenlerin farkına varmazlar (Tümekaya, 1997, s.10).

Bu bölümde tükenmişliğin belirtileri; fiziksel, psikolojik ve ruhsal, davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

2.1.3.1 Fiziksel tükenmişlik belirtileri. Fiziksel tükenmişlik belirtileri; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, sık baş ağrıları, bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları gibi değişik sorun ve yakınmaları içerir. Çam’a göre, fiziksel tükenmişlik belirtileri şöyledir (Çam, 1995, s. 155);

- Yorgunluk ve halsizlik
- İnatçı soğuk algınlıkları ve gripler

- Sık baş ağrıları
- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü
- Kilo kaybı
- Uyuşukluk.
- Genel ağrı ve sızılar
- Yüksek kollesterol

Bu tip problemlerden sürekli yakınmalar, ciddi bir tükenmişlik sendromunun habercisidir.

2.1.3.2 Psikolojik ve ruhsal tükenmişlik belirtileri. Maslach'a göre, tükenmişlik gösterenler psikolojik olarak geri çekilirler. Psikolojik geri çekilme; yüzeysel ilişkilere girme, hizmet için kişilere ayrılan zamanı kasıtlı olarak uygun olmayan bir biçimde harcama, oyalama ya da yardım alan kişiden uzaklaşma biçiminde görülür. Tükenmişliğin psikolojik belirtileri; diğerlerine nazaran daha az gözle görülür olsa da, dikkat edildiğinde hem birey hem de çevresi tarafından kolaylıkla fark edilebilir. Bu belirtilere aşağıda yer verilmektedir. Engellenmişlik hissi ve sinirlilik tükenmişliğin belirgin psikolojik özelliklerindedir. Birey kendisini engellenmiş hisseder; çünkü hedeflerine ulaşmaktan alıkonulmuştur. İnsanlar kendilerine saygı ve güven duyulmadığını ve yaptıkları işe değer verilmediğini düşündüklerinde, öz saygı ve yeterlilik hisleri tehdit altına girecektir. Bir anlamda, işleri konusunda kendilerini küçük düşürülmüş hisseden bireyler, çevrelerine karşı bir düşmanlık duygusu da geliştirebilirler. Çalıştıkları yerde kendilerini bir yabancı gibi hisseden bu insanlar, hırsızlık ve sabotaj gibi yıkıcı misillemeler de bile bulunabilirler.

Korku ve kaygı (gerilim) tükenmişliği körükleyen duygulardandır. Bu duygular, çalışanın işi üzerindeki kontrol duygusunu 'kaybettiği ve iş çevresinin belirsiz olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Günümüzde işyerlerinde birçok çalışan, bu gibi durumlarla yüz yüze kalmaktadır'. Yaygın görüş; insanların diğerleriyle rekabet halinde olmaları veya işlerini kaybetme ve gelecek korkusu yaşamaları halinde daha iyi çalıştığı şeklindeyse de; aslında böylesi bir ortam çalışanların dikkatini dağıtıcı bir etki yaratmakta ve onların işlerine daha az ilgi ve

bağlılık göstermelerine ve işe yönelik enerjilerinin azalmasına neden olmaktadır (Akten, 2007, s. 32).

“Aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar” (Öztürk, 2006, s. 49) gibi durumlar; alınganlık, belirgin üzüntü, apatik (duygusuz, ilgisiz) görünüm, asılsız şüpheler ve paranoya, öz saygı ve özgüvende azalma, başarısızlık hissi, suçluluk, içlerimeşlik, çaresizlik vb. duygular şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

2.1.3.3 Davranışsal tükenmişlik belirtileri. Tükenmişlik yaşayan bireylerde; çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, göz yaşlarına engel olamama, aşırı alınganlık, yalnız kalma isteği, işe gitmede isteksizlik, işe geç gelme/ gelmeme, işyerinde işi yavaşlatma ya da sürüncemede bırakma, örgütleme güçlüğü, ilaç, alkol ve tütün vb. almaya eğilim, ya da bunların kullanımında artış, az / çok yemek yeme, evlilik çatışmaları ve boşanma, aile ‘çatışmaları, aile ve arkadaşlardan (dış çevreden) uzaklaşma ve içe kapanma, kişilerarası problemler, sıkıntı, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hareketli olamayıp, başkalarına fazla güvenmeme veya onlardan kaçınma, kuruma yönelik ilginin kaybı, bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, çalışmaya yönelme de direnç, hizmet sunulan kişilere tek tip davranma, onları küçümseme ve onlarla alay etme, değişime direnç ve katılık, çalışma arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma gibi davranışsal belirtiler ortaya çıkmaktadır (Akten, 2007, s. 32).

2.1.4 Tükenmişliğin sonuçları. Tükenmişliğin sonuçlarını kişisel ve örgütsel sonuçlar olarak iki bölümde ele almak mümkündür.

2.1.4.1 Tükenmişliğin kişisel sonuçları. Tükenmişlik yaşayan bireylerin yaşadığı duygusal yorgunluk beraberinde fiziksel yorgunluğu da getirmektedir. Bu durumda olan çalışanlar için sabah kalkıp yeni bir güne başlamak çok zor olmaktadır. Bu yorgunluk hissinin esas kaynağı bireyin yaşadığı gerginliktir. Yaşadığı yoğun gerginlik bireyin gevşemesine ya da gece rahat uyuyabilmesine imkan vermemektedir. Devam eden duygusal gerginlik uyumayı, özellikle de derin uyumayı engellediğinden, uykusuzluk önemli bir problem haline gelebilmektedir. Bireyin uykusunu bölen kötü rüyalar veya kabuslar, uykusuz gecelerin tedirginliği ve korkular, sık sık bir şeylerin ters gideceği duygusunun yaşanmasına neden olmaktadır. Kronikleşen yorgunluk ve gerginlik; grip, soğuk algınlığı gibi rahatsızlıklara yakalanma olasılığını, baş ağrılarını ve psikosomatik şikayetleri

artırmakta; bu tür rahatsızlıkların uzun süre atlatılamamasına neden olmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982; akt. Sürgevil, 2006, s. 89).

“Tükenmişlik öncelikle enerji kaybı, iş doyumunu kaybı, ağrılar, bulantı, yorgunluk, madde kullanımının artması, fiziksel hastalık, çaresizlik, depresyon, kızgınlık, kırgınlık, hastalık, takıntılı olma, kendine ve işine karşı olumsuz tutumlar geliştirme ve daha sonra yetersizlik yada fiziksel ve psikolojik işlevsizlik baş göstermesiyle sonuçlanır” (Kapıkıran, 2003, s. 73).

“Tükenmişliğin kişinin sadece beden sağlığı ile ilgili değil, aynı zamanda psikolojik sağlığı ile ilgili sonuçları da vardır. Kişisel başarı duygusunda ve benlik saygısında azalma, kişinin kendisi ve işi hakkında kendini kötü hissetmesi ve bu durumun işini kötü yapmasına sebep olması, kendini suçlama eğilimi, bireyin insanlardan kopması ve izole bir hayat sürmesi, kolay sinirlenme, diğer kişilere negatif hisler ve şüphencilik besleme bunlardan bazılarıdır” (Okutan, 2010, s. 111).

Yaşanan tükenme duygusu ile eve gelen bireyin eşi, çocukları veya anne-babası kendilerini ihmal edilmiş ve yalnız hissetmekte, bireyin kendileri ile birlikte olmaktan dolayı memnuniyetsizlik yaşadığını düşünmekte, bu nedenle de bireyi suçlamaktadırlar. Zaten yaşadığı tükenmişlikten kaynaklanan suçluluk duygusuna sahip olan birey, ailesi tarafından da bu tarz bir suçlama ile daha ciddi sorunlara itilerek aile içi çatışmaların yaşanmasına, aile fertlerinin birbirlerinden uzaklaşmalarına, boşanma veya ayrı evde yaşamalarına, çocuk ve ebeveynin birbirinden kopmasına neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008, s. 75).

“Tükenmişlik semptomları yeterince erken keşfedilmezse daha da artar, tıpkı tedavi edilmeyen soğuk algınlığına benzer biçimde ülser ve kalp krizi gibi fiziksel semptomları içeren bir hale gelir” (Farber, 1984; akt. Yungul, 2006, s. 14).

2.1.4.2 Tükenmişliğin örgütsel sonuçları. “Tükenmişlik bireyin iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir” (Sarıkaya, 2007). “Tükenmişliğin bireyleri karamsar ve toleranssız olmaya itebilme olasılığı, onların hizmet verdikleri kişilerin sorunlarıyla da ilgilenmemelerine ve onların durumlarına karşı da olumsuz tutum geliştirmelerine yol açabilmektedir. Bu tutum tükenmiş bireyin hizmet verdikleri kimselere karşı düşüncesiz, ilgisiz ve kaba davranışlar göstermesiyle de ilintilidir” (Maslach ve Jackson, 1981, s. 32).

“Çam (1995)'a göre tükenmişliğin sonuçları işi savaçklama, aksatma, işe gelmeme ve işe geç gelmelerdeki artış, işi bırakma eğilimi, hizmetin niteliğinde bozulma, evraklarla ilgili sahtekârlıklar, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, işteki kaza ve yaralanmalarda artış şeklinde olduğunu ifade etmiştir”.

“Whiteman, Young ve Fisher’a göre; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça, öğretmenler öğrenci davranışlarını gittikçe daha olumsuz görmeye başlamaktadırlar ve bu durum öğretmen-öğrenci iletişimini bozup, öğretmenin öğretimsel niteliğini zayıflatmaktadır. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde moral olarak çöküntü, otoriter davranışlarda artış, meslektaşları ile iletişim bozukluğu, yeniliklere karşı direnç gözlenmektedir. Bu durum da öğretmenlerin performansının düşmesine neden olmaktadır” (akt. Deryakulu, 2005, s. 38).

2.1.5 Tükenmişlikle mücadele yöntemleri. Baysal (1995), tükenmişliği önlemek ve onunla baş edebilmek için birinci esasın, problemin varlığını ve önemini kabul etmek olduğunu belirtmiştir. Bundan sonra tükenmişlikle başa çıkmada bazıları bireysel, bazıları da kurumsal düzeyde olan, çeşitli başarılı teknikler kullanılabilir. Bu çok sayıdaki stratejilerin içinde, diğer insanların özgün rollerinin önemi üzerinde durulur.

2.1.5.1 Bireysel yöntemler. “Tükenmişlik sendromu ile baş edebilecek yöntemler oluşturmak, bunları uygulamak için bireysel kontrol sağlamak çok önemlidir. İş ortamını kontrol etme olasılığının az olduğu yerlerde bu durum daha da öncelik kazanır” (Tolunay, 2010, s. 24).

Maslach ve diğerlerine göre (2001) ise, bireysel olarak tükenmişlikle mücadele edebilmek için alınabilecek önlemler şunlardır;

- İşle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler belirlenmelidir.
- İşe başlamadan önce kişi yaptığı işin zorluklarını ve risklerini öğrenmelidir.
- İşin yapılması için farklı yollar denenmelidir ve çalışma yöntemleri çeşitlendirmesine gidilmelidir.
- Tükenmenin ne anlama geldiğinin ve belirtilerinin bilinmesi kişinin kendi durumunu erkenden tanımasını ve çözüm aramaya yönelmesini sağlayacaktır.
- Kişi tatil ve dinlenme sürelerini mutlaka kullanmalıdır. Çay molaları ve yemek saatleri kullanılmalı ve bu sürelerde çalışılmamalıdır.

- Kişiler duygularını ve zorluklarını paylaşmaları ve bu durumda yardım istemeleri gerektiği konusunda teşvik edilmelidir.
- Kişi insan olarak sınırlarının olduğunu bilmeli ve gereksiz, kaldıramayacağı yüklerin altına girmemelidir.
- Kişi hizmet sunduğu kişilere karşı ancak kendi sorumluluğunun sınırları içerisinde yardım edebileceğini, kurumun sınırlılıklarını kendisinin aşamayacağını, aşmasının da gerekmediğini sadece kendi yaptıklarından sorumlu olduğunu bilmelidir.
- İşini iş yerinde bırakmayı öğrenmelidir.
- Zaman zaman beynini boşaltıp, kendini dinlendirmelidir.
- Kişi iş yaşamı dışındaki alanları geliştirerek, hobiler edinmeli ve sosyal ilişkilerini zenginleştirmelidir.
- İş çıkışı rahatlatıcı aktivitelerde bulunmalıdır.
- Ümitli ve iyimser bakış açısına sahip olmalıdır.
- Kişi kendisini tanımalı ve ihtiyaçlarının farkında olmalıdır.
- Gevşeme teknikleri uygulayarak rahatlamaya çalışmalıdır.
- Düzenli fiziksel faaliyetler veya spor yapmalıdır.
- En son çare olarak kişi işinden ayrılabilir (Gökçe, 2010, ss. 33-34).

Izgar tükenmişlikle mücadelede geliştirilen kişisel bazı yöntemlere değinmiştir. Bunlar şöyle özetlenebilir.

- Ulaşılması imkansız soyut hedefler yerine, gerçekçi hedefler belirlemek
- Dinlenmeye zaman ayırmak, yorgunluktan kaçınmak ve A tipi kişiliğe sahip olanların B tipi kişiliğe geçmeye çalışması
- Monotonluğu azaltmak, tüm alternatifleri dikkate alıp gerekirse iş değiştirmek
- Kısa süreli aralar vermek, izin alıp çalışmaya ara vermek
- Kişinin kendini tanıması ve ihtiyaçlarının farkında olması,
- Kişinin kendini gerçekleştirme ve içgörü geliştirip çevresiyle ilişkiler kurması (Izgar, 2003, ss. 43-50).

2.1.5.2 Örgütsel mücadele yöntemleri. Maslach ve Leiter'e göre, iş ortamında tükenmişlikle ilgili problemleri çözmek için bireysel çözüm yolu, öncelikle bireylerin tükenmişlikten kurtulmak için harekete geçmesiyle başlamaktadır. Daha sonra bireyler grup çalışmasına gitmeli ve yönetimden tükenmişliğe neden olan durumları düzeltmelerini istemelidir. Böylece aşırı iş yükünü hafifletmek, işle ilgili daha fazla söz hakkına sahip olmak, ödüllendirilmek

gibi konularda grup çalışması yaparak yönetimin sorunlara el atması sağlanabilir (akt. Karataş, 2009. s. 16).

Görev tanımlarının açık ve net olması, işe yeni başlayan kişi için oryantasyon programı, düzenli toplantılar ile öneri ve eleştirilerin alınması, sorun çözmede kalıcı mekanizmaların oluşturulması, sorunların ilk ortaya çıkış anında ele alınması, sistemdeki ödül kaynaklarının çoğaltılması, çalışanların bireysel ihtiyaçlarına karşılık verilmesi ve kolaylaştırılması, alınan kararlara katılımın sağlanması tükenmişlikle başa çıkmada alınabilecek örgütsel önlemler arasındadır. Adaletli esnek, hoşgörülü ve katılımcı bir yönetim anlayışı ve değer verip dinleyen bir yönetici tükenmenin önlenmesi ve giderilmesinde büyük önem taşır (Kaçmaz, 2005, s. 31).

2.5.1.2.1 İşe uyum ve hizmet içi eğitim. “Uyum, işgörenin örgütsel çevresi ile etkileşimi sırasında, olağanın üstünde bir tepkiyi gerektirecek bir uyarıcı değişikliğinin ortaya çıkmadığı denge durumudur. Örgütün işgörenden uyum davranışı istemesinin nedeni örgütte oluşan çevre uyarıcılarına olağanın dışında tepki göstererek, beklenmedik sorunların çıkmasına yol açmamaktır” (Başaran, 1994, s. 37). “İşe uyum eğitimle kazandırılır. Bu nedenle uyum eğitiminde genel amaç iş ve özellikleri yanında kişinin içinde yer aldığı sosyal ortama uyumunu kolaylaştıracak şekilde bilgilendirilmesi gereklidir” (Fındıkçı, 2000, s. 246). “Uyum değişkenleri işe uyumu ve iş grubunun bireyi kabulü ile ilgili değişkenleri kapsar. Göreve başlama, rol tanımı, gruba kabul bunlar arasında sayılır” (Balcı, 2000b, s. 86).

Hizmet içi eğitim, kamu hizmeti görevlilerinin hizmete yatkınlığı sağlamayı verimlilik düzeylerini yükseltmeyi, gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için bilgi, deneyim ve becerilerini artırmayı amaçlayan eğitim etkinlikleridir. Bu etkinliklere çalışılan kurum içinden ya da dışından, iş başından ya da iş dışından başvurulabilir. Hizmet içi eğitim morali güçlendirir ve güdüleyici rol oynar. Çünkü kişiye kendini geliştirme ve görevinde başarılı olma fırsatı verir. Bu ise moralin güçlenmesine yardımcı olur. Diğer yandan benzer görevleri yapan ve aynı birimde çalışan bireyler arasında grup dayanışmasının ve ekip ruhunun gelişmesine yardımcı olur (Yılmaz, 2007, s. 46).

2.1.5.2.2 Eğitim ve yükselme. “Yükselme dinamik bir yaşantı sürdürmek isteyen her bireyin özlemidir, yükselmek için eğitimlere katılan bireyler elde ettikleri yeni bilgi ve becerilerle kişiliklerini geliştirirler” (Dursun, 2009, s. 43).

Eğitim çoğu kez yükselmenin aracı ya da basamağıdır. Bir başka değişle eğitim işğöreni mesleğe hazırlarken, yükselmesi işğöreni daha üst amaçlara yöneltilir. Aralarındaki bu sıkı ilişki nedeniyle bu iki kavramı çok farklı biçimlerde değerlemeye gerek yoktur. İşğörenlere eğitsel olanaklar tanınırken yükselme istekleri de dengeli ve adil bir biçimde karşılanmalıdır. Önemli olan eğitim ve yükselme politikasında işğörenler arasında bir ayırım ve kayırma yapılmaksızın objektif ölçütlere göre uygulanmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, ss. 136-137).

2.1.5.2.3 İş monotonluğunu önleme. “Bir ihtiyaçtan doğan ve örgüt üyelerinin değerlerine aykırı düşmeyen değişiklikler tükenmişliği engelleyebilir” (Dursun, 2009, s. 44). “Monotonluğun giderilmesi için alınabilecek önlemlerden birisi de işi genişletmedir (job enlargement). İş genişletme işin başlamasından sonuna kadar olan süreçleri artırarak psikolojik tepkiyi azaltma amacını taşır. İşlerin son derece özelleşmesi sonucunda ortaya çıkan monotonluğu bir dereceye kadar azaltmak için işğörenlerin değişik işlerde çalıştırılması uygulaması da işğörenleri monotonluktan kurtarması açısından faydalıdır” (Yılmaz, 2007, s. 46).

2.1.5.2.4 Değişme. Örgütler insan, teknoloji, yapı ve süreçlerden oluşur. Bu elemanlar örgütün görevlerini başarma ve insanların kendilerini geliştirmelerini sağlamaları bakımından önemlidir. Örgütsel süreç ve yapının kesinleşmesinden insan süreçsel ve tekno yapısal süreçler birleşirler. Süreç ve yapı birlikte örgütte yetki, iletişim, karar alma, amaç koyma ve çatışmayı çözme ile ilgilidir. Doğaldır ki, insanların örgütteki tutum ve davranışları her iki yapı tarafından etkilenir. Yapı ve süreç arasındaki bu yoğun ilişki ve etkileşim, süreci değiştirirken yapının, yapıyı değiştirirken de sürecin hesaba katılması gereğini ortaya koyar (Balcı, 2000b, ss. 1-2).

2.1.5.2.5 Karara katılma. “Karara katılım motivasyon aracı olarak kullanılmak isteniyorsa işğörenlerin görüşlerinin göstermelik alınması fayda sağlamayacaktır. Buradan sağlanmak istenen amaç çalışanların kararlarını etkilemektir. Ancak yönetici çalışanların kararlara gerçekten katılımını sağlayarak daha sağlıklı kararlar almalarına imkan vermelidir” (Freidman, 1991; akt. Yılmaz, 2007. s. 48).

2.1.5.2.6 Yetki devri ve ast üst İlişkileri. “Çalışanlar üst düzey yöneticiler ile personel arasında kaldıkça tükenmişlik yaşamaları kaçınılmazdır. Çünkü

sorumlulukları altında çözmeleri gereken birçok sorun ve almaları gereken kararlar varken çoğu zaman karar yetkileri yoktur. Bu durum elbette tükenmişliği körükler” (Şahin, 2007, s. 31).

2.1.5.2.7 Çatışma çözümlenmesi ve çatışma yönetimi. Sosyal yaşamın ayrılmaz bir parçası olan çatışmanın kötü etkilerinin azaltılması, iyi etkilerinin arttırılması çatışmanın iyi yönetilmesine bağlıdır. Çatışma yönetimi, uzlaşmazlığı belirli bir yönde sonuca yöneltebilmek için çatışmaya taraf olanların ya da üçüncü bir tarafın bir dizi eylemde ve karşı eylemde bulunmasıdır. Çatışmayı çözümleme ise çatışma yönetiminden farklı olarak çatışmanın taraflar arasında uzlaşma ya da anlaşma ile sonuçlanmasını içerir. Çatışma da çözüm yolları aranırken çatışmanın niteliğine uygun bir yöntem geliştirmeye özen gösterilmelidir. Çatışma çözümlenmesinde pek çok yaklaşımlar mevcuttur. Çatışma çözümünde “karışmama” tekniklerinden “müdahaleci” tekniklere doğru yapılan sıralama yaklaşımları şunlardır (Karip, 1999. s. 51).

- Bilmezlikten gelme ve kayıtsızlık yaklaşımı,
- Geciktirme yaklaşımı,
- İnandırıcı (persuasion) yaklaşımı,
- Yumuşatma (smoothing) yaklaşımı,
- Kura çekme yaklaşımı,
- Sorun çözme yaklaşımı,
- Üçüncü bir tarafın hakemliği yaklaşımı,
- Politik yaklaşımlar,
- Pazarlık etme ve karşılıklı ödün verme yaklaşımı
- Oylama yöntemi
- Çatışmanın etkilerini değerlendirme yöntemi.

3. Bölüm: Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini ile araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen yol ve verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel işlemler açıklanmıştır.

3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırma meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla planlanmış bu amaca uygun olarak nicel araştırma yöntemlerinden tanımlayıcı (betimleyici) yöntemle yapılmış bir alan araştırması niteliğindedir. Araştırmada tanımlayıcı yöntem modellerinden olan alan taraması kullanılmıştır.

“Tarama araştırmaları, geniş kitlelerin görüşlerini özelliklerini betimlemeyi hedefleyen araştırmalardır. Betimsel olan bu araştırmalar, verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir şekilde tanımlar. Eğitim alanındaki araştırmalarda, en yaygın kullanılan yöntem betimsel tarama çalışmasıdır, çünkü araştırmacılar bireylerin, grupların özelliklerini özetler” (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2010, s. 21).

Tarama araştırmaları genellikle şu üç özelliğe sahiptirler.

1. Büyük bir topluluğun bir konuyla ilgili görüşlerinin ya da özelliklerin betimlenmesi için, topluluğu temsil edebilecek insanlardan oluşan bir parçası seçilir (Evrenden örneklem seçilmesi).
2. Araştırma için ihtiyaç duyulan verileri toplama süreci, veri kaynakları olan kişilere yöneltilen sorulara verilen cevaplara dayalıdır.
3. Veriler, özelliği betimlenecek topluluğun her bir bireyinden değil, bu topluluğu temsil eden bir parçasından, yani örneklemden toplanır (Büyüköztürk vd., 2010, s. 231).

Tarama araştırmalarının amacı genellikle araştırma konusu ile ilgili var olan durumun fotoğrafını çekerek bir betimleme yapmaktır. Bu amaca yönelik olarak

tarama araştırmalarında geniş bir kitleden araştırmacı tarafından belirlenen cevap seçenekleri kullanılarak bilgi toplanır. Bu bilgi toplama işlemi sırasında mevcut seçeneklerin katılımcının gerçek görüşlerini yansıtma ya da katılımcının görüşünü yakın olan bir görüşle belirtmesini sağlayarak katılımcıyı yönlendirme olasılığı bulunmaktadır (Büyüköztürk vd., 2010, s.232).

3.2 Araştırmanın Evren rneklemi

Araştırmanın evreni, 2011–2012 eğitim–ğretim döneminde İstanbul ili Şişli ilçesinde bulunan 5 Meslek Lisesinde görev yapan değişik branşlardaki 542 Meslek lisesi öğretmenini kapsamaktadır. Gönüllülük esasına dayanarak gönderilmiş anketleri cevaplandıran 215 ğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Tablo 1’de araştırmanın evrenini kapsayan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda cinsiyetlerine ve branşlarına göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.1

Araştırmanın Yapıldığı Okullarda Görev Yapan ğretmen Sayıları

Okul	Meslek		Kültür		Toplam
	ğretmenleri		ğretmenleri		
	Bay	Bayan	Bay	Bayan	
Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	128	7	35	50	220
İstanbul Sanayi Odası Vakfı Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	61	5	16	47	129
Maçka Akif Tuncel Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	33	22	16	40	111
Mehmet Rifat Evyap Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	14	3	26	20	63
Halil Rifat Paşa Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	2	3	2	12	19
Genel	238	40	95	169	542

Kaynak: <http://mtegm.meb.gov.tr/okullar.asp>

3.3 Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemede gerek duyulan verileri toplamak amacıyla iki ayrı bölümden oluşmuştur.

3.3.1 Kişisel bilgi formu. Meslek Lisesi öğretmenleriyle ilgili birtakım değişkenler hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Kişisel Bilgi Formunda, araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklama yer almaktadır.

Kişisel bilgi formunda öğretmenin; cinsiyeti, medeni durumu, mesleği isteyerek seçip seçmeme, mesleki kıdemi, öğrenim durumu ve branşı ile ilgili sorular bulunmaktadır. Etik kurallar göz önünde bulundurularak araştırma sırasında öğretmenlere kimlik bilgilerini içeren sorular yöneltilmemiştir (Ek-A).

3.3.2 Maslach tükenmişlik envanteri. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişliğini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) kullanılmıştır (Ek-B). Maslach Tükenmişlik Envanteri, insanlara doğrudan hizmet vermeyi amaçlayan mesleklerdeki kişilerde, tükenmişliği ölçmek için düzenlenmiş, yaşanan tükenmişliğin üç alt boyutunu değerlendiren bir ölçme aracıdır. Bu 3 alt boyut “Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)”, “Duyarsızlaşma (Depersonalization)” ve “Kişisel Başarı Duygusu (Personal Accomplishment)” şeklindedir.

Envanter Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanarak doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb. mesleklerden oluşan 235 kişilik bir grupla ön denemesi yapılmıştır. Bu uygulamada elde edilen veri analizleri sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Orijinal formundaki “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde yedi basamaklı yanıt seçenekleri, Türkçe uyarlamasında “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde beşli yanıt seçenekleri olarak düzenlenmiştir. Meslek Lisesi öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışmada da Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin 5 seçenekli formu uygulanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri 22 sorudan oluşup üç alt boyutu ölçmektedir (Bkz: EK B). Bu alt boyutlardan “Duygusal Tükenme” 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20'nci maddelerden; “Duyarsızlaşma” alt boyutu 5, 10, 11, 15 ve 22'nci maddelerden ve “Kişisel Başarı Duygusu” alt boyutu ise 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21'nci maddelerden meydana gelmektedir.

3.3.2.1 Maslach tükenmişlik envanterinin puanlanması. Bu araştırmada, alt ölçeklerin birbirleriyle karşılaştırılabilmesi için, alt ölçek ve toplam tükenmişlik puanlarının aritmetik ortalamaları hesaplanmış ve analizler aritmetik ortalamalara göre yapılmıştır.

Tablo 3.2

Beşli Derecelendirme Sistemi Puanlarına Karşılık Gelen Yorum Tablosu

Seçenekler	Puan	Alt-Üst Sınır	Puana Karşılık Gelen Yorum
Hiçbir Zaman	1.00	1,00-1,80	Çok Az Tükenmiş
Çok Nadir	2.00	1,81-2,60	Az Tükenmiş
Bazen	3.00	2,61-3,80	Orta Düzeyde Tükenmiş
Çoğu Zaman	4.00	3,41-4,20	Çoğunlukla Tükenmiş
Her Zaman	5.00	4,21-5,00	Çok Fazla Tükenmiş

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi anket maddeleri beşli derecelendirme ölçeği ile hazırlanmış; “Hiçbir Zaman” seçeneği için 1, “Çok Nadir” seçeneği için 2, “Bazen” seçeneği için 3, “Çoğu Zaman” seçeneği için 4 “Her Zaman” seçeneği için 5 puan verilmiştir.

Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeğindeki düşük puanı yansıtır. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekteki orta düzeyi yansıtır. Tükenmişliğin düşük düzeyi duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki düşük, kişisel başarı alt ölçeğindeki yüksek puanları yansıtır (Çam, 1993, 156).

3.3.2.2 Maslach tükenmişlik envanterinin güvenilirliği. Maslach Tükenmişlik Envanteri ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği Ergin (1992) tarafından iki yöntemle hesaplanmıştır. İlk olarak ölçeğin iç tutarlılığı incelenmiştir. Bu inceleme 552 doktor ve hemşireden oluşan denek grubundan elde edilen verilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayıları tespit edilerek yapılmıştır. Bu araştırmada elde edilen verilere göre üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alfa katsayıları; duygusal tükenme için .83 duyarsızlaşma için .65 ve kişisel başarı için .72 olarak tespit edilmiştir.

İkinci olarak ölçeğin güvenilirliği test-tekrar-test yöntemiyle incelenmiştir. Bu inceleme için ilk uygulamadan 2–4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test güvenirlik katsayıları duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için .72 ve kişisel başarı için .67 şeklindedir.

İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenilirliği test-tekrar test ile incelenmiştir. Denek grubundan 99 deneğe tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre güvenirlik katsayıları Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72 ve Kişisel Başarı 0.67 şeklindedir.

Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alpha Katsayısıdır. Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004, s. 633);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Elde edilen bulgular ışığında mesleki tükenmişlik ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır.

3.3.2.3 Maslach tükenmişlik envanterinin geçerliliği. Maslach tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterinin birlikte geçerliliği bir kaç şekilde sınanmıştır. Birincisi, bireyin Maslach Tükenmişlik Envanterinin puanları ile o bireyi en iyi tanıyan kişilerin (eş veya iş arkadaşları gibi) değerlendirmeleri ile yapılmıştır. İkincisi, Maslach Tükenmişlik Envanterinin puanlarının tükenmişliğe katkıda bulunacağı belirlenen belirli iş karakteristikleri ile ilişkilerinin sınanması şeklinde yapılmıştır. Üçüncüsü Maslach Tükenmişlik Envanterinin puanları, tükenmişlikle ilişkili olduğu varsayılan çeşitli sonuçların (bireyin insan ilişkilerinde bozulma, işten ayrılmayı düşünme, sık sık işe gelmeme gibi) ölçümlerle karşılaştırılarak yapılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 42).

Bireyin deneyimlerinin dışsal doğrulaması için arkadaşlarına başvurulduğunda elde edilen puanlar ile bireyin kendi değerlendirmeleri arasındaki ilişki Duygusal Tükenme: ($r=0.41$, $p<0.01$) ve Duyarsızlaşma: ($r=0.57$, $p<0.01$) için

anlamli bulunmuştur. Çam (1985), Birlikte Geçerlilik Tekniğini (convergent validity) kullanarak ölçeğin geçerliliğini ölçmek amacıyla İzmir’de farklı üç hastanede çalışan toplam 276 hemşire üzerinde uygulamıştır. Hemşirelerin kendileri ile ilgili değerlendirmesi ile arkadaşlarının yaptıkları değerlendirmeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Elde ettiği sonuçlar şu şekildedir: Duygusal Tükenme için $t = 0.46$, $p > 0.01$, Duyarsızlaşma için $t = 0.79$, $p > 0.01$, Kişisel Başarı için $t = 0.85$, $p > 0.01$.

Maslach Tükenmişlik Envanterinin güvenilirlik ve geçerliliğinin yeterli düzeyde olduğu ve bu araştırmada tükenmişliğin ölçülmesinde veri toplama aracı olarak kullanılabilceği söylenebilir.

3.4 Verilerin Analizi

Bu aşamada uygulanan Maslach Tükenmişlik Envanteri ve kişisel bilgi formu cevapları kontrol edilip cevaplanmamış, birden fazla cevap verilmiş ve geçersiz bulunmuş kâğıtlar ayrılmıştır. Envantere verilen cevaplar ve kişisel bilgi formundaki bilgiler bilgisayar ortamında IBM SPSS 15.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Problem ve alt problemlerin özelliği dikkate alınarak dağılımları belirlemede aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak amacıyla bağımsız gruplar t testi, iki ya da daha fazla gruba ait ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı ile ilgili hipotezleri test etmek için anova analizi kullanılmıştır (Özdoğan, 2004).

Araştırmanın alt problemlerinde kullanılması düşünülen testler aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmanın alt problemleriyle ilgili olarak;

1. Alt problemle ilgili verilerin analizinde Aritmetik ortalama (X), Standart sapma (S) uygulanmıştır.
2. a, b, c, d, e, alt problemleriyle ilgili verilerin analizinde aritmetik ortalama (X), standart sapma (S), bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır.

3. Alt problemle ilgili verilerin analizinde bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır.

Tüm istatistiksel çözümler için anlamlılık düzeyi $p = .05$ olarak alınmıştır.

4. Bölüm: Bulgular

Bu bölümde meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ve bu düzeylerin; cinsiyete, medeni duruma, mesleki kıdeme, öğrenim durumuna, branşa ve mesleği isteyerek seçip seçmemesine ilişkin, veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve bunlar araştırmanın alt problemlerinde yorumlanmıştır.

4.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan toplam 215 öğretmenin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler tablo 4.1 de yer almaktadır.

Tablo 4.1

Demografik Özelliklere İlişkin Dağılımlar

Demografik Özellikler		Öğretmen Sayısı	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	64	29,8
	Erkek	151	70,2
Medeni Durum	Evli	149	69,3
	Bekar	66	30,7
Kıdem	1-5 Yıl	45	20,9
	6-10 Yıl	54	25,1
	11-15 Yıl	61	28,4
	16-20 Yıl	29	13,5
Öğrenim Durumu	21 Yıl ve Üzeri	26	12,1
	Lisans	157	73,0
Branş	Lisansüstü	58	27,0
	Kültür Öğr.	94	43,7
Mesleği isteyerek Seçme Durumu	Meslek Öğr.	121	56,3
	İsteyerek	187	87,0
	İstemeyerek	28	13,0

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi araştırmanın örneklemini 64’ü kadın (%29,8), 151’i erkek (%70,2) toplam 215 meslek lisesi öğretmeninden oluşmaktadır. MEB

(2014) verilerine göre 2013-2014 eğitim öğretim yılında İstanbul ili endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin %30.3'ü kadın, %69.7'si erkek'tir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 149'u evli (%69,3), 66'sı ise bekâr'dır (%30,7). Bu öğretmen grubunun 45'i (%20,9) 1-5 yıl, 54'ü (%25,1) 6-10 yıl, 61'i (%28,4) 11-15 yıl, 29'u (%13,5) 16-20 yıl, 26'sı (%12,1) 21 yıl ve üzeri, kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 157'si (%73) lisans, 58'i (%27) ise lisansüstü öğrenim görmüştür. Öğretmenlerin branş dağılımlarına bakıldığında; 94'ü (% 43,7) kültür dersleri, 121'i (%53,3) ise meslek derslerini veren öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Öğretmenlerin 187'si (%87) mesleğini isteyerek, 28'i (%13) ise mesleğini istemeyerek seçmiştir.

4.2 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Tükenmişlik düzeylerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2 incelendiğinde, en yüksek tükenmişlik puan ortalaması ($X=3.21$) ile duygusal tükenme boyutundaki “İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum” maddesidir. En düşük tükenmişlik puan ortalaması ise ($X=1.47$) ile duyarsızlaşma boyutundaki “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” maddesi olduğu görülmektedir.

Mesleki tükenmişliğin alt boyut puanları karşılaştırıldığında boyutlar arasında farklılıklar olduğu ortaya çıkmaktadır. En fazla tükenmişlik puan ortalaması duygusal tükenme ($X=2.37$) alt boyutunda görülmektedir. Bu boyutu sırası ile kişisel başarısızlık ($X=2.30$) ve duyarsızlaşma ($X=1.87$) boyutları takip etmektedir. Genel tükenmişlik puanı ortalaması ise ($X=2.23$) olarak görülmektedir.

Tablo 4.2

Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

BOYUT	MADDE	n	\bar{X}	S	
Duygusal Tükenme	1. İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	215	2,27	,95	
	2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	215	2,50	,92	
	3. Sabahları kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	215	1,88	,89	
	6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	215	2,52	,95	
	8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	215	2,09	,96	
	13. Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından korkuyorum.	215	2,73	1,67	
	14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	215	3,21	1,05	
	16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	215	2,52	,94	
	20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	215	1,58	,89	
	Boyut Düzeyi		215	2,37	1,02
Duyarsızlaşma	5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	215	1,52	,77	
	10. Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	215	2,12	,91	
	11. Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından korkuyorum.	215	2,07	,99	
	15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	215	1,47	,73	
	22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	215	2,18	,97	
Boyut Düzeyi		215	1,87	,87	
Kişisel Başarısızlık	4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlayabilirim.	215	2,50	,91	
	7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.	215	2,29	,79	
	9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	215	1,96	,93	
	12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	215	2,06	,80	
	17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	215	2,23	,84	
	18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	215	2,38	,85	
	19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	215	2,72	2,33	
	21. İşimde duygusal sorunlarla soğukkanlılıkla ilgilenirim.	215	2,27	,94	
	Boyut Düzeyi		215	2,30	1,05
	Genel		215	2,23	1,00

4.3 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, branş ve mesleği isteyerek seçip seçmemeleri değişkenleriyle ilişkisi incelenmiştir.

4.3.1 Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet ile ilişkisi. Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (Duygusal tükenme: $p=.928$, Duyarsızlaşma: $p=0.500$, Kişisel başarı: $p=.945$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.3'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3

Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Cinsiyet Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	X	S	t	p
Duygusal Tükenme	Kadın	64	2,508	,620	2,171	.031*
	Erkek	151	2,307	,620		
Duyarsızlaşma	Kadın	64	1,884	,530	,239	.812**
	Erkek	151	1,865	,555		
Kişisel Başarı	Kadın	64	3,745	,490	,174	.862**
	Erkek	151	3,730	,580		
Genel Tükenmişlik	Kadın	64	2,815	,347	1,703	.090**
	Erkek	151	2,723	,370		

* $P<0.05$, ** $P>0.05$

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki tükenmişlik puanları, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutları ve genel tükenmişlik arasındaki farklar tablo 4.3'de incelenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında kadın öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması ($X=2.508$), duyarsızlaşma puan ortalaması ($X=1.884$), kişisel başarı puan ortalaması ($X=3.745$), genel tükenmişlik puan ortalaması ($X=2.815$) olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin ise duygusal tükenme puan ortalaması ($X=2.307$), duyarsızlaşma puan ortalaması ($X=1.865$),

kişisel başarı puan ortalaması ($X=3.730$), genel tükenmişlik puan ortalaması ($X=2.723$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi analizi sonucunda duygusal tükenme boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<.05$). Bu durum kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığını ortaya koymaktadır. Duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutu ve genel tükenmişlikte ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>.05$).

4.3.2 Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşlerinin medeni

durum ile ilişkisi. Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (Duygusal tükenme: $p=.744$, Duyarsızlaşma: $p=0.531$, Kişisel başarı: $p=.580$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.4'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4

Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Medeni Durum Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	X	S	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	149	2,345	,600	-,576	.566*
	Bekar	66	2,398	,665		
Duyarsızlaşma	Evli	149	1,882	,563	,364	.717*
	Bekar	66	1,852	,509		
Kişisel Başarı	Evli	149	3,731	,534	-,152	.879*
	Bekar	66	3,743	,606		
Genel Tükenmişlik	Evli	149	2,742	,350	-,370	.712*
	Bekar	66	2,763	,400		

* $P>0.05$

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik puanları, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutları arasındaki farklar Tablo

4.4’de incelenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında evli öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması ($X=2.345$), duyarsızlaşma puan ortalaması ($X=1.882$), kişisel başarı puan ortalaması ($X=3.731$), genel tükenmişlik puan ortalaması ($X=2.742$) olarak bulunmuştur. Bekar öğretmenlerin ise duygusal tükenme puan ortalaması ($X=2.398$), duyarsızlaşma puan ortalaması ($X=1.852$), kişisel başarı puan ortalaması ($X=3.743$), genel tükenmişlik puan ortalaması ($X=2.763$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t testi analizi sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutu ve genel tükenmişlik puan ortalamaları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Bu durum öğretmenlerin evli veya bekar olmasının tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini ortaya koymaktadır.

4.3.3 Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem ile ilişkisi. Öğretmenlerin kıdemlerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin tükenmişlik puanları kıdem yıllarına göre incelenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında duygusal tükenme alt boyutunda en fazla tükenmişlik puan ortalaması ($X=2.431$) 11–15 yıl arası kıdeme sahip öğretmen grubunda, duyarsızlaşma alt boyutunda en fazla tükenmişlik puan ortalamasınının ($X=1.939$) 21 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmen grubunda, kişisel başarı alt boyutunda en fazla tükenmişlik puan ortalamasınının ($X=3.929$) 16-20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmen grubuna ait olduğu görülmüştür.

Genel tükenmişliğe bakıldığında ise en fazla tükenmişlik ortalama puanı ($X=2.780$) 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmen grubundadır. Öğretmenlerin kıdemleri ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik puan ortalamaları ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.05$). Bu durum öğretmenlerin kıdemlerinin tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.5

Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Mesleki Kıdem Değişkeni Tek Yönlü Varyans (Anova) Analizi Sonuçları

	Kıdem (Yıl)	n	X	S	F	p
Duygusal Tükenme	1-5	45	2,289	,704	,424	,791*
	6-10	54	2,396	,475		
	11-15	61	2,431	,707		
	16-20	29	2,353	,657		
	21 ve üzeri	26	2,309	,527		
	Toplam	215	2,367	,625		
Duyarsızlaşma	1-5	45	1,898	,560	,730	,572*
	6-10	54	1,937	,651		
	11-15	61	1,803	,531		
	16-20	29	1,786	,478		
	21 ve üzeri	26	1,939	,361		
	Toplam	215	1,871	,546		
Kişisel Başarı	1-5	45	3,750	,452	1,436	,223*
	6-10	54	3,637	,490		
	11-15	61	3,699	,505		
	16-20	29	3,929	,828		
	21 ve üzeri	26	3,777	,554		
	Toplam	215	3,735	,554		
Genel Tükenmişlik	1-5	45	2,730	,386	,153	,962*
	6-10	54	2,742	,283		
	11-15	61	2,750	,396		
	16-20	29	2,780	,475		
	21 ve üzeri	26	2,760	,277		
	Toplam	215	2,750	,365		

* P>0.05

4.3.4 Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşlerinin

öğrenim durumları ile ilişkisi. Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (Duygusal tükenme: $p=.953$, Duyarsızlaşma: $p=.552$, Kişisel başarı: $p=.438$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6

Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Öğrenim Durumu Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	n	X	S	t	p
Duygusal Tükenme	Lisans	157	2,335	,619	-1,226	.222*
	Lisansüstü	58	2,453	,639		
Duyarsızlaşma	Lisans	157	1,828	,525	-1,898	.590*
	Lisansüstü	58	1,986	,589		
Kişisel Başarı	Lisans	157	3,764	,582	1,302	.194*
	Lisansüstü	58	3,654	,464		
Genel Tükenmişlik	Lisans	157	2,739	,367	-,771	.442*
	Lisansüstü	58	2,782	,360		

* $P>0.05$

Tablo 4.6'da; öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri ve alt boyutları arasındaki farklar incelenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında, lisans mezunu öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması ($X=2.335$), duyarsızlaşma puan ortalaması ($X=1.828$), kişisel başarı puan ortalaması ($X=3.764$), genel tükenmişlik puan ortalaması ise ($X=2.739$) olarak bulunmuştur. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması ($X=2.453$), duyarsızlaşma puan ortalaması ($X=1.986$), kişisel başarı puan ortalaması ($X=3.654$), genel tükenmişlik puan ortalaması ($X=2.782$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin öğrenim durumları ile tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t testi analizi sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutu ve genel tükenmişlik puan ortalamaları ile öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>.05$). Bu durum öğretmenlerin lisans veya lisansüstü öğrenim mezunu olmasının tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini ortaya koymaktadır.

4.3.5 Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşlerinin branş ile ilişkisi. Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (Duygusal tükenme: $p=.790$, Duyarsızlaşma: $p=.685$, Kişisel başarı: $p=.540$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin branşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.7'de gösterilmiştir.

Tablo 4.7

Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Branş Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

	Branş	n	\bar{X}	S	t	p
Duygusal Tükenme	Kültür Öğr.	94	2,517	,620	3,157	.002*
	Meslek Öğr.	121	2,251	,606		
Duyarsızlaşma	Kültür Öğr.	94	1,909	,547	,895	.372**
	Meslek Öğr.	121	1,841	,545		
Kişisel Başarı	Kültür Öğr.	94	3,719	,525	-,356	.722**
	Meslek Öğr.	121	3,746	,577		
Genel Tükenmişlik	Kültür Öğr.	94	2,815	,335	2,296	.230**
	Meslek Öğr.	121	2,701	,381		

* $P<0.05$, ** $P>0.05$

Öğretmenlerin branşlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutları ve genel mesleki tükenmişlik puanları, arasındaki farklar Tablo 4.7'de incelenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında kültür dersi öğretmenlerinin duygusal tükenme puan ortalaması ($X=2.517$), duyarsızlaşma puan

ortalaması ($X=1.909$), kişisel başarı puan ortalaması ($X=3.719$), genel tükenmişlik puan ortalaması ($X=2.815$) olarak bulunmuştur. Meslek dersi öğretmenlerinin duygusal tükenme puanı ($X=2.251$), duyarsızlaşma puanı ($X=1.841$), kişisel başarı puanı ($X=3.746$), genel tükenmişlik puanı ($X=2.701$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin branşları ile tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t testi analizi sonucunda duygusal tükenme boyutu ile branş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<.05$). Bu durum kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığını ortaya koymaktadır. Duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutu ve genel tükenmişlik puan ortalamaları ile öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>.05$).

4.4 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu ile İlişkisi

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır (Duygusal tükenme: $p=.581$, Duyarsızlaşma: $p=.155$, Kişisel başarı: $p=.177$). Bu işlemin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmemelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Buna ilişkin sonuçlar Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8'deki verilere göre; öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmemesine göre mesleki tükenmişlik puanları, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutları arasındaki farklar incelenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması ($X=2.292$), duyarsızlaşma puan ortalaması ($X=1.825$), kişisel başarı puan ortalaması ($X=3.760$), genel tükenmişlik puan ortalaması ($X=2.719$) olarak bulunmuştur. Mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme puanı ($X=2.840$), duyarsızlaşma puanı ($X=2.207$), kişisel başarı puanı ($X=3.558$), genel tükenmişlik puanı ($X=2.956$) olarak bulunmuştur.

Tablo 4.8

Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına Göre Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Değişkeni Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

	Meslek Seçimi	n	X	S	t	p
Duygusal Tükenme	İsteyerek	187	2,292	,584	-4,489	.000 *
	İstemeyerek	28	2,840	,656		
Duyarsızlaşma	İsteyerek	187	1,825	,519	-3,494	.001*
	İstemeyerek	28	2,207	,616		
Kişisel Başarı	İsteyerek	187	3,760	,509	1,774	.077**
	İstemeyerek	28	3,558	,796		
Genel Tükenmişlik	İsteyerek	187	2,719	,344	-3,225	.001*
	İstemeyerek	28	2,956	,437		

* P<0.05, ** P>0.05

Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmemesi ile tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi analizi sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma boyutu ve genel tükenmişlik ile meslek seçimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p < .05$). Bu durum mesleği istemeden seçen öğretmenlerin isteyerek seçen öğretmenlere göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma boyutlarında ve genel tükenmişlikte daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koymaktadır. Kişisel başarı boyutu puan ortalamaları ile mesleği isteyerek seçip seçmeme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p > .05$).

5. Bölüm: Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen veriler, araştırma konusuna ilişkin alan yazınla birlikte tartışılmıştır. Tartışma ışığında ulaşılan sonuçlar ve gelecekte yapılabilecek araştırma önerileri sıralanmıştır.

5.1 Tartışma

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Öğretmelerin az düzeyde tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarına bakıldığında, en fazla tükenmişlik duygusal tükenme boyutunda görülmektedir. Bu boyutu sırası ile kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma boyutu takip etmektedir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyetleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin duygusal tükenme boyutu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. Genel tükenmişlik ve duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşamasının sebebi kadın öğretmenlerin mesleki beklentilerinin ve mesleki rollerinin erkeklere göre farklılaşması olabilmektedir. Günümüzde kadınların toplumsal rolleri değişmekte, kadınlar hem ev hayatında hem de iş hayatında daha fazla sorumluluk üstlenmeye başlamışlardır. Bu iki sorumluluğu yerine getirmek isteyen öğretmenler iş hayatlarında istedikleri iş tatminini elde edemeyebilmektedir. Ayrıca öğretmenlik mesleği kalabalık öğrenci grupları ile birebir etkileşimi zorunlu kıldığından, insan ilişkilerinde yaşanan her olumsuzluk duygusal yönden kişileri etkilemektedir. Araştırmada kadın öğretmenlerde sadece duygusal tükenme boyutunda anlamlı farklılık bulunması akıllara kadınların erkeklere göre daha duygusal olduklarını getirmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde, Aksoy (2007), Akten (2007), Durdu (2010), Engin (2006), Şahin (2010), Tümkaya (1996) ve Yungul'un (2006)

çalışmalarında cinsiyet değişkeninin tükenmişliğin sadece duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılıklar yarattığı ve kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılmaktadır. Bahsi geçen araştırmalarda elde edilen bulgular bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Bu bulgunun aksine Girgin (1995), Karataş (2009) ve Yıldırım (2009) tarafından duygusal tükenme boyutunda erkeklerin kadın öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşandığı saptanmıştır. Karakuş (2008) ve Kuvan (2009) duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklerin kadınlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını bulmuşken, Gümüş (2006), duyarsızlaşma alt boyutunda kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını; Izgar (2001), kişisel başarı alt boyutunda kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını saptamıştır. Deryakulu (2005) ve Dilsiz (2006) erkeklerin kadınlara göre tüm alt boyutlarda daha fazla tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir taraftan başka araştırmacılar (Acun, 2010; Akçamete, Kaner ve Sucuoglu, 2001; Altay, 2007; Aydemir, 2013; Cihan, 2011; Çağlayan, 2012; Çavuşoğlu, 2005; Çokluk, 1999; Dolunay, 2002; Ertürk, 2012; Güllüce, 2006; Kurtlar, 2009; Öktem, 2009; Önal, 2010; Özkan, 2007; Özdoğan, 2008; Özipek, 2006; Pepe, 2008; Sümer, 2007; Şahin, 2007; Tümkaya, 1996; Yıldız, 2011; Yılmaz, 2007; Yılmaz, 2013) cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bu araştırmaların sonucundaki farklılıklar akıllara araştırmaların gerçekleştirildiği yer, zaman ve örneklem farklılıklarının neler olabileceğini getirmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik puanları medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlerin özel hayatlarının, iş hayatı dışındaki duygusal durumlarının okuldaki performanslarını etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. İlgili alan yazın incelendiğinde, medeni durum değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar vardır (Acun, 2010; Akten, 2007; Altıntaş, 1997; Çavuşoğlu, 2005; Gürbüz, 2008; Karakuş, 2008; Karataş, 2009; Özipek, 2006; Şahin, 2010; Tümkaya, 1996; Yıldırım, 2009; Yıldız, 2011; Yılmaz, 2013) ve bu araştırma sonuçları da bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Araştırmanın bulgularının aksine, Öktem (2009), medeni durum değişkeninin tükenmişlik alt

boyutlarından sadece duygusal tükenmede anlamlı farklılık olduğu; evli öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır.

Özdoğan (2008), evli öğretmenlerin duygusal tükenme boyutunda ve bekar öğretmenlerin kişisel başarısızlık boyutunda tükenmişlik yaşadığını saptamıştır. Kuvan (2009) araştırmasında bekar öğretmenlerin kişisel başarı boyutunda, evli öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını bulmuştur. Güllüce (2006) ve Çağlayan (2012), duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu, evli öğretmenlerin tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Izgar (2001) ve Babaoğlu (2006), duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde anlamlı farklılık olduğunu; Dilsiz (2006), Engin (2006) ve Gümüş (2006) ise medeni durum değişkeni ile mesleki tükenmişliğin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aksoy (2007), medeni durum değişkeni ile tükenmişliğin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğunu bekar öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalardaki bu farklı bulgular araştırmada kullanılan farklı ölçme araçlarına ve araştırmaların üzerinde yapıldığı örneklem durumuna göre değişiklik gösterebilmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin hizmet süreleri meslek heyecanları, performans düşüklüğü yaşamaları gibi etkenlerde anlamlı bir etkisi olmadığı söylenebilir. İlgili alan yazın incelediğinde mesleki kıdem değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar vardır (Acun, 2010; Aksoy, 2007; Altıntaş, 1997; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Cihan, 2011; Çavuşoğlu, 2005; Dincerol, 2013; Çokluk, 1999; Durdu, 2010; Karakuş, 2008; Özdoğan, 2008; Sümer, 2007; Tanrıverdi, 2008; Teltik, 2009; Yılmaz, 2013; Yungul, 2006). Bu araştırmalarda elde edilen bulgular araştırmacının sonucunu destekler niteliktedir. Araştırma bulgularının aksine mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik alt boyutlarından sadece duyarsızlaşmada anlamlı farklılık olduğunu Babaoğlu (2006) ve Öztürk (2006), Altay (2007), Kurtlar (2009), Aydemir (2013), Şahin (2007), Öktem (2009), mesleki kıdem değişkeninin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı fark olduğunu 20 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğerlerine oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını Şahin (2007), Öktem (2009), yaptıkları araştırmalarda

bulmuştur. Özipek (2006), mesleki kıdem değişkeninin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı fark olduğunu, yaptığı araştırma ile ulaştırmıştır. Izgar (2001), Gürbüz (2008) ve Yıldız (2011) sadece kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark olduğunu; 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını ve kişisel başarı boyutunun kıdem yılı arttıkça düştüğünü saptamışlardır. Dilsiz (2006) ve Yıldırım (2009) ise mesleki kıdem değişkeninin mesleki tükenmişliğin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik puanları öğrenim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri daha çok mesleğe bakış açıları, mesleğinden etkilenme düzeyleri ile ilişkilidir. Lisans mezunu veya yüksek lisans mezunu olmalarının mesleki sıkıntıları ile anlamlı derecede etkisi olmadığı görülmektedir. İlgili literatüre bakıldığında öğrenim durum değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar vardır. Özipek (2006), Sümer (2007), Gürbüz (2008), Karataş (2009), Acun (2010), Durdu (2010), Cihan (2011), ve Yılmaz'ın (2013) yaptıkları araştırmalar bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Bunun yanında Yıldız (2011), öğrenim düzeyi değişkeninin tükenmişlik alt boyutlarından sadece kişisel başarıda anlamlı fark olduğunu lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmaların örneklem, mekan, zaman ve diğer çeşitli değişkenleri sonuçlarında farklılıklara sebep olabilmektedir. Konuya ilişkin çok sayıda araştırma olması ve bu araştırmaların çeşitli değişken ve alt boyutlara göre farklı sonuçlar vermesi meta analiz yöntemi kullanılarak bu araştırmaların birleştirilerek ortaya çıkacak sonucun ne olacağı konusunda merak uyandırmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenme boyutu branşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. Genel tükenmişlik ve duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında branşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu araştırma meslek lisesinde uygulandığından bu tarz bir karşılaştırma yapılma imkanı bulunmuştur. Şişli ilçesi mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları derslik başına düşen öğrenci sayısı 56'dır (Şişli ilçe MEM, 2014). Meslek lisesinde meslek dersi öğretmenleri atölyelerde

teorik ve uygulama dersleri yapmaktadırlar. Meslek derslerinde sınıf birkaç atölye grubuna ayrılmakta, bir öğretmenin ilgilenmesi gereken öğrenci sayısı azalmakta, böylece öğretmenin uygulama yapması kolaylaşmaktadır. Bu durum okulun şartlarına, sınıf mevcuduna, öğretmen kadrosuna göre değişebilmektedir. Kültür derslerinde ise öğretmenler ortalama olarak 56 öğrenciye ders anlatmak durumunda kalmaktadır. Bu sayı birçok okulda artmaktadır. Bu gibi durumlar öğretmenlerin mesleklerini icra etmelerini engelleyici faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmesiyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarında ve genel tükenmişliğinde mesleğini isteyerek seçip seçmemelerine göre anlamlı bir fark görülmektedir. Mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin isteyerek seçen öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda mesleği isteyerek seçip seçmemesine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde, Cihan (2011), meslek seçimi değişkeninin tükenmişlik alt boyutlarından sadece duyarsızlaşmada anlamlı farklılık yarattığını, mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha fazla tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Aksoy (2007), Meslek seçimi değişkeninin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerinde anlamlı farklılık bulmuştur. Akten (2007), meslek seçimi değişkeninin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık düzeylerinde anlamlı farklılık olduğunu mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha fazla tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Şahin (2007), Acun (2010) ve Yıldız (2011), mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre tüm alt boyutlarda daha fazla tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Karakuş (2008), Kurtlar (2009) ve Yılmaz (2013) meslek seçimi değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlik, gelecek nesillerin en iyi şekilde yetişmesi ve şekillenmesinde birinci dereceden etkisi olan bir meslektir. Öğretmenin aktardığı bilginin dışında, hayat tarzı, iletişim biçimi, toplumsal kurallar gibi birçok yönden öğrenciye etkisi ve katkısı bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen kişiler belli bir farkındalık kazanarak bu karara varabilirken, istemeden öğretmen olanlar ise mesleğe içtenlikle kendilerini verememe riski içindedirler. Bu nedenle

tercih dönemi öncesinde üniversite adaylarına meslek seçimi konusunda uzun soluklu danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmeli, böylelikle öğretmenlik mesleğine uygun ve mesleği isteyerek icra edecek kişilerin mesleğe yönelmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca Eğitim fakültelerine girişte bireylerin kişisel özellikleri ve tutumları öğretmenlik mesleğine uygunlukları araştırılmalıdır.

5.2 Sonuçlar

Yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde; öğretmenlerin cinsiyetleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik puanları medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenme boyutu branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte, kültür dersi öğretmenleri meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Bu okullarda sınıf öğrenci sayısının 34'ü aşmamasına özen gösterilmelidir. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmesiyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Mesleğini istemeden seçen öğretmenlerin isteyerek seçen öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. Bu sonuç, öğretmenlik mesleğinin profesyonellik algısı ile de ilişkilidir. Toplumda öğretmenlik mesleğinin gereklilikleri ve bu mesleği icra etmenin zorlukları iyi tartışılmalı, bu mesleğe girişin zorlayıcı olması, mesleğe yönelik profesyonellik algısını güçlendirecektir. Öğretmenlik mesleğine yönelik ilgi ve motivasyonu yüksek olan kişilerin bu mesleği seçmeleri teşvik edilmelidir. Bu sonuçlar araştırmadan elde edilen en önemli saptamalardır.

5.3 Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Varolan araştırmaların öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve tükenmişlikleri üzerinde etkili olan diğer faktörler konusunda farklı sonuçlar vermektedir. Dolayısıyla okul yöneticileri, kendi kadrolarının mesleki tükenmişlik durumlarını ölçmek amacıyla veri toplamalı, çalışanların iş motivasyonu ve iş bağlılığını artırmaya yönelik okul çapında çalışmalar yürütmelidir.

Konuya ilişkin çok sayıda araştırma olması ve bu araştırmaların çeşitli değişken ve alt boyutlara göre farklı sonuçlar vermesi meta analiz yöntemi kullanılarak bu araştırmaların birleştirilerek ortaya çıkacak sonucun ne olacağı konusunda merak uyandırmaktadır.

Konu ile ilgili özel durumların tüm gerçekliğini derinlemesine yansıtması amacı ile nitel araştırmalar yapılabilir.

Tükenmişliğe yol açan faktörlerin detaylı incelenmesi ileride yapılacak araştırmalara konu olabilir. Elde edilen bulgular hizmet içi eğitimlerde paylaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. 2001. *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Aksoy, Ş. U. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Altay, M. (2007). *Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydemir, H. (2013). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Balcı, A. (2000a). *Örgütsel sosyalleşme, kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Balcı, A. (2000b). *Örgütsel gelişme*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Başaran, A. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F., (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem yayınları.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(12), 465-484.
- Cihan, B. B. (2011). *Farklı illerde çalışan ilk öğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çağlayan, A. (2012). *Birleştirilmiş sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Çam, O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deryakulu, D. (2005). Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19, 35-53.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgele göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dincerol, Cem. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dönmez, B. ve Hasan G. (2001). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5, 71-78.

- Durdu, T. (2010). *Eğitim deneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışının mesleki tükenmişlik ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dursun, Y. (2009). *Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Edelwich, J. and Brodsky, A. (1980). Burn-out “Stages disillusionment in the helping professions. *Newyork: Human Sciences Press*.
- Ertürk, M. (2012). *Özel ve devlet okullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerin demografik değişkenlere bağlı olarak mesleki tükenmişlik ve anksiyete düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Engin, A. (2006). *Milli eğitim bakanlığı ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik duygusu üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Fındıkçı, İ. 2001. *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım ve Yayıncılık.
- Freudenberg, H. J. (1974). *Staff burnout. Journal Of Social Issues*, 30, 159-164.
<http://mtegm.meb.gov.tr/okullar.asp>
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırılması)* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gökçe, İ. (2010). *İngilizce hazırlık öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile öğrencilerin başarıları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki (yöneticiler üzerine bir uygulama)*. Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması*. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik burnout sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1).
- Kapıkıran, N. A. (2003). Okul öncesi öğretmenlerde tükenmişliğin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13, 73- 78.
- Karakuş, G. (2008). *Özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karataş, H. (2009). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve çok boyutlu algılanan sosyal destekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karip, E. (1999). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Kurtlar, C. (2009). *Engelli okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma (Marmara bölgesi örneği)*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kuvan, Ö. (2009). *Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar ve tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Maslach, C. (1981). Burnout: A social psychological analysis, the burnout syndrome: current reserch, theory and interventions. *Park Ridge, III, London House Management*, 31-52.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *job of Occupational Behavior, II, A*, 73-81.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, (2014). *Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2013-2014*. http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2013_2014.pdf adresinden 30.05.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: bir örnek olay incelemesi*. Doktora tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.

- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Öktem, E. (2009). *İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önal, M. (2010). *Eğitim işgörenlerinin duygusal zekâları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Pepe, Ş. (2008). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Perlman, B. and Hartman, E. A. (1982). Burnout: summary and future research. *Human Relation*, 35, 283-305.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Melek T. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Basım ve Yayıncılık.
- Sarikaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, A. N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), s. 44-60.
- Sümer, S. (2007). *Milli eğitim bakanlığı taşra teşkilatı yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi (İstanbul ili örneği)*. Yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şahin, D. E. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinde yaratıcılık, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şişli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (2014), <http://sisli.meb.gov.tr/> adresinden 30.05.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Tanrıverdi, L. (2008). *İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tolunay, Ö. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkaya, S. (1997, 1-3 Eylül). *İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile kullandıkları başa çıkma davranışları*, Ankara: IV. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, S. S. (2009). *Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yıldız, E. (2011). *Eğitimcilerde tükenmişlik (rehber öğretmenler üzerinde bir araştırma)*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, A. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Doktora tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, T. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yungul, N. T. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek A: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sevgili Öğretmenim,
Bu çalışma **meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini** belirlemeyi amaçlamaktadır. Verdiğiniz bilgiler gizli kalacak ve kimseyle paylaşılmayacaktır. Araştırmanın doğru sonuçlar vermesi açısından lütfen sorulara samimi cevap verip hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Verdiğiniz bilgiler için teşekkür ederim.

Atilla ERKUL
Bahçeşehir Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

- | | | | | |
|--|------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1. Cinsiyetiniz : | Kadın | <input type="checkbox"/> | Erkek | <input type="checkbox"/> |
| 2. Medeni durumunuz : | Evli | <input type="checkbox"/> | Bekar | <input type="checkbox"/> |
| 3. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz ? | Evet | <input type="checkbox"/> | Hayır | <input type="checkbox"/> |
| 4. Mesleki kıdeminiz : | 5 yıl ve daha az | <input type="checkbox"/> | 6 - 10 yıl | <input type="checkbox"/> |
| | 11 - 15 yıl | <input type="checkbox"/> | 16 - 20 yıl | <input type="checkbox"/> |
| | 21 - 25 yıl | <input type="checkbox"/> | 26 yıl ve daha çok | <input type="checkbox"/> |
| 5. Öğrenim durumunuz : | Lisans | <input type="checkbox"/> | Lisans üstü | <input type="checkbox"/> |
| 6. Branşınız : | Genel kültür dersi öğretmeni | <input type="checkbox"/> | Meslek dersi öğretmeni | <input type="checkbox"/> |

Ek B: Maslach Tükenmişlik Envanteri

Verdiğiniz bilgiler gizli kalacak ve kimseyle paylaşılmayacaktır.
Size en uygun olduğunu düşündüğünüz ifadeyi (X) işareti ile doldurunuz.

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	()	()	()	()	()
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	()	()	()	()	()
3. Sabahları kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	()	()	()	()	()
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlayabilirim.	()	()	()	()	()
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	()	()	()	()	()
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	()	()	()	()	()
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.	()	()	()	()	()
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	()	()	()	()	()
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	()	()	()	()	()
10. Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	()	()	()	()	()
11. Bu mesleğin beni duygusal olarak katılaştırmasından korkuyorum.	()	()	()	()	()
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	()	()	()	()	()
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	()	()	()	()	()
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	()	()	()	()	()
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	()	()	()	()	()
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	()	()	()	()	()
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	()	()	()	()	()
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	()	()	()	()	()
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	()	()	()	()	()
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	()	()	()	()	()
21. İşimde duygusal sorunlarla soğukkanlılıkla ilgilenirim.	()	()	()	()	()
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	()	()	()	()	()

Ek C: Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad: ERKUL, Atilla

Uyruk: Türk (T.C.)

Doğum Tarihi 6 Temmuz 1980, İstanbul

Medeni Durum: Bekar

email:atillaerk80@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Marmara Üniversitesi	2004
Lise	Şişli Endüstri Meslek Lisesi	1997

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2010-	Şişli Endüstri Meslek Lisesi	Elektronik ve Hab. Öğretmeni
2008-2010	Mustafa Nevzat Pırsak MEM	Bilişim Öğretmeni
2006-2008	Hendek AKV EML	Bilişim Öğretmeni

YABACI DİL

İngilizce (Orta Düzey)

Ek D: İngilizce Özet

OCCUPATIONAL EXHAUSTION LEVELS OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS

Problem Situation

Industrialization, as well as developments in science and technology, put the societies into a rapid and multidimensional change process in economic, political, and cultural aspects, and deeply impact the social life and working life.

People spend most of their daily lives at work, and planning their business activities. Therefore, it is inevitable for the individuals in business life to experience stress. Particularly the factors such as differentiation of social roles, disagreements in interpersonal relationships, competition in working environments, individuals' struggle to demonstrate themselves, and higher expectations, cause stress and adversely affect people's mental health. Stress in work life, combined with challenges and problems in individuals' private lives, cause serious problems in both the individual and organisational meaning (Cemaloğlu and Şahin, 2007).

Exhaustion appears with the physiological and emotional feeling of burnout as a result of inability to cope with the stress, in people who work in close contact with other people.

There are many causes of exhaustion (burnout). Some of these are personal, such as age, gender, marital status, education level, or profession, while others are organisational causes, such as work overload, uncertainty of roles or conflict of roles, characteristics of the working environment, working hours, or relationships with colleagues.

Symptoms of exhaustion are analysed under three topics; being physical, psychological and mental, behavioural symptoms. Physical symptoms of exhaustion include various problems and complaints such as chronic fatigue, impotence, loss of energy, attrition, higher sensitivity to diseases, frequent headaches, nausea, spasms, backache, and sleep disorders (Çam, 1995).

Psychological symptoms of exhaustion are seen as the feeling of frustration, nervousness, psychological withdrawal, preference of superficial relationships, distraction, or alienation of clients.

When people think that they are not being respected and trusted and their work being undervalued, their self esteem and feeling of adequacy would be under threat (Akten, 2007), which appears as family problems, sleep disorder, depression, psychological diseases (Özrürk, 2006) etc.; touchiness, obvious sorrow, apathy (insensitive, uninterested), baseless doubts and paranoia, reduced self esteem and self respect, feeling of failure, guiltiness, resentment, despair, etc. (Öztürk, 2006).

Individuals feeling exhausted show behavioural symptoms such as bad temper, sudden neurotic explosions, bursting into tears, extreme touchiness, wishing to be alone, reluctance to going work, being absent at / late for work, slowing down or delaying the works at the workplace, difficulty to organize, tendency to consume or increase in consumption of pills, alcohol and tobacco, etc., overeating / under-eating, conflicts in marriage and divorce, family conflicts, alienation from family and friends (social environment) and introversion, interpersonal problems, distress, difficulty to concentrate, forgetfulness, inability to mobilize, lack of trust in others or avoiding people, loss interest in the institution, sneering or accusing behaviour (Akten, 2007).

Işıkhan (2004) has defined teaching profession as posing serious risk on individuals, as it adversely affects mental health, consequently their working lives, due to characteristic and stressful situations of education environment. “Teachers experience more stress than other professions in general, because of the conflicts between students-teachers, school and families in the education and training services, disciplinary problems of students, overcrowded classes and insufficient physical conditions, excess bureaucracy, low salary, difficulty to promote, criticisms of the society, pressure of social and political forces on educational institutions, reward system and insufficient participation in decision making decision processes at educational institutions” (Çokluk, 1999).

Teachers’ responsibilities include ensuring qualified collaboration between schools and families, and orienting families in connection with their children’s training-education. In conducting their training-education duties, teachers must have

positive relationships with their managers, colleagues, students, parents, school personnel and the community. As teachers have to establish such multidimensional relationships in their working lives, they have to work continuously face-to-face with people (Cemaloğlu and Şahin, 2007).

In this regard, starting point of this research is the diversified factors that affect the exhaustion levels of teachers working at vocational high schools. This research aims at analyzing the exhaustion levels of vocational high school teachers in terms of diverse variables.

Purpose of the Research

Core objective of this research is to identify the professional exhaustion levels of vocational high school teachers, and establish whether the teachers' exhaustion levels vary by gender, marital status, willingness in selecting the profession, professional seniority, education level and branch or not. To arrive at this broader objective, answers were sought for the questions below.

1. What are the professional exhaustion levels of Vocational High School Teachers?
2. Do Vocational High School teachers' professional exhaustion levels significantly vary by demographic variables such as (a) gender, (b) marital status, (c) seniority, (d) education level, or (e) branch?
3. Do professional exhaustion levels of Vocational High School teachers significantly vary on the basis of teachers' willingness in selecting the profession?

Significance of the Research

Professional exhaustion of teacher has adverse and impairing consequences on teacher's personal health and on the training process such as distribution of the services offered to student. In this case, training-education service deteriorates qualitatively and quantitatively, and students' mental health would also be adversely affected.

Although there are many researches on professional exhaustion, there are very few studies that enable comparing workshop-class teachers and general knowledge class teachers, making this study more important.

This study is expected to lead the implementers and policy makers in taking steps to reduce the teachers' exhaustion levels.

Academic Foundations

Maslach's Burnout Inventory

Maslach' Burnout model is also called as "multidimensional exhaustion model" or "three dimensional exhaustion model". According to Maslach, exhaustion is a continuous reaction to a chronic emotional and interpersonal stressors related to work, and is defined in three dimensions, being emotional exhaustion, desensitization (depersonalization, cynicism) and the feeling of reduced personal accomplishment (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001, p. 399).

Emotional Exhaustion

Is a reaction of an intensively working individual against pushing so hard and failure to meet other people's demands (Işıkhan 2004). This dimension of exhaustion is rather seen in professions where it is inevitable to work intensively and face-to-face with people. Emotional exhaustion is the beginning, core, and most important component of exhaustion (Maslach and Jackson 1981). It is accepted that emotional exhaustion constitutes the first and fundamental stage of exhaustion. This is the moment when the person's emotional resources diminish at psychological level, and continues increasingly (Akçamete et al, 2001).

Desensitization

It involves insensitive attitudes and behaviours towards others whom they offer services to. Such behaviour manifests itself in grim, cold, and uninterested manners. A person, who experiences emotional exhaustion, feels weak in solving other people's problems, thus uses desensitization as a way to escape. They reduce their interpersonal relationships to a minimum level that allows things to be in order. According to Maslach, desensitization is the most problematic dimension among the three components of exhaustion (Aksoy, 2007).

Personal Achievement

Personal achievement is defined as successfully overcoming a problem and finding oneself as adequate (Teltik, 2009, p. 28). Personal failure is the self

perception as inadequate and unsuccessful. Maslach's model is the most recognized definition in researches on professional exhaustion.

Method

This research uses qualitative research pattern. This research is a field study, planned to analyse the exhaustion levels of vocational high school teachers in their views, conducted using a descriptive method, based on field scanning.

Scanning researches aim at describing the views of broad audiences. These descriptive researches attempt to define a given situation fully and carefully to the extent possible. Researches in education field most commonly use descriptive scanning study, as researchers summarize the characteristics of individuals and groups (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2010, p. 21).

Scanning researches generally have the following three characteristics.

1. To describe a broad community's characteristics or views on a subject, a representative sample of the community must be selected (Universal samples).
2. Process of gathering the data needed for the research is based on answers to the questions asked to the people who are the sources of data.
3. Data must be collected from a representative part of a community, i.e. the samples, and not from each individual of the community to be described (Büyüköztürk et al., 2010, p. 231).

The goal of scanning studies is generally to describe the picture of an existing situation related to the subject of research. To this end, data must be gathered from a broad community, using optional answers specified by the researcher. During such data collection, existing options may fail to reflect the real views of participants or may orient the participant by describing the participant's view with a close proxy (Büyüköztürk et al., 2010, s.232).

Research universe covers 542 Vocational High School teachers in various branches, working at 5 Vocational High Schools in Şişli, Istanbul, during the 2011–2012 semester. 215 teachers responding to the questionnaires sent on voluntary basis constitute the samples of the research.

In collection of data for the research; Personal Information Form and Maslach Burnout Inventory were used. Personal Information Form was developed by the researcher in order to collect data on certain variables related to Vocational High School teachers. For gauging teachers' exhaustion level, Maslach Burnout Inventory developed by Maslach and Jackson (1981) has been used.

Maslach Burnout Inventory is a measurement tool prepared to gauge the exhaustion of people who work in professions that serve people directly, assessing the three sub-dimensions of burnout. These 3 sub-dimensions are "Emotional Burnout (Exhaustion)", "Desensitization (Depersonalization)" and "Personal Accomplishment".

In analysis of the data obtained from questionnaires, SPSS (Statistical Packet for Social Studies) 15.00 program was used. In statistical analysis of subordinate problems of the research, arithmetic average, Independent Groups t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA) were used.

Findings

In analysis of the demographical information of 215 teachers participating in the research, we see that the research samples comprise of 64 women (29.8%) and 151 men (70.2%), totalling 215 vocational high school teachers. According to MEB (Ministry of National Education) data (2014), 30% of teachers working at industrial vocational high schools in Istanbul are women, while 69.7% are men, during the 2013-2014 semester.

149 of the teachers participating in the research are married (69.3) %, while 66 are single (30.7%). Out of this teachers group, 45 have a seniority of 1-5 years (20.9%), 54 with 6-10 years (25.1%), 61 with 11-15 years (28.4%), 29 with 16-20 years (13.5%), and 26 with 21 years or over (12.1%). 157 of teachers (73%) are undergraduate, while 58 (27%) are graduate. When we look at branches of teachers, 94 of them lecture (43.7%) on general knowledge, while 121 (53.3%) vocational lessons. 187 of the teachers (87%) are willingly working in this profession, while 28 (13%) have selected this profession unwillingly.

When we look at Table 4.2, highest average of exhaustion score ($X=3.21$) corresponds to "I feel I am working too much" in emotional exhaustion dimension.

Lowest average of exhaustion scores ($X=1.47$) is “I feel like I’m not treating some people inhuman, because of my job” in the desensitization dimension.

When we compare the lowest dimension scores of professional exhaustion, we see differences among the dimensions. Highest average of exhaustion scores is seen in emotional exhaustion ($X=2.37$), followed by personal failure ($X=2.30$) and desensitization ($X=1.87$) respectively. General average of exhaustion scores is ($X=2.23$).

To identify whether there is any significant difference in exhaustion score between genders, t-test analysis is performed, revealing that there is a statistically significant difference between emotional exhaustion dimension and gender ($p<.05$). This suggests that female teachers experience more emotional exhaustion compared to their male colleagues. In desensitization, personal achievement and general exhaustion, no meaningful difference is seen between genders ($p>.05$).

As a result of the t-test analysis conducted to identify if there exists any significant difference in teachers’ exhaustion scores by marital status, no statistically significant difference is seen in emotional exhaustion, desensitization, personal achievement dimension and general exhaustion score averages by marital status ($p>.05$). This suggests that exhaustion levels are not affected by whether the teachers are married or single.

As a result of one-way analysis of variance (ANOVA) to see if there is any significant difference between exhaustion scores of teachers by seniority, it is seen that there is no statistically significant difference among emotional exhaustion, desensitization, personal achievement dimension and general exhaustion scores by seniority ($p>.05$). This suggests that exhaustion levels are not affected by seniority of teachers.

As a result of the t-test analysis conducted to identify if there exists any significant difference in teachers’ exhaustion scores by education level, no statistically significant difference is seen in emotional exhaustion, desensitization, personal achievement dimension and general exhaustion score averages by education level ($p>.05$). This suggests that exhaustion levels are not affected by undergraduate or graduate level of teachers.

As a result of the t-test analysis conducted to identify if there exists any significant difference in teachers' exhaustion scores by branch, no statistically significant difference is seen in emotional exhaustion dimension by branch ($p < .05$). This suggests that exhaustion levels are not affected by whether the teachers lecture general knowledge classes or vocational classes. No statistically significant difference is seen among desensitization, personal achievement dimension and general exhaustion score averages by education level ($p > .05$).

As a result of the t-test analysis conducted to identify if there exists any significant difference in teachers' exhaustion scores by their willingness to select the profession, statistically significant difference is seen in emotional exhaustion, desensitization dimension and general exhaustion by gender (willingness?) ($p < .05$). This suggests that teachers who have selected the profession unwillingly are experiencing more exhaustion in emotional and desensitization dimensions and in general exhaustion, compared to those who have selected the profession willingly. There is no statistically significant difference between personal achievement dimension score averages and the issue of selecting the profession willingly or not ($p > .05$).

Discussion and Conclusion

When we review the results based on the findings of the research, we see that there is no significant difference in emotional exhaustion, desensitization and personal achievement sub-dimensions of teachers' exhaustion levels. It is found that teachers experience low exhaustion. When we look at the sub-dimensions of professional exhaustion, we see the most exhaustion in Emotional Exhaustion dimension, followed by Personal failure and desensitization dimensions respectively.

As a result of the research, it is seen that there is a significant difference in exhaustion levels of teachers by gender. Teachers' emotional exhaustion dimension varies significantly by gender. It is seen that female teachers experience more emotional exhaustion compared to male teachers. No significant difference is seen in general exhaustion and desensitization, personal achievement sub-dimensions by gender. Female teachers experience more emotional exhaustion than in male teachers, possibly because female teachers' professional expectations and professional roles differ from men's. Today, women's social roles are changing,

where women have responsibilities both at home and at work. Desiring to fulfil both of these responsibilities, teachers may fail to have the intended job satisfaction in business life. Moreover, as teaching profession requires one-to-one interaction with crowded groups of students, negativities in human relations affect the people emotionally. The finding of our research that there is a significant difference only in emotional exhaustion dimension with female teachers suggests that women are more emotional than men.

According to the results of the research, teachers' exhaustion scores do not show significant difference by marital status. This result may be interpreted as teachers' private lives, or their emotional states outside the working life, not affecting their performance at the school.

According to the results of the research, there is no significant difference in exhaustion scores by teachers' professional seniority. According to such results, we may say that teachers' years in service do not have a significant effect on their excitement in the profession, or factors such as drop in performance.

According to the results of the research, teachers' exhaustion scores do not show significant difference by their education level. Teachers' professional exhaustion levels are rather associated with their perspective on the profession, or the level of being impressed by the profession. We see that there is no significant effect on professional distress, by whether they are undergraduate or graduate.

According to another result of the research, teachers' emotional exhaustion dimensions vary significantly by their branch. We see that teachers of general knowledge classes experience more emotional exhaustion than vocational class teachers. There is no significant difference in general exhaustion and desensitization, personal achievement sub-dimensions by branch. Having conducted this research on vocational high schools has allowed us to make such comparison. In the borough of Şişli, number of students per class at professional and technical secondary educational institutions is 56 (Şişli Borough National Education Department, 2014). At Vocational High Schools, theoretical and applied vocational classes are held at workshops. In vocational lessons, class is divided into a few workshop groups, reducing the number of students that a teacher has to deal with, thus making it easier for the teacher to practice. This may vary by the conditions of the school, class size,

and teacher staff. In general knowledge classes, teachers have to lecture 56 students on average, and even higher at many schools. Such situations preclude the teachers to perform their profession.

According to another result of the research, there is a significant difference between exhaustion levels by willingness to choose their profession. Teachers' emotional exhaustion, desensitization sub-dimensions and general exhaustion also show significant difference by the willingness to choose their profession. It is observed that the teachers who have chosen their profession unwillingly experience more emotional exhaustion, desensitization and general exhaustion than those who have chosen willingly. There is no significant difference in personal achievement sub-dimensions by teacher's willingness to choose the profession. Teaching has a direct effect of first rank in raising and shaping future generations. In addition to the knowledge conveyed by a teacher, they have effects and contribution in various ways including life style, manner of communication, and social rules etc. While those who choose teaching profession willingly can make such decision with certain awareness, those who became teachers unwillingly run the risk of failing to devote themselves to the profession. Consequently, university applicants should be given long term consultancy and guidance services during the process of choosing departments, thus the most suitable and willing people can be directed towards the teaching profession. Moreover, in selection of candidates for the Faculty of Education, individuals' personal characteristics and attitudes should be assessed as to suitability for the teaching profession.

We believe that the findings of the research enlighten the policy makers of national education as well as executives and teachers of professional Educational Institutions and more comprehensive future studies on the field.

Conclusions

In review of the research results; it is seen that there is a significant difference between exhaustion levels of teachers by gender, where female teachers experience more emotional exhaustion than male colleagues. Teachers' exhaustion scores do not show significant difference by marital status, professional seniority, or education level. Consequently, school administrators should collect more data to measure the

professional exhaustion state of their staff, and conduct school-wide studies to increase employees' job motivation and commitment in the job.

According to another result of the research, teachers' emotional exhaustion dimension significantly varies by branch, where teachers of general knowledge experience more emotional exhaustion than vocation class teachers. Efforts should be spent to allocate no more than 34 students per class at such schools. There is a significant difference between exhaustion levels by teachers' willingness to choose their profession. It is found that the teachers who chose their profession unwillingly experience more emotional exhaustion, desensitization and general exhaustion than those who chose their profession willingly. This result is also associated with professionalism perception about teaching profession. Requirements of teaching profession and the difficulties of this profession should be discussed well in the community. Making it more difficult to start this profession would strengthen the professionalism perception over the profession. People with high interest and motivation in teaching profession should be induced to select this profession. These results are the most important findings of the research.

Recommendations for future researches

Having numerous researches on the subject, yielding varying results based on variables and sub-dimensions, arouses interest in the possible results that may be found by combining such researches using meta-analysis method.

Qualitative researches may be conducted to thoroughly reflect the particular aspects of the subject.

Factors causing exhaustion may be analyzed in detail, and findings may be shared during trainings within the department.