

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ –  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI



ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN MÜZİK  
ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK  
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
İbrahim ÇOLAKOĞLU

TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. Uğur TEKİN

İstanbul- 201



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ –  
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI



ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN MÜZİK  
ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK  
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
İbrahim ÇOLAKOĞLU

TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. Uğur TEKİN

İstanbul- 201



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı İşletme Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.290031 numaralı öğrencisi İBRAHİM ÇOLAKOĞLU 'nun "ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 18.12.2014 tarih ve 2014/31 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *c.y. Barış* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *tezi* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :31/12/2014

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur TEKİN

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Aylin Sözer ÇAPAN

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Somayyeh RADMARD

*[Handwritten signatures in blue ink, corresponding to the names listed on the left.]*

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

## ÖNSÖZ

Bu araştırma ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuçların ve önerilerin mesleki tükenmişlik alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın planlanmasında, uygulanmasında ve sonuçlandırılmasında görüş ve yönlendirmeleriyle değerli danışmanım Prof. Dr. Uğur TEKİN' e, katkılarını, sabır ve desteğini esirgemeyen Sayın Hocam Yrd. Doç. Dr. Aylin SÖZER ÇAPAN 'a teşekkür ederim.

Araştırmamın her aşamasında sabrını ve desteğini hiç esirgemeyen sevgili kardeşim Hülya ÇOLAKOĞLU' na teşekkür ederim.

Benim bu günlere gelmemde büyük emeği olan sevgili aileme de çok teşekkür ederim.

Aralık 2014

İbrahim ÇOLAKOĞLU

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Ortaokullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22 / 12 / 2014

İbrahim ÇOLAKOĞLU

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
YEMİN METNİ.....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR .....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT .....	x
BÖLÜM I: GİRİŞ .....	1
1.1. Problem .....	6
1.2. Amaç .....	8
1.3. Önem .....	9
1.4. Sayılılar .....	10
1.5. Sınırlılıklar .....	10
1.6. Tanımlar .....	11
BÖLÜM II: İLGİLİ LİTERATÜR.....	12
2.1. Tükenmişlik .....	12
2.1.1. Tükenmişliğin Tanımı.....	12
2.1.2. Tükenmişliğin Boyutları .....	13
1.1.2.1. Duygusal Tükenme (Exhaustion).....	14
1.1.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization) .....	15
1.1.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi ( Personal Accomplishment).....	16
1.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	17
1.1.3.1. Duygusal ve Davranışsal Tükenmişlik Belirtileri.....	18
1.1.3.2. Fiziksel Tükenmişlik Belirtileri .....	19
1.1.3.3. Ruhsal Tükenmişlik Belirtileri.....	19
1.1.4. Tükenmişliğin Nedenleri.....	20
1.1.4.1. Kişisel Tükenmişlik Nedenleri.....	21
1.1.4.2. Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri .....	23
1.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları .....	27
1.1.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Bedeli.....	27
1.1.5.2. Tükenmişliğin İş Hayatına Etkileri .....	28

1.1.5.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri .....	30
1.1.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları .....	31
1.1.6.1. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Bireysel Önlemler .....	31
1.1.6.2. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Örgütsel Önlemler.....	34
1.1.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	36
1.1.7.1. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sonuçları .....	37
1.1.7.2. Tükenmişlikle İlgili Modeller .....	38
1.1.7.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli .....	38
1.1.7.2.2. Pines Tükenmişlik Modeli .....	38
1.1.7.2.3. Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli .....	39
1.1.7.2.4. Edelwich ve Brodsky Modeli.....	39
1.1.7.2.5. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli .....	39
1.2. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar .....	40
1.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	40
1.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	46
<b>BÖLÜM III: YÖNTEM .....</b>	<b>50</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	50
3.2. Evren ve Örneklem .....	50
3.3. Veri Toplama Aracı.....	51
3.3.1. Maslach Tükenmişlik Envanteri- Öğretmen Formu .....	52
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Puanlaması .....	52
3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliği .....	53
3.4. Verilerin Toplanması .....	53
3.5. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler .....	54
<b>BÖLÜM IV: BULGULAR .....</b>	<b>55</b>
4.1. Demografik Özellikler .....	55
4.2. Ölçek Ortalamaları .....	59
4.3. Hipotez Testleri.....	61
4.4. İlişkisel Tarama Modeli .....	74
<b>BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>75</b>
5.1. Tartışma.....	75
5.2. Sonuç.....	77



5.3. Öneriler .....	79
KAYNAKLAR .....	81
EKLER.....	97

#### TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3. 1. Okullara göre ankete katılan öğretmenlerin dağılımı .....	50
Tablo 3. 2. Boyutların madde sayıları ve ölçekte geçen maddeler .....	53
Tablo 3. 3. Ölçek boyutlarının güvenilirlik değerleri .....	533
Tablo 4. 1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı .....	55
Tablo 4. 2. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı .....	55
Tablo 4. 3. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımı.....	56
Tablo 4. 4. Katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımı.....	56
Tablo 4. 5. Katılımcıların haftada girilen ders saatlerine göre dağılımı .....	57
Tablo 4. 6. Katılımcıların toplam görev yaptıkları okul sayılarına göre dağılımı .....	57
Tablo 4. 7. Katılımcıların mesleklerini sevmeye durumlarına göre dağılımı .....	58
Tablo 4. 8. Öğretmenlerin yaş ortalamaları ve sınıfta bulunan öğrenci ortalamaları .....	58
Tablo 4. 9. Ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapma değerleri.....	59
Tablo 4. 10. Ölçek ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	60
Tablo 4. 11. Ölçek ortalamalarının normallik testi için Kolmogorov Smirnov Testi sonuçları .....	61
Tablo 4. 13. Duygusal Tükenme Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.14. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4. 15. Kişisel Başarı Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup T- Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4. 16. Duygusal Tükenme Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup T-Testi Sonuç.....	63
Tablo 4.16. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının 30 Yaş Altı ve 30 Yaş Üstü Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4. 17. Kişisel Başarı Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları.....	64

Tablo 4.18. Duygusal Tükenme Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları.....	64
Tablo 4.19. Duygusal Tükenme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	65
Tablo 4.20. Duyarsızlaşma Tükenme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	65
Tablo 4.21. Kişisel Başarı Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları.....	66
Tablo 4.22. Duygusal Tükenme Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Üzere Yapılan Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4.23. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4. 24. Kişisel Başarı Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	67
Tablo 4.25. Duygusal Tükenme Toplam Puanlarının Meslekte Çalışma Süresi Durumu Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları.....	67
Tablo 4.26. Duygusal Tükenme Ölçeği Puanlarının Meslekte Çalışma Süresi Durum Değişkenine Göre Yapılan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.27. Duyarsızlaşma Ölçeği Puanlarının Mesleki kıdem Değişkenine göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.28. Kişisel Başarı Toplam Puanlarının Meslekte Kıdem Durumu Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları.....	69
Tablo 4.29. Duygusal Tükenme Toplam Puanlarının Haftada Girilen Ders Saati Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları.....	69
Tablo 4.30. Duyarsızlaşma Ölçeği Puanlarının Haftada Girilen Ders Saati Değişkenine Göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	69
Tablo 4.31. Kişisel Başarı Toplam Puanlarının Haftada Girilen Ders Saati Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları.....	70
Tablo 4.32. Duygusal Tükenme Ölçeği Toplam Puanlarının Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.33. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı Durumu Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	71

Tablo 4. 34. Kişisel Başarı Ölçeği Toplam Puanlarının Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.35. Duygusal Tükenme Ölçeği Puanlarının Toplam Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	71
Tablo 4.36. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Toplam Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.37. Kişisel Başarı Ölçeği Puanlarının Toplam Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4.38. Duygusal Tükenme Ölçeği Puanlarının Mesleği Sevme durumuna göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.39. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleği Sevme durumuna Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4.40. Kişisel Başarı Ölçeği Puanlarının Mesleği Sevme durumuna Göre Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4. 41. Ortalama öğrenci sayıları ve öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik arasındaki ilişki tablosu.....	74

## KISALTMALAR

<b>DT</b>	: Duygusal Tükenme
<b>DKB</b>	: Düşük Kişisel Başarı Hissi
<b>D</b>	: Duyarsızlaşma
<b>MTÖ</b>	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
<b>N</b>	: Denek Sayısı
<b>Ss</b>	: Standart Sapma
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for Social Sciences
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>Vd.</b>	: ve diğerleri
<b>Akt.</b>	: Aktaran

## ÖZET

Bu çalışmada, ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, İstanbul Avrupa Yakasının çeşitli semtlerinde görev yapan 294 müzik öğretmene Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanarak, öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanlarının demografik özelliklerle ilişkisi incelenmiştir.

Çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, haftalık girilen ders saatleri, sınıflardaki ortalama öğrenci sayılarına ve öğretmenin mesleğini sevme durumuna göre mesleki tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin yaşlarına göre ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir farklılık görülürken ( $p<0,05$ ), kişisel başarısızlık puanları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin medeni durumlarına göre duygusal tükenme puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüş olup ( $p<0,05$ ), duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları arasında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Çalışma süresine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları anlamlı bir farklılık göstermiş olup ( $p<0,05$ ), kişisel başarısızlık ise anlamlı bir farklılık göstermemiştir ( $p>0,05$ ). Görev yapılan okul sayısına göre duygusal tükenme boyutu anlamlı farklılık göstermiş olup ( $p<0,05$ ), diğer tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları hem yaş, hem de sınıftaki öğrenci sayılarına göre pozitif ve anlamlı ilişki göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Tükenme; Duyarsızlaşma; Kişisel başarısızlık; Müzik öğretmeni.

## ABSTRACT

In this study, middle school teachers who are working in music aimed to investigate the burnout level . In this context, working in various districts of Istanbul European Side by applying the Maslach Burnout Inventory 294 music teachers , teachers' emotional exhaustion, depersonalization and personal relationship with demographic characteristics of failure scores were investigated.

According to the results of teacher gender , level of education , entered the weekly class hours , there was no significant difference between burnout dimensions compared to the love of the profession and the average number of students in the class teacher status ( $p > 0.05$ ). According to the age of the teachers emotional exhaustion and depersonalization scores observed a significant difference between ( $p < 0.05$ ) , there was no significant difference between personal accomplishment scores ( $p > 0.05$ ). According to the marital status of teachers has seen a significant difference between emotional exhaustion scores ( $p < 0.05$ ) , depersonalization, and personal accomplishment scores were observed between the significant difference ( $p > 0.05$ ). Duration of study is based on emotional exhaustion and depersonalization scores showed a significant difference ( $p < 0.05$ ) , and a personal failure did not show a significant difference ( $p > 0.05$ ). Emotional exhaustion dimension of the tasks performed by the number of schools have shown significant differences ( $p < 0.05$ ) , there were no significant differences between the other burnout dimensions (  $p > 0.05$  ) . According to the correlation analysis results of emotional exhaustion and depersonalization dimensions and age, showed a positive and significant relationship according to the number of students in both classes.

**Key Words:** Emotional Exhaustion ; Depersonalization ; Personal failure ; Music teachers.

## BÖLÜM I: GİRİŞ

Eğitim bireyin doğumundan ölümüne kadar devam eden bireylere bilgi, beceri, tutum ve değerler kazandıran bireyin kendisine, çevresine, ülkesine, doğaya ve tüm insanlığa yararlı olmasını sağlayan en önemli süreçtir. Ertürk (1998) eğitimi, “bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlamaktadır.

Çağımızda eğitime; bilim, teknik ve sanat eğitimi olmak üzere üç boyutta bir bütün olarak yaklaşılmaktadır. Buna göre sanat eğitimi, çağdaş eğitimi oluşturan üç temel bileşenden biridir. Sanat eğitimi, çağdaş eğitimin vazgeçilmez bir parçasıdır. Demir (1990) sanatı, “insandaki estetik yanın irdelenmesi, algılanması, duyumsanması, sorgulanması ve insan nesne arasındaki güzele varma çabası” olarak tanımlar. Okullarda verilen sanat eğitimi, çocukları ya da ergenleri çağrışım, izlenim, usavurma, gözlem, bellek, biliş, buluş, bilgi, kıyas, düşünme, algılama, yaratıcılık, yapıcılık, üretkenlik gibi duygu ve duymalardan başlayarak tüm düşünsel, algısal ve duygusal yönlerden geliştirmeyi amaçlar (San,1983). Sanat eğitimi kendi içinde farklı dallara ayrılır. Bu sanat dallarından biri de müzik eğitimidir.

Müzik eğitimi, bir anlatım sanatıdır. Duyguyu, bilişi, devinişi, tasarım ve izlenimi ses kaynaklarının katkısıyla belli bir güzellik anlayışıyla ifade eden bir bütündür (Say, 2005). Uçan (2005) “ Müzik eğitimi, bireyin müzikle ilgili davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla amaçlı olarak belirli değişiklikler oluşturma sürecidir.”

Müzik eğitimi, temel olarak müzik etkileşimi aracılığıyla bireyin ve toplumun estetik gereksinimlerini karşılamayı, yaratıcı güdüsünü doyurmayı, beğenme yetisini geliştirmeyi, sosyal ve kültürel gerçekliğe (çevreye) daha duyarlı ve uyarlı olmasını sağlamaya yönelik davranış değişiklikleri oluşturmayı amaçlar (Uçan, 2005). Müzik eğitiminin bu amaçlara ulaşabilmesinde en temel ve en etkin öge müzik öğretmenidir. Müzik öğretmeni şöyle tanımlanır: “ Yalın ve özlü anlatımıyla müzik öğretmeni, müzik dalında öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği öğrenimi bitirerek ya da yeterlilikleri kazanarak öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş kimse demektir .” ( Uçan, 1997).

Müzik öğretmeni bireyin toplumsallaşma sürecine, yeteneklerinin geliştirilmesine; yaratıcı, yapıcı ve üretkenliği baz alarak bütün yetilerini kullanmasına kaynaklık eden, insan ilişkilerinde dayanışmayı ve kaynaşmayı sağlayıp kazandıran, sanat yoluyla etkin konuma hazırlayıp sergileyen bir rehber durumundadır. Öğretim görevinin gerçekleşmesinde müzik öğretmenin bireysel ve mesleki vasıfları önemli bir yer tutar. Müzik öğretmenin bireysel vasıfları öğrencinin okulla ilgili davranışlarını etkilemektedir (Akbulut, 2006). Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalar genellikle öğretmen davranışının öğrenci üstünde etkili olduğunu göstermektedir. Çoğunlukla öğrenci, bir öğretmenin derste işlediği konunun haricinde, o öğretmenin konuyu ele alış biçimine dikkat kesilmekte ve hadiseleri yorumlama şeklienden müteessir olmaktadır (Varış, 1988). Bundan ötürü öğretmenlerin kendilerine biçilen rolleri yerine getirmeleri, öğretmenliği sevmeleri ve benimsemeleri gerekmektedir (Pehlivan, 2008).

Müzik öğretmenliği mesleki açıdan kişilerin ve toplumun duygusal gelişiminin yanında, toplumun kültürel gelişimine de katkı sağlayan bir meslektir. Bu sebeple toplumun nitelikli ve etkili müzik eğitimine ulaşması, müzik öğretmenlerinin iyi eğitim almış olması ve pozitif nitelikleri bünyesinde barındırması ile mümkündür. Bir müzik öğretmenin, müfredatı doğru yansıtabilmesi ve aktarabilmesi için iyi alan bilgisine ve mesleki yeterliliğe sahip olması gerekir. Yeterlilik kavramı; Bir görevin doğru ve etkili bir şekilde yapılabilmesi için var olması gereken spesiyaliteyi ifade eder. Yeterlilik bir işi doğru yapmak ve işin getirdiği mesuliyetleri yerine getirmek için gereksinim duyulan kabiliyet, bilgi ve ustalaktır (Şahin, 2004).

Mesleğinin gerektirdiği yeterlilikleri kazanmış ve kendini geliştirmiş bir müzik öğretmeninden; alan bilgisi, genel kültür, iletişim becerileri ve pedagojik formasyonun yanında sesini iyi ve etkili kullanma, müzik eğitiminde kullanılan okul çalgısını öğretebilme, yeterli müzik kültürüne, müzikal etkinlikleri yönetebilme ve mesleğe karşı olumlu tutuma sahip olma gibi özelliklerinde olması gerekir (Canakay ve Bilen, 2008; Tufan ve Güdek, 2008).

Türkiye’de müzik öğretmenleri güç koşullarda çalışmaktadır. Müzik öğretmenlerinin karşılaştığı problemler öğretmenlerin öğretim motivasyonunu düşürürken yeterliliklerini kullanmalarına da engel olmaktadır. Bazı araştırmalar okullarda çok az müzik dersliğinin bulunduğunu, ortalama bir sınıfa düşen öğrenci



sayısının çok fazla olduğunu, müzik dersinde norm kadro fazlası sorunu yüzünden öğretmenlerin birden çok okulda görevlendirildiğini, öğretmenlere ödenen ücretin günün koşullarına göre yetersiz olması nedeniyle öğretmenlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için ek gelir bulma çabası içinde olduklarını, her şeyin hızla değiştiği günümüzde müzik eğitimi alanında yaşanan değişiklikleri öğretmenlere aktaracak hizmet içi eğitiminin eksik, araç-gereç konusunda okulların yetersiz olduğunu, müzik öğretmenlerinin örgütlenme hakkının olmadığını, okul yönetiminin müzik derslerini ciddiye almadığını ve böylece müzik öğretmenlerinin olumsuz yönde etkilendiğini belirtmektedir. Müzik öğretmenlerinin iş ortamında karşılaştığı bu sorunlar çağımızın önemli bir sorunu olarak nitelendirilen stresi de beraberinde getirmektedir (Günay,2006).

Literatüre bakıldığında stres kavramıyla ilgili farklı tanımlarla karşılaşılmaktadır. Stres sözcüğü, Latince “estricia”dan gelmektedir. Cüceloğlu (1994)’na göre stres; kişinin olumsuz koşullar sebebiyle fiziksel ve ruhsal sınırlarını zorlayarak sarfettiği gayret” tir. Selye bireyin fizyolojik olarak strese verdiği tepkiyi üç boyuta ayırmıştır. Bunlar; alarm, direnme ve tükenme boyutlarıdır (Selye,1956;Akt. Balcı, 2000).

Stres kaynaklarının stres yoğunluğunu artırıp direnç düzeyinin üzerine çıkararak bireyin normal davranıştan sapmasına “ streste alarm aşaması”; bireyin bu duruma karşı koymak için bütün enerjisini ortaya koymasına “streste direnme aşaması”; gerilim kaynaklarının ve yoğunluk derecesinin azalmayıp artış göstermesi sonucunda bireyin gayretlerinin kırılması, davranışlarında ciddi sapmaların olması ve hayal kırıklıkları yaşamasına da “ streste tükenme aşaması” denmektedir (Eren, 2014).

Çağımızda büyük bir sorun olarak görülen stres, kendini iş yaşamında da göstermektedir. Şenyiğit (2004) yaptığı araştırmada iş stresini, bireyin gerek yaptığı işin yapısından, gerekse bireyin karakterinden kaynaklanan uyumsuzluk ve bu uyumsuzluğa karşı verilen tepki olarak tanımlamıştır. Ortalama otuz yılın, neredeyse 75.000 saatinin iş yerinde geçirildiği düşünülürse insan hayatının büyük bir bölümünün iş yerinde geçirildiği, yaşanan stresin yaşam alanı olan örgütleri de etkilediği görülecektir. Örgütler bazı girdileri çevreden alarak işleyen devamında erke dönüştüren ve çevreye çıktı şeklinde veren açık sistemlerdir (Can, 2005).

Örgütler koordinasyonu sağlanmış, hedefli birey tutumları örüntüsüdür. Örgütlerin amaçları doğrultusunda, çalışanlarının hedeflerini de karşılaması, iş görenlerin hedefli-araçlı tutumlarını devam ettirmeleriyle olanaklıdır. Yalnız yaşanan bir takım olaylar, iş görenlerin hedefli-araçlı tutumlarını engeller (Hammer ve Organ, 1978). Örgütlerde yaşanan iş stresi çalışanların sosyal, duygusal, zihinsel ve fiziksel anlamda sağlığını tehdit etmektedir. Bu dört grupta gerilim kaynağı yüksek olan çalışanlar devamsızlık, konsantrasyon bozukluğu, verimin düşmesi, ilişkilerin bozulması gibi psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik kayıplar yaşamaktadır. İş stresi bazı kavramlarla yakından ilişkilidir. Bu kavramlar: motivasyon, örgüt iklimi, liderlik stilleri, örgütsel adalet, örgüte bağlılığı ve iş doyumunu olarak sıralanabilir (J.Greenberg-E.A.Lind 2000). Eğitim örgütlerinde istenen örgütsel amaca ulaşılması, çalışanların iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile ilgilidir.

Örgütsel bağlılık, yalnızca işverene itimat anlamına gelmez,örgütün iyiliyi ve başarısının devamı için örgüte katılan çalışanların düşüncelerini ifade edip,gayret sarfettikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000).Örgüte bağlılık, çalışanın örgütle özdeşleşmesinin ve örgütte görevine devam etmesinin en önemli sebebidir. Örgüte bağlılık öğeleri: örgütün hedef ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma, onları sahiplenme, örgütün amaçlarına ulaşması için enerjisinin büyük bir bölümünü harcama ve örgüte ait olmak için güçlü bir arzu duyma olarak belirlenmiştir (Porter, Steers, Movday, and Boullian, 1974).

Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bir takım faktörler vardır. Oliver (1990), örgütsel bağlılık üzerinde yaptığı bir araştırmada örgütsel bağlılığı etkileyen etkenler olarak, örgütsel bağlılığın, oran olarak demografik etkenlerle daha düşük, örgütsel mükafatlar ve meslek değerleri ile daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu saptamış, etkili iştirakçi değerler gösteren çalışanların daha fazla örgütsel bağlılık hissettikleri varsayımına ulaşmıştır. Bu verilere bakılarak, iş görenlerin güçlü katılımcı değerler sergilemelerinin görevlerinden sağladıkları doyumla ilişkili olduğu söylenebilir.

Çalışanların iş yaşamlarında, beklentilerine karşılık olarak olumlu duygu ve tutumlar geliştirmeleri iş doyumlarına bağlıdır. Locke(1983)'ye göre iş doyumunu, Bir bireyin işi veya iş deneyiminin takdir edilmesi neticesinde kişiyi memnun eden hissi bir konum sağlanmasıdır. Başaran (2000)'a göre ise ; iş görenlerin görevlerinden ve iş

yaşamından zevk duymasıdır. Çalışanların, ulaştığı bu haz hissi ne kadar güçlenirse işinden sağladığı doyum da o kadar güçlenmektedir. İşlerinde doyumsuzluk yaşamayan çalışanlar ise kuralları önemsememe, bıkkınlık, devamsızlık, görevinden şikayet etme, işi bırakma gibi olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu davranışlar örgüt sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Cemaloğlu (2007) “örgüt sağlığının bozulması tükenmişlik sorunlarının yaşanmasına neden olur.” Dolan (1987) tükenmişlik sendromunu, bireysel kaynakların bitmeye yakın, gündelik olgulara karşı sürekli bir umutsuzluk duygusunun yaşandığı, bir enerji tükenişi olarak yorumlarken tükenmişliğin ilerleyici bir stres süreci olduğunu vurgulamıştır (Dolan,1987;Akt. Demir,1997). Devamlı olarak enerji kaybı anlamına gelen tükenmişlik kavramı insanlarla yüz yüze görüşerek işlerini icra eden çalışanlarda, çoğu zaman umutsuzluk kavramı ile aynı anlamdadır. Tükenmişliğin nedeni insanın beklentileri ile ters orantılıdır.

Kişi, bir örgüte katılırken bir takım ihtiyaçlar ve beklentiler doğrultusunda hareket eder. Bu iki etken yerine getirilmezse bireyin motivasyonu ve iş performansında düşüşler yaşanır ( Bursalıoğlu, 2002). Tükenmişlik, çalışma hevesi yüksek çalışanların bu çalışma isteğini yitirme sürecinin son evresidir. Tükenmişlik; büyük heveslerle işe başlayan, istediği başarıyı sağlayamayan, fiziksel, duygusal ve ruhsal çöküntü yaşayan bireylerde görülür (Pines, 2003). Tükenme nedenleri arasında iki farklı beklentinin birey üstünde çok etkili olduğu saptanmıştır: Başarılı olma ve çalışma koşulları. Başarılı olma beklentisi başarılı olmayı vurgularken çalışma koşulları ile ilgili beklentiler kişinin yaptığı işi ve görev taptığı ortamla ilgili beklentilerini ifade etmektedir (Serinken,Çımrın ve Ergör 2002).

Tükenmişliğin belirtileri ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında bu belirtilerin fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Tükenmişliğin fiziksel belirtileri: Hastalık, mide bulantısı, bel ağrısı, kaza eğilimi, nezle, gribal rahatsızlıklar, yorgunluk, dengesiz kalp ritmi, uyku problemi, halsizlik, bağışıklık sisteminde zayıflık, kilo kaybı, unutkanlık, mide hastalığı, kronik hastalıklar, hiper tansiyon, migren şeklinde sıralanabilir. Tükenmişliğin davranışsal belirtilerine, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik öğeleri ile ortaya çıkan semptomlar eşlik eder. Başka kişilerle çok az zaman geçirme, yavaş hareket etme ve iş başında olmama, kırıcı

konuşma, şüpheli olma,içine kapanma, sulu göz olma ve duygusal patlama yaşama gibi davranışsal belirtiler görülmektedir.Bunların ileri aşaması ise ruh hastalıklarına ve intihar eğilimlerine yol açan depresyon duygularını ön plana çıkarmaktadır.Ruhsal tükenme belirtileri; baş edilemeyen stres, alkol ve ilaç bağımlılığı, acıma duygusunun kaybı, depresyon, intihar, iş veriminde düşme, kişinin kendisi, mesleği ve bütün olarak hayatı ile ilgili negatif düşünceler geliştirmesi olarak ifade edilir. Ruhsal tükenme; azalan öz benliği, aşağılık, yetersizlik ve yeteneksizlik hislerini de içine alır (Hock, 1988). Mesleki tükenmişlik belirtileri incelendiğinde öğretmenlerin bazı değişkenler açısından yüksek düzeyde tükenmişlik gösterdikleri görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaları sadece onları değil, eğitim sisteminin bütün boyutlarında ciddi problemlere yol açacaktır (Kırılmaz, Çelen, ve Sarp 2003).

### **1.1. Problem**

Bir ülkede eğitim sisteminin işlevini tam olarak yerine getirebilmesi için eğitim sisteminin bütün öğeleriyle verimli olarak çalışması gerekmektedir. Bir okulun verimliliğinde öğretmenin etkisi tartışılmazdır. Bir öğretmenin sağlıklı olabilmesi için fiziksel, ruhsal ve davranışsal olarak kendini iyi hissetmesi gerekmektedir (Tufan ve Güdek, 2008).

Türkiye’de diğer branş öğretmenleri gibi müzik öğretmenleri de güç koşullarda çalışmaktadır. Çoğu okulda sınıf mevcudunun fazla olması, öğretmenlerin verimli ders işlemelerini engellemektedir. Öğretmen her öğrenciye gereken zamanı ayıramamakta, bu durum verilen eğitimin kalitesini düşürmektedir. Ünal ve Ada (1999) sınıftaki öğrenci sayısının artmasına bağlı olarak istenmeyen davranışların ortaya çıkacağını, disiplin problemlerinin yaşanacağını ve sınıfın kontrolünün zorlaşacağını belirtmektedir. Müzik öğretmenlerinin araç gereçlerinin az olması, müzik dersinin haftada bir saat olması, müzik dersi kılavuz kitabının bu alanda duyulan gereksinimi tümüyle karşılayacak nitelikte olmaması, okul yöneticilerinin müzik dersini önemsememesi, okullarda müzik dersliğinin az olması, norm kadro fazlası sorunu yaşanması, müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını, iş doyumlarını ve moral

düzeylerini düşürmektedir. Müzik öğretmenlerinin bilim, sanat, edebiyat, tiyatro, sinema, konser ve spor gibi sosyal ve kültürel etkinliklere katılmaları yetiştirdikleri bireylere daha yararlı olmalarını sağlayacaktır. Ancak ülkemizde müzik öğretmenleri aldıkları düşük ücret ve olumsuz şartlar yüzünden kendilerini geliştirecek faaliyetlere katılamamakta, branşlarıyla ilgili yayınları ve aktiviteleri takip edememektedirler ( Toprakseven, 1995).

Müzik öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde maruz kaldıkları olumsuz koşullar, müzik eğitiminde ciddi problemlere yol açmaktadır. Müzik öğretmenlerinin fiziksel sağlıklarının yanında psikolojik ve sosyal yönden de sağlıklı olmaları çok önemlidir. Müzik öğretmenin yaşadığı olumsuzluklar iş verimini, buna paralel olarak da öğrencinin eğitimini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etkenler müzik öğretmenin performans düşüklüğüne, örgütsel bağlılığının, iş doyumunun azalmasına ve devamında da tükenmişliğine yol açabilmektedir.

Bütün bu süreçler göz önüne alındığında Türkiye’de bu konuda yapılan bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle bu araştırmanın problem cümlesi; ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi olarak tanımlanabilir.

### **Alt Problemler**

1. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *cinsiyetlerine* göre farklılık göstermekte midir?
2. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *yaşlarına* göre farklılık göstermekte midir?
3. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *medeni durumlarına* göre farklılık göstermekte midir?
4. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *eğitim durumlarına* göre farklılık göstermekte midir?

5. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *çalışma sürelerine* göre farklılık göstermekte midir?
6. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *haftada girilen ders saatine* göre farklılık göstermekte midir?
7. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *sınıftaki öğrenci sayısına* göre farklılık göstermekte midir?
8. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *görev yapılan okul sayısına* göre farklılık göstermekte midir?
9. Ortaokul müzik Öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri *mesleği severek seçme durumuna* göre farklılık göstermekte midir?

## 1.2. Amaç

Eğitim kurumları, gerek toplumsal yaşamın normlarını oluşturan temel bilgileri, gerekse geleceğe yön veren bilimsel buluşlara zemin hazırlayacak olan teknik bilgileri nesillerden nesillere aktaran, bu yapısı itibariyle de toplumsal bir görev üstlenen yapılardır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde eğitim kurumlarında verilen eğitim hizmetleri, bu kurumun iç ya da dış paydaşı olmasa da, tüm topluma mal edilebilecek hizmetler olarak görülmelidir. Nitekim günümüzde de, eğitim küresel kamusal bir hizmet olarak görülmekte ve buna göre eğitim, sadece bir ulusun değil, tüm küresel kamunun sahip olduğu bir değer olarak nitelendirilmektedir.

Eğitim hizmeti sektörü yoğun bir sektör olduğundan, somut kavramlardan daha çok, soyut kavramlar üzerinden yürümektedir. Diğer bir ifadeyle eğitim hizmetleri, bilişsel yanı daha fazla olan hizmet türü olup, öğretmen ve öğrencinin algısının ve performansının ciddi bir etken olduğu hizmet sınıfıdır. Bu nedenle, eğitim hizmetlerinde kalitenin artması için, öğretmen ve öğrencilerin algılarının artması, psikolojik anlamda güçlendirilmeleri, stres, tükenmişlik ya da kaygı gibi psikolojik sıkıntıların en aza indirilmesi, eğitim hizmetlerinde elde edilecek olan kaliteyi de arttıracaktır. Bu nedenle çalışmada, eğitim hizmetlerinde sunulan kalitenin artırılmasında önemli bir etken olan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu sayede öğretmenlerin hangi alanlarda strese maruz kaldıkları, mesleki tükenmişlik düzeylerinin

hangi boyutunun ne derecede olduğunu incelenmesi ve buna göre çözüm önerilerinin sunulması çalışmanın bir diğer amacı olarak nitelendirilebilir.

### 1.3. Önem

Öğretmenlik mesleği, ülkelerin geleceğini şekillendiren genç nesillerin yetiştirilmesi ve eğitilmesi açısından başka meslekler içinde izlemsel bir önem taşımaktadır. Bununla birlikte öğretmenlik, birtakım stres kaynaklarından kaynaklanan psikolojik açıdan riskli bir iştir. Literatürde problemlerin yaşanması, güç kaybı ya da bedensel hastalıklarla içselleşen, psikolojik ve bedensel güç düşmesi durumu “öğretmenlerde tükenmişlik ” olarak önümüze gelmektedir (Girgin ve Baysal, 2005).

Mesleki tükenmişlik yalnız öğretmenlerde değil, bütün eğitim sisteminde de ciddi problemlere neden olur (Kırılmaz, 2003). Müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerle ilişkili olduğunu ortaya konması, mesleki tükenmişlik sorununun çözümüne yeni bir perspektif kazandıracığından önemlidir.

Tükenmişlik ile ilgili araştırmalar daha çok sağlık, turizm, emniyet, motor sanayi, bankacılık gibi alanları kapsamaktadır. Eğitimin, eğitim kurumlarının, yöneticilerin, öğretmenlerin ve iş görenlerin tükenmişlik düzeyleriyle ilgili az sayıda araştırma yapılması, yapılan bu araştırmaların sadece çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik ile başa çıkma yolları gibi konuları kapsamaması literatürde böyle bir araştırmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Eğitim kurumları, sadece belli bir zümrenin ya da sınıfın değil, tüm kamunun yarar sağladığı kurumlardır. Bu nedenle eğitim, günümüzde kamusal bir hizmet olarak değerlendirilmektedir. Eğitim kurumlarında sadece eğitim alanlar değil, niteliksiz iş gücünün nitelikli hale getirilmesi ile birlikte, tüm toplum yararlanmaktadır. Bu nedenle eğitim kurumlarında verilen hizmetin kalitesi üzerine yapılan araştırmalar, aynı zamanda kamu kaynaklarının verimli kullanımı üzerine de odaklanacağından, önem arz etmektedir.

Çalışmanın bir diğer önemi ise öğretmenler üzerine odaklanmış olmasıdır. Eğitim kurumlarında verilen hizmetin kalitesi, şüphesiz eğitim müfredatı, kullanılan teknik ve yöntemler, materyaller gibi fiziksel unsurlarla ilişkilidir. Ancak tüm bu unsurların yanında, eğitimi veren kişinin de ciddi önem taşıdığı, hatta diğer

bileşenlerden daha önemli olduğu ifade edilebilir. Çünkü eğitim kurumlarında aktarımı yapılan değer bilgi olup, bilginin aktarımında, bilgiyi paylaşan kişi büyük önem taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında çalışma, öğretmenler üzerine odaklandığından önem arz etmektedir. Bunun yanında bu alanda çok fazla akademik çalışmanın yapılmamış olması da çalışmayı ayrıca değerli kılmaktadır.

#### **1.4. Sayıtlar**

Araştırmada;

- Ele alınan örneklem grubuna uygulanan kişisel bilgi formu ve MTE'ini objektif olarak yanıtladıkları,
- Uygulanan anketin mesleki tükenmişlik düzeyini yeterli derecede ölçtüğü,
- Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu, temel varsayımlarından hareket edilmiştir.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

Bu araştırma;

1. 2014-2015 eğitim-öğretim yılı ile
2. İstanbul ili Avrupa yakasının Avcılar, Bahçelievler, Bakırköy, Başakşehir, Beşiktaş, Beylikdüzü, Büyükçekmece, Esenler, Esenyurt, Küçükçekmece , Sarıyer, Silivri ve Şişli ilçelerindeki özel ve devlet okullarında görev yapan müzik öğretmenleri ile,
3. Çalışma kapsamında kullanılan kişisel bilgi formu ve MTE'i ile sınırlıdır.



## TANIMLAR

**Eğitim:** En yaygın tanımıyla; bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişimler yaşaması sürecidir (Ertürk, 1972).

**Tükenmişlik:** enerjisini kaybetmiş olma, çaba göstermeme durumu, olarak ifade edilmektedir ( Türk Dil Kurumu,2006).

**Duygusal Tükenme:** Kişinin yaptığı iş nedeniyle duygusal olarak kendini aşırı yüklenmiş tükenmiş hissetmesidir (Örmen, 1993) .

**Kişisel Başarı:** İnsanlarla çalışan bireyde yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını ifade eder (Maslach, 1982).

**Duyarsızlaşma:** Bireyin yaptığı hizmetlere karşı, insanların özgür birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmaları olarak tanımlanabilir (Çam, 1991: 83) .

**Stres:** Bireyde, olumsuz durum yaratan olaylar karşısında yaşanan bir tepki süreci, olağanüstü istekler, sınırlamalar veya karşı karşıya gelindiğinde birey tarafından yaşanan bir gerilim durumu olarak tanımlanabilir (Demirtaş ve Güneş, 2002).

## **BÖLÜM II: İLGİLİ LİTERATÜR**

Bu bölümde; tükenmişliğin tanımı, boyutları, belirtileri, nedenleri ve tükenmişlikle başa çıkma yolları açıklanacaktır.

### **2.1. Tükenmişlik**

#### **2.1.1. Tükenmişliğin Tanımı**

Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberger tarafından “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974).

Maslach’a göre tükenmişlik, fiziksel bitkinlik, devamlı halsizlik ve umutsuzluk hissi ile negatif bir benlik anlayışının gelişmesi sonucu çalışma hayatına, yaşama ve diğer bireylere yönelik negatif tutumlarla özdeşleşen fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme sendromudur (Çam, 1992).

Edelwich (1980) tükenmişliği, çalışma ortamında yaşanan olumsuzlukların bir sonucu olarak bireyin çalışma isteğini, idealistliğini ve enerjisini yitirmesi olarak tanımlamıştır. Birey ile çevresi arasındaki etkileşimin olumsuz bir deneyimine dönüşmesi ve kronik iş stresine bir tepkidir. Bazı araştırmalar tükenmişlik sendromunun; kişisel düzeyde algılanan, içsel psikolojik deneyim olarak tanımlamaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Tükenmişlik sendromu, “kişisel olarak hissedilen, duygusal beklentinin fazla olduğu ortamlarda ağır iş yükünden kaynaklanan, bedensel yıpranma, umutsuzluk duygusu, yılgınlık, negatif bir benliğin oluşması, mesleğe, iş yerine, çalışanlara ve

hayata karşı negatif davranışların oluşması durumu” olarak tanımlanır (Demirtaş ve Güneş, 2002).

Tükenmişlik genelde mesleki stresin bir çeşidi ya da bir sendromu olarak görülmüştür. Bazı çalışmalar mesleki tükenmişliği; iş koşullarından kaynaklanan, insan enerjisindeki eksilme olarak tanımlamıştır ( Baltaş, 1993). Tükenmişlik; bireyin büyük beklentilerle kendine hedefler koyup sonradan hedeflerinin gerçekleşmemesi durumunda hayal kırıklığına uğraması, yorulması, bütün enerjisinin tükendiğini hissetmesi ve fiziksel, duygusal olarak işinin gereklerini yerine getiremeyecek hale gelmesidir (Emlek, 2005; Güllüce, 2006).

Fong (1993) tükenmişliği bireylerle kurulan empatinin yok olması, bireysel başarısızlık hissiyatı, iş stresinin sürekli hissedilmesi, çalışanın iş ortamında stres faktörleriyle baş edememesi olarak yorumlamıştır (Akt. Özmen, 2001).

Dünya Sağlık Örgütü (1998) yayınladığı raporunda tükenmişliği; aşırı çalışma ile kendini gösteren, duygusal yorgunluk sonucunda bireyin kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirememesi durumu olarak tanımlamıştır ( Metin ve Akın, 1998).

Maslach ve arkadaşları tükenmişliği üç boyutta ele almaktadır. İnsanlarla sürekli etkileşimde bulunan, daha çok insanlarla yüz yüze çalışan bireylerde ortaya çıkan bu üç boyut: Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarısızlık hissi (Maslach ve Jackson, 1982) olarak ifade edilmektedir.

Ergin (1992) tükenmişliğin özünü duygusal tükenmenin oluşturduğunu, duyarsızlaşma ve bireysel başarısızlığın buna eşlik ettiğini ifade etmektedir.

### **2.1.2. Tükenmişliğin Boyutları**

Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliği üç farklı kategoriye ayırmıştır. “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarısızlık hissi.” Duygusal tükenme tükenmişliğin özünü oluştururken bu karmaşık yapının en dikkat çeken göstergesidir. Bireyler kendilerinin ya da diğer kişilerin tükenmişlik yaşadığından bahsederken genellikle duygusal tükenmeden söz ederler. Duygusal tükenme üç boyut arasında en fazla şikayet edilen ve en çok araştırılan tükenmişlik çeşididir.

Duygusal tükenme, talep edilen psikolojik ve duygusal isteklerin fazlalığı yüzünden meydana gelen halsizlik durumunu anlatır. Bireyi kendi işinden duygusal ve bilişsel olarak uzaklaştırır. İkinci boyut olan duyarsızlaşma, tükenmişliğin bireyler arası bağlam boyutunu ifade eder. İş ortamında gösterilen olumsuz, katı davranışlarla ilgilidir (Maslach vd, 2001). Tükenmişliğin bir diğer boyutu ise düşük kişisel başarı hissidir. Bu bileşen tükenmişliğin kişisel değerlendirme boyutunu temsil eder. Yetersizlik, işteki başarı ve üretim eksikliğiyle ilgilidir Bu boyut gayretlerin pozitif sonuçlar yaratmakta devamlı başarısız olduğu durumları ifade eder (Tümekaya,1995).

Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar, farklı yaklaşımların oluşmasına zemin hazırlamıştır. Maslach ve arkadaşları iş yeri tükenmişliği hakkında yaptıkları çalışmada pek çok insan servisi ve farklı meslek gruplarıyla yoğun çalışmış ve tükenmişliğin çok boyutlu bir modelini geliştirmişlerdir. (Izgar, 2003). Günümüzde de en çok kabul gören ve en yaygın şekilde kullanılan bu model üç ayrı boyuttan oluşmaktadır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi (Hamann ve Gordon, 2000; Schaufeli ve Daamen, 1994; Schutte, 2000).

#### **1.1.2.1. Duygusal Tükenme (Exhaustion)**

Bireye, çalışma hayatında çok fazla yüklenilmesi sonucu oluşan durumdur. Maslach duygusal tükenmeyi tükenmişliğin merkezi olarak ifade ederken çalışanın tamamen duygularının hakimiyeti altında olması, diğer insanların duygusal taleplerinden etkilenmesi olarak tanımlamaktadır (Maslach,1982). Duygusal tükenme boyutunda iş görenler, duygusal ve fiziksel yönden sahip oldukları gücün tüketildiğini ve yıprandıklarını hissederler. Çalışanlar hizmet verdikleri kurumda tükendiklerini, eski performanslarını sergileyemeyeceklerini ve üretken olamayacaklarını düşünürler. Yorgun, uykusuz ve yıpranmış olan bireylerin yeni bir proje veya hizmet etme enerjileri yoktur (Maslach ve Leiter, 1997).

Duygusal tükenme bileşeni tükenmişliğin temel kişisel stres kapsamını temsil eder. Duygusal tükenme bir bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarını yitirmeye başlamasıyla oluşan hissiyatla ilgilidir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin önemli bir

boyutunu oluşturmasına rağmen tükemişliği tanımlamamıza yeterli değildir (Maslach vd., 2001).

Tükemişliğin başlangıcı ve merkezi olarak kabul edilen duygusal tükeme, duygusal yönden yoğun ve çalışma koşulları ağır olan bireylerin kendilerine aşırı yüklenmeleri ve başka kişilerin aşırı duygusal isteklerinin altında kalıp ezilmeleri sonucunda oluşan bir tepki şeklinde görölür (Işıkhan, 2004).

Duygusal tükeme insanları bir nevi kategoriye sokar, karşılaştığı insanlara yüzeysel davranır ve ilişkilerini asgari düzeye indirir. Çoğu zaman psikolojik ve duygusal isteklerin aşırı olması sebebiyle meydana gelen bir halsizlik durumu olarak kendini gösterir (Girgin ve Baysal, 2005). Uzun süreli işlerde çalışan bireylerin kısa süreli işlerde çalışan bireylere göre duygusal tükemişliklerinin daha fazla olduğu görölmektedir. Bu bireyler, insanlarla aralarına mesafe koyarak diğer insanların duygularını görmezden gelir ve onlara kayıtsız kalırlar. İnsanlara karşı takınılan bu soğuk, ilgisiz ve katı tutum tükemişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşmayı oluşturur (Işcan, 2006).

#### **1.1.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)**

Maslach'a göre tükemişliğin üç bileşenin en önemli alt boyutu olarak görünen duyarsızlaşma, bireyin çalıştığı örgüt ve bireylerden uzaklaşması, katı olması durumudur (Maslach & Jackson, 1997). Duyarsızlaşma boyutunda olan kişi diğer insanların ihtiyaçlarını ve hislerini görmezden gelir. Duyarsızlaşma boyutu, tükemişlik kavramının temel özelliklerinden birini temsil eder. Örgütsel ve mesleki çevrelerde yapılan tükemişlik araştırmalarında duygusal tükeme ve duyarsızlaşma arasında güçlü bir ilişi saptanmıştır.

Duyarsızlaşma yaşayan bireylerin, başka kişilerle anlamlı duygusal ilişkiler kuramadıkları görölmüştür. Birey iş ortamında diğer insanlara karşı mesafeli olur ve onlara birer nesneymiş gibi katı davranışlar sergiler (Işıkhan, 2004). Duyarsızlaşma boyutundaki insanlarda iş ortamında sert kurallar geliştirme, insanlardan kötölük göreceğine inanma, insanları kategoriye sokma, küçümsemeye başlama gibi belirtiler görölür ( Torun, 1995).

Duyarsızlaşma boyutundaki birey işe başlarken ulaşmak istediği hedefleri ve idealleri artık gerçekleştiremeyeceğini düşünür ve bu hedeflerden, ideallerden vazgeçerek kişileri aşağılayan davranışlarda bulunur (Izgar, 2003). İş ortamını ve işini kontrol altına alamadığını düşünen birey, negatif bir olayla karşı karşıya geldiğinde kendini umutsuz hisseder ve bu olumsuz olayları çözmek için bir robot gibi davranmaya başlar. Bu durum bireyin artık duyarsızlaşma evresinde olduğunu gösterir (Tuğrul ve Çelik, 2002).

### **1.1.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi ( Personal Accomplishment)**

Kişisel başarı, bireyin işindeki verimi ve başarı hissini ifade ederken kişisel başarısızlık ise bireyin kendini yaptığı işte verimsiz ve başarısız olarak görmesini ifade eder. Kişisel başarısızlık hissi, kişilerin kendileriyle ilgili olumsuz algılarının bir boyut kazanması biçiminde açığa çıkar. Bireyin iş ortamında bulunan kişilerle iletişim başarısında ve görevi ile ilgili yeterlilik hissiyatında düşüş görülür. İşinde, hedeflerinde ilerleme sağlayamadığını hatta gerilediğini düşünen bireyler, kendilerini suçlu hissederek harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar. Bireyin kendini negatif olarak görmesi, tükenmişliğin üçüncü boyutu olan düşük kişisel başarı hissini ortaya çıkmasına neden olur (Aydın, 2002). Düşük kişisel başarı hissini, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu ile ilişkisi karmaşıktır. Düşük kişisel başarı hissi bazen duygusal tükenmenin bazen duyarsızlaşmanın bazen bu iki boyutun birleşmesinin bir sonucudur.

Düşük kişisel başarı hissi ,tükenmişliğin kişisel yeterlilik ve başarı boyutunu temsil eder. Birey işinde başarısız olunca kişisel başarısızlık duygusunu hisseder. Bireyin bu olumsuz hissi kendini yetersiz, başarısız, işinde verimsiz hissetmesine, düşük moralli olmasına, üretken olamamasına, kişiler arası uyumsuzluk yaşamamasına, öz saygısında azalma olmasına, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik hissetmesine neden olur (Hock, 1988).

Bireyin diğer insanlar hakkında sürekli negatif düşünmesi, bir noktadan sonra kendisi hakkında da negatif düşünmesine yol açar. Bireyin sahip olduğu bu yanlış düşünce biçimi de bireyin kendisini suçlu hissetmesine ve sevilmediği inancının

doğmasına neden olur. Böylece birey başarısız olduğuna kanaat getirerek düşük kişisel başarı hissi meydana gelir (Örmen, 1993).

Tükenmişliğin üç boyutunun sonuçlarına bakıldığında Maslach ve Lieter (1997)'e göre birey zamanla işinden soğur, içine kapanır ve iş yeterliliğinin giderek azaldığını hisseder. Enerji, duygusal tükenmeye dönüşürken birlik duygusu da duyarsızlaşmaya dönüşür. İşteki yeterlilik hissiyatı ise yerini yetersizlik duygusuna bırakır.

Bu tip duygular yaşayan birey bazı şeylerin doğru gitmediğinin farkına varır fakat bunları izah etmekte zorlanır. Bu zor durum gittikçe kötüleşirken birey de yaptığı işten soğumaya başlar ve kendi yeterliliğinden şüphelenir. Bunun sonucunda bireyde hem bedensel hem de psikolojik enerjiyi bitiren davranışlar belirir (Peker, 2002).

### **1.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri**

Tükenmişlik çoğunlukla "çok başarılı" olmak için sıkı bir program dahilinde aşırı ve yoğun bir şekilde çalışan, kendi performansının üstüne çıkmak isteyen ve haddini bilmeyen bireylerde görülür. Tükenmişlik birdenbire ortaya çıkmayan ancak zaman içinde kendini gösterebilen bir sendromdur. Tükenmişliğin birden çok belirtisi vardır: Sürekli yorgunluk, işe gitmede isteksizlik, uyumsuzluk, tahammülsüzlük, kendine güvenememe, kendinden şüphelenme bunlar arasındadır (Kırlangıç, 1995).

Bireylerin çoğu zaman "hayat çekilmez" ifadeleri, yaşamlarındaki "tükenme belirtisi" olarak tanımlanırken bu duyguyu anlamak bazen güç bazen de kolay olmaktadır (Baltas ve Baltas, 2000) . Çalışanın işi ile ilgili yaşadığı problemler uzun bir sürece yayılırsa birey işine yabancılaşmaya ve duygusal olarak tükenmeye başlar. Bireyin kendi potansiyelinin üstünde, ulaşılması zor birtakım hedefleri olduğunda tükenme olasılığı daha kolay ve hızlı olur. Kendi işine ve çalışma ortamına gerekli özeni göstermeyen, kendine yabancılaşan ve kendi içine kapanan birey tükenmişlik belirtileri göstermektedir (Yöney ve Ünalın, 2004).

Freudenberger ve Richelson'a göre tükenmişlik sendromu sinsice başlayan, zamanla ilerleyen kronik bir olgudur. Kişinin yaşadığı bir olay sonucunda verdiği tepki tükenmişliğin belirtisi olarak ortaya çıkabilir. Tükenmişlik sendromunun aniden ortaya

çıkması çok karşılaşılan bir durum değildir. Tükenmişlik yaşayan bireyler çoğunlukla gelişmemiş yönlerini iyi saklayabilen, becerikli bireyler olduklarından çoğunlukla ilk zamanlarda tükenmeye başladıklarının farkına varmazlar (Akt.: Tümkaya, 1997).

Tükenmişlik sendromu hem kişisel hem de örgütsel yapıyı tehdit etmektedir. Kişisel olarak tükenme durumu kişide fiziksel rahatsızlıklara, özel yaşamda ve aile yaşamında problemlere, uyku sorununa sebep olabilmektedir. Örgütsel olarak ise çalışanların işe zamanında gelmemeleri, işten erken çıkmaları, iş bırakmaları, çoğu zaman rapor almaları, verimsiz olmaları, yıkıcı eleştiriler yapmaları ve üretken olamamaları gibi sorunlarla kendini göstermektedir. Tükenmişlik yaşayan bireyler öfke patlamalarından, yalnızlık ve umutsuzluk gibi olumsuz duygulardan şikayet etmektedirler (Baltas ve Baltas, 2000). Tükenmişlik, sunulan hizmetlerin kalitesini düşürdüğü gibi bu sendromu yaşayan çalışanların da çoğu zaman sağlığını olumsuz etkilenmektedir. Yapılan çalışmalara ve oluşturulan literatüre bakıldığında tükenmişliğin belirtilerinin üç ana guruba ayrıldığını görmekteyiz. Bu belirtiler psikolojik, davranışsal ve fiziksel belirtilerdir (Çam, 1992).

#### **1.1.3.1. Duygusal ve Davranışsal Tükenmişlik Belirtileri**

Duygusal (psikolojik) belirtiler; tükenmişlik belirtileri arasında başlarda ortaya çıkan ve kolayca fark edilebilen belirtilerdir. Yalnızlık, ümitsizlik duygusu ve engellenmişlik hissi bunlardan bazılarıdır. Aile çatışmaları, uykusuzluk, kronik yorgunluk, bunalım, psikolojik hastalıklar (Sabuncuoğlu, 1996), kızgınlık, stres, gerginlik, çabuk öfkelenme ilgisizlik, düşük kişisel başarı hissi, hayal kırıklığı, dikkat dağınıklığı, yalnız kalma (Izgar, 2001) tükenmişliğin duygusal belirtileri arasında sayılabilir.

Davranışsal belirtiler ise iş performansında düşüş, iş molalarını uzatma, kötü beslenme alışkanlıkları, bireysel başarısızlık inancıyla psikolog veya danışmana başvurma, insanlarla ilişkilerde kurallara uymama ve dikkatsiz olma olarak kendini göstermektedir (Üstün, 1995).



Çam'a göre, duygusal ve davranışsal tükenmişlik belirtileri şöyledir (Çam,1993) :

- İşten uzaklaşma,
- Birçok konuda şüphe ve endişe duyma,
- Alingan olma,
- İlaç, alkol, sigara vb. alma eğiliminde olma veya alımını artırma,
- Kendine olan güvenini ve saygısını kaybetme,
- İçinde yaşadığı ortamlardan (aile, arkadaş çevresi gibi) uzaklaşma,
- İçte kapanma, sıkıntılı olma,
- Suçluluk duyma,
- Çaresizlik, işine konsantre olmada güçlük çekme, kolay ağlama,
- Unutkanlık yaşama,
- Kendi içine dönük olma,
- Örgütlenmede yetersizlik yaşama,
- Rol çatışması yasama, görev ve kurallara uymama,
- Örgüte karşı ilgisiz davranma,
- Çaresizlik hissetme,
- Hizmet verdiği insanlara karşı küçümseyici, alaycı tavırlar içinde olma,
- Değişime direnç gösterme,
- Sık sık işten ayrılmayı düşünme gibi tutumlar sergilemektir.

### **1.1.3.2. Fiziksel Tükenmişlik Belirtileri**

Fiziksel tükenmişlik, yapılan işin kalitesini düşürdüğü gibi işi yapan kişilerin sağlık durumlarını da olumsuz etkilemektedir (Izgar, 2001). fiziksel tükenmişlik belirtileri: Sıklıkla yaşanan baş ağrısı, nefes darlığı, uyuşukluk, kilo kaybetme, bütün bedende hissedilen ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, kalp rahatsızlığı, kronik yorgunluk, bitkinlik hissi, sık yaşanan grip ve soğuk algınlıkları, (Dolu, 1997) yüksek

tansiyon, cinsel ilgide azalma, ülser gibi farklı bedensel sorunlar olarak ortaya çıkabilmektedir.

### **1.1.3.3. Ruhsal Tükenmişlik Belirtileri:**

Literatürde psikolojik, fiziksel, duygusal ve davranışsal belirtilerin yanında “ruhsal belirtiler” olarak tanımlayabileceğimiz belirtiler de mevcuttur.

Bireyin değerleri ve inançları ile ilgili oluşan şüpheler, hayatında önemli değişikliklerin yaşanmasına neden olur. Boşanma, yeni bir işe girme, yeni bir mekâna taşınma, ait olduğu gruptan veya zümreden ayrılma, fazla stresli olma, alkol ve ilaç bağımlılığı, merhamet hissiyatını kaybetme, bunalıma girme, intihar, performansta düşme (Izgar, 2001) , paranoyak olma, kendini suçlu hissetme, var olduğu ortamdan uzaklaşma, üzüntülü ve kaygılı olma (Sürgevil, 2006) ruhsal belirtiler olarak sıralanabilir.

### **1.1.4. Tükenmişliğin Nedenleri**

Tükenmişlik hakkında yapılan araştırmalar, tükenmişliğin birden ve sebepsiz ortaya çıkmadığını buna neden olan faktörlerin olduğunu saptamıştır. Bazı araştırmacılara göre tükenmişliğe etki eden demografik, bireysel ve örgütsel faktörler vardır (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlik yaşayan çalışanların çoğu, belli bir amaç doğrultusunda hizmet vermeye çalışırlar. Bütün enerjilerini amaçları doğrultusunda harcar , olumsuz sonuçlar karşısında hayal kırıklığına uğrarlar. Yoğun çalışan, sınırlarını zorlayan, daha iyisini yapmaya çalışan bu kişiler iş yaşamına büyük beklentilerle başlamış fakat daha azıyla yetinmek zorunda kalmış insanlardır. Tükenme nedenleri, kişilerin bu idealleriyle ilişkilidir (Freudenberger ve Richelson, 1981).

Özetle kişilerin kendi potansiyellerini aşan yüksek hedeflere ulaşamamaları, fazla iş yüküne maruz kalmaları, zayıf motivasyonlu bireylerle çalışmaları, sosyal destek görmemeleri gibi etkenler tükenmişliğe neden olabilir (Yöney ve Ünalın, 2004) .

Mesleki tükenmişlik kavramını anlamak için kişinin tükenmişliğine neden olan, yön veren faktörlerin incelenmesi gerekir (Isikhan, 2004). Bu faktörler incelendiği zaman karşımıza iki önemli unsur çıkmaktadır: Kişisel sebepler ve örgütsel sebepler.

#### **1.1.4.1. Kişisel Tükenmişlik Nedenleri**

Tükenmişlik ile bireyin karakteristik özellikleri arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Pasif, kaygılı, korkak, kendine saygısı olmayan ve kendine güvenemeyen kişi hizmet ettiği bireylerle arasına dengeli bir mesafe koyamamakta ve bunun sonucunda kontrolü kaybetmektedir. Ayrıca bireyin işine gereğinden fazla duygu katması, onun hislerinin yıpranmasına ve kendisini aşırı derecede yorgun hissetmesine sebep olmaktadır. İnsanoğlunun yaşamı boyunca ihtiyaç duyduğu saygı, sevgi, onaylanma, örnek gösterilme, takdir edilme, başarıya ulaşma gibi psikolojik ihtiyaçları çok önemlidir. Bu ihtiyaçların karşılanmaması halinde birey hızlı bir şekilde tükenmeye başlar (Maslach, 1982).

Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar, bazı değişkenlerin tükenmişliğe direkt etki ettiğini tespit etmiştir. Bir araştırmada genç, bekar, çocuksuz kişilerde yaşlı, evli ve çocuklu bireylere göre; üniversite mezunlarında, üniversiteye devam edememiş veya üniversiteyi bitirememişlere göre; kıdemi birkaç yıllık olanlarda bir yıldan az veya beş yıldan uzun bir süre çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişliğe rastlanmıştır (Lee ve Ashfort, 1993; Akt. Tevrüz, 1997).

Genel anlamda bu değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, kıdem gibi demografik özelliklerle kişisel beklentiler, karakter, işini aşırı sahiplenme ve işine ilgi duyma gibi birçok kişisel özelliklerle ifade edilmektedir. Bu değişkenlerden önemli olanlarının detaylı incelemesi aşağıda yer almaktadır ( Shapiro, 1987).

*Yaş:* Tükenmişlikte yaş kavramı önemli bir etkidir. Tükenmişlikle yaş arasında olumsuz yönde gelişen bir ilişki vardır. Tükenmişlik, iş deneyiminin ilk yıllarında ortaya çıkmaktadır. Genç çalışanlar, yaşlı çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Izgar (2001) yaptığı bir araştırmada, eğitim örgütlerindeki genç yöneticilerin özellikle duyarsızlaşma ve bireysel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Ancak Chernis tarafından yapılan ve 12 yıl

süren araştırmada, genç insanların yaşadığı tükenmişliğin daha uzun vadede ciddi olumsuz sonuçlar yaratmadığı, ileri yaşlarda yaşanan tükenmişliğin ise uzun vadede daha ciddi sonuçlar yarattığı tespit edilmiştir ( Örmen, 1993).

*Cinsiyet:* Yapılan araştırmaların bazıları, bayanların yüksek düzeyde ve yoğun bir şekilde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur. Araştırmaların geneli ise erkeklerin ve kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı yönündedir. Maslach ve Jackson yaptıkları bir araştırmada bayanlarda duygusal tükenmenin, baylarda da duyarsızlaşmanın ve kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir (Engin, 2006).

Shapiro'nun eğitim örgütlerinde, tükenmişlik ve cinsiyet ile ilgili yapılan araştırmada, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bayanların çalışma yaşamlarında karşı cinse aşırı rekabetçi bir yaklaşım sergilemeleri, tükenmişliği daha yoğun yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum bayan çalışanların erkek çalışanlara başarısız, güçsüz, çaresiz görünmemek için aşırı çalışmalarına, enerjilerinin büyük bir bölümünü harcamalarına ve bunun sonucunda da tükenmelerine yol açmaktadır (Başaran, 1998).

*Medeni Durum:* Tükenmişliğin üç boyutundan biri olan duygusal tükenme ile doğrudan ilgilidir. Bazı araştırmalar evli olmayanların veya evliliğini bitirmiş olanların evli olanlara göre; çocuksuz olanların, çocuklu olanlara göre duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ortaya çıkan verilerin analizi yapıldığında evli ve çocuklu çalışanların, düzenli bir hayatın sonucunda daha dengeli ve psikolojik olarak daha sağlıklı oldukları görölmektedir. Burada çalışanlara aile üyelerinin destek vermesi, çalışanların iş ortamında karşılaşılan sorunlarla daha kolay başa çıkmalarını sağlamaktadır ( Örmen, 1993).

*Bireysel Beklentiler:* Bir birey kendi beklentilerini karşılamaya çalışırken aynı zamanda örgütün amaçlarını da gerçekleştirmeye çalışır. Çalışanın, örgütün beklentileri ve kendi amaçları arasında dengeyi sağlaması çok önemlidir. Çalışan beklentileri ile örgüt beklentileri arasında sağlanan denge; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde, çalışanın doyum sağlamasında önemli rol oynar. Bu beklentilerin gerçekleşmemesi, çalışanın duygusal olarak daha fazla enerji harcamasına, kendisini yorgun ve yıpranmış

hissetmesine yol açmaktadır (Sılığ, 2003) . Bu olumsuz duygular çalışanın iş verimini, doyumunu ve üretkenliğini etkiler. Bu olumsuz etkilene örgütün amaçlarına da ciddi zararlar verir ( Başaran, 1998).

Engin (2006)'ne göre bireylerin iş yaşamlarında genç ve deneyimsiz olmaları onların daha yüksek düzeyde beklenti içine girmelerine ve tükenmişliği yoğun olarak yaşamalarına sebep olur.

*Eğitim:* Yapılan araştırmalar, çalışanların eğitim durumlarındaki farklılıkların duygusal tükenmeyi ve kişisel başarıyı etkilediğini saptamıştır. Buna göre yüksek öğrenim görmüş çalışanların kişisel başarı ve duygusal tükenmelerinin yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Izgar (2003) okul yöneticileri ile ilgili yaptığı bir araştırmada, eğitim seviyesinin kişisel başarı boyutunu etkilediğini belirtmektedir.

#### **1.1.4.2. Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri**

Çalışanlarda karşılaşılan tükenmişliğin nedenlerinden biri de örgüttür. Görev belirsizliği, liderlik stili, geri bildirim çok az olması, bürokrasi, işin yüksek standartta bilgi ve kabiliyet gerektirmesi, örgüt çalışanın işi gereği başka kişilerle yoğun bir şekilde içsel ve duygusal iletişim kurma zorunluluğunda olması çalışan üzerinde baskıyı artırır ve bu baskı örgüt içinde tükenmişliğe neden olur (Telman ve Önen, 2006). İş yaşamında gelişen bu olumsuz durum çalışana fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak etkiler. Örgüt içinde kötü yönetim, parasal sıkıntılar, işyeri koşullarının olumsuz olması, örgüt içi çatışmalar, örgütün yapı sisteminden kaynaklı bozukluklar gibi etkenler çalışanın verimsiz, üretimsiz, devamsız olmasına ve sık hastalanmasına neden olabilmektedir (Albrecht,1988).

İşin kalitesi, iş yapılan kurumun niteliği, çalışma süresi (haftalık) , örgüt özellikleri, iş gerilimi, çalışanın önemli kararlarda söz sahibi olmaması, örgütsel işleyişten kaynaklı problemler, yüksek beceri gerektiren iş, örgüt personelinin azlığı, yetersiz araç-gereç, örgüt iklimi gibi ekonomik ve sosyal faktörler (Çam, 1991); ilerleme fırsatları, teknolojik gelişme ve değişmeler, görevin yapısı gereği önemi, aciliyet gerektiren kararları alma, geri bildirim noksanlığı, iş yerinde cinsel taciz ve mobbing, meslekte çalışma süresi, toplumsal destek, iş güvenliği (Sürgevil, 2006), çalışma aralarında dinlenme süresinin kısalığı, hizmet verilen bireylerin

gereksinimlerinin ekonomik, bürokratik ve idari sebeplerle karşılanamaması, denetim azlığı gibi çalışma ortamı sorunları (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001) , ast-üst ilişkilerinde yetersiz olunması, iş arkadaşlarıyla çatışma, adaletsiz ödüllendirmeler, aşırı sorumluluk, yetersiz destek gibi faktörler örgütsel tükenmişliğe neden olmaktadır.

Maslach ve Leiter (1997)'e göre ise örgütsel tükenmişliğin iş ortamı ile ilgili nedenleri şöyle sıralanabilir:

**I. İş Yükü:** Yoğun çalışma temposu, sürekli gidilen iş gezileri, anlık giderilmesi gereken beklentiler, işgören sayısının az oluşu ve görev tanımının belirsiz oluşu birer gerilim kaynağıdır. Bu etkenler zamanla ağır iş yüküne neden olmaktadır (Altuntaş, 2003). İş yükü örgüt çalışanları açısından çok önemli bir değişkendir. Çalışanların bu aşırı iş yükü altında kalmaları tükenmişliğin en temel nedenlerindedir. Tükenmişlik sendromu araştırıldığında aşırı iş yükünün çalışan üzerinde negatif bir etki yarattığı görülmektedir. Başka bir ifade ile aşırı iş yükü, yapılan işin stres kaynakları arasında en önemli ve en çok karşılaşılan etkenlerindedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

**II. İşini Yaparken Söz Sahibi Olma:** Örgüt yöneticilerinin örgüt ile ilgili verilen kararlara çalışanları da katması, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak motivasyonlarını artırır. Çalışanların kendi iş yükleri ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılmaları daha verimli olmalarını ve iş performanslarının artmasını sağlar ( Altuntaş,2003).

**III. Yetersiz Ödüllendirme:** Çalışanlar iş yaşamlarında örgüte katkıları karşılığında ödüllendirilmek isterler. Bu ödüller arasında en önemlisi ücrettir. Çalışanlar yaptıkları katkıları ve aldıkları ödülleri diğer çalışanlarıkiyle karşılaştırırlar, herhangi bir dengesizlik karşısında yoğun bir şekilde gerilirler.Yeterli ödüllendirilen çalışan katkılarının algılandığını, iş performansının pozitif değerlendirildiğini ve başarılı olduğunu düşünür. Bu durum çalışana özgüven katarken sahip olduğu beceri ve yetenekleri çok daha etkili bir şekilde kullanmasını sağlar. Eğer çalışan yeterli bir şekilde ödüllendirilmezse örgüte katkılarının algılanmadığını, performansının olumsuz değerlendirildiğini ve yaptığı işte başarısız olduğunu düşünür. Bu duyguları taşıyan

çalışan iş verimini ve üretkenliğini kaybederek örgütün hedeflediği noktaya ulaşmasına katkıda bulunamaz (Cedoline, 1982).

**IV. İş ortamının Özellikleri:** Miller (1980), örgütün pozitif bir ortama sahip olması için bazı koşullar gerektiğini belirtmektedir. Bu koşullar:

- Örgüt çalışanlarının ortak amaçlara ulaşabilmesi ancak etkileşim ve işbirliği içinde çalışmalarına bağlıdır
- Örgüt içinde çalışan kişilerin moral düzeylerinin yüksek olması onların örgütle yakından ilgilenmelerini, görev performanslarını artırmalarını sağlarken çalışanların moral düzeylerinin düşük olması iş verimlerinin ve performanslarının düşmesine neden olur.
- Örgütte pozitif ortam çalışana örgütsel bağlılık duygusunu aşılacak ve çalışanın örgüt değerlerini, misyonunu ve amaçlarını daha çok benimsemesine olanak sağlayacaktır.

Çalışanın pozitif bir ortam yerine negatif bir çalışma ortamında bulunması; ortak amaçlara ulaşmakta moral-motivasyon ve performans düşüklüğü yaşamasına, örgütten koparak kendini değersiz, verimsiz ve başarısız hissetmesine ve tükenmişlik duygusu yaşamasına neden olacaktır (Miller,1980).

Telman ve Önen( 2006)'e göre örgütsel tükenmişliğin temel nedenleri şöyledir:

- İşle ilgili objektif deneyim ve işin subjektif baskısı,
- İşin belirsizliği,
- Liderlik stili,
- Geri bildirim az olması,
- Karar vermede rolü olmama,
- Bürokrasiyle uğraşma,
- İşin yüksek bilgi ve beceri gerektirmesi,
- Müşteri veya insanlarla yoğun, içsel ve duygusal ilişkide bulunma zorunluluğunun baskısı altında olma,

- Negatif tutumda olma nedeniyle motivasyonun düşük olması.

Çokluk ( 2003)'a göre çalışanların örgüt içinde tükenmişlik yaşamasına sebep olan bazı etmenler vardır. Yapılan bazı araştırmalarda tükenmişliğe sebep olan örgütsel faktörlerin başında aşırı iş yoğunluğu, rol karmaşası, rol belirsizliği, iş arkadaşları ve örgüt yöneticileri ile ilişkiler, çatışma, yeterlilik, kararlarda söz sahibi olma gelmektedir.

*Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği:* Çalışanların örgüt içinde işlerini yaparken hangi role bürüneceklerinin belli olmayışı, rol belirsizliğine ve rol çatışmasına dönüşebilir. Bu belirsizlik ve çatışma ortamı, süreç içinde tükenmişliğe neden olabilir. Rol, belirli statülere sahip bireylerden istenen ve beklenen davranışlar bütünüdür (Güney, 2000).

Örgütsel açılarından rol bir çalışanın, işine ilişkin örgütsel durumuyla alakalı olarak vermesi gereken hizmeti ya da yapmayı düşündüğü iş faaliyetlerini içerir. Çalışanın örgüt içinde konumu yukarı doğru gittiğinde, örgüt içinde büyük sorumluluklar taşıyan görevlere atandığında kendisinden beklenen roller de ağırlaşır ( Başaran, 2000).

Rol çatışması, birden çok bireyin birbiriyle tutarsız ancak kişiden beklenen rol davranışının aynı zamanda ortaya çıkmasıdır. İki den çok bireyin çalışandan zıt beklentilerde bulunmasıdır. Rol çatışması bazen çalışanların istekleri ile görev gereklerinin uyuşmamasından da kaynaklanabilir. Çalışanların farklı iki görevi üstlenmeleri görevlerini yaparken baskı altında kalmalarına, görevlerini zamanında bitiremeyecekleri inancına neden olurken çalışanların ortamlarını kontrol altına alma gayretleriyle ortaya çıkan içsel baskılar çalışanlarda stresi ortaya çıkarmaktadır (Işıkhan, 2004).

Rol belirsizliği: Çalışanların görev tanımları, kazanılmış hak ve sorumlulukları ile bunların nasıl aktivite edileceğine dair şeffaf ve tutarlı bilgilerin olmadığı bir süreç olarak adlandırılabilir. Çalışanlar görevlerinin ne ifade ettiğini ve hangi amaç doğrultusunda yapılacağını bilmediklerinde işlerinde gergin olurlar ( Baltaş, 2000).



### **1.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları**

Yapılan araştırmalar stresin; kişinin iş yaşamında performansının düşmesine, ileri safhalarda duyarsızlaşmasına, tepkisizleşmesine ve en son aşamada da duygusal açıdan tükenmesine yol açtığını ortaya koymuştur. Farber (1984) bireyin yaşadığı tükenmişlik sendromunun zaman kaybetmeden teşhis edilmesinin önemli olduğunu belirtmektedir. Yaşanan tükenmişlik sendromunun semptomları araştırılıp erken teşhis edilemezse zaman içinde tükenmişlik düzeyinin hızla artacağı belirtilmektedir (Akt. Aydın, 2004). Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001)'e göre tükenmişliğin sonuçları hem kişisel hem de örgütsel açıdan oldukça önemlidir.

Özden ( 2005) tükenmişlik yaşayan bireylerde sıkıntılı, stresli, içe kapanık olma, işe gitmede isteksizlik duyma, zaman hassasiyeti, dikkat dağınıklığı, özgüven kaybı yaşama gibi belirtilerin görüldüğünü ifade etmektedir.

Golembiewski (aktaran, Çelik, 2003)'ye göre kurumlarda yaşanan tükenmişlik zaman içinde kurumun yapısında değişiklere neden olmaktadır. Çalışanın işine karşı ilgisini kaybetmesi, işinden tatmin olmaması, işini bırakmak istemesi, iş performansının düşmesi, örgütsel ortama kayıtsız olması, bedensel ve duygusal problemlerinin, sağlık harcamalarının artması, aile yaşamının çökmesi tükenmişliğin sonuçları arasında yer alır. Devam eden bölümde; tükenmişliğin yarattığı sonuçların kişisel bedeli, iş ve aile yaşamına etkileri etkileri üstünde durulacaktır.

#### **1.1.5.1. Tükenmişliğin Kişisel Sonuçları**

Çalışanların tükenmişlik sendromu yaşaması fiziksel, duygusal ve zihinsel problemler yaşamalarına neden olmaktadır. İş yaşamında stres yaşayan birey, işini zamanında yapamaması halinde görevini yerine getirebilmek için yemek süresinden kısmaya ve molalarını atlamaya başlar. Bu durum bireyin sağlık sorunu yaşamasına neden olur (Örmen, 1993). Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar bu sendromun bireylerde aşırı yorgunluğa, uyku problemine, gerginliğe, gribe, baş ağrısına, ülser ve benzeri mide hastalıklarına, boyun ve sırt ağrısına ve birtakım psikosomatik hastalıklara, işten soğumaya, işi bırakmaya, özel yaşamda problemlere yol açtığını belirlemiştir. Ayrıca tükenmişlik yaşayan kişilerin sakinleştirici, uyuşturucu, sigara ya

da alkol gibi bağımlılık yapan maddeleri kullandıkları ve meslektaşlarıyla olumlu bir iletişim kuramadıkları görülmektedir (Girgin, 1995).

Yapılan araştırmalar, tükenmişlik sendromunun madde kullanımı ile paralel bir doğrultuda ilerlediğini, kişilerin madde kullanımını çözüm olarak görmesi halinde problemin şiddetlenerek büyüdüğünü göstermektedir (Angerer 2003). Kişisel tükenmişlik, ağır ve ölümcül hastalıklara sebep olan bir aşamadır. Bu aşamada kişinin yaşadığı aşırı stres bir organı ya da sistemi rahatlıkla etkileyebilir (Medicana, 1993) .

Tükenmişlik yaşayan kişilerde fiziksel sorunların yanında duygusal sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerin yoğun ve karmaşık duygular yaşamaları, kişilerde davranış bozukluğuna neden olur (Izgar, 2001). Tükenmişlik bireyin hem fiziksel hem de psikolojik durumuyla ilgilidir.

Tükenmişlik yaşayan bireyde görülen psikolojik ve duygusal belirtiler: Bireysel başarı duygusunda ve benlik saygısında azalma, kendisi ve göreviyle ilgili olumsuz duygular besleme, kendini hor görüp suçlama eğilimi gösterme, başka insanları dışlama ve kapalı bir yaşama devam etme, basit ve çabuk öfkelenme, başka insanlara olumsuz hisler besleme ve herkese şüphe ile yaklaşma, aşırı riskli işlere kalkışma (Maslach ve Zimbardo, 1982), korkak, ilgisiz, unutkan olma, dikkat dağınıklığı yaşama, iş arkadaşlarından uzaklaşma ya da iş arkadaşlarına aşırı güvenme, yeniliğe ve değişime karşı dirençli olma, iş arkadaşlarıyla çıkar ilişkileri kurmaya çalışma (Isıkhan, 2004), işine karşı sorumluluk duymama, işinde aşırı stresli olma, yaşamdan haz almadığını hissetme, ümitsiz olma, yıkıcı eleştirilerde bulunma, aşırı çalışmasına rağmen az iş yaptığı duygusuna kapılma, rahatlayamama ve gülme isteğini kaybetme (Baltas ve Baltas, 1998) şeklinde sıralanabilir.

#### **1.1.5.2. Tükenmişliğin İş Hayatındaki Sonuçları**

Yapılan araştırmalar tükenmişlik sendromunun, iş hayatına bağlı uzun süre yaşanan stresten dolayı ortaya çıktığını göstermektedir. Tükenmişlik en fazla doktorlar, hemşireler, psikologlar, öğretmenler, avukatlar, bakıcılar ve emniyet görevlileri gibi yüz yüze iletişim kurarak görevlerini yerine getiren kişilerde görülür (Gorter-Eijkman-Hoogstraten, 2000; Özdemir ve Diğ., 2003).

Tükenmişlik sendromu incelendiği zaman bu sendromun daha çok iş yerinde hızlı ve yüksek bir tempoyla çalışan, potansiyelinin üzerinde çaba sarf eden, yapması gereken işin üstünde iş çıkarmaya çalışan, sınırını bilmeyen çalışanlarda olduğu görülmektedir (Girgin, 1995). Çalışan, işe ilk başladığında motivasyon düzeyi yüksek ve idealisttir. Fakat hata yaptığını gördüğünde işi gözünde değersizleşmeye başlar. Bunun sonucunda işinin dünyada hiçbir şeyi değiştirmeyeceğine inanır. Bu inanç çalışanın kendisini savunmasız ve çaresiz hissetmesine, aynı zamanda tükenmişlik sendromu yaşamasına neden olur (Pines and Keinan, 2005).

Tükenmişliğin en önemli belirtilerinden biri de çalışanın zamanla iş verimliliğinde yaşadığı düşüştür. Tükenmişlik yaşayan bireyler, verimliliklerini ve motivasyonlarını kaybederken kendilerini engellenmiş hissederler. Çalışanlar görevlerine karşı ilgilerini, işlerinde yaratıcı ve başarılı olma isteklerini kaybederler. Bütün potansiyellerini işlerine vermektense bu potansiyelin çok azını sarf ederler (Şahin, 1998; Akt. Sürgevil, 2006). Örgütsel stresle yaratıcı durumlara karşı gösterilen direnç niteliğindeki tükenmişlik, çalışanların enerji kaynaklarını bitirmektedir. Stres, iş görenler üstünde fizyolojik ve psikolojik yıkım yaratırken iş görenlerin sağlıklarını ve başarıya duygularını negatif yönde etkilemektedir (Izgar, 2001).

Çalışanın iş performansındaki ciddi düşüş, örgüt başarısını da olumsuz yönde etkileyecektir. Çünkü bu sendrom bireyin yaratıcı becerilerini engellemekte, çalışanın iş arkadaşlarıyla daha verimli bir şekilde iş yapma kapasitesini sonuna kadar düşürmektedir (Maslach ve Leiter, 1997). Dolayısıyla tükenmişlik sendromu örgüt yapısının ciddi bir şekilde değişmesine neden olmaktadır. Çalışanın işe katılımının azalması, iş doyumunda düşüş olması, grup bağlılığının azalması (Tugrul ve Çelik, 2002), işe gitmemesi, işi bırakması, verim ve üretme kapasitesinde düşüş yaşanması (Izgar, 2001), işe ilgisiz ve hizmet kalitesinde bozulma olması, işe izin almadan gelmemesi, iznin bitiminde rapor alması, dikkatsiz olması ve buna bağlı iş kazalarında ciddi artış görülmesi (Çam, 1991), evrakta sahtecilik yapması, hırsızlık girişimlerinde bulunması, yeni bir mesleğe girme eğilimi taşıması, hizmet verdiği insanların şikayet sayılarında artış olması (Freudenberger ve Richelson, 1981) gibi tükenmişlik belirtileri örgütlerde ciddi problemler yaratmaktadır.

Çalışanların tükenmişliğini olumlu veya olumsuz etkileyebilen önemli bir faktörde iş tatminidir. İş tatmini bireyin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumlu yönde etkiler. Çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığının örgüt başarısına çok önemli bir etkisi vardır (Akıncı, 2002). İş tatminsizliği çalışanda iştahsızlık, uyku problemi, nefes darlığı ve duygusal çöküntü gibi bedensel ve duygusal problemlere neden olmaktadır (Ağan, 2002).

### **1.1.5.3. Tükenmişliğin Aile Hayatındaki Sonuçları**

Tükenmişlik bireyi iş hayatında olduğu gibi aile hayatında da negatif yönde etkilemektedir. Tükenmişlik; zaman içinde bireyin ruhsal sıkıntı, davranış bozuklukları ve bireylerarası anlaşmazlıklar yaşamasına neden olurken bu sendrom bireyin aile yaşamını da negatif yönde müteessir etmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982; Burke ve Greenglass, 2001; Potter, 1995). Bütün gün ağır iş yükü altında yorulan, duygusal anlamda tükenen birey evine stresli, yıpranmış, gergin olarak döner ve aile fertlerine gerektiği kadar zaman ayıramaz. Böylece aile bireyden beklediği ilgiyi göremez (Arslan, 2007).

Tükenmişliğin aile hayatına etkileri: Bireyin eşi ve diğer aile üyelerinden uzaklaşması, cinsel isteksizlik yaşamaması, aile etkinliklerine katılmama eğilimi göstermesi (Maslach ve Zimbardo, 1982), aile hayatının zamanla çökmesi (Tuğrul ve Çelik, 2002) şeklinde kendini gösterir.

Çoğu zaman çalışanlar, aile ortamlarında kendi işleri ile ilgili konuları konuşmaktan kaçınırlar. Bu durum; çalışanların işlerinden kaynaklı olumsuzlukları ailelerinden uzak tutmak istemeleriyle ilgilidir (Sürgevil, 2006). Ailesini bu olumsuzlukların dışında tutmaya çalışan birey, aynı zamanda ailesini korumaya da çalışmaktadır. Birey için doğru olan bu davranış, bireyin ailesiyle paylaşımlarını engelleyen bir tutum haline dönüşebilir. Konuşmayan, paylaşmayan aile sağlıklı bir iletişim kuramaz ve zamanla parçalanır. Günümüzde artan boşanma talepleri, işlerinde daha başarılı olmaya ve daha iyi bir kariyer yapmaya çalışan bireylerin, aile hayatlarından ödün verdikleri fikrini doğrulamaktadır (Örmen, 1993).

### **1.1.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları**

Bireyler tükenmişlik sendromuyla mücadele etmeye çalışırken farklı yollar denerler. Bu yollar arasında işin yönetim kanadına girmek, işten ayrılmak, iş değiştirmek gibi seçenekler sıralanabilir. Çalışanların bu değişimi, tükenmişliklerinin bitmesine yardımcı olmadığı gibi çalışanların duygusal tükenmişliklerini de artırmaktadır (Pines ve Aranson,1983).

Tükenmişlik sendromunu önlemek ve bu sendromla başa çıkmak için sendroma zemin hazırlayan etkenleri tespit edip hızla yok etmek gerekmektedir. Bireyin sendrom hakkında bilinçlenmesi, tükenmişliğin hangi noktalarda var olduğunu öğrenmesi, tükenmişlik sendromuyla mücadele etmesinde çok önemli bir başlangıç olacaktır (Aras, 2006).

Genellikle kişisel, örgütsel ve sistemden kaynaklanan faktörlerden meydana gelen tükenmişlik sendromu bir sistem sorunu olarak değerlendirilmelidir. Ortaya çıkan sorunların ilk etapta giderilmeye çalışılması; bu yapılamıyorsa çok geçmeden tükenmişlik varlığının kabul edilip bu duruma bir an önce müdahale edilmesinin sağlanması gerekmektedir (Kaçmaz, 2005).

#### **1.1.6.1. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Bireysel Önlemler**

Tükenmişlik sendromu ile başa çıkmak için geliştirilen bireysel yöntemler: Kendini tanıma, psikolojik geri çekilme, işi erteleme, kendiyle barışık olma, kendinde olumlu yanları görme, problemleri içselleştirme, zaman yönetimi, stres yönetimi, spor yapma, düzenli uyku uyuma, gülme ve iş değiştirme şeklinde sıralanabilir (Sürgevil, 2006 ).

Maslach ve Leiter (1997) 'e göre tükenmişlik sendromu ile ilgili sorunları çözmek için kişinin tükendiğini kabul etmesi ve bununla mücadele etmeye karar vermesi gerekmektedir. Bu durumda kişi grup çalışmalarını takip ederek örgüt yönetiminden tükenmişlik sendromuna sebep olan durumların düzeltilmesini isteyebilir. Böylece bireyin çalışma hayatında tükenmişliğe neden olan ağır iş yükünün azaltılması, iş ile ilgili alınan yönetim kararlarında çalışanın söz sahibi olması, çalışanın ödül alması gibi konularda örgüt yönetiminin sorunları görmesi ve çözmesi sağlanabilir.

Maslach (1982)'a göre tükenmişlik sendromuyla başa çıkmada alınan kişisel önlemler şöyle sıralanır:

**1. Gerçekçi hedefler belirleyin:** Bireyin gerçekleşmesi mümkün olmayan hedeflerle çalışma hayatına başlaması, beklentilerini yüksek düzeyde tutmasına neden olur. Bireyin bu beklentileri karşılamak için çok çalışması ve büyük fedakarlıklar yapması bile bu hedeflere ulaşmasında yeterli olmayabilir. Bu durumda bireyin uzun sürede bile gerçekleştirilemeyecek hedefler koymak yerine kısa sürede gerçekleştirilebilecek somut hedefler ortaya koyması tükenmişlik sendromu yaşamasını engelleyecektir.

**2. İşinizi yaparken farklı yöntemler deneyin:** Çalışan iş yaşamında örgütsel kurallarla hareket eder. Tekrar eden bu kurallar, bireyi zamanla strese sokar ve bireyin iş performansını düşürür. Çalışanın daha verimli olabilmesi için monoton iş yaşamından sıyrılarak daha yenilikçi, daha yaratıcı yöntemler denemesi gerekmektedir. Bunu yapan çalışan bir şekilde kendini keşfeder ve tükenmişliğe karşı daha dirençli olur.

**3. İş ortamında kısa süreli molalar verin:** Ağır iş yükü çalışanı çok yorar ve çalışanın dinlenmesine imkan vermez. Bireyin dinlenememesi iş performansını düşürürken fiziksel tükenmesine neden olur. Bu durumda çalışanın işinde kısa molalar vermesi; iş kaynaklı gerginliğini atmasına, dinlenmesine ve enerji toplamasına yardımcı olacaktır.

**4. Olayları kişisel algılamayın:** Çalışma yaşamında birey, iş ortamında yaşanan sorunları şahsi problemleri gibi algılayabilir. Bu durum çalışanın işini fazla sahiplendiğini ve işini yaşamının büyük bir bölümüne yaydığını gösterir. Bütün sorunları kişiselleştiren çalışan, zamanla tükenmeye başlar. Bireyin bunu önleyebilmesi ancak olaylara objektif bakması ve olaylarda akılcı davranması ile mümkündür.

**5. İşinizde başarılı olduğunuz tarafları görün:** Ağır iş yükü altında yoğun bir şekilde çalışan birey, zaman içinde iş motivasyonunu kaybeder. Bireyin kaybettiği motivasyonu tekrar kazanabilmesi için güdülenmesi gerekmektedir. Bireyin iş güdülenmesiyle ilgili farkındalık düzeyinin yükseltilmesi, yaptığı işin olumlu yönlerini görebilme ihtimalini artırır. Bu durum bir yandan çalışanın mutlu olmasını sağlarken diğer yandan iş performansını yükseltir.

**6. Kendinizi tanımaya çalışın:** Bireyin kendini tanıması, bağımsız ve özgün bir kişiliğe sahip olduğunun farkına varmasıdır. Bireyin kim olduğunu, hayattan ne beklediğini, hangi yöne doğru yürümesi gerektiğini bilmesi kendini tanımasına bağlıdır. Bireyin

kendini tanıması öncelikle duygu ve düşüncelerinin, istek ve hedeflerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varması ve dolayısıyla davranışlarını kontrol etmesi anlamına gelmektedir. Kendini tanımayan birey dış etkenler tarafından yönetilmeye açıktır.

**7. Dinlenin ve rahatlayın:** Çalışanın olumsuz duyguları çoğunlukla korku, stres ve sıkıntıdır. Bu olumsuz duyguları yaşayan çalışan tedirginlik hisseder. Tedirginlik, kişinin bazen terlemesi ya da üşmesi şeklinde kendini gösterir. Çalışan duygularını, düşüncelerini, kontrol edememekte rahatlamaya ve sıkıntıdan kurtulmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle örgütün verilen aralarda çalışanına dinlenme ve rahatlatma imkanı sağlaması çok önemlidir.

**8. Hobiler edinin, arkadaşlarınızla vakit geçirin:** Bireyin hobi edinin arkadaşlarıyla zaman geçirmesi yoğun çalışma ortamından, ağır iş yükünden, stresten sıyrılmasına yardımcı olur. Bireyin hayatında yapmak zorunda olduğu şeylerin dışında eğlendiği, zevk aldığı etkinliklerde bulunması bireyin hayatına renk katarak hayatını daha yaşanılır kılar. Mutlu bir hayat bireyin tükenmişlik sendromu yaşamamasına engel olur.

**9. İşinizi değiştirin:** Tükenmişlik iş atmosferi ile kişinin etkileşim içinde olduğu bir durumdur. Çalışanların iş değiştirmesi tükenmişliği önlemede yetersiz kalabilir. Bu yüzden iş yükü, denetim, ödüllendirme, aidiyet, örgütsel adalet ve değerler gibi faktörlerin bireyin yeni işinde göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Ersoy ve Yıldırım ( 2001) bireyin tükenme durumunu kabul etmesi, ağır iş yükünü hafifletip çalışma esnasında kısa molalar vererek dinlenmesi, aldığı gıdalara dikkat edip düzenli beslenmesi, aktivitelere katılması, arkadaşları ile zaman geçirmesi, tatile çıkması gibi çeşitli yöntemlerle tükenmenin önüne geçilebileceğini belirtmektedir.

Izgar (2003) ise tükenmişlikle başa çıkmada alınabilecek bireysel önlemleri:

- Bireyin kısa sürede ulaşılabileceği gerçekçi hedefler belirlemesi,
- Bireyin dinlenmek için zaman ayırması, yorgunlukla mücadele edebilmek için bazı gevşeme ve rahatlatma tekniklerini uygulaması,
- İşle ilgili yenilikçi ve yaratıcı bir strateji uygulayamıyorsa alternatifler bazında iş değiştirmesi,
- İşte kısa süreli molalar vermesi, ağır iş yükü altında oluşan baskı, stres ve beklentilerden uzaklaşması,

- Bireyin kendini tanması ve ihtiyaçlarının farkına varması,
- Bireyin kendini gerçekleştirme ve içgörü geliştirip çevresiyle ilişkiler kurması şeklinde sıralamıştır (Izgar, 2003).

#### **1.1.6.2. Tükenmişlikle Başa Çıkma Örgütsel Önlemler**

Tükenmişlikle mücadelede örgütsel yöntemler önemli bir yer tutar. Örgütün tükenmişlik ile baş edebilmesi için çalışanın görev tanımının açık olması, işe yeni başlayan çalışanlar için örgütsel oryantasyon programlarının düzenlenmesi, örgüt yöneticileri ile çalışanlar arasında düzenli brifingler ve toplantılar yapıp çalışanlardan alınan öneri ve eleştirilerin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Örgüt ortamında yaşanan sorunların kaynak tespitinin yapılması ve çıkış anında ele alınması problemlerin giderilmesinde önemlidir. Çalışanları pozitif anlamda motive etmek için ödül sisteminin oluşturulması, örgüt çalışanlarının kişisel ihtiyaçlarının farkına varılması ve bu ihtiyaçların giderilmesi, örgüt yönetiminin aldığı kararlara çalışanların da katılımının sağlanması tükenmişlikle başa çıkma uygulanabilecek örgütsel önlemler arasındadır. Adil, esnek, çalışanlarının katılımını sağlayabilen bir örgüt yönetimi tükenmişliğin fark edilmesi, önlenmesi ve tükenmişlikle mücadele edilmesinde büyük bir önem taşır (Kaçmaz, 2005).

Baltaş ve Baltas (2000)'in tükenmişlik sendromu ile başa çıkabilmek için geliştirdikleri örgütsel yöntemler aşağıda yer almaktadır:

- Örgüt yöneticileri işin hedeflerini ve hedefleri gerçekleştirebilecek sorumlu bireyleri saptamalıdır.
- Belirlenen hedeflere ulaşıldığında çalışanlar ödüllendirilmelidir.

Kaçmaz (2005) tükenmişlik ile ilgili alınabilecek örgütsel önlemleri dört gruba ayırmıştır:

**I. Devlet Kademesi Düzeyinde Uygulanması Gerekenler:** Eğitim kurumlarının çağdaş yönetim anlayışına uygun bir biçimde örgütlenmesi; iş görenlerin görev ve yetkilerini tayin eden yasal düzenlemelerin oluşturulması ve bu düzenlemelerin aktif hale getirilmesiyle mümkündür. Devlet yönetiminin demokrasiye, yatay mesuliyet ve yetki paylaşımına sahip çıkması, var olan ödül kaynaklarını giderek çoğaltması, çalışma saatlerini çağdaş normlara göre düzenlemesi, düşük ücret yerine



gereken ücretin vermesini sağlaması, çalışana sosyal etkinlik ve tatil yapma olanağı sunması, personel yetersizliği problemini gidermesi gerekmektedir.

**II. Örgüt Yöneticileri Düzeyinde Uygulanması Gerekenler:** Çalışanların görev tanımlarının yapılması, işe yeni başlayan çalışanlara dönük uyum programlarının düzenlenmesi ve rehberlik yapılması, çalışma yapılacak bölümlerin temel yapısına göre etkin personel planının oluşturulması, çalışan sayısının artırılması, planlı grup içi toplantılar ile çalışanlardan teklif ve kritiklerin alınması çok önemlidir.

Sorunların çözümünde etkili ve kalıcı bir sistemin oluşturulması gerekir. Çalışanlara sorunlarla baş etme becerisi kazandırabilecek eğitim programlarının oluşturulması, sorunların çıktığı anda fark edilmesi ve zaman geçirilmeden irdelenmesi, örgüt yöneticilerinin çalışanları desteklemesi, çalışanların ihtiyaç duyduklarında kendilerinden yardım alabileceklerine inandırılması, örgütün sahip olduğu bütün ödül kaynaklarının sonuna kadar kullanılması, çalışanların kişisel gereksinimlerinin giderilmesine önem verilmesi ve yönetim kanadının aldığı kararlara çalışanların da katılımının sağlanması tükenmişlikle ilgili alınabilecek önlemler arasındadır.

**III. İş Arkadaşları Düzeyinde Yapılması Gerekenler:** Birey çalışma yaşamının büyük bir bölümünü iş arkadaşlarıyla etkileşim içinde geçirir. Olumlu bir etkileşim, bireyi daha iyi bir noktaya taşır ve çoğu konuda destekler. Bireyin çalışma dışında da iş arkadaşlarıyla vakit geçirmesi aralarında daha sıcak ve yakın bir ilişki kurulmasına zemin hazırlar. Bu yakın ilişki çalışanların kendi aralarında bir uyum yakalamalarını, çalışma ortamlarında adil görev paylaşımı yapmalarını, iş kalitelerini artırmalarını, yardımlaşmalarını, daha verimli, daha güçlü bir performansla çalışmalarını, kendi aralarında yaşadıkları sorunları çok büyümeden çözmelerini sağlar.

**IV. Aile Düzeyinde Yapılması Gerekenler:** Bireyin ailesi çalışma yaşamında çok önemli bir yer tutar. Ailenin desteği, takdiri çalışana işi dışında da var olduğunu ve değerli olduğunu hissettirir. Çalışanın aile yapısı, sosyo-ekonomik çevresi tükenmişlikten kurtulmasında önemli rol oynar. Düzenli bir aile yapısına sahip olan birey daha uyumlu olan, çeşitli sosyal ihtiyaçları giderilen, sosyal yaşamlarında arkadaşları ve dostları tarafından destek alan, tükenmişliğe sebep olan vakalara karşı güç kazanan ve duygusal tükenmeden çok etkilenmeyen bir yapıya bürünür (Torun,1995).

### 1.1.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Amerikan Stres Enstitüsü yaptığı bir araştırmada polisler, öğretmenler ve hava trafik kontrol memurları gibi bazı meslek mensuplarının günlük yaşamda karşılaştıkları ciddi problemlerle başa çıkmada zorluk yaşadıklarını saptamıştır(Baltaş ve Baltaş, 1998).

Tükenmişlik sendromunun en fazla görüldüğü meslek öğretmenliktir. Öğretmenlik insanlarla sürekli yüz yüze etkileşim içinde bulunulan, devamlı fedakârlık gerektiren, zihinsel ve duygusal olarak kişiyi tüketen bir meslektir. Dolayısıyla da öğretmenlik, tükenmişlik sendromunun yüksek oranda yaşandığı bir meslektir. Çeşitli sosyal, iktisadi ve teknolojik gelişmelerle paralel bir şekilde değişebilen eğitim - öğretim felsefesi, öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğin yaşanmasına ve artarak yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Iwanicki, 1983).

Günümüzde eğitim ve teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler, öğretmenlerin stres altında yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum bir taraftan eğitim personelinin mesleklerine olan ilgilerini, sunulan hizmetlerin niteliğini, niceliğini azaltırken başka bir taraftan da öğretmenlerin sağlık durumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Belacastro, 1982).

Öğretmenlerin tükenmişlik sendromu yaşamalarının sebepleri arasında eğitim sisteminde yapılan sürekli değişiklikler de gösterilebilir. Sık sık yapılan değişikliklere uyum sağlayamayan öğretmenler kendilerini başarısız hissetmekte ve özgüvenlerini kaybetmektedirler (Gündüz, 2006).

Öğretmenler üzerinde baskı yaratan ve strese neden olan birçok unsur vardır. Öğretmenlerin duygusal ve davranışsal problemleri olan öğrencilerle çalışmaları, MEB tarafından uygulanan TEOG sınavlarında öğrencilerin başarı durumlarının temel etkeni olarak görülmeleri, kalabalık sınıflarda düşük ücret politikalarıyla kendilerini geliştirme fırsatları olmadan eğitim öğretime ilişkin sorunlarla eksik araç-gereç, maddi ve manevi desteğin az olması ve bu durumla tek başlarına uğraşmaları öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır.

Bazı araştırmalarda öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmalarda tükenmişliğe neden olan faktörler açık bir şekilde tespit edilememiş ancak genel olarak öğretmenlerin kişisel tükenmişlik parametreleri ile örgütsel tükenmişlik değerlerinin birleşerek tükenmişlik sendromuna neden olduğu kabul edilmiştir. Öğretmenin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, örgütteki çalışma süresi gibi parametrelerin yanı sıra iş tatmini, kendini etkili bir öğretmen olarak değerlendirip değerlendirmemesi tükenmişliğe sebep olan bireysel değişkenler olarak belirtilmektedir (Dolunay 2002) .

#### **1.1.7.1. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sonuçları**

Tükenmişlik sendromu öğretmenlerin görevlerini gerektiği gibi yapmalarına neden olur. Bu sendromu yaşamaya başlayan öğretmenler, negatif duygular geliştirmeye başlarken öğrencilerle de iletişim problemleri yaşarlar. Bu durum öğretmenlerin işlerinden daha az doyum sağlamalarına neden olur (Kyriacou, 2000). Tükenmişlik yaşayan öğretmenler sınıf ortamında gerçekleşen birtakım olaylara sempatik yaklaşamazlar. Mesleklerini bırakmayı düşünür; çoğu zaman öğretmenler duygusal ve bedensel olarak kendilerini halsiz, yıpranmış, ve depresif hissedebilirler (Farber,1984).

Yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenler işlerine daha az bağlı, doyumsuz, motivasyonsuz olup başarısızlık duygusuna kapılmaktadırlar. Böylece kendilerini, ailelerini, yaşamlarını, öğrencilerini, velilerini, okullarını ve eğitim-öğretim çevrelerini olumsuz etkilemektedirler. Tükenmişlik sendromunu yoğun bir şekilde yaşayan öğretmenlerin kendi öğrencileri üzerinde devamlı negatif bir etki yarattıklarını; velilere karşı kayıtsız, acımasız ve alaycı bir şekilde davrandıkları görülmektedir. Bu durum sınıf içinde olumsuz bir atmosfer oluştururken eğitim öğretim kalitesini de düşürmektedir (Maraşlı, 2005).

### **1.1.7.2. Tükenmişlikle İlgili Modeller**

Tükenmişlikle ilgili literatüre bakıldığında tükenmişlik sendromunun süreç içinde nasıl ortaya çıktığını, tükenmişliğe neden olan faktörlerin neler olduğunu açıklamak amacıyla farklı modellerin ortaya koyulduğunu görmekteyiz. Bu bölümde sırasıyla Cherniss Modeli, Gaines ve Jermier Modeli, Edelwich ve Brodsky Modeli, Pearlman ve Hartman Modeli, Veninge ve Spradley Modeli incelenecektir. Bu araştırmada Maslach Tükenmişlik Modeli ölçme aracının temelini oluşturmaktadır.

#### **1.1.7.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli**

Cary Cherniss, tükenmişliği aşırı bağlılıktan kaynaklanan bir rahatsızlık olarak görmüştür. Cherniss modeli tükenmişliği; işle alakalı stres kaynaklarına bir tepki biçiminde başlayan, süreç sonunda karşılaşılan, iş ile psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi kapsayan, bir başa çıkma davranışıyla biten süreç olarak tanımlamıştır. Model iş ortamında ortaya çıkan stres kaynaklarına uyum sağlama ve stres ile başa çıkma yolu olarak görülmektedir(Sılıg, 2003).

İşe yeni başlayan çalışanlar işlerinin sürekli heyecan yaratacağına, iş becerilerinin gelişeceğine, verilen hizmet karşılığında takdir göreceklerine, iş yaşamlarında iş arkadaşlarından ve hizmet verdikleri insanlardan destek göreceklerine, hizmet verdikleri kişilerin kendilerine yardımcı olacaklarına inanarak türlü hayallere kapılırlar. Çalışanların yüksek ideal ve beklentilerle işe başlamaları, iş yaşamının gerçekleri ile uyumsuzluk göstermektedir. Bu model tükenmişliğin çalışanın beklentileriyle iş yaşamının gerçekleri arasında oluşan uyumsuzluktan kaynaklandığını tespit etmiştir (Örmen, 1993 ).

#### **1.1.7.2.2. Pines Tükenmişlik Modeli**

Tükenmişlik bireyde kronik halsizlik, enerji düşmesi, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik, kandırılmış hissetme ve hayal kırıklığı gibi belirtiler gösterir. Duygusal bitkinlik bireylere, işe ve hayata karşıdır. Bireyin kendine karşı devamlı olumsuz tutumlar göstermesi zihinsel bitkinliğin belirtileridir (Yıldırım, 1996).

### **1.1.7.2.3. Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli**

Gaines ve Jermier tükenmişliğin, sürecin merkezinde yer aldığını vurgular. Duygusal tükenmişlik, yorgunluk ile benzerlik gösterirken süreklilik taşıyan yorgunluk olarak nitelendirilebilir. Bu süreklilik gösteren yorgunluk, doğal olarak birey tarafından algılanmaktadır. Böylece birey işini yerine getirirken kendini kişisel olarak yetersiz hissetmektedir (Demirbaş, 2006).

### **1.1.7.2.4. Edelwich ve Brodsky Modeli**

Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre tükenmişlik; kötü çalışma şartlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyde idealizm, güç ve amaç yitimine neden olur. Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modelini dört aşamada ele almışlardır (Edelwich,1980;Akt. Demir, 1995). Bu dönemler sırasıyla şöyledir:

**Heves ve Hayal Kırıklığı Dönemi:** Bu dönemde bireyler yüksek beklenti, motivasyon ve enerji düzeyine sahiptirler. Fakat iş ortamındaki olumsuz koşullar çalışanların durgunluk dönemine girmelerine neden olur.

**Durgunluk Dönemi:** Çalışanlarda oluşan beklentiler olumsuz sonuçlanır, çalışanların enerji ve motivasyon düzeyleri düşmeye başlar. Çalışanlar için meslek ilkeleri, kıdem ve idealistlik önemi yitirmeye başlarken bu durum iş doyumunu da olumsuz etkiler.

**Engellenme Dönemi:** Bu dönemde birey gerçekleştirmek istediği amaçların çoğunlukla engellendiğini fark eder.

**Apati (duyarsızlaşma) Dönemi:** Apati dönemi bireyde yüksek düzeyde ilgisizlik, şikayet etme, derin duygusal çöküş, inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir ( Dolan, 1997).

### **1.1.7.2.5. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli**

Perlman ve Hartman, tükenmişlik ile ilgili bütün çalışmalarını gözden geçirerek sendromla ilgili oldukça geniş kapsamlı bir model oluşturmuşlardır(Perlman ve Hartman, 1982;).

Bu model, tükenmenin üç boyutunu oluşturmaktadır.

Bunlar;

1. Fiziksel boyut,
2. Duygusal-Bilişsel boyut,
3. Davranışsal boyuttur.

Bu modelde bireyin kişisel özellikleri, örgütsel ve sosyal çevresi tükenmişlikle başa çıkma konusunda oldukça etkilidir. Model dört aşamadan oluşmaktadır.

**Durumu strese götürme derecesi:** bu aşama strese neden olan etkenleri gösterir. Stres düzeyini birey ile örgüt değişkenleri arasındaki uyumsuzluğun derecesi belirlemektedir.

**Algılanan stres düzeyi:** Stres düzeyi çalışanın kişiliğine ve örgütün değişkenlerine bağlı olarak ortaya çıkar.

**Strese verilen tepki:** Strese karşı, üç tepki çeşidi vardır. Bunlar; fizyolojik, bilişsel ve davranışsaldır.

**Strese verilen tepkinin sonucu:** Tükenmişlik yaşayan bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlık durumu olumsuz etkilenir. İş doyumunda ve buna bağlı olarak iş veriminde de düşüş görülür(Perlman ve Hartman, 1982:293).

## 1.2. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar

### 1.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Erdemoğlu-Şahin (2007) “ Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri” adlı araştırmasını 515 öğretmen oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı öğretmenlerin medeni durumlarından etkilenmezken, Duygusal Tükenme dul öğretmen gruplarında yüksek düzeydedir. Kişisel Basarı öğretmenlerin eğitim durumlarından etkilenmezken, Eğitim Enstitüsü mezunlarının daha çok Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıkları belirlenmiştir. Kişisel Başarı öğretmenlerin mesleki kıdemlerinden etkilenmezken, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin daha çok Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalıştıkları bölgenin sosyo-ekonomik seviyesi arttıkça

öğretmenlerin Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeyleri de artmaktadır. Duygusal Tükenme düzeyi ile sosyo-ekonomik durum arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı öğretmenlerin çalıştıkları okul türünden etkilenmezken, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin daha fazla Duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir . Kişisel Başarı öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnun olmalarından etkilenmezken, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme çalıştıkları ortamdaki memnun olmayanlarda yüksek bulunmuştur. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenler üstlerinden takdir görmediklerinde, kendilerini verimli bulmadıklarında, öğretmenliği istemeyerek yaptıklarında ve az manevi doyum yaşadıklarında daha fazla Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıkları saptanmıştır .Öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir.

Özben ve Argun (2003)'un "İlköğretim Öğretmenlerinin Umutsuzluk ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma" konulu araştırmanın evrenini İzmir il merkezinde ilköğretim okullarında görev yapan 82 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet parametresi ümitsizlikle ilgili anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre umutsuzluk düzeyleri daha yüksektir. İş doyumunu zayıf olan öğretmenlerin iş doyumunu yüksek olan öğretmenlere göre ümitsizlik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada "yaş", "emekliliği kurtuluş olarak görme", "mesleki doyum" değişkenleri ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür.33-41 yaş grubunda olan öğretmenlerin bu yaş grubundan daha genç veya daha yaşlı öğretmenlerden daha fazla "duygusal tükenmişlik" yaşadıkları saptanmıştır. Çalışmada genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre daha çok duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir. İş doyumunu yaşayamayan öğretmenlerin daha fazla "duygusal tükenmişlik" yaşadıkları görülmüştür.

Girgin (1995)'in 'İlkokul Öğretmenlerinin Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi' adlı çalışmasında cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek puanları kadın öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Genç öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yüksek çıkarken yaşı ilerleyen öğretmenlerde tükenmişliğin az olduğu belirlenmiştir.Görev yapılan yıl sayısı arttıkça kişisel başarı puanlarının arttığı saptanmıştır. Mesleği isteyerek tercih eden öğretmenlerin duygusal tükenme

puanlarının düşük olduğu, sosyo-ekonomik düzeyi düşük okullarda görev yapan öğretmenlerin sosyo-ekonomik düzeyi yüksek okullardaki öğretmenlere göre kişisel başarı puanlarının daha fazla olduğu saptanmıştır.

Gençer (2002) “ Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmasına ortaöğretimde görev yapan 602 branş öğretmeni ve ilköğretim okullarında görev yapan 382 sınıf ve branş öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi arttıkça iş tatmininin gerçekleşme düzeyi azalırken sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlere göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha az olduğu saptanmıştır.

Maraşlı (2005) “ Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” isimli araştırmasını 2000-2001 öğretim yılında Ankara İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki devlete bağlı okullarda çalışan 292’si kadın öğretmen ve 98’si erkek öğretmen olmak üzere toplam 390 öğretmenle yapmıştır. bu çalışma, cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim süresi, meslekte çalışma süresi, branş, aylık gelirleri, sosyal etkinlikleri gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmada ölçek olarak “Potter Tükenmişlik Ölçeği” ve “Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim süresi, branş, mesleğini seçme biçimleri, sosyal etkinlikleri gerçekleştirme düzeyleri değişkenleri ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Araştırmada cinsiyet, çalışma süresi, aylık gelirleri öğrenilmiş güçlülük düzeylerine açısından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ayrıca yaş, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri açısından tükenmişlik düzeylerine bakıldığında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Korkmaz (2004)’ın “ Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Mesleki Tükenmişlikleri ” adlı çalışmasını İstanbul İli Anadolu Yakasında bulunan bazı özel ve devlet okulları oluşturmaktadır. Araştırma toplam 94 okulda 100 müzik öğretmeniyle yapılmıştır. Çalışmada “Motivasyon Kaynakları Anketi” ve “ Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda müzik öğretmenlerinin Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt ölçeğinden aldıkları puanların farklı branş öğretmenlerle karşılaştırıldığında daha yüksek olduğu saptanmıştır. Müzik



öğretmenlerinin okul türü, görev yaptığı bölgenin sosyo-ekonomik düzeyi duygusal, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmada tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır.

Yılmaz (2013) “ Beden eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” isimli çalışmasının araştırma evrenini Ordu ili (merkez) ve ilçelerine bağlı ortaokul ve lise okullarında çalışan 275 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş boyutunda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları puanlarında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Fakat 40 ve üstü yaş gurubunda “Kişisel Başarı” düzeyi yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin meslek gelirlerinin yeterliliğinde “Duygusal Tükenme” yaşadıkları tespit etmiştir.

Mutlu, (2009) “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleriyle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasını 300 ilköğretim okulu öğretmeni ile oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin en fazla tükenmişlik yaşadıkları alt boyut “Duygusal Tükenme” dir. Diğer yandan öğretmenlerin en az yaşadıkları tükenme boyutu ise “Kişisel Başarı”dır. Okul yöneticileri okullarında güdüleme, kişisel destek, entelektüel uyarım ve liderlik stillerini uyguladığında öğretmenlerde tükenmişlik görülme sıklığında azalma meydana geldiği görülmüştür. laissez-faire liderlik tutumları gösteren okul yöneticilerinin görev yaptıkları kurumlarda, öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Öktem,( 2009 )“ İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı çalışmasının araştırma evrenini Afyonkarahisar ili merkez ilçeye bağlı ilköğretim okullarında çalışan 172 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçekler türleri “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği”dir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yaş,medeni durum,brans, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş tatmini duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.Ayrıca yaş,brans,mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumu “Duyarsızlaşma” alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir.Cinsiyet

ve alınan mesleki ödüller değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yalnız “Kişisel Başarı” alt boyutunda branş, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Polatçı ve Ardiç (2008 )’ın yaptıkları “ Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama ” adlı çalışmalarının evrenini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Çalışmada ulaşılan sonuçlara göre akademik personelin duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin orta, kişisel başarı boyutunda ise yüksek olduğu belirtilmiştir. Çalışmada cinsiyet faktörü ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmada genç yaştaki akademisyenlerin duyarsızlaşma alt puanları yüksek çıkarken ileri yaştaki akademisyenlerin de kişisel başarı puanları yüksek çıkmıştır. Çalışmada evli, bekar ve çocuk sayısı parametreleri kişisel başarı alt boyutu ile anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Otacıoğlu (2008 )’nun “ Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler” adlı çalışmasının evrenini İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan müzik öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre “Cinsiyet” parametreleri açısından erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Çalışmada müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri “mesleki kıdem” ve “ekonomik durumu algılama” değişkenlere göre anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır. Araştırmada mesleği isteyerek tercih edip etmeme, iş yapma sürelerinden memnun olma gibi parametrelere göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmemiştir.

Güneşli, Bayraktaroğlu, Özen (2009) “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ” isimli araştırmanın evrenini Sakarya Üniversitesi’nde görev yapan 578 idari personel oluşturmaktadır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında “Cinsiyet” değişkeni açısından kadın personelin duygusal tükenmişlik düzeyi erkek personele göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca kadın personelin bireysel başarı ortalamasının erkek personele göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada 20-25 yaş grubu personelin duygusal, duyarsızlaşma, kişisel

başarı alt boyut puanlarının diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu belirtilmiştir. Araştırmada “Medeni Durum” değişkeni açısından evli personelin bekar ve boşanmış personele göre tükenmişlik düzeyi daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim durumlarına bakıldığında ise lise mezunlarının “Duygusal Tükenme” ve “Duyarsızlaşma” alt boyutunda diğer eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005)’in, “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi” adlı çalışmasının örneklemini, Konya ili merkeze bağlı okullarda görev yapan 173 öğretmen oluşturmuştur. Bayan öğretmenlerin kişisel başarı alt boyut tükenmişlik düzeyleri erkek öğretmenlere göre yüksek bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin ise duygusal ve duyarsızlaşma alt boyut puanları bayan öğretmenlere göre yüksek saptanmıştır. “ Yaş” değişkeni açısından “Kişisel Başarı” düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.41-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin 31-40 yaş grubuna oranla duygusal ve duyarsızlaşma tükenmişlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Hizmet sürelerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında “Kişisel Başarı ” ve “Duyarsızlaşma” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.21-25 yıl hizmet süresini doldurmuş öğretmenlerin “Duygusal Tükenme ” düzeyleri 16-20 yıl hizmet yılı olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Arslan (2007)’in “Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik anlayışı ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin karşılaştırılması” konulu çalışmasında araştırma evrenini Zonguldak ili Çaycuma ilçesine bağlı ilköğretim ve liselerde bulunan 16 okul müdürü ve 299 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada “Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları Anketi” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri ” kullanılmıştır. Araştırmada ulaşılan bulgulara göre; öğretmenlerin, okul müdürlerini öğretimsel lider olarak algılama düzeyleri tükenmişliklerini, duygusal ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ancak duyarsızlaşma boyutunda anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir.

Dursun ( 2009 )’un “ Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Yöneticileri İçin Algıladıkları Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki ” konulu araştırmasında şu bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmanın evrenini Karabük merkez ilçede

bulunan 73 ilköğretim okulunda görev yapan 1206 ilköğretim öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada “Çoklu Faktör Liderlik Anketi” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri- Öğretmen Formu ” kullanılmış. Araştırma sonucuna göre; Okul yöneticilerinin en fazla dönüşümcü liderlik davranışlarını sergiledikleri görülmüştür. Öte yandan etkileşimci liderlik davranışlarını ise daha az gerçekleştirdikleri saptanmıştır. Dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından en çok idealleştirilmiş etki (davranış)’ı en düşük kişisel desteği; etkileşimci liderliğin alt boyutlarından en çok koşullu ödülü, en düşük ise tam serbestlik tanıyan liderlik (laissez - faire) gerçekleştirdikleri saptanmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yalnız kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Dönüşümcü liderliğin boyutları ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, kişisel başarı ile ise pozitif ve anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin kişisel destek, telkinle güdüleme ve idealleştirilmiş etki tutumlarının olma olasılığı arttıkça, öğretmenlerin duyarsızlaşma yaşama düzeylerinin düştüğü görülmüştür. Koşullu ödülün, duygusal ve duyarsızlaşma ile anlamlı bir farklılık oluşturmadığı; kişisel başarı ile ise düşük düzeyde anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Liderliğin duygusal ve duyarsızlaşma ile minimum düzeyde pozitif ilişki oluşturduğu saptanmıştır. İstisnalarla yönetim ile tükenmişliğin hiçbir alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

### **1.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Maslach ve Jackson (1981)’ın kamu hizmeti sunan iş görenlerin tükenmişlik düzeylerini saptamak amacıyla yapmış oldukları çalışmada “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ni geliştirmişlerdir. Çalışmada “ polis öğretmen, avukat, , hemşire” gibi farklı mesleklerde görev yapan çalışanlar bulunmuştur. Çalışma sonuçlarına göre bayanların baylara ve gençlerin yaşlılara nazaran daha fazla duygusal ve duyarsızlaşma yaşadıkları, bekar iş görenlerin evli iş görenlere nazaran daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları belirlenmiştir.

Sarros ve Sarros (1987) ” Yönetici Grupları ile Öğretmen Gruplarının Tükenmişlik düzeyleri arasındaki Farkın İncelenmesi” konulu çalışmayı 635 ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile 128 okul yöneticisi oluşturmuştur. Araştırmada yönetici

grupları ile öğretmen gruplarının tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı incelenmiştir . Çalışmada MTÖ kullanılmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin kişisel başarı boyutu öteki gruplarla karşılaştırıldığında yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Öte yandan okul yöneticileri ile öğretmenler arasında duygusal alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu saptamada öğretmenlerin okul yöneticilerine göre “Duygusal tükenme” alt boyutunda fazla düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Gruplarla ilgili duyarsızlaşma boyutunda ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Corkery (1991), araştırmasında öğretmenlerin öğrencilerde ortaya çıkan davranış bozuklukları hakkında ortaya koydukları hoşgörü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışmıştır. Bu saptama “yaş, mesleki kıdem , eğitim düzeyi, öğretim düzeyleri, çalışma süresi ” gibi bazı demografik değişkenler üzerinden yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi, görev yaptıkları kurumun düzeyi, kıdemleri ve öğretmenlerin okullarında çalışma süreleri değişkenleri ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Okulun sosyo-ekonomik düzeyi ile öğretmenlerin gösterdiği hoşgörü düzeyi arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Aynı zamanda öğretmenlerin tolerans seviyesi ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Siyah öğretmenlerin duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarında beyaz öğretmenlere göre daha az tükenmişlik yaşadıkları, ayrıca davranış bozukluklarına karşı daha hoşgörülü oldukları sonucuna da varılmıştır.

Chesnutt (1997) yaptığı araştırmasında tükenmişliğin boyutları olan “Duygusal” ,“Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” ile sosyal destek hizmetinin genişliği, bireye sağlanan desteğin memnuniyet düzeyi ve bireye sağlanan desteğin miktarı ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Araştırmada cinsiyet ve yaş değişkenlerinin hem sağlanan destek düzeyi ile hem de tükenmişlik düzeyi ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Ayrıca sosyal destek ve tükenmişlik arasında; duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarında olumsuz bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Daly (1992), araştırmasında okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini negatif benlik kavramı, düşmanlık hissine kapılma, yabancılaşma, geri çekilme, içine kapanma değişkenleri açısından incelemeye çalışmıştır. Çalışmada okul türünün tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Araştırmada okul

yöneticilerinin Tükenmişlik düzeyleri yüksek bulunmuştur. Yöneticilerde en fazla görülen tükenmişlik belirtileri ise; başarısızlık hissiyatı, kendini suçlu hissetme, şüphelenme, tahammülsüzlük ve hayal kırıklığıdır. Araştırmada okul yöneticilerinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamasının nedeni olarak eğitim kurumlarına yapılan olumsuz baskılar, yöneticiler üzerinde fazla sorumluluk ve yönetici otoritesinin azalması olarak görülmüştür.

Hipps ve Malpin (1991), yaptıkları çalışmanın araştırma evrenini Alabama da 128 ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan okul müdürleri ve 445 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmaya katılma oranı %53 olmuştur. Araştırmada 60 Okul müdürü ve 242 öğretmen gönüllü olarak anket sorularını cevaplandırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; ruhsal çöküntü ve tükenmişlik ile çalışma stresi arasında pozitif bir ilişki görülürken, “kişisel başarı” ile iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öte yandan dış denetim organları tarafından teftiş edilen okul yöneticileri, iç denetim organları tarafından teftiş edilen okul yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca yaş, medeni durum ve cinsiyet parametreleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır (Izgar, 2001:56-57).

Evers, Tomic ve Brouwers (2004) “Öğretmenler Arasında Tükenmişlik” adlı araştırmalarının evrenini Hollanda bölgesel eğitim merkezinde bulunan 73 öğretmen ve 1782 öğrenci oluşturmuştur. Çalışmada “Uygunsuz Davranışları Belirleme Envanteri” “Maslach Tükenmişlik Ölçeyi” ve “Uygunsuz Davranışlarla Başa Çıkabilme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada öğrencilerin davranış bozuklukları ve öğretmenlerin bu davranış bozukluklarıyla başa çıkma becerileri ile ilgili öğretmen tükenmişliğinin öğretmen ve öğrenci bakış açılarından değerlendirilmeğe çalışılmıştır. Çalışmada ulaşılan bulgulara göre; öğrencilerin algılama düzeyi ile öğrencilerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak kız ve erkek öğrencilerin algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Öğrencilerin duygusal, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik seviyeleri ile öğretmenlerin sorunlarla başa çıkma becerileri arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Dorman (2003) "Okul ile Sınıf Ortamı Arasındaki İlişki ve Öğretmen Tükenmişliği" adlı çalışmasının araştırma evrenini Avusturalya 'da Özel Queensland

Okulları oluşturmuştur. Çalışmada MTÖ'yi kullanılmıştır. Çalışmanın amacı ; MTE'nin okul ve sınıf ortamında geçerliliğini kontrol etmek, okul ve sınıf ortamında belirleyici özelliklerini tespit etmek ve bu belirleyici faktörlerle Maslach Tükenmişlik Envanterinin Yapısal Eşitlik Modeli (SEM)'ne uyum sağlayıp sağlamadığını saptamaktır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre duygusal tükenmeyi etkileyen faktörlerin; iş stresi ve çalışanların birbirleri ile yakın ilişkisi, duyarsızlaşmayı etkileyen faktörlerin; sınıf içi dayanışma ve çalışanın görevleri üzerinde ortak kanıya ulaşmaları, azalan kişisel başarı duygusunu etkileyen faktörlerin ise çalışanların işleri üzerinde ortak kanıya ulaşmaları, sınıf içi etkileşim, dayanışma ve hizmete uyum süreci olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Azeem (2008) araştırmasında 300 üniversitede görev yapan öğretim üyeleri, profesörler ve okutmanların mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemeye çalışmıştır. Çalışmada veri aracı olarak "MTE" kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; okutmanların profesör ve öğretim üyelerine göre yüksek düzeyde "duygusal Tükenme" yaşadıkları saptanmıştır. Öğretim üyelerinin okutmanlara göre düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, profesörlere göre ise yüksek düzeyde "duygusal Tükenme" yaşadıkları görülmüştür.

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

## BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analizi için kullanılan istatistiksel yöntemler bulunmaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini saptamaya yönelik bir çalışma olduğundan tarama modellerinden ilişkisel tarama modelindedir. Karasar (2000) “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır”.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu Araştırmanın evreni İstanbul,örnekleme İstanbul Büyük Şehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan 13 merkez ilçede,2014-2015 öğretim yılında eğitim ve öğretim yapan toplam 310 ortaokulunda görevli 294 müzik öğretmeni oluşturmaktadır. Söz konusu ilçeler,okul sayısı ve katılımcı sayısı Tablo 3.1’de sunulmuştur.

**Tablo 3. 1. Okullara göre ankete katılan öğretmenlerin dağılımı**

İlçe	Okul sayısı	Katılımcı sayısı
Avcılar	21	20
Bahçelievler	20	19
Bakırköy	18	17
Başakşehir	24	23
Beşiktaş	18	17
Beylikdüzü	19	18
Büyükçekmece	27	25
Esenler	26	25
Esenyurt	37	35
Küçükçekmece	46	44
Sarıyer	23	22
Silivri	17	15
Şişli	14	14
Toplam	310	294



Tablo 3.1’de görüldüğü üzere, Avcılar da bulunan okul sayısı 21 iken katılımcı sayısının 20 olduğu, Bahçelievler de okul sayısının 20 olup katılımcı sayısının 19 olduğu, Bakırköy ilçesinde 18 okul sayısı olup katılımcı sayısının 17 olduğu, Başakşehir de okul sayısının 24 olup katılımcı sayısının 23 olduğu, Beşiktaş’ta okul sayısının 18 olup katılım sayısının 17 olduğu, Beylikdüzü de okul sayısının 19 olup katılımcı sayısının 18 olduğu, Büyükçekmece de okul sayısının 27 olup katılımcı sayısının 25 olduğu, Esenler de okul sayısının 26 olduğu ve katılımcı sayısının 25 olduğu, Esenyurt ilçesinde okul sayısının 37 olup katılımcı sayısının 35 olduğu, Küçükçekmece de bulunan okul sayısının 46 olup araştırmaya katılım sayısının 44 olduğu, Sarıyer de okul sayısının 23 olup katılım sayısının 22 olduğu, Silivri ilçesinde okul sayısının 17 olup araştırmaya katılım sayısının 15 olduğu, Şişli ilçesinde okul sayısının 14 olduğu ve araştırmaya katılım sayısının 14 olduğu görülmektedir. Bu durum çeşitli nedenlerle 16 öğretmenin araştırmaya katılmadığını göstermektedir.

### **3.3. Veri Toplama Aracı**

Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı ve uzman tarafından geliştirilen demografik bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nden (MTÖ) oluşan iki aşamalı bir anket formu kullanılmıştır (Ek.1). Demografik bilgi formunda öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süreleri, haftalık girilen ders saati süreleri, sınıflarında bulunan ortalama öğrenci sayıları, görev yapılan toplam okul sayısı ve mesleklerini severek yapıp yapmadıkları sorulmuştur.

İkinci bölümde ise Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan MTÖ kullanılmıştır. Ergin (1992) çalışmasında ölçeği Türkçeye çevirerek, aralarında doktor, öğretmen, avukat, polis gibi farklı alanlarda çalışanlara uygulamıştır.

### **3.3.1. Maslach Tükenmişlik Envanteri- Öğretmen Formu**

Bu araştırmada ikinci olarak tükenmişliğin ölçülebilmesi için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen MTÖ öğretmen formu (MBI- Educators Survey) uygulanmıştır. Tükenmişliği üç alt boyutta değerlendiren bu ölçek toplam 22 maddeden oluşmuştur. Birinci alt boyut duygusal tükenme boyutudur. Bu boyut dokuz maddeden oluşmaktadır. İkinci alt boyut ise duyarsızlaşma boyutudur. Bu boyutta beş maddeden oluşurken, üçüncü ve son boyut olan kişisel başarı boyutu da sekiz maddeden oluşmaktadır (Izgar, 2003). Bu ölçeğin tükenmişlik ölçeğinden farkı, bazı maddelerde yer alan alıcı kelimesinin öğrenci ile değiştirilmiş olmasıdır (Maslach, Jackson ve Leiter, 1996).

Işıkhan, (2004)'a göre; duygusal Tükenme; kişilerin psikolojik olarak ne kadar tükendiklerini ve ne ölçüde duygusal olarak verebilecek bir şeyleri kalmadığını saptamaya yöneliktir. Duygusal tükenme ölçeğindeki yüksek puanlar yüksek tükenmişlik düzeyini gösterir. Duyarsızlaşma ise kişinin işi gereği karşılaştığı insanlar hakkındaki olumsuz düşünce ve davranışlarını ölçer. Yüksek puanlar yüksek tükenmişliğin belirtisidir. Kişisel Başarıda kişinin işinde sahip olduğu başarı hissini ölçer. Kişisel Başarı ölçeğindeki düşük puanlar yüksek tükenmişlik düzeyini gösterir.

### **3.3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Puanlaması**

Maslach tükenmişlik Envanterinin (MBI) puanlaması sonucunda hem toplam puan hem de alt ölçek puanları elde edilir. Tükenmişliği tek bir puanla değerlendirmek yerine bütün boyutların sonuçları birlikte değerlendirilir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundan alınan yüksek puan, kişisel başarı boyutunda elde edilen düşük puan tükenmişliği belirtir. Üç boyuttaki orta düzeydeki puanlar tükenmişliğin orta düzeyini yansıtır. Çam (1993)'a göre her boyutun puanı tek başına değerlendirilir ama tek bir toplam puanla kombinasyon yapılamaz. Ölçeğin puanlamasında, duygusal ve duyarsızlaşma boyutlarındaki maddeler olduğu gibi puanlanırken, kişisel başarı boyutundaki maddeler ise ters puanlanır ve toplam puan elde edilir (Izgar, 2003).

### 3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliği

Ergin (1992) MTE ölçeğinin geçerlik ve güvenirlilik çalışmalarını yapmıştır. Güvenirliği iki metotla incelemiş, birincisinde ölçeğin iç tutarlılığını hesaplamıştır. 552 doktor ve hemşire ile yaptığı çalışmasında ulaşılan 63 verinin üç alt ölçekle ilgili Cronbach Alfa katsayıları şöyledir: Duygusal tükenme .83, Duyarsızlaşma .65, Kişisel Başarı .72 olarak bulunmuştur (Izgar, 2003).

**Tablo 3. 2. Boyutların madde sayıları ve ölçekte geçen maddeler**

<b>Boyutlar</b>	<b>Madde sayısı</b>	<b>Ölçekteki maddeler</b>
Duygusal tükenme	9	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Duyarsızlaşma	5	5, 10, 11, 15, 22
Kişisel başarı	8	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Tablo 3.2 görüleceği gibi, Duygusal tükenme alt boyutu 1,2,3,6,8,13,14,16,20 toplamda 9 maddeden oluşmaktayken, Duyarsızlaşma alt boyutu 5,10,11,15,22 toplamda 5 madden, Kişisel başarı alt boyutu ise 4,7,9,12,17,18,19,21 toplamda 8 maddeden oluşmaktadır.

**Tablo 3. 3. Ölçek boyutlarının güvenilirlik değerleri**

<b>Boyutlar</b>	<b>Madde sayısı</b>	<b>Cronbach Alpha değeri</b>
Duygusal tükenme	9	0,621
Kişisel başarı	5	0,788
Duyarsızlaşma	8	0,665

Tablodan da görüleceği gibi, her bir ölçeğin güvenilirlik değeri, literatürde kabul gören 0,60 değerinin üzerindedir.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması 2013-2014 eğitim ve öğretim yılının ikinci yarısında, araştırmacı tarafından bizzat gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, gerekli izinler alınarak, araştırmacı tarafından ilgili okullara gidilmiş ve veri toplama araçları

dağıtılmıştır. Gönüllülük usulüne dayalı olarak katılımın sağlandığı çalışmada, öğretmenlere ankete katılım öncesinde konuya ilişkin genel bir açıklama yapılmış ve daha sonra anket sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

### **3.5. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler**

Çalışmada nonparametrik verilerin tanımlanmasında frekans analizi, parametrik verilerin tanımlanmasında ise ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Ölçek ortalamalarının fark analizinden önce, normallik dağılımları için Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Normallik şartına uyan ikili gruplar için T-testi, ikiden çok gruplar için ise One Way ANOVA testleri kullanılmıştır. Normallik şartına uymayan verilerin fark analizlerinde ise ikili gruplar için Mann Whitney U testi, ikiden çok gruplar için ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Tüm testler %95 güven aralığında,  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde yapılmıştır. Testler için SPSS 20.0 for Windows paket programı kullanılmıştır.

## BÖLÜM IV: BULGULAR

### 4.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere öğretmenlere, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, bir haftada girilen ders saati süresi, sınıfta bulunan ortalama öğrenci sayısı, toplam görev yapılan okul sayısı ve bu mesleği severek seçip seçmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

**Tablo 4. 1 Örneklemin Cinsiyet Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

	<i>f</i>	%
Erkek	153	52
Kadın	141	48
Toplam	294	100

Tablodan da görüleceği gibi, çalışmaya katılan öğretmenlerin %52,0’si (153 kişi) erkek ve %48,0’i (141 kişi) ise kadındır. Erkek ve kadın öğretmenlerin sayıları birbirine yakın olup, erkekler kadınlara göre az bir farkla fazladır. Ancak bu farkın iki grup arasında ciddi bir önem teşkil etmediği ifade edilebilir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 4.2’de verilmiştir.

**Tablo 4. 2. Örneklemin Medeni Durum Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

	<i>f</i>	%
Evli	171	58,2
Bekâr	94	32
Boşanmış	29	9,9
Toplam	294	100

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %58,2'si (171 kişi) evli olup, %32 'i (94 kişi) ise bekarıdır. Bunu yanında, 29 öğretmen (%9,9) ise boşanmış olduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin büyükçe bir bölümü evlidir. Her ne kadar oranı fazla olmasa da, ciddi bir öğretmen kesiminin boşanmış olduğu görülmektedir. Bunun yanında bekâr öğretmenler ile boşanmış öğretmenlerin toplamının da, evli öğretmenlerden çok olduğu görülmektedir. Dolayısıyla geçmişteki gibi, öğretmenlerin başarılı bir evlilik hayatına sahip olduğu algısının olmadığı görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 4.3'te gösterilmiştir.

**Tablo 4. 3 Örneklemin Öğrenim Durumları Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

	<i>f</i>	%
Lisans	256	87,1
Yüksek lisans	37	12,6
Doktora	1	,3
Toplam	294	100

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %87,1'i (256 kişi) lisans mezunu olup, yüksek lisans yapanların oranı ise %12,6'dır (37 kişi). Bunun yanında bir öğretmen ise doktora yapmaktadır. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin sayısı oldukça düşüktür. Öğretmenlerin lisans eğitiminin ardından, mesleki kariyerlerini öğretmenlik alanında yaptıkları, yüksek lisans ya da doktora yönelmelerinde oldukça düşük oranların olduğu ifade edilebilir. Bu dağılımda, öğretmenlerin iş yüklerindeki dağılımın fazla olmasının ve yüksek lisans yapmak için ayrıca bir zaman ve maddi olanakların gerekli olmasının etkisi olabilir. Öğretmenlerin çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo 4.4'te verilmiştir.

**Tablo 4. 4. Örneklemin Çalışma Süreleri Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

	<i>f</i>	%
10 yıl ve altı	150	51
11-15 yıl	77	26,2
16 yıl ve üzeri	67	22,8
Toplam	294	100

Tablo 4.4'te de görüldüğü gibi, öğretmenlerin %51 'i (150 kişi) 10 yıl ve altı, %26,2'si (77 kişi) 11-15 yıl arası ve %22,8'i (67 kişi) 16 yıl ve üstünde çalışma yılına sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin büyükçe bir bölümünün 10 yıl ve altında deneyime sahip oldukları görülmektedir. Hem ülkemizdeki ortaokul öğretmenlerin sayısının son yıllarda artması, hem de İstanbul gibi bölgelerde ileri yaşlarda öğretmenlerin çok fazla kalma eğiliminde olmaması bu sonuca neden olabilir. Katılımcıların bir haftada girdikleri ders saatine göre dağılımları Tablo 4.5'te verilmiştir.

**Tablo 4. 5. Örneklemin haftada girilen ders saatleri Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

	<i>f</i>	%
20 saat ve altı	56	19
21-29 saat	207	70,4
30 saat ve üstü	31	10,5
Toplam	294	100

Tabloda da görüleceği gibi, bir haftada öğretmenlerin %19,0'u (56 kişi) 20 saat ve altı, %70,4'ü (207 kişi) 21-29 saat arası ve %10,5'i (31 kişi) ise 30 saat ve üzeri derse girmektedir. Öğretmenlerin haftalık girdikleri ders saati sayısı çoğunlukla 21 ile 29 saat arasındadır. Bir haftada beş gün olduğu düşünüldüğünde, günlük ortalama ders saatinin 4 ile 6 saat arası olduğu ifade edilebilir. Bir gün için ülkemiz ortalamalarında çıkan bu durum, pek çok gelişmiş ülke standartlarına göre oldukça yüksektir. Öğretmenlerin toplam görev yaptıkları okul sayılarına göre dağılımları Tablo 4.6'da verilmiştir.

**Tablo 4. 6. Örneklemin toplam görev yaptıkları okul sayıları Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

	<i>f</i>	%
4 ve altı	218	74,1
5 ve üzeri	76	25,8
Toplam	294	100

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %74,1'i (218 kişi) 4 ve altındaki sayıda okulda görev yaptıklarını ifade ederken, %25,8'i (76 kişi) ise 5 ya da daha fazla okulda görev yaptıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin büyükçe bir bölümünün dört ya da daha az sayıda okulda toplamda görev yaptıkları görülmektedir. Bu dağılım, ülkemizdeki Milli Eğitim standartları ile de uyumludur. Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleklerini sevme durumuna göre dağılımları Tablo 4.7'de verilmiştir.

**Tablo 4. 7. Örneklemnin mesleklerini sevme durumları Değişkeni Açısından Frekans ve Yüzde Dağılımı**

	<i>f</i>	%
Evet	272	92,5
Hayır	22	7,5
Toplam	294	100

Öğretmenlerin %92,5'i mesleklerini sevdiğini ifade ederken, %7,5'i ise mesleklerini sevmediklerini belirtmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde, çoğunluğun mesleklerini sevdiğini ifade edilebilir. Çalışma anketi uygulanırken, mesleklerini sevmeyen öğretmenlerin neden mesleklerini sevmedikleri de sorulmuştur. Mesleklerini sevmeyen öğretmenlerin çoğunluğunun ortak şikayet alanı, yetersiz özlük hakları ve fiziksel ekipmandır. Ülkemizde maalesef ortaokul dersleri konusunda kapsamlı müzik sınıflarının okullarda mevcut olmadığı, bu derslerin hala gerekli değeri görmediği ifade edilebilir. Katılımcıların parametrik olarak alınan yaş ve sınıflarındaki ortalama öğrenci sayıları Tablo 4.8'de verilmiştir.

**Tablo 4. 8. Öğretmenlerin yaş ortalamaları ve sınıfta bulunan öğrenci ortalamaları**

	<b>N</b>	$\bar{X}$	<b>Ss</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>
Yaş	294	34,3231	7,84498	22	56
Ortalama öğrenci sayısı	294	36,0510	8,05151	20	55



Öğretmenlerin en küçüğü 22 yaşında olup, en büyüğü ise 56 yaşında olduğunu ifade etmiştir. öğretmenlerin ortalama yaşı  $34,32 \pm 7,84$  olup, genellikle genç yaşta öğretmenlerdir. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayılarına bakıldığında ise en az öğrencinin olduğu sınıfta 20, en çok öğrencinin olduğu sınıfta ise 55 öğrenci vardır. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ise  $36,05 \pm 8,05$ 'dir.

#### 4.2. Ölçek Ortalamaları

Çalışmanın bu bölümünde, ilk olarak her bir ölçek maddesine verilen ortalama puanlar verilmiş, ardından bu puanlara göre sıralama yapılmış ve daha sonra ise ölçeğin alt boyutlarının ortalama değerleri verilmiştir. Her bir ölçek maddesine verilen puanların ortalamaları Tablo 4.9'daki gibidir.

**Tablo 4. 9. Ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapma değerleri maddelerin ortalama puanlarına göre sıralanması**

MADDELER	$\bar{X}$	Ss	Sıra
6. Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	325	1,05	1
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	318	1,01	2
16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.	318	1,12	3
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	317	1,05	4
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	311	0,93	5
3. Sabah yeni bir işgünü ile karşılaştığımda kendimi yorgun hissediyorum.	3,00	0,90	6
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum	2,95	0,98	7
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi iyi hissediyorum.	2,93	1,09	8
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	2,81	1,08	9
11. Bu mesleğin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	2,79	1,07	10
19. Öğretmenlik mesleğinde birçok başarı elde ettiğime inanıyorum.	2,78	0,97	11
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	2,72	1,05	12
21. İşimdeki duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.	2,65	0,95	13
9. Yaptığım iş sayesinde insanlara katkıda bulunduğumu hissediyorum.	2,51	0,98	14
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	2,43	1,02	15
7. Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	2,30	0,90	16
17. Öğrencilerim ile aramda rahat bir hava yaratırım.	2,30	0,93	17

20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	2,29	1,22	<b>18</b>
22. Öğrencilerimin beni suçladıklarını hissediyorum.	2,06	1,00	<b>19</b>
4. Öğrencilerimin neler hissettiklerini hemen anlarım.	2,01	0,92	<b>20</b>
15. Öğrencilerime ne olduğu umurumda değil.	1,65	0,95	<b>21</b>
5. Öğrencilerime insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1,58	0,95	<b>22</b>

Tablodan da görüleceği gibi, genel olarak tüm maddelere verilen yanıtlar ortalamanın altındadır. En fazla puan alan madde bütün gün öğrencilerle uğraşmak olurken, en az puan alan madde ise öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davranma öncülü olmuştur. Tablodaki dağılım incelendiğinde, “Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı”, “İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum” ve “Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor” maddelerinin sırasıyla en fazla puan aldıkları görülmektedir. Bunun yanında “Öğrencilerimin neler hissettiklerini hemen anlarım”, “Öğrencilerime ne olduğu umurumda değil” ve “Öğrencilerime sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum” maddelerinin ise en az puan alan maddeler olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler insanlarla uğraşma, çok fazla kişiyle çalışma ve doğrudan insanlarla etkileşime geçme konularında tükenmişliklerin en yoğun olduğunu ifade etmektedir. Her bir ölçeğe ilişkin alınan ortalama puanlar ve standart sapma değerleri Tablo 4.11’de verilmiştir.

**Tablo 4. 10. Ölçek ortalamaları ve standart sapma değerleri**

Boyut	N	$\bar{X}$	Ss	En Küçük	En Büyük	Madde
Duygusal tükenme	294	26,83	5,70	11	40	9
Duyarsızlaşma	294	10,89	3,19	5	20	5
Kişisel Başarı	294	19,90	4,07	10	36	8
Tüm Ölçek	294	57,62	12,9	26	96	22

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ölçeği toplam puanların aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 57,6$  standart sapması  $ss=12,9$  alınan en düşük puan 26 en yüksek puan 96 olduğu gözlenmektedir. Elde edilen bu değer dikkate alındığında, öğretmenlerin tükenmişlik toplam puanlarının ortalamanın altında olduğu görülmektedir. Bu da anketin uygulandığı kişilerin tükenmişliklerinin

düşük olduğu anlamına gelmektedir. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 26,83$  standart sapması  $ss=5,70$  alınan en düşük puan 11 en yüksek puanın 40 olduğu gözlenmektedir. Elde edilen bu değer dikkate alındığında, öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puanlarının normal düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 10,89$  standart sapması  $ss=3,19$  alınan en düşük puan 5 en yüksek puan 20 olduğu gözlenmektedir. Elde edilen bu değer dikkate alındığında, öğretmenlerin kişisel başarı puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kişisel başarı puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{X} = 19,90$  standart sapması  $ss=4,07$  alınan en düşük puan 10 en yüksek puan 36 olduğu gözlenmektedir. Elde edilen bu değer dikkate alındığında, öğretmenlerin Kişisel başarı puanlarının normal düzeyde olduğu görülmektedir.

Ölçek ortalamaları genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin duyarsızlaşma ya da kişisel başarısızlık açısından tükenmemiş oldukları, ancak duygusal tükenmenin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutlarına göre daha fazla tükenme gösterdiği ifade edilebilir.

### 4.3. Hipotez Testleri

Çalışmada hipotez testlerinden önce, fark analizlerinde normallik testi için Kolmogorov Smirnov testi yapılmış ve verilerin dağılımı incelenmiştir. Test sonuçları Tablo 4.12'deki gibidir.

**Tablo 4. 11. Ölçek ortalamalarının normallik testi için Kolmogorov Smirnov Testi sonuçları**

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
N		294	294	294
Normal Parametreler	$\bar{X}$	26,8333	10,8878	19,8980
	SS	5,70277	3,19091	4,06556
En uç farklar	Mutlak	,054	,093	,075
	Pozitif	,041	,093	,075
	Negatif	-,054	-,066	-,062
Z		,929	1,587	1,286
P		,355	,013	,073

Tablodan da görüleceği gibi, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık veri dağılımları ile normal dağılım arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0,05$ ). Dolayısıyla duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık verileri normal dağılıma uymaktadır. Bu verilerin ikili grup farkları için T-testi, ikiden çok grup farkı için ise One Way ANOVA testleri kullanılmıştır. Duyarsızlaşma boyutu dağılımı ise normal dağılıma uymadığından ( $p<0,05$ ), bu verinin ikili grup farkı Mann Whitney U testiyle, ikiden çok grup için farkı ise Kruskal Wallis testleri ile değerlendirilmiştir.

Hipotez testlerinde ilk olarak, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 4.13'te verilmiştir.

**Tablo 4.12. Duygusal Tükenme Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan T- Testi Sonuçları**

Duygusal Tükenme	N	$\bar{X}$	SS	t Testi		
				t	sd	p
Kadın	153	27,03	5,85	0,562	292	0,574
Erkek	141	26,65	5,55			

Tablo 4.12 'de görüldüğü üzere, yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,562$ ;  $p>0,05$ ).

Bu bulgu Duygusal tükenmenin cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.13. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

Duyarsızlaşma	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplam	U	Z	P
Erkek	153	152,5	23335,00			
Kadın	141	142,0	20030,00	10019,000	-1,059	,290

Tablo 4.13'te görüldüğü gibi, Mann Whitney-U testi sonucunda, kadın ve erkek öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Bu bulgu Duyarsızlaşmanın cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4. 14. Kişisel Başarı Ölçeği Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan T-Testi Sonuçları**

Kişisel Başarı	N	$\bar{X}$	SS	t Testi		
				t	sd	p
Kadın	153	20,12	4,10	,994	292	0,321
Erkek	141	19,65	4,05			

Tablo 4.14 'te görüldüğü üzere, yapılan t testi sonucunda, kadın ve erkek öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-.994$ ;  $p>0,05$ ).

Bu bulgu Kişisel Başarı ölçeğinin cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4. 15. Duygusal Tükenme Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Yapılan T-Testi Sonuçları**

Duygusal Tükenme	N	$\bar{X}$	SS	t Testi		
				t	sd	p
30 Yaş Altı	110	24,66	5,17	5,142	290	0,000
30 Yaş Üstü	184	28,07	5,62			

Tablo 4.15 'de görüldüğü üzere, yapılan t testi sonucunda, 30 yaş altı ve 30 yaş üstü öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $t=-.5,142$ ;  $p<0,05$ ).

Bu bulgu 30 yaş üstü öğretmenlerin 30 yaş altı öğretmenlere göre daha fazla Duygusal tükenme yaşadıklarını göstermektedir.

**Tablo 4.16. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının 30 Yaş Altı ve 30 Yaş Üstü Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

Duyarsızlaşma	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplam	U	Z	P
30 Yaş Altı	110	130,4	14083,00			
30 Yaş Üstü	184	155,9	28695,00	8197,000	-2,508	,012

Tablo 4.16'da görüldüğü gibi, yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, 30 yaş altı ve 30 yaş üstü öğretmenlerinin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark

bulunmuştur  $p<0,05$ ). Bu bulgu Duyarsızlaşmanın 30 yaş altı ve 30 yaş üstü değişkenine göre farklılaştığını göstermektedir.

**Tablo 4. 17. Kişisel Başarı Ölçeği Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Kişisel Başarı	N	$\bar{X}$	ss	t Testi		
				t	sd	p
30 Yaş Altı	110	20,12	4,17	,738	290	,461
30 Yaş Üstü	184	19,75	4,01			

Tablo 4.17 'de görüldüğü üzere, yapılan t testi sonucunda, 30 yaş altı ve 30 yaş üstü öğretmenlerin arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t=-,738$ ;  $p>0,05$ ).

Bu bulgu Kişisel Başarı puanının 30 yaş altı ve 30 yaş üstü değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.18. Duygusal Tükenme Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları**

$f$ , $\bar{X}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	P
Duygusal Tükenme	Evli	171	26,83	5,753	G. Arası	323,82	2	161,91	5,119	,007
	Bekar	94	25,93	5,405	G. İçi	9205,00	291	31,612		
	Boşanmış	29	29,75	5,539	Toplam	9528,83	293			
	Toplam	294	26,83	5,570						

Tablo 4.18'de görüldüğü üzere, yapılan varyans analizi (ANOVA) sonucunda medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $F=5,119$ ,  $p<0,05$ ).

**Tablo 4.19. Duygusal Tükenme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonrası Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları**

Medeni Durum	Medeni Durum			
Evli	Evli			
	Bekar	,89424	,72215	,465
	Boşanmış	-2,92821	1,12949	,036
Bekar	Evli	-89424	,72215	,465
	Bekar			
	Boşanmış	-3,82245	1,19469	,007
Boşanmış	Evli	2,92821	1,12949,	,036
	Bekar	3,82245	1,19469	,007
	Boşanmış			

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere duygusal tükenme puanlarının medeni durum değişkenine göre yapılan post-hoc Scheffe testi sonucunda evli ve bekar öğretmen grubu ile boşanmış öğretmen grubu arasında boşanmış öğretmen grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum, boşanmış öğretmen grubunun evli ve bekar öğretmen gruplarına göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

**Tablo 4.20. Duyarsızlaşma Tükenme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	Sıralamalar Ortalaması	$\chi^2$	sd	p
Duyarsızlaşma	Evli	171	147,72	4,463	2	,107
	Bekar	94	138,24			
	Boşanmış	9	176,21			
	Total	294				

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi,duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre yapılan non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2 =4,463$ ;  $p>0,05$ ).

**Tablo 4.21. Kişisel Başarı Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları**

$f$ , $\bar{X}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	P
Kişisel Başarı	Evli	171	19,92	4,038	G. Arası	3,482	2	1,741	,105	,901
	Bekar	94	19,76	4,311	G. İçi	4839,45	291	16,630		
	Boşanmış	29	20,13	3,471	Toplam	4842,93	293			
	Toplam	294	19,89	4,065						

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda kişisel başarı puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir (F=,105, p>0,05).

**Tablo 4.22. Duygusal Tükenme Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan T- Testi Sonuçları**

Duygusal Tükenme	N	$\bar{X}$	ss	t Testi		
				t	sd	p
Lisans	257	26,87	5,59	0,660	291	0,510
Y. Lisans	37	26,21	6,20			

Tablo 4.22 ‘de yapılan t testi sonucunda, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (t=-.660; p>0,05).

Bu bulgu Duygusal tükenmenin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.23. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

Duyarsızlaşma	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplam	U	Z	P
Lisans	257	148,07	37905,00	4463,000	-,569	0,569
Y.Lisans	37	139,62	5166,00			



Tablo 4.23'te görüldüğü üzere, Mann Whitney-U testi sonucunda, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Bu bulgu Duyarsızlaşmanın eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4. 24. Kişisel Başarı Ölçeği Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan T-Testi Sonuçları**

Kişisel Başarı	N	$\bar{X}$	ss	t Testi		
				t	sd	p
Lisans	257	19,85	4,03	,358	291	0,720
Y.Lisans	37	20,10	4,33			

Tablo 4.24 'te yapılan t testi sonucunda, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-.358$ ;  $p>0,05$ ).

Bu bulgu Kişisel Başarı ölçeğinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.25. Duygusal Tükenme Toplam Puanlarının Meslekte Çalışma Süresi Durumu Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları**

$f$ , $\bar{X}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	P
	10 yıl altı	150	24,97	5,157	G. Arası	1061,45	2	530,72	18,240	,000
D.T	11-15 yıl	77	28,66	5,174	G. İçi	8467,38	291	29,098		
	16 yıl üstü	67	28,89	6,115	Toplam	9528,83	293			
	Toplam	294	26,83	5,702						

Tablo 4.25'de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda meslekte çalışma süresi durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $F=18,240$ ,  $p<0,05$ ).

**Tablo 4.26. Duygusal Tükenme Ölçeği Puanlarının Meslekte Çalışma Süresi Durum Değişkenine Göre Yapılan Post-Hoc Scheffe Testi Sonuçları**

Meslekte çalışma süresi		Meslekte çalışma süresi		
10 yıl altı	11-15 yıl arası	-3,68900	,75622	,000
	16 yıl üstü	-3,92219	,79264	,000
11-15 yıl arası	10 yıl ve altı	3,68900	,75622	,000
	16 yıl üstü	-,23318	,90121	,967
16 yıl üstü	10 yıl ve altı	3,92219	,79264	,000
	11-15 yıl arası	,23318	,90121	,967

Tablo 26’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin duygusal tükenmişlik alt boyutu toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre, hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın 10 yıl altı ile 11-15 yıl arasında 11-15 yıl lehine  $p<,01$  düzeyinde; 10 yıl altı ile 16 yıl üstü arasında 16 yıl üstü lehine  $p<,01$  düzeyinde; gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu bulgu 10 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlerin önemli ölçüde duygusal tükenmişlik düzeyine sahip olduğu bulunmuştur.

**Tablo 4.27. Duyarsızlaşma Ölçeği Puanlarının Mesleki kıdem Değişkenine göre Yaş Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	Sıralamalar Ortalaması	$\chi^2$	sd	p
Duyarsızlaşma	10 yıl ve altı	150	131,67	10,739	2	,005
	11-15 yıl	77	165,11			
	16 yıl üstü	67	162,69			
	Total	294				

Tablo 4.27’de görüldüğü gibi, duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının mesleki kıdem durumu değişkenine göre yapılan non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2 =10,739$ ;  $p<0,05$ ). Tablo.26’deki sonuçlara göre en fazla Duyarsızlaşma düzeyi 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde, en düşük duyarsızlaşma düzeyi ise 10 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde görülmüştür.

**Tablo 4.28. Kişisel Başarı Toplam Puanlarının Meslekte Kıdem Durumu Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları**

$f$ , $\bar{X}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	P
K.B	10 yıl altı	150	19,71	4,197	G.Arası	12,247	2	6,124	,369	,692
	11-15 yıl	77	20,19	3,973	G. İçi	4830,69	291	16,600		
	16 yıl üstü	67	19,97	3,904	Toplam	4842,93	293			
	Toplam	294	19,89	4,065						

Tablo 4.28’de yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda meslek kıdem durumu değişkenine göre anlamlı bir fark görülmemiştir (F=,369, p>0,05).

**Tablo 4.29. Duygusal Tükenme Toplam Puanlarının Haftada Girilen Ders Saati Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları**

$f$ , $\bar{X}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K	KT	Sd	KO	F	P
D.T	20 saat ve altı	56	25,41	5,169	G.Arası	160,993	2	80,497	2,501	,084
	21-29 saat	207	27,05	5,843	G. İçi	9367,84	291	32,192		
	30 saat üstü	31	27,93	5,366	Toplam	9528,83	293			
	Toplam	294	26,83	5,702						

Tablo 4.29’de görüldüğü üzere, yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda haftada girilen ders saati değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir (F=2,501, p>0,05).

**Tablo 4.30. Duyarsızlaşma Ölçeği Puanlarının Haftada Girilen Ders Saati Değişkenine göre Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

Puan	Gruplar	N	Sıralamalar Ortalaması	$\chi^2$	sd	p
Duyarsızlaşma	20 saat ve üstü	56	144,46	1,271	2	,530
	21-29 saat	207	150,52			
	30 saat üstü	31	132,81			
	Total	294				

Tablo 4.30’da görüldüğü gibi,duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının haftada girilen ders saati değişkenine göre yapılan non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $\chi^2 = 1,271$ ; ,  $p > 0,05$ ).

**Tablo 4.31. Kişisel Başarı Toplam Puanlarının Haftada Girilen Ders Saati Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları**

f , $\bar{X}$ ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	$\bar{X}$	ss	Var. K	KT	Sd	KO	W	P
K.B	20 saat ve altı	56	20,60	4,567	G.Arası	63,176	2	31,588	1,324	,274
	21-29 saat	207	19,86	3,710	G. İçi	4779,76	291	16,425		
	30 saat üstü	31	18,83	5,151	Toplam	484,93	293			
	Toplam	294	19,89	4,065						

Tablo 4.31’da görüldüğü gibi, yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Bunun üzerine Welch tablosu göz önünde bulundurularak yapılan analizde kişisel başarı alt boyutunun haftada girilen ders saati değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür ( $W = ,2741$ ,  $p > 0,05$ ).

**Tablo 4.32. Duygusal Tükenme Ölçeği Toplam Puanlarının Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup T-Testi Sonuçları**

Duygusal Tükenme	N	$\bar{X}$	ss	t Testi		
				t	sd	p
40 ve Altı	205	26,780	5,83	-,241	292	0,810
40 ve Üstü	89	26,955	6,42			

Tablo 4.32’de yapılan t testi sonucunda, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t = -,241$ ;  $p > 0,05$ ).

Bu bulgu Duygusal tükenmenin sınıftaki ortalama öğrenci sayısı durumu değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.33. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı Durumu Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

Duyarsızlaşma	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplam	U	Z	P
40 ve Altı	205	147,15	30166,00	9051,000	-,107	,915
40 ve Üstü	89	148,30	13199,00			

Tablo 4.33’de görülüğü üzere, yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, sınıftaki öğrenci sayısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (  $p>0,05$ ).

Bu bulgu Duyarsızlaşmanın sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4. 34. Kişisel Başarı Ölçeği Toplam Puanlarının Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Kişisel Başarı	N	$\bar{X}$	SS	t Testi		
				t	sd	p
40 ve Altı	205	19,736	4,19	-1,033	292	,302
40 ve Üstü	89	20,269	3,74			

Tablo 4.34’de yapılan t testi sonucunda, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-,1,033$ ;  $p>0,05$ ).

Bu bulgu Kişisel başarı puanlarının sınıftaki ortalama öğrenci sayısı durumu değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.35. Duygusal Tükenme Ölçeği Puanlarının Toplam Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Duygusal Tükenme	N	$\bar{X}$	SS	t Testi		
				t	sd	p
4 ve Altı	219	26,3516	5,22	-2,497	292	0,013
5 ve Üstü	75	28,2400	6,75			

Tablo 4.35’de yapılan t testi sonuçlarına göre 4 yıl ve altı görev yapılan okul sayısı ortalamaları ile 4 yıl ve üstü ortalamaları arasında.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık

görülmektedir. Bu farklılık 5 yıl ve üstü lehinde bir sonuç göstermektedir (t=-2,497; p<0,05).

**Tablo 4.36. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Toplam Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

Duyarsızlaşma	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplam	U	Z	P
4 ve Altı	219	146,03	30981,50	7891,000	-,507	,612
4 ve Üstü	75	151,78	11383,50			

Tablo 4.36’de yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda, 4 ve altı görev yapılan okul sayısı ile 4 yıl ve üstü okul sayısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( p>0,05).

Bu bulgu Duyarsızlaşmanın toplam görev yapılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.37. Kişisel Başarı Ölçeği Puanlarının Toplam Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Kişisel Başarı	N	$\bar{X}$	SS	t Testi		
				t	sd	p
4 ve Altı	219	20,1553	4,120	1,862	292	,064
5 ve Üstü	75	19,1467	3,829			

Tablo 4.37’de yapılan t testi sonuçlarına göre 4 yıl ve altı görev yapılan okul sayısı ortalamaları ile 4 yıl ve üstü ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir (t=-1,862; p>0,05).

Bu bulgu Kişisel başarı puanlarının toplam görev yapılan okul sayısı değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir

**Tablo 4.38. Duygusal Tükenme Ölçeği Puanlarının Mesleği Sevme durumu Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Duygusal Tükenme	N	$\bar{X}$	SS	t Testi		
				t	sd	p
Evet	272	26,6581	5,202	-1,860	292	,064
Hayır	22	29,0000	5,371			

Tablo 4.38 'de yapılan t testi sonuçlarına göre mesleği severek seçme ve seçmeme durumu arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ( $t=-1,860$ ;  $p>0,05$ ).

Bu bulgu Duygusal tükenme puanlarının mesleği severek seçme ve seçmeme durumu değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir

**Tablo 4.39. Duyarsızlaşma Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleği Sevme durumu Değişkenine Göre Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

Duyarsızlaşma	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplam	U	Z	P
Evet	272	145,81	30659,50	2531,500	-1,206	,228
Hayır	22	168,43	3705,50			

Tablo 4.39'de görülüşü üzere, yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda mesleği isteyerek seçip seçmeme arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Bu bulgu Duyarsızlaşmanın mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

**Tablo 4.40. Kişisel Başarı Ölçeği Puanlarının Mesleği Sevme durumu Değişkenine Göre Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

Kişisel Başarı	N	$\bar{X}$	SS	t Testi		
				t	sd	p
Evet	272	19,8493	4,067	-,722	292	,471
Hayır	22	20,5000	4,091			

Tablo 4.40 'de yapılan t testi sonuçlarına göre mesleği severek seçme ve seçmeme durumu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $t=-,722$ ;  $p>0,05$ ).

Bu bulgu Kişisel başarı puanlarının mesleği severek seçme ve seçmeme durumu değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir.

#### 4.4. İlişkisel Tarama Modeli

Çalışmada ayrıca, öğretmenlerin yaşları ve sınıfta bulunan ortalama öğrenci sayılarının tükenmişlik üzerinde etkili olup olmadığının incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.41’de verilmiştir.

**Tablo 4.41. Ortalama öğrenci sayıları ve öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik arasındaki ilişki**

		Yaş	Ortalama öğr. Sayısı	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
Yaş	r	1	,065	,281**	,188**	-,011
	p		,269	,000	,001	,857
	N	294	294	294	294	294
Ortalama öğrenci sayısı	r	,065	1	,162**	,122*	,007
	p	,269		,005	,036	,903
	N	294	294	294	294	294
Duygusal Tükenme	r	,281**	,162**	1	,646**	,094
	p	,000	,005		,000	,107
	N	294	294	294	294	294
Duyarsızlaşma	r	,188**	,122*	,646**	1	,266**
	p	,001	,036	,000		,000
	N	294	294	294	294	294
Kişisel Başarısızlık	r	-,011	,007	,094	,266**	1
	p	,857	,903	,107	,000	
	N	294	294	294	294	294

Tablodan da görüleceği gibi, yaş ile duygusal tükenme ( $r=0,281$ ;  $p<0,01$ ) ve duyarsızlaşma ( $r=0,188$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı ile duygusal tükenme ( $r=0,162$ ;  $p<0,01$ ) ve duyarsızlaşma ( $r=0,122$ ;  $p<0,05$ ) arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla bu durum, öğretmenlerin yaşlarının ya da sınıftaki öğrenci sayılarının artmasıyla birlikte duygusal anlamda tükenme ve duyarsızlaşmanın arttığını göstermektedir. Öte yandan kişisel başarı puanı ise hem yaş, hem de sınıftaki ortalama öğrenci sayılarından etkilenmemektedir ( $p>0,05$ ).



## BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Tartışma

Yapılan bu çalışmada, ilköğretim kurumlarında görev yapan müzik öğretmenlerin mesleki tükenmişlik boyutları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışmada müzik öğretmenlerin demografik özellikleri değerlendirildiğinde, erkek ve kadın dağılımının birbirine yakın olduğu, genelinin lisans mezunu olduğu, deneyimlerinin ortalama 10 yıl civarında ve haftada ortalama 21 ile 29 saat arası derse girdikleri görülmektedir. Çoğunluğu mesleğini seven öğretmenler olup, ortalama dört ve altında okulda derse girmektedirler. Bu bakımdan değerlendirildiğinde araştırma örneklemini, bölgedeki ortaöğretim öğretmenlerinin genel profiline uymaktadır.

Ölçek maddelerine müzik öğretmenlerinin verdikleri yanıtların ortalamaları incelendiğinde, müzik öğretmenlerinin duyarsızlaşma ya da kişisel başarısızlık açısından tükenmemiş oldukları, öte yandan duygusal anlamda tükenmişlik derecelerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Cinsiyete göre müzik öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, duygusal tükenme düzeyinin bayan öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri ise erkek öğretmenlerde daha yüksektir. Ancak fark analizi sonuçları, cinsiyete göre gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermiştir. Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006) çalışmalarında, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıklarını rapor etmişlerdir. Girgin (1995) ise çalışmasında erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Çalışmamızın cinsiyete göre duyarsızlaşma boyutundaki sonuçları yapılan daha önceki araştırmalarla paralellik göstermiştir.

Müzik öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımında puanları incelendiğinde ise 30 yaş ve üzerine sahip öğretmenlerde duygusal tükenmişlik düzeyinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanında duygusal tükenmişliğin yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlıdır. Öte yandan kişisel başarı puanı 30 yaş altındaki

öğretmenlerde daha fazla olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Özben ve Argun (2003) çalışmalarında, 33-41 yaş aralığında duygusal tükenmenin en fazla olduğunu rapor etmiştir. bu yaş sınırının altında ya da üzerinde ise duygusal tükenme daha düşüktür.

Müzik öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının, lisans mezunu öğretmenlerde daha yüksek ve kişisel başarısızlık puanının yüksek lisans mezunu öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Fakat bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Müzik öğretmenlerinin çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri, çalışma süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin ise duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri daha yüksektir. Öte yandan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı olup, kişisel başarısızlık puanları arasındaki farklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Öte yandan Wang ve Xu (2004), mesleki kıdemin artmasıyla, duygusal tükenme düzeyinin de arttığını rapor etmiştir. Girgin (1995) ise mesleki kıdem arttıkça kişisel başarı puanının da arttığını bildirmiştir. Mesleki kıdem arttıkça duygusal tükenme düzeyinin artması sonucu Wang ve Xu (2004) ile benzer görülürken, kişisel başarı puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması Girgin (1995)'in çalışması ile çelişmektedir.

Müzik öğretmenlerinin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, boşanmış öğretmenlerin daha fazla duygusal anlamda tükendikleri görülmektedir. Yine bu öğretmenlerin diğer tükenmişlik düzeyleri de daha yüksektir. Bu çalışmaya paralel olarak, Erdemoğlu-Şahin (2007) çalışmasında, dul öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğunu rapor etmiştir.

Sınıfta bulunan öğrenci sayılarına göre tükenmişlik dereceleri incelendiğinde, örneklemdaki öğretmenlerin derslerine girdiği okullarda bulunan ortalama öğrenci sayıları da birbirine yakın olduğundan, burada da her üç boyut için gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Müzik öğretmenlerinin görev yaptıkları okul sayılarına göre tükenmişlik dereceleri incelendiğinde, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının 5 yıl ve üzeri okulda görev yapan öğretmenlerde daha yüksek olduğu, kişisel başarısızlık hissinin ise 4 ve altında okulda görev yapan öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak yalnızca duygusal tükenme açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmekte olup, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık algısı konularında ise gruplar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Müzik öğretmenlerinin mesleklerini sevme durumlarına göre fark analizi sonuçlarına göre, üç tükenmişlik boyutunun da mesleğini sevmeyen öğretmenlerde daha yüksektir. Bu farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Girgin (1995), mesleğini severek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha düşük olduğunu rapor etmiştir.

## **5.2. Sonuç**

Yapılan bu çalışmada, ilköğretim kurumlarında görev yapan müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyen demografik faktörler ve mevcut durumda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yer verilmiştir. Çalışma sonuçlarından da görüleceği gibi, müzik öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerine göre daha yüksektir. Dolayısıyla mesleki anlamda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etki eden etmenlere karşı daha dayanıklı olduklarını ya da bu konuda daha az tükenmişlik yaratacak etken olduğunu düşünmek mümkündür. Bunun yanında müzik öğretmenlerinin, duygusal anlamda kendilerini tükenmiş hissettikleri görülmektedir.

Müzik dersi, gerek yapısı, gerekse bir branş olarak kendi iç dinamikleri nedeniyle, öğrencilerin sosyal gelişimleri üzerinde büyük önemi olan bir derstir. Ülkemizde son yıllarda bu konuda ciddi gelişmeler yaşansa da, çok az sayıda çalışmada bu dersleri veren öğretmenlerin başarı ve diğer konulardaki sorunları üzerine durulmuştur. Bu bağlamda değerlendirildiğinde araştırma, alanında diğer çalışmalara yol gösterebilir. Çalışmada bu çerçevede, müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik verilerle nasıl etkilendiği incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- i. Müzik öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri en fazla olup, bunu duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları izlemektedir.
- ii. Kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma açısından tükenmişlik düzeylerinin çok ciddi seviyelerde olmadığı görülmektedir.
- iii. Müzik öğretmenlerinin cinsiyetleri, mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili değildir. Ancak duygusal tükenmişlik kadın öğretmenlerde daha fazla olduğu görülmektedir.
- iv. Müzik öğretmenleri, yaşları ilerledikçe daha fazla duygusal tükenmişliğe maruz kalmakta ve duyarsızlaşmaları da artmaktadır. Ancak kişisel başarısızlık hissi ilk başlarda yüksek olsa da, yaşla beraber düşmektedir.
- v. Müzik öğretmenlerinin medeni durumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında da bir etkileşim vardır. Boşanmış öğretmenlerde tükenmişlik daha fazladır.
- vi. Müzik öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre mesleki tükenmişlik farklılık göstermemiştir. Bunun yanında, yüksek lisans yapan öğretmenlerin daha fazla özeleştirici yaptıkları görülmektedir.
- vii. Çalışma süreleri arttıkça, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma artmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri ilişkisi ile paralellik göstermektedir.
- viii. Haftalık girilen ders saatinin tükenmişlik üzerinde ciddi bir etkisi yoktur. Öte yandan haftada girilen ders saatlerinin birbirine yakın olmasının sonuç üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir.
- ix. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayılarının artması, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini arttırmaktadır. Öte yandan fark analizlerinde, bu farkın tam olarak görülmediği de ifade edilebilir.
- x. Toplam görev yapılan okul sayısının artması, duygusal tükenmeyi arttırmaktadır. Ancak diğer tükenmişlik boyutlarını etkilememektedir.

- xi. Müzik öğretmenlerinin mesleklerini sevmeleri, tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olmasına yardım etmektedir.
- xii. Korelasyon analizine göre müzik öğretmenlerinin yaşlarının ve sınıftaki öğrenci sayılarının artması, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarını da arttırmaktadır.

### 5.3. Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre hem alan uygulamacılarına (okul müdürleri, kamu yöneticileri vb), hem öğretmenlere, hem de ileri araştırma yapmak isteyen akademisyenlere bazı öneriler getirilmiştir. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- i. Konu üzerinde evren ve örneklemin geliştirilmesi, ileri araştırmaların daha genel sonuçlara ulaşmasına yardım edebilir.
- ii. Tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kriterler arasındaki ilişkiler genişletilerek, özlük hakları, sosyal haklar gibi farklı alanlarda da çalışma genişletilebilir. Bu sayede tükenmişliğe etki eden faktörlerin daha fazla ortaya konması sağlanabilir.
- iii. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin yaşama kaliteleri üzerine ne derece etkisinin olduğu incelenebilir. Dolayısıyla tükenmişliğin sadece mesleki anlamda mı, yoksa günlük yaşantıda da olup olmadığı incelenebilir.
- iv. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi incelenebilir. Bu sayede eğitimde kalite adına yapılan çalışmalara katkı sağlanabilir.
- v. Çalışma sonuçları, öğretmenlere verilen hizmet içi eğitimlerin şekillenmesinde, mesleki tükenmişlik konusunun daha iyi bir şekilde aydınlatılması amacıyla kullanılabilir.
- vi. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler öz değerlendirme yaparak mesleki anlamda tükenmişlik düzeylerini ve bunların nelere göre değiştiğini karşılaştırabilir ve bu sayede, önlem olarak iş motivasyonlarını daha yüksek düzeyde tutabilirler.

- vii. Çıkarılacak müfredat, yönetmelik ya da yasalarda, mesleki tükenmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, daha sağlıklı bir neslin yetişmesine katkıda bulunulabilir.

## KAYNAKLAR

- Ağan, F. (2002), *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbulut, E. (2006), *Günümüz Müzik Eğitimsi Nasıl Olmalıdır?* Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,20, 23-28.
- Akıncı, Z. (2002), *Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 2, S.4,1–25.
- Altuntaş, E. (2003), *Stres Yönetimi*, İstanbul:Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd. şti
- Angerer J.M., (2003), *Job Burnout*, *Journal of Employment Counselling*, Vol: 40, 98- 107
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). *Gender and agedifferences in occupational stress and professional burnout between primary andhigh-school teachers in Greece*. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 682-690.
- Aras, Z. (2006), *Birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hemşire ve ebelerin tükenmişlik durumları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, Ö. G. (2007), *Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik anlayışı ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin karşılaştırılması* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005), *Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. S. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115–129.

- Aydın, P., İ. (2002), *iş yaşamında Stres*. Ankara: Pegema Yayıncılık
- Azeem, S. M. (2008), *A study of job burnout among university teachers*. Psychology & Developing Societies, 20 (1), 51-64.
- Balcı, A. (2000), *Öğretim Elemanlarının İş Stresi. Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayınları.
- Baltaş A. (1998), *Stresle Başa Çıkma Yolları ve İş Hayatındaki Stres*. Ankara. Türk Psikologlar Derneği Dergisi. 15: 28–30
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2000), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Yayınları
- Barrick RK. Burnout ad Job Satisfaction of Vocational Supervisors. JAE 1989:35
- Başaran, İ. E. (2000), *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası, Ankara, 2000.
- Başaran, İ. E. (1998), *Yönetimde İnsan İlişkileri, Yönetimsel Davranış*, Aydan Web Tesisleri, Ankara.
- Baysal, A. (1995), *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörler*, Yayımlanmamış doktora tezi, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Belacastro, P. A. (1982), *Burnout and its relationship to teachers somatic complaints and illnesses*. Psychological Reports, 50, 1045- 1046
- Burke, R. J. ve E. R. Greenglass, (2001), “*Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and Psychological Burnout Among Nursing Staff*”, Psychology and Health, 16, ss.583-594
- Bursalıoğlu, Z. (2002), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (On İkinci Basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (2005), *Organizasyon ve Yönetim*. (7. basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canakay, E. U. ve Bilen, S. (2008). Active Learning And Self- Efficacy Beliefs. Turkish Journal of Music Education, 1 (1), 46-54.



- Cedoline, Anthony J. (1982), "*Excerpts from Job Burnout: Symptoms, Causes, and Survival Skills*" Columbia University Press
- Cemaloğlu, N. (2007), *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi*. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(2), 165-194.
- Chesnutt, Charles W. (1997); "*The Relationship Between Social Support and Burnout in Special Education*," *Exceptional Children*, Vol. 54, No. 5, s. 449-454.
- Corkery, Laura (1991); "*Teacher Characteristics, Burnout and Tolerance for Child Behavior*," *Dissertation Abstract International*, Vol.52, No.6, s. 2070A
- Çağlar, D. (1991), "*Atatürk Eğitim Fakültesi Öğretmenlik Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma*". Eğitim Bilimleri Dergisi. M.Ü. Aef Yayınları, Sayı:3.
- Çam, O. (1993), "*Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Arastırılması*". VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çam, O. (1991), *Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Arastırılması*. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı Doktora Tezi
- Çelik, E. (2003), *Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik*. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(2), 33-39.
- Çokluk, Ö. (2003), "*Örgütlerde Tükenmişlik*", *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Sorunlar*, Ankara: Anı Yayıncılık
- Daly, S. (1992), "*Principal Burnout In The Public Schools: A Study Comparing The Perceived Burnout Levels Of Elementary*", *Middle And High School Principals*, *Dissertation Abstract International*, 53 (7), 2177 A.

- Demir A (1995) : *Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, Sivas
- Demirbaş A. R. (2006), *Üç Farklı Hastanenin Yöneticilerinin ve Klinikte Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Durumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H., (2002), *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dolan, N. (1997), “*The relationship between burnout and job satisfaction in nurses*”. Journal of Advanced Nursing, (Çev. Tüm kaya), Ankara.
- Dolu, G. (1997), *Onkolojide Çalışan Hemşirelerde Tıbbi Sosyal Çalışma Açısından Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Dursun, Y. (2009), “*Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Yöneticileri İçin Algıladıkları Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki*”. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Edelwich, J. (1980), “*Burnout, Stages Of Disillusionment In The Helping Professions*”, New York : Human Sciences Press.
- Emlek, S. (2005), *İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Engin, A. (2006), *Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2014), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları.

- Ertürk, S. (1998). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Meteksan A.Ş.
- Ergin, C. (1992), “*Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uyarlanması*”, 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Ersoy, F., Yıldırım, C. ve Edirne, T. (2001), *Tükenmişlik Sendromu. İnternet'ten 20 Temmuz 2014'de elde edilmiştir*: [http: //www.ttb.org.tr / STED/ sted 2001/html](http://www.ttb.org.tr / STED/ sted 2001/html)
- Evers, Will J. G., Tomic, W., ve Brouwers, A. (2004), *Burnout among teachers: students' and teachers' perceptions compared*. School Psychology International, 25 (2), 131-148.
- Farber, B. A. (1984), *Teacher burnout: Assumptions, myths and issues*. Teacher College Record, 86(2), 321-330.
- Fong CM (1993). *A longitudinal study of the relationship between overload, social support and burnout among nursing academicians*. Journal of Nursing Education 32(1): 24-29.
- Freudenberger, H. J.; (1974), “*Staff Burnout*”, Journal of Social Issues, 30, ss.159-165.
- Gençer, A. (2002) *Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*.Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, ss. 10 – 93
- Girgin, G. & Baysal, A. (2006). *Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir örneği)*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (6), 1-10
- Gorter, R.C., Eijkman, M.A. ve Hoogstraten, J., (2000). “*Burnout and Health Among Dutch Dentists*”, European Journal of Oral Science, Vol.108, pp.261- 267.
- Greenberg, J. & Lind, E.A. ( 2000). *The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication to application*. In C. L. Cooper & E. A.

Locke (Eds.), I/O psychology: What we know about theory and practice (pp. 72-105). Oxford , UK: Blackwell.

Güllüce, A. Ç. (2006), *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki* (Yöneticiler üzerine bir uygulama). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gümüştekin, G ve Öztemiz, A (2004) *Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Uygulama* Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi:23,61-81

Günay, A. (2006), *Öğretmenlerin Lisans Eğitimlerinden ve Çalışma Ortamlarından Kaynaklanan Sorunları*. Kastamonu Eğitim Dergisi, 14 (2), 647-652.

Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., Özen R. (2009), “*Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* ” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.(14), ss. 481-497

Güney, S. (2000). Davranış Bilimleri. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. ss. 225.

Hammer, C. ve Dennis, O. (1978), Organizational behavior an applied psychological approach.

Hamann, D. L. ve Gordon, D. G. (2000), “*Burnout*”, *Music Educators Journal*, 87, (3), pp.34-40.

Hipps, E. S. & Malpin, G. (1991). The relationship of locus of control. Stress related to performance-based accreditation and job stress to burnout in public school teachers and principals. (ERIC Document Reproduction Services No: ED 33).

Hock, R. R. (1988), Professional Burnout among Public Schol Teacher, *Public Personnel Management*, Vol. 17, No:2, 167–189.

Işıkhan, V. (2004), *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları

- Iwanicki, E. F. (1983), *Toward understanding and alleviating teacher burnout*, Theory into Practice, 22 (1), 27-32.
- Izgar, H. (2003), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Izgar, H. (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İşcan, Ö. F. (2006), *Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü*. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 11(6), 160-177.
- Johnstone, M. (1989) *Stress in Teaching. An Overview of Research*. Midlothian: The Scottish Council for Research in Education. SCRE Publication.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi-Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. 10.Baskı. Nobel Yayınevi. Ankara.
- Kırılmaz, A. Y, Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003), *İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda 'Tükenmişlik Durumu' Araştırması*", Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi.
- Kırlangıç Çam, O. M. (1995), *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık San. Ve Tic. Ltd. Şti.
- Korkmaz, Ö. (2004), *Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Mesleki Tükenmişlikleri* Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kyriacou, C. (2000), *Stres-busting forteachers*. Cheltenham, Nelson Thornes.
- Lau, P. S. Y., Yuen, M. T., ve Chan, R. M. C. (2005), Do demographic charactersitics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71 (1), 491-516.

- Lee, R. T. ve Ashforth, B.E. (1993), A Further Examination of Managerial Burnout.Toward an Integrated Model. Journal of Organizational, Behavior, 14, 3- 20.
- Locke, E. (1983), Nature and cause of job satisfaction. Handbook of Industrial and organizational Psychology, U.S.A.
- Maraşlı, M. (2005). *Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 27-33. TED Ankara Koleji Vakfı Okulları Danışma ve Rehberlik Merkezi
- Maslach, C. (2001), What Have We Learnt About Burnout and Health. Psychology and Health, 16, 607-611
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997), *The truth about burnout: How organizations cause personal stres and what do about it* (1st ed.). NA:Jossey-Bass.
- Maslach, C. (1982), *Burnout The Cost Of Caring*. New Jersey: Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory Manual. University of California: Palo Alto, Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. Schaufeli, W.B. ve Leiter, M. P. (2001), Annual Review of Psycholog. Job Burnout , Volume: 52, 397-422.
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982), *Burnout- The cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Medicana Genel Sağlık Ansiklopedisi. (1993), Milliyet Yayınları. Ana Yayıncılık. Cilt: 10.

- Metin B, Akın A, GÜNGÖR İ. (1998), Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü Dünya Sağlık Örgütü. Dünya Sağlık Raporu. Ankara, ss.45-57
- Miller, H. (1980), Forecasting the weather and controlling the organizational climate. Vital Speeches of The Day, Xlvi, August 1, ss:610-613.
- Mutlu, İ. (2009), Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleriyle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Oliver, N. (1990), *Work rewards, work values and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the U.K.* Human Relations, 43 (6), 513-526.
- Otacıoğlu, S. G. (2008), “*Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler*”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (15), ss. 103 – 116.
- Öktem, E. (2009), *İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi* Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir
- Özben ve Argun (2003), “*İlköğretim Öğretmenlerinin Umutsuzluk ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*”.Ege Eğitim Dergisi ,(3) ss 36-48
- Örmen, U. (1993). “*Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, A.K., Kılıç, E., Özdemir, D., Öztürk, M., Sümer, H., (2003), “*Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi*”, Cumhuriyet Üniversitesi Dis Hekimliği Fakültesi Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, ss.14-18.

- Özden, Y. (2005), *Eğitimde Yeni Değerler*. Ankara: Pegem-A.
- Pehivan, K. B. (2008), *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyo-Kültürel Özellikleri Ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Üzerine Bir Çalışma*. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ,4 (2), 151-168.
- Peker, R. (2002), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler*. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: XV, Sayı: 1. (305-318).
- Pines, A. M. (2003), Occupational Burnout: A Cross-cultural Israeli Jewish-Arab perspective and Its Implications for Career Counselling. *Carrer Development International*, 8(2), pp. 97–106.
- Pines, A.M. ve Keinan, G. (2005), “*Stress and Burnout: The Significant Difference*”, *Personality and Individual Differences*, Vol.39, pp.625-635.
- Pines, A. ve E. Aranson (1983), *Combatting burnout*. U.S.A.: Children and Youth Services Review: Vol. 3: 263-273.
- Polatçı, S. ve Ardiç, K. (2008), “ *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama* ” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2) *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 / 2 (2008). 69-96
- Porter, L. W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boullian, P.U. (1974), Organizational commintment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 15, 603-609.
- Potter, B. A. (1995), *Preventing Job Burnout Transforming Work Pressures into Productivity*, Thomson Crisp Learning, California.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996), *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2. Baskı
- San, İ. (1983). *Sanat Eğitimi Kuramları*. Ankara:Özen Matbaacılık.



- Sarros, J. C, Sarros, A. M. (1992), “*Social Support and Teacher Burnout*”. *Journal of Educational Administration*. Armidale: Vol.30, Iss.1;pg.55,15 pgs
- Say, A.(2005) Müzik Ansiklopedisi, Müzik Ansiklopedisi Yayınları cilt 3, Ankara.
- Schaufeli, W. B. ve Daamen, J. (1994), “*Burnout Among Dutch Teachers: An MBI Validity Study*” *Educational & Psychological Measurement*, 54, 3, pp.803-813.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., Schaufeli, W. (2000), “*The Factorial Validity of The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBIGS) Across Occupational Groups and Nations*” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 1, pp.53-67.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. NewYork: McGraw-Hill.
- Serinken M, Çımrın AH, Ergör A. (2002), “Tükenme Sendromu ve Acil Servis Hekimleri.” *Toplum ve Hekim*.17(5):358-365
- Shapiro, B. (1987), *The Relationship of Teacher Burnout to Individual and Environmental Variables*, Dissertation Abstracts International.
- Sürgevil, O. (2006), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Sürgevil, O. (2005), “*Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Şahin, D.(2004), “*Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*”Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Eğitim Denetimi ve Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Ankara.
- Şahin, N. (1998), *Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım İçinde İş Yerinizdeki Kronik Stres Kaynakları*. Ankara:Türk Psikoloji Derneği Yayınları.
- Şenyiğit, G. (2004), *Çalışma Hayatında Stres*. Verimlilik Dergisi, 3, 103-119.

- Telman, N. ve Önen, L. (2006), “*İşin Önemi ve İş Yaşamında Tükenmişlik*”, 4. Rehberlik ve Gençlik Sempozyumu, 23-24 Haziran, İstanbul, <http://www.maltepe.edu.tr/haberler/haberler.asp?id=685>
- Tevrüz, S. (1997), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ankara:Türk Psikologlar Derneği Yayınları
- TDK., (2006) Güncel Türkçe sözlük. <http://www.tdk.gov.tr> [Erişim: 24.09.2014].
- Toprakseven, Y. (1995), “*Ortaöğretim okullarında Musiki Eğitimi*”, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Torun, A. (1995), “*Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tufan, E. ve Güdek, B. (2008), *Müzik Öğretmenliği Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6 (1) ,25-40.
- Tümkiye, S. (1996), “*Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkiye, S. (1997), “*Çukurova üniversitesi öğretim elemanlarının akademik değişkenlik düzeyleri*”, 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Sunulan Bildiri, Eskişehir.
- Tümkiye ve Çavuşoğlu (2010), “*Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*”. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 19 ss 468 - 481
- Uçan, A. (2005). *Müzik Eğitimi Temel Kavramlar-İlkeler- Yaklaşımlar*. (3.baskı). Ankara: Evrensel Müzikevi.
- Ünal, S. ve Ada, S. (1999), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayın No.646, Teknik Eğitim Fakültesi Yayın No.13.

- Üstün, B. (1995). *Hemşirelerin atılganlık ve tükenmişlik düzeyleri*. Psikiyatri Hemşireliği Programı Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Varış, F. (1988), *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Wang, F., & Xu, Y. (2004). Job burnout among elementary and high school teachers: characteristics and relationship with social support. *Acta Psychologica Sinica*, 36 (5), 568-574.
- Yıldırım, F. (1996), *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Yılmaz, T. (2013) “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Ana Bilim Dalı, Ankara
- Yöney, H. ve Ünalın, P. (2004), *Profesyonel Yaşamda İş Stresi ve Tükenmişlik, İnsan kaynakları*. Com. Htm.
- Yüksel, Ö. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara Gazi Kitapevi.

## **EKLER**



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/3353951

13/08/2014

Konu: Araştırma (İbrahim ÇOLAKOĞLU)

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi: a) 25.06.2014 tarih ve 3308 sayılı yazınız.

b) Valilik Makamının 12.08.2014 tarih ve 3340530 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi İbrahim ÇOLAKOĞLU'nun "*Ortaokullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat AŞİM  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler  
3-Okul Listesi

HV-T.B.  
23.08.2014  
15.27

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
GELEN EVRAK	
KAYIT TARİHİ	KAYIT NO
20.08.2014	2/53

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden fe32-de8f-3255-bb42-8495 kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu  
E-Posta: [sgb34@meb.gov.tr](mailto:sgb34@meb.gov.tr)

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52



Sayı : 59090411/20/3340530

12/08/2014

Konu: Araştırma (İbrahim ÇOLAKOĞLU)

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İst Aydın Üniversitesi'nin 25.06.2014 tarih ve 3308 sayılı yazısı.  
b) MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2013 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.  
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 07.08.2014 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi İbrahim ÇOLAKOĞLU'nun "*Ortaokullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını ekli listedeki okullarda; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

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

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
12/08/2014

Yusuf Ziya KARACA EV  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Sayı : 59090411/44/3353951  
Konu: Araştırma (İbrahim ÇOLAKOĞLU)

13/08/2014

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi: a) 25.06.2014 tarih ve 3308 sayılı yazınız.  
b) Valilik Makamının 12.08.2014 tarih ve 3340530 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi İbrahim ÇOLAKOĞLU'nun "*Ortaokullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat AŞİM  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler  
3-Okul Listesi

HV-7.B.  
23.08.2014  
15.27

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
GELEN EVRAK	
KAYIT TARİHİ	KAYIT NO
20.08.2014	2/53

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden fc32-de8f-3255-bb42-8495 kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Cağaloğlu  
E-Posta: [sgb34@meb.gov.tr](mailto:sgb34@meb.gov.tr)

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212)455 06 52

Saygıdeğer Meslektaşım,

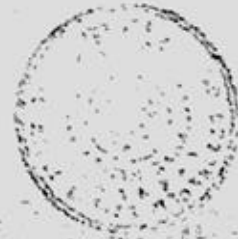
Elinizde bulunan kişisel bilgi formu ve tükenmişlik envanteri. Ortaokullarda görev yapan Müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek için hazırlanmıştır. Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için yapılan çalışmalar ayrı bir önem arz etmektedir. Yapacağımız bu çalışmanın amacına ulaşması için soruları içtenlikle cevaplandırılmanızı önemle rica ederim. Katkılarınızdan dolayı teşekkürlerimi sunar meslek hayatınızda başarılar dilerim.

İbrahim ÇOLAKOĞLU

Müzik Öğretmeni

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1) Cinsiyetiniz: Erkek ( ) Kadın ( )
- 2) Yaşınız:.....
- 3) Medeni durumunuz: Evli ( ) Bekâr ( ) Boşanmış ( )
- 4) Eğitim durumunuz: Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )
- 5) Çalışma süreniz: 10 yıl ve altı ( ) 11-15 yıl ( ) 16 yıl ve üstü ( )
- 6) Haftada kaç saat derse giriyorsunuz: 20 saat ve Altı ( ) 21-29 saat ( ) 30 saat ve üstü ( )
- 7) Sınıfınızda bulunan ortalama öğrenci sayısı?..... kişi
- 8) Toplam görev yaptığınız okul sayısı? 4 ve Altı ( ) 5 ve Üzeri ( )
- 9) Mesleği severek ve isteyerek mi seçtiniz? Evet ( ) Hayır ( )





EK-2

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ-EĞİTİMCİ FORMU

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. "İşimden soğuduğumu hissediyorum."	1	2	3	4	5
2. "İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum"	1	2	3	4	5
3. "Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum."	1	2	3	4	5
4. "Öğrencilerimin neler hissettiklerini hemen anlarım."	1	2	3	4	5
5. "Öğrencilerime sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum"	1	2	3	4	5
6. "Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı."	1	2	3	4	5
7. "Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum"	1	2	3	4	5
8. "İşimin beni tükettiğini hissediyorum."	1	2	3	4	5
9. "Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum."	1	2	3	4	5
10. "Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim."	1	2	3	4	5

11."Bu mesleğin beni giderek kötileştirmesinden korkuyorum."	1	2	3	4	5
12."Çok şeyler yapabilecek güçteyim."	1	2	3	4	5
13."İşimin beni kısıtladığını hissediyorum."	1	2	3	4	5
14."İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum."	1	2	3	4	5
15."Öğrencilerime ne olduğu umurumda değil."	1	2	3	4	5
16."Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor."	1	2	3	4	5
17."Öğrencilerim ile aramda rahat bir hava yaratırım."	1	2	3	4	5
18."İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum."	1	2	3	4	5
19."Öğretmenlik mesleğinde kayda değer birçok başarı elde ettiğime inanıyorum."	1	2	3	4	5
20."Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum."	1	2	3	4	5
21."İşimde duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım."	1	2	3	4	5
22." Öğrencilerimin bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum."	1	2	3	4	5



OKUL VE ÖĞRETMEN LİSTELERİ

AVCILAR - BEYLİKDÜZÜ - KÜÇÜKÇEKMECE - BÜYÜKÇEKMECE - SİLVİ - ESENYURT

BAHÇELİEVLER - BAKIRKÖY - BAŞAKŞEHİR - BEŞİKTAŞ - ŞİŞLİ - ESENLER - SARIYER

OKUL LİSTESİ

1. ABÜKADİR UTURK ORTAOKULU
2. ALI KARAY ORTAOKULU
3. ALSANCAK ORTAOKULU
4. ATATÜRK ORTAOKULU
5. BORUSAN ÖZÜ ZEHRA-NURHAN KOÇBAYIK ORTAOKULU
6. CİHANGİR ORTAOKULU
7. GÜNGÖR TEKİNER ORTAOKULU
8. İNÖNÜ ORTAOKULU
9. MAREŞAL FEVZİ ÇAKMAK ORTAOKULU
10. MİLLÎ EĞİTİM YAKFI NİHAT ÇANDARLI ORTAOKULU
11. MUSTAFA KEMAL PAŞA
12. NECDET SEMKER ORTAOKULU
13. ÖMER SEYFETTİN ORTAOKULU
14. ŞEHİT BEŞİR BALCIOĞLU ORTAOKULU
15. TOKİ SALİH ŞÜKRİYE YOLUÇ
16. ŞEHİT HACI MEHMET SİRMA İMAM HATİP ORTAOKULU
17. ÖZEL AVCILAR DOĞA ORTAOKULU
18. ÖZEL AVCILAR FATİH ORTAOKULU
19. ÖZEL AVCILAR SULTAN FATİH ORTAOKULU
20. ÖZEL EĞİTİM VE YAŞAM MERKEZİ OKYANUS ORTAOKULU
21. ÖZEL EĞİTİM VE YAŞAM MERKEZİ OKYANUS ORTAOKULU
22. BEYLİKDÜZÜ İMKB ORTAOKULU
23. DR. AYLA SAVAŞ ORTAOKULU
24. GALİP BALKAR ORTAOKULU
25. GÜRPINAR ORTAOKULU
26. KOÇ ORTAOKULU
27. PINARKULE ORTAOKULU
28. TOKİ MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU
29. KEMAL ARIKAN ORTAOKULU
30. BÜYÜKŞEHİR İLKOKUL/ORTAOKUL
31. ÇAĞDAŞ YAŞAM PROF. AHMET MERDİVENÇİ ORTAOKULU
32. GÜRPINAR 75. YIL CUMHURİYET ORTAOKULU
33. KAVAKLI ORTAOKULU
34. YAKUPLU ORTAOKULU
35. ALTINŞEHİR ORTAOKULU
36. ARIF ASYA ORTAOKULU
37. ATATÜRK NİHAT ORTAOKULU
38. BEHİYE - SELİM PARS ORTAOKULU
39. DR. HULUSİ BEHÇET ORTAOKULU
40. FATİH SULTAN MEHMET ORTAOKULU
41. HALİDE EDİP ADIVAR ORTAOKULU
42. HALK EĞİTİM MERKEZİ
43. HALKALI DOĞA ORTAOKULU
44. HALKALI GÜNEŞ ORTAOKULU
45. HAYRİYE GÖK ORTAOKULU
46. İKİTELLİ ORTAOKULU
47. İNÖNÜ ORTAOKULU
48. İSMAİL HAKKI
49. ULUDAĞ İMAM HATİP ORTAOKULU
50. KANARYA ORTAOKULU
51. KAYA SEBATİ TUNCAY ORTAOKULU
52. KUMSAL İMAM HATİP ORTAOKULU
53. YAVUZ SULTAN SELİM ORTAOKULU
54. KÜÇÜKÇEKMECE MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
55. KÜÇÜKÇEKMECE ORTAOKULU
56. MAREŞAL FEVZİ ÇAKMAK ORTAOKULU



57. MİMAR SİNAN ORTAOKULU

89. BATIKÖY ARMAĞAN İMAM HATİP ORTAOKULU

58. MURİS FAİK ÖZANSOY ORTAOKULU

90. BATIKÖY MEMURDAN ARMAĞAN ORTAOKULU

59. MUSTAFA ERAVUTMUŞ ORTAOKULU

91. BÜYÜKÇEKMECE ATATÜRK ORTAOKULU

60. MUSTAFA ERAVUTMUŞ ORTAOKULU

92. BÜYÜKÇEKMECE ORTAOKULU

61. MUSTAFA KEMAL PAŞA ORTAOKULU

93. ÇAKMAKLI CUMHURİYET ORTAOKULU

62. MUSTAFA PARS ORTAOKULU

94. GILMAN DURUKAN ORTAOKULU

63. NASRETTİN HOCA ORTAOKULU

95. GÜZELCE CEVDET ZEBURE KOTAN ORTAOKULU

64. PENYELÜRS HASAN GÜREL ORTAOKULU

96. HALİME BULDUK ORTAOKULU

65. REMZİ YURTSEVER ORTAOKULU

97. İBB MİMAR TURGUT CANSEVER ORTAOKULU

66. SÖĞÜTLÜÇEŞME ORTAOKULU

98. KAMİLOBA BEAZLAR ORTAOKULU

67. SULTAN ABDÜLHAMİT ORTAOKULU

99. KUMBURGAZ SERDAR ADIGÜZEL ORTAOKULU

68. SULTAN MURAT ORTAOKULU

100. MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU

69. SULTAN REŞAT ORTAOKULU

101. MİMAROBA ORTAOKULU

70. ŞEHİT ER MÜSLÜMZENGİN ORTAOKULU

102. MİMAR SİNAN ORTAOKULU

71. TAHSİN BANGUOĞLU ORTAOKULU

103. ÖMER GÜLTEKİN-YAVUZ SELİM ORTAOKULU

72. TAŞTEPE ORTAOKULU

104. SA AKÇİMENTO MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU

73. TOKİ AVRUPA KONUTLARI ORTAOKULU

105. TEPECİK BELEDİYESİ ULUS ORTAOKULU

74. TOKİ ERDEM BEYAZIT ORTAOKULU

106. TEPECİK ORTAOKULU

75. TOKİ ERTUĞRUL GAZİ ORTAOKULU

107. TÜRKİBA İMAM HATİP ORTAOKULU

76. TOKİ ŞEHİT ÇAĞLAR CANBAZ İMAM HATİP ORTAOKULU

108. TÜRKİBA ORTAOKULU

77. TÜRKİYE GAZETECİLER CEMİYETİ ORTAOKULU

109. 19 MAYIS ORTAOKULU

78. YEŞİLYUVA ORTAOKULU

110. AKÖREN ÜMIT AKSUN ORTAOKULU

79. YUNUS EMRE ORTAOKULU

111. ALİPAŞA FETHİ ERKOÇ ORTAOKULU

80. 700 YIL ÖSMANGAZİ ORTAOKULU

112. BEYCİLER MUKADDES SÖNMEZ ORTAOKULU

81. 75. YIL SEFAKÖY ORTAOKULU

113. BÜYÜK ÇAVUŞLU ORTAOKULU

82. 80 YIL ORTAOKULU

114. BÜYÜK KILIÇLI ORTAOKULU

83. ADEM ÇELİK ORTAOKULU

115. ÇAĞRIBEY ORTAOKULU

84. AHMEDİYE DOĞUŞ ORTAOKULU

116. ÇAYIRDERE ORTAOKULU

85. AKÇANSA FATİH SULTAN MEHMET ORTAOKULU

117. DANAMANDIRA ORTAOKULU

86. AŞİRET DALCI İMAM HATİP ORTAOKULU

118. DEĞİRMENKÖY ATATÜRK ORTAOKULU

87. AŞİRET DALCI ORTAOKULU

119. ERTUĞRUL GAZİ ORTAOKULU

88. BAHADİR DEMİR ORTAOKULU

120. FENERKÖY ORTAOKULU



121. İMAM HATİP ORTAOKULU

153. ESENYURT 80. YIL ORTAOKULU

122. GAZİTEPE ORTAOKULU

154. FAHİR EKELER ORTAOKULU

123. USUMKÖY ORTAOKULU

155. HALİL FAHİR ORMAN ORTAOKULU

124. HALK EĞİTİM MERKEZİ

156. İBB PROF. DR. SEBAHATTİN ZAIM ORTAOKULU

125. İBB ABDÜLEZEL PAŞA ORTAOKULU

157. İBRAHİM ÖZAYDIN ORTAOKULU

126. İMKB İMAM HATİP ORTAOKULU

158. İNCİRTEPE ORTAOKULU

127. İRFAN SİRDAŞ AİLE EĞİTİM VAKFI ORTAOKULU

159. KIRAÇ LİMAK TÜRKER ORTAOKULU

128. KADIKÖY ORTAOKULU

160. KIRAÇ NUZHET USTA BİLGİNÇAN ORTAOKULU

129. KAVAKU ORTAOKULU

161. KIRAÇ ORTAOKULU

130. MİMAR SİNAN ORTAOKULU

162. MAHIR GÜRLEK ORTAOKULU

131. NAMİK KEMAL ORTAOKULU

163. MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU

132. NURULLAH BALDÖKTÜ ORTAOKULU

164. MEVLANA İMAM HATİP ORTAOKULU

133. ORTAKÖY SEZİN ÖZTAŞ ORTAOKULU

165. MUSTAFA YEŞİL ORTAOKULU

134. SELİMPAŞA MUSTAFA KEMAL ORTAOKULU

166. NAMİK KEMAL ORTAOKULU

135. SELİMPAŞA ORTAOKULU

167. NİHAT DELİBALTA ORTAOKULU

136. SEVİM AVNİ ÇOĞAL ORTAOKULU

168. ORHAN GAZİ ORTAOKULU

137. SİLİVRİ FATİH ORTAOKULU

169. ÖRNEK ORTAOKULU

138. SİLİVRİ ORTAOKULU

170. RİFAT İLGAZ ORTAOKULU

139. YAVUZ SELİM ORTAOKULU

171. SİTELER ORTAOKULU

140. 75. YIL CUMHURİYET ORTAOKULU

172. SONNUR YALNIZOĞLU ORTAOKULU

141. 80. YIL CUMHURİYET ORTAOKULU

173. ŞAİR FEVZİ KUTLU KALKANCI ORTAOKULU

142. BEY-KOOP. ALİ ÇEBİ ORTAOKULU

174. TEVFİKBEY ORTAOKULU

143. EMİNE SEVİYE DİVRİK ORTAOKULU

175. TOKİ KIRAÇ ORTAOKULU

144. ESENKENT ATATÜRK ORTAOKULU

176. YUNUS EMRE İMAM HATİP ORTAOKULU

145. ESENYURT ALPASLAN ORTAOKULU

177. YUNUS EMRE ORTAOKULU

146. ESENYURT ERDOĞANLAR ORTAOKULU

178. YUSUF AKDAŞ ORTAOKULU

147. ESENYURT FEVZİ DANIŞ ORTAOKULU

179. YUSUF ÖZVATAN ORTAOKULU

148. ESENYURT İMAM HATİP ORTAOKULU

180. ALTINYILDIZ ORTAOKULU

149. ESENYURT MERKEZ ORTAOKULU

181. ATA ORTAOKULU

150. ESENYURT ORTAOKULU

182. BAĞLAR ORTAOKULU

151. ESENYURT ŞEHİTLER ORTAOKULU

183. BAHÇELİEVLER İMAM HATİP ORTAOKULU

152. ESENYURT ZÜBEYDE HANIM ORTAOKULU

184. BAHÇELİEVLER KUMPORT ORTAOKULU



251. HASAN ALI YÜCEL ORTAOKULU

282. ALFANUR ÖZTÜRK

252. İSMAIL JARMAN ORTAOKULU

284. ANAĞARTALAN ORTAOKULU

253. KILIÇ ALI PAŞA ORTAOKULU

285. ATATÜRK ORTAOKULU

254. LUTFI BANAT ORTAOKULU

286. BAĞÇEKÖY TÜRKAN EFE ORTAOKULU

255. NİMETULLAH MAHRUKİ ORTAOKULU

287. Avcılar halk eğitim

256. ORGENERAL KAMI GÜZEY ORTAOKULU

288. BALAHATUN ORTAOKULU

257. ŞAİR MEHMET İMİN YURDAKUL ORTAOKULU

289. FAHRETTİN ARSLAN ORTAOKULU

258. ŞAİR NEDİM ORTAOKULU

290. GÜMÜŞDERE ORTAOKULU

259. TEVİK FIKRET ORTAOKULU

291. HACI CEMAL ÖĞÜT İMAM HATİP ORTAOKULU

260. 100 YIL MUSTAFA KEMAL ORTAOKULU

292. HACI MEHMET ŞALGAMCIOĞLU

261. ABDURRAHMAN KÖKSALOĞLU ORTAOKULU

293. HATEMOĞLU ORTAOKULU

262. ATATÜRK ORTAOKULU

294. HÜRRIYET ORTAOKULU

263. AYAZAĞA ORTAOKULU

295. KAZIM KARABEKİR ORTAOKULU

264. FUAT SOYLU ORTAOKULU

296. KOCATAŞ BARBAROS ORTAOKULU

265. HARBİYE ORTAOKULU

297. KUMKÖY FERHAN BEDİİ FEYZİOĞLU ORTAOKULU

266. HÜSEYİN AVNİ KURŞUN ORTAOKULU

298. MEHMET AKİF ORTAOKULU

267. İSTANBUL ORTAOKULU

299. MEHMET İPGİN ORTAOKULU

268. KURTULUŞ ORTAOKULU

300. MEHMET ULUSAL İMAM HATİP ORTAOKULU

269. MAÇKA PAKMAYA HÜSAMETTİN ZİLER ORTAOKULU

301. MEV DURLUPINAR ORTAOKULU

270. MAHMUT ŞEVKET PAŞA ORTAOKULU

302. ORGENERAL EMİN ALPKAYA ORTAOKULU

271. MUSTAFA SARIGÜL ORTAOKULU

303. OSMAN SAÇMACI ORTAOKULU

272. NİLUFER HATUN ORTAOKULU

304. RECAİZADE EKREM ORTAOKULU

273. PROF. ALİ KEMAL YİĞİTOĞLU ORTAOKULU

305. R.GÜNEY KILDIRAN ORTAOKULU

274. RESNELİ NİYAZİBEY ORTAOKULU

306. RUMELİ FENERİ ORTAOKULU

275. SAADET ÖZEL EĞİTİM ORTAOKULU

307. SARIYER ORTAOKULU

276. SELAHATTİN EYYUBİ HAMZA SARUHAN ORTAOKULU

308. ŞAİR NİGAR ORTAOKULU

277. SÜLEYMAN ÇELEBİ ORTAOKULU

309. TUNCAY ARTUN İ.M.K.B. DOĞANEVLER ORTAOKULU

278. TALATPAŞA ORTAOKULU

310. TURGUT AKAN ORTAOKULU

279. TÜRK EĞİTİM VAKFI CELETTİN BULUĞ ORTAOKULU

311. TÜRKAN ŞORAY ORTAOKULU

280. UÇUR ERKEY ORTAOKULU

312. VEYSEL VARDAL GÖRME ENGELLİLER ORTAOKULU

281. 19 MAYIS İMAM HATİP ORTAOKULU

313. YENİKÖY MEHMETÇİK ORTAOKULU

282. 21.Y.Y.EĞİT.VE KÜL.VAK. NİLUFER GÖKAY ORTAOKULU

314. YENİKÖY ORTAOKULU



315. ZEKİRİYAKÖY ORTAOKULU

316. ZUBEYDE HANIMI ORTAOKULU

317. AKSOY ORTAOKULU

318. ATATÜRK ORTAOKULU

319. ATIŞALANI İSMETPAŞA ORTAOKULU

320. ATIŞALANI ORTAOKULU

321. AYVALIDERE ORTAOKULU

322. BİRLİK ORTAOKULU

323. CUMHURİYET ORTAOKULU

324. DR İLHAMİ FAYDAĞÖR ORTAOKULU

325. ENGİN CAN GÜRE ORTAOKU

326. FATİH ORTAOKULU

327. FIDAN DEMİRCİOĞLU ORTAOKULU

328. HASİP DİNÇSOY ORTAOKU

329. KAZIM KARABEKİR İMAMİ HATİP ORTAOKULU

330. MAREŞAL FEVZİ ÇAKMAK ORTAOKULU

331. MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU

332. MENDERES ORTAOKULU

333. NEYİR TURHAN ORTAOKU

334. ORUÇ REİS ORTAOKULU

335. ÖRNEK ÇETİNKAYA ORTAOKU

336. ÖZ-DE-BİR ORTAOKULU

337. RESSAM ŞEVKET DAĞ ORTAOKULU

338. TACİRLER EĞİTİM VAKFI İMAM HATİP ORTAOKULU

339. TÜRK - İSVEÇ KARDEŞLİK ORTAOKULU

340. YUNUS EMRE ORTAOKULU

341. 125 YIL ORTAOKULU



İZİN BELGESİ

12.05.2014

Sayın İbrahim ÇOLAKOĞLU

"Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi" adlı yüksek lisans tezinizde MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Özyeğin Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Fakültesi Dekanı