

**T.C**  
**MALTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**İLK ve ORTA ÖĞRETİMDE GÖREVLİ**  
**FEN BİLİMLERİ ve SOSYAL BİLİMLER**  
**ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**  
**“İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği”**

**IŞIL TURAN**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI**  
**Yrd. Doç. Dr. ALİ TEMEL**

**Aralık, 2008**  
**İSTANBUL**

## ÖNSÖZ

İlk ve orta öğretimde görevli, Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini saptama amacıyla yapılan çalışmanın, her aşamasında özveri ile zamanını ve emeğini esirgemeyen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL' e değerli katkılarından dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Öneri ve yapıcı eleştirileriyle katkıda bulunan, Prof. Dr. Münevver ÇETİN' e, Dr. Mustafa FARSAKOĞLU' na, Doç. Dr Songül TÜMKAYA' ya, Yüksek Lisans Öğrenimim boyunca ders aldığım öğretmenlerime, İngilizce çevirilerime yardımcı olan ağabeyim Uluslar Arası İlişkiler ve İşletme Uzmanı Halil Işık TURAN' a, çalışmalarım süresince yardımlarını esirgemeyen kardeşlerim; Orhan Barbaros TURAN, Mustafa TURAN' a, maddi ve manevi desteklerinden dolayı anneme ve babama şükranlarımı sunarım.

Değerli zamanlarını ayırıp, anket formlarını dolduran öğretmenlere, ders programımı yüksek lisans derslerime göre düzenleyen okul yönetimine ve moral desteklerinden dolayı birlikte çalıştığım öğretmen arkadaşlarıma ne kadar teşekkür etsem azdır.

**Aralık. 2008**

**Işıl TURAN**

## ÖZET

Tükenme, kişinin ne yaparsa yapsın, ne denli çabalarsa çabalasın durumda bir değişiklik yaratamadığı algısının onda yarattığı bir yılgınlıktır. Tükenme sonucunda yaratıcılık yok olur ve daha iyisi için uğraş verilmez. Tükenmişlik, İnsanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek çalışanlarında daha çok görülmektedir. Bu nedenle öğretmenler tükenmişlik bakımından önemli risk grubunu oluşturmaktadır. Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler öğretmenlerinin tükenmişliği, bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Türk Milli Eğitimi açısından, gençlerin eğitim-öğretim kalitesinin sağlıklı olması açısından öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ve sebeplerinin araştırılması önemlidir. O nedenle, araştırmanın amacı, “öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre saptamak” olarak belirlenmiştir.

Araştırma evrenini, İstanbul ili Pendik ilçesi sınırları içinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 358 fen bilimleri ve 452 sosyal bilimler öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okulları, sosyo-ekonomik düzeyleri belirlendikten sonra tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiştir. Araştırmada betimsel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ile geçerlik ve güvenilirliği Tümkaya tarafından 1996’da yapılan ve Seidman ve Zager tarafından (1986-87) geliştirilen “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği”nden (ÖTÖ) yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili çeşitli değişkenlere ilişkin bilgiler araştırmacı tarafından geliştirilen “ Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır. Bu form ile katılımcı öğretmenler hakkında çeşitli bağımsız değişkenlere (okul türü, branş, cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, mesleki kıdem, sınıflardaki öğrenci sayısı, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılım, okul çevresinin sosyo-ekonomik düzeyleri, okul yönetiminin kararlarındaki adalet, sorunlu sınıf sayısı, araç-gereç yeterliliği, veli desteği) yönelik veri toplanmıştır.

Verilerin analizinde kişisel bilgi formu ve veri toplama araçlarından elde edilen veriler kodlanarak SPSS ( Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) 11.00 programına girilerek analizi yapılmıştır

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ilk ve ortaöğretimde çalışma durumuna, fen bilimleri ve sosyal bilimler branşlarından birine mensup olma ve medeni durumlarına göre, farklılaşmadığı görülmektedir. Kadın öğretmenlerde “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma” ve “Öğrenciye Yönelik Tutumlar” boyutundaki tükenmişlik düzeyi erkek öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. “İş Doyumuna Bağlı Tükenmişlik Düzeyleri” ve “İdari Destek” boyutunda tükenmişlik cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Yaş ve mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında ters yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Ancak, “İdari Destek” boyutunda farklılaşmaya rastlanmamıştır. Bunun yanında genç öğretmenlerin “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “Öğrenciye Yönelik Tutumlar” ve “İş Doyumuna Bağlı Tükenmişlik” düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlarda tükenmişlik daha az bulunmuştur. Ancak, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma” ya bağlı tükenmişlik ve “İdari Destek” boyutunda tükenmişlik düzeylerinde mesleki kıdeme göre farklılaşma görülmemiştir. Mesleki kıdem arttıkça “Öğrenciye Yönelik Tükenmişlik Düzeyleri” azalmaktadır. Sınıf mevcuduna göre tükenmişlik düzeyinde farklılaşma görülmemiştir. Sportif ve sosyo-kültürel etkinliklere katılmanın öğretmen tükenmişliğini azaltıcı etkisi olduğu söylenebilir. Okul çevresinin sosyo-ekonomik durumunun “İş Doyumuna Bağlı Öğretmen Tükenmişliği” üzerinde etkisine rastlanmamıştır. Ancak, okul çevresinin sosyo-ekonomik durumunun “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “Öğrenciye Yönelik Tutumlar” ve “İdari Destek” boyutundaki tükenmişlikte etkisi olduğu görülmektedir. Orta sosyo-ekonomik seviyedeki okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, orta alt seviyede ve orta üst seviyedeki okullarda çalışanlara göre daha düşüktür. Okul yönetiminin kararlarında sergilediği tutum, öğretmenleri tükenmişliğin bütün alt boyutlarında etkilemektedir. Öğretmenlerin meslek yaşamları süresince ders verdikleri sorunlu sınıf sayısının fazla olması, dört alt boyutta da tükenmişliği artırmaktadır. Okulun araç gereç durumu ile veli desteğindeki eksikliğin öğretmen tükenmişliğini artırdığı belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Öğretmen, Tükenmişlik, Öğretmenlerde Tükenmişlik



## ABSTRACT

Burnout is a depressiveness which was created by perception to the person who can not change the situation what ever she does, how ever she struggles. As a consequence of burnout, creativity disappears and no endeavor is done to do better things. Burnout is seen much more at the professions in which people work face to face. For this reason teachers form the important risk group.

Burnout reasons of the science teachers and social science teachers form the problematic of the research. Researching level of teachers' school burnout and reasons of the burnout is important for Turkish National Education system and for education quality of youth's. Accordingly, the aim of this research is to identify the level of teachers' school burnout according to their demographic changeable.

This research has been done on 165 science teachers and 534 social science teachers working at the secondary schools and high schools in the vicinity of Istanbul province, Pendik district.

Elementary Schools and Secondary Schools stated at the paradigm of research have been chosen by the way of coincidental modeling after identifying of their socio-economic level.

General screening method which is one of the descriptive researches is used in this research. Individual information form developed by researcher and teachers' burnout scale developed by Seidman and Zager(1986-87) and validity and reliability had been made by Tümkaya i. at 1996 is used in research.

Data related to various changeable of Demographic characteristics of participants have been accumulated with 'personal knowledge form' developed by the researcher. This form was used for collecting data about participant teachers. And independent variables related with teachers, such as their school type, branch, sex , age, marital status, amount of children, whether or not they are working another job, amount of reward taken, if there is laboratory at the school, student amount at classroom ext, have been used for the data.

The entire data accumulated at personal information form have been coded and analyzed at the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 11.00 program.

In research it has been found that there is no differentiation between Elementary Schools and Secondary Schools teachers' burnout level and between science teachers and social science teachers and marital status of teachers. It is found that dealing with job related stress and student related burnout level for female teachers was higher than male teachers. Job satisfaction related burnout level and administration support related burnout levels were not differentiated according to sex. It can be said that there is cross relation between age, profession seniority and burnout. However there is no differentiation on administration support level. Besides, it can be said that young teachers are more successful than older ones when dealing with job related stress and student relations and job satisfaction related burnout level. It is found less burnout among teachers having 16 years and above seniority. However there is no differentiation between seniority and dealing with job related stress and administration support related burnout levels. It is found that when profession seniority increases, student related burnout levels decrease.

It is not found that student amounts in the class rooms made no differentiation on burnout levels. It can be said that participating to sports and socio-cultural activities have positive effect on teachers' burnout levels. It is seen effect of Socio-economic situation of school environment on job satisfaction related teachers' burnout. However it is seen effect of socio-economic situation of school environment on dealing with job related stress, student related and administration support related burnout. Burnout level of middle socio-economic level teachers is lower than middle bottom and middle up socio-economic level teachers. Teachers' attitude exhibited during school decision making process affects their all sub dimension burnout levels. Considerable amount problematical classroom lectured during their career effect burnout with four sub dimension.

It is found that equipments and supplies of school and lack of student parental support increase teachers' burnout.

**Keywords:** Teacher, Burnout, Teachers' burnout.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
TABLolar LİSTESİ .....	xi

## BÖLÜM I GİRİŞ

1.1 Tükenmişlik.....	2
1.2 Tükenmişliği Etkileyen Faktörler .....	3
1.2.1 Bireysel Faktörler .....	3
1.2.2 Örgütsel Faktörler.....	5
1.2.3 Stres.....	7
1.2.4 İş Doyumu.....	8
1.2.5 İdari ve Sosyal Destek.....	9
1.3 Tükenmişlik Belirtileri.....	9
1.4 Tükenmişlik İle Mücadele Teknikleri.....	10
1.4.1 Bireysel Mücadele Teknikleri.....	10
1.4.2 Örgütsel Mücadele Teknikleri.....	12
1.5 Tükenmişlik Modelleri.....	12
1.6 Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	15
1.7 Problem.....	16
1.8 Araştırmanın Amacı.....	17
1.9 Araştırmanın önemi.....	19

1.10 Sayılıtlar.....	19
1.11 Sınırlılıklar.....	19
1.12 Tanımlar.....	19
1.13 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	20
1.13.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	20
1.13.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	31
1.13.3 Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi.....	36

## **BÖLÜM II YÖNTEM**

2.1 Araştırmanın Modeli .....	37
2.2 Araştırmanın Evreni.....	37
2.3 Araştırmanın Örneklemi.....	37
2.4 Veri Toplama Araçları.....	38
2.5 Verilerin Analizi.....	39

## **BÖLÜM III BULGULAR**

3.1 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.....	40
3.2 Öğretmenlerin Tükenmişlik Durumu.....	45
3.3 Öğretmen Tükenmişliğinin Okul Türüne Göre Durumu.....	47
3.4 Öğretmen Tükenmişliğinin Branşa Göre Durumu.....	47
3.5 Öğretmen Tükenmişliğinin Cinsiyete Göre Durumu.....	48
3.6 Öğretmen Tükenmişliğinin Yaşa Göre Durumu.....	51
3.7 Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	54
3.8 Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	55
3.9 Öğretmenlerin Girdikleri Sınıflardaki Öğrenci Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri .....	58

3.10 Öğretmenlerin Sosyal Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	59
3.11 Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyoekonomik Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	62
3.12 Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	66
3.13 Öğretmenlerin Girilen Sorunlu Şube Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri .....	69
3.14 Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Araç-Gereç Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	72
3.15 Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	75

## **BÖLÜM IV**

### **SONUÇLAR, TARTIŞMA ve ÖNERİLER**

SONUÇLAR ve TARTIŞMA.....	79
ÖNERİLER.....	83
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>84</b>
EK1.....	98
EK2.....	100
EK3.....	101

## KISALTMALAR LİSTESİ

FBÖ-	Fen Bilimleri Öğretmenleri
SBÖ-	Sosyal Bilimler Öğretmenleri
ÖTÖ-	Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği
MTÖ-	Maslach Tükenmişlik Ölçeği

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul ve Branşlarına Göre Evren Örneklem Dağılımı .....	37
Tablo 2: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Dağılımı.....	40
Tablo 3: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı.....	41
Tablo 4: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....	41
Tablo 5: Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı.....	41
Tablo 6: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı .....	42
Tablo 7: Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı .....	42
Tablo 8: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı .....	42
Tablo 9: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıfların Öğrenci Mevcuduna mevcutları Göre Dağılımı .....	43
Tablo 10: Öğretmenlerin Sportif ve Sosyo-Kültürel Faaliyetlere Katılma Durumuna Göre Dağılımı .....	43
Tablo 11: Okulların Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Durumlarına Göre Dağılımı .....	44
Tablo 12: Öğretmenlerin Okul Yönetimi Hakkındaki Düşüncelerine Göre Dağılımı .....	44
Tablo 13: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sorunlu Sınıf Sayısına Göre Dağılımı .....	44
Tablo 14: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Okulların Fiziki Yeterlilik Durumlarına Göre Dağılımı .....	45
Tablo 15: Öğretmenlere Velilerin Destek Durumuna Göre Dağılımı .....	45
Tablo 16: Öğretmen Tükenmişlik Puanları Normallik Testi Sonuçları.....	45
Tablo 17: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okula Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	47
Tablo 18: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	47
Tablo 19: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	48

Tablo 19a: Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	49
Tablo 19b: Öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	49
Tablo 19c: Öğretmenlerin İdari Destek Düzeylerinin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	50
Tablo 19d: Öğretmenlerin Öğrencilere Yönelik Tutumlar Düzeylerinin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	50
Tablo 20: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	51
Tablo 20a: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	52
Tablo 20b: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	52
Tablo 20c: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İdari Destek Düzeylerinin Tükenmişlik Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	53
Tablo 20d: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Düzeylerinin Tükenmişlik Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	54
Tablo 21: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	54
Tablo 22: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	55
Tablo 22a: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumu Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	56
Tablo 22b: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	56
Tablo 22c: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İdari Destek Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	57
Tablo 22d: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	58
Tablo 23: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Öğrenci Sayına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	59



Tablo 24: Öğretmenlerin Sosyo-Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	59
Tablo 24a: Öğretmenlerin Sosyo-Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre İş Doyum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	60
Tablo 24b: Öğretmenlerin Sosyo-Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	61
Tablo 24c: Öğretmenlerin Sosyo-Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre İdari Destek Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	61
Tablo 24d: Öğretmenlerin Sosyo-Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	62
Tablo 25: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	63
Tablo 25a: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre İş Doyum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	63
Tablo 25b: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	64
Tablo 25c: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre İdari Destek Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	65
Tablo 25d: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	65
Tablo 26: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	66
Tablo 26a: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre İş Doyum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	67
Tablo 26b: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	67

Tablo 26c: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre İdari Destek Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	68
Tablo 26d: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular. ....	69
Tablo 27: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sorunlu Sınıf Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	69
Tablo 27a: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sorunlu Sınıf Sayısına Göre İş Doyum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	70
Tablo 27b: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sorunlu Sınıf Sayısına Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular.....	71
Tablo 27c: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sorunlu Sınıf Sayısına Göre İdari Destek Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	71
Tablo 27d: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sorunlu Sınıf Sayısına Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular . .....	72
Tablo 28: Öğretmenlerin Okul Araç Gereç Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	73
Tablo 28a : Öğretmenlerin Okul Araç Gereç Durumuna Göre İş Doyumuna Bağlı Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	73
Tablo 28b : Öğretmenlerin Okul Araç Gereç Durumuna Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	74
Tablo 28c : Öğretmenlerin Okul Araç Gereç Durumuna Göre İdari Destek Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	74
Tablo 28d : Öğretmenlerin Okul Araç Gereç Durumuna Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	75
Tablo 29: Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	76
Tablo 29a: Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre İş Doyum Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	76

Tablo 29b : Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	77
Tablo 29c : Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre İdari Destek Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	77
Tablo 29d : Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre Öğrenciye Yönelik Tutumlar Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bulgular .....	78

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Öğretmenlik, bireylerin fiziksel rahatsızlıklarının yanında özellikle ruh sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek durumundadır. Öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, sınıflardaki disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, fiziki koşulların yetersizliği, toplumun eleştirileri, rehberlik hizmetlerinin yetersizliği, ailelerin eğitimsizliği, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve karara katılımın yetersizliği, mesleğin yeterli derecede takdir görmemesi, iş yükü, doldurulması gereken evrakların çokluğu, rol belirsizlikleri, şiddetten duyulan korku, terfi olanaklarının azlığı, ekonomik yetersizlikler gibi sorunlar nedeniyle öğretmenlerin diğer meslek çalışanlarına göre daha fazla stres yaşadıkları söylenebilir (Baysal, 1995: 1). Kuşkusuz, öğretmenlerin stresli olmaları sadece bu sebeplerle sınırlı tutulamaz.

Günümüzde öğretmenlerden beklenen öğrencileri, sürekli ve hızlı değişim gösteren teknolojik bir topluma hazırlamaları yanında onlara, çeşitli problemlerle başa çıkabilmeleri için gerekli becerileri kazandırmaktır. Ayrıca, öğretmenin sorumlulukları arasında nitelikli okul-aile işbirliğini sağlamak ve aileleri, çocuklarının eğitim-öğretimi ile ilgili olarak yönlendirmek de yer almaktadır. Öğretmen eğitim-öğretim görevlerini yürütürken yöneticileri, meslektaşları, öğrencileri, velileri, okul personeli ve çevresi ile olumlu ilişkiler içinde olmalıdır (Erdemoğlu Şahin, 2007: 2). Bütün bunların yanında özellikle öğretmenlerden beklenen, sayısal ve sözel dersleri iyi kavratarak, öğrencilerin yüksek öğrenime devam edebilmelerini sağlamaktır. Bu işlevleri gerçekleştirirken karşılanamayan beklentilerin oluşturduğu stres ve doyumsuzluğa karşı çalışanlarca psikolojik tepki verilmekte; bu da işlerinden soğumalarına neden olabilmektedir. Tükenmişlik olarak nitelendirilebilecek olan bu durum, daha çok insana hizmet eden, insanla yüz yüze gerçekleşen işlerde hizmetin kalitesini düşürmektedir.

## 1.1 Tükenmişlik

Tükenme terimi, ilk kez gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve iş bırakma durumlarını tanımlamak için Freudenberger(1974) tarafından ortaya atılmıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981, 1982 ve 1986) tarafından tanımlanmıştır (Akt. Dolunay, 2001: 52). Freudenberger, bu durumu, “enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı talepler oluşturarak başarısızlığa uğramak, yıpranmak ve yorulup tükenmek” şeklinde ifade etmektedir(Sürgevil, 2006: 4). Torun’a göre, (1997) tükenmişlik, bireyin enerji kaynaklarının stres yapıcı koşullar altında azalmasıdır. Dworkin(1986) ise, tükenmişliğin anlamsızlık, güçsüzlük, izolasyon, uzaklaşma ve ilkesizlik boyutlarını içerdiğini belirtmektedir(Akt: Sürgevil, 2006: 5). Maslach ve Jackson(1981) tükenmişliği; fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe, yaşama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme sendromu olarak tanımlamışlardır (Özer 1998: 10). Maslach, Leiter (1997) ‘e göre, tükenmişlik yavaş yavaş ve sürekli olarak gelişen insanı, kurtuluşu zor bir girdabın içine sürükleyen bir hastalıktır(Akt: Sürgevil, 2006: 4). Cherniss(1980) tükenmişliği, insanın aşırı stres ya da doyumsuzluğa karşı işten soğuma biçiminde gösterdiği tepki olarak tanımlayarak bu durumu aşırı bağıllık sonucunda ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak görür(Akt: Izgar, 2003 :2).

Günümüzde sosyal bir problem olarak önemini sürdürmekte olan tükenmişlik; insanların yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmekte, büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu ilginin ve idealizmin sönmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter; 2001: 398).

Hayatının büyük bir bölümünü “işkolik” olarak geçiren ve yoğun iş yükü altında yaşayan kişiler, diğer çalışanlara göre daha fazla “tükenme” durumuyla karşı karşıyadır. Bu tür insanlar yoğun olarak “hayat çekilmez” duygusu altında yaşayabilirler. Bu duygu çok başarılı olmak için yoğun bir şekilde çalışan ve her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve çalışma konusunda sınır tanımayan kişilerde sıklıkla görülür (Baltaş ve Baltaş, 2002: 77). “Tükenmişlik, bir stres denklemdir ve ilerleyici bir süreçtir. Tükenme insanın gerçek dışı beklentilerinin fazla olması sonucunda gelişen bir durumdur(Tümkaya, 1996: 16).

Freedenberger, Richelson (1981); Maslach, Zimbardo, (1982); Pines, Aronson, (1988). Maslach, Leiter(1997), kariyer yaşamına yüksek umutlar ve ideallerle başlayan ancak; fiziksel, duygusal, zihinsel tükenmişliği ve düşük kişisel başarı hissi ile duyarsızlaşmayı yaşayan insanları tanımlamaktadırlar. Pines, Anderson(1988) ise, tükenmişliğin en kötü maliyetinin; “işinde en başarılı en parlak olan insanların kaybedilmesi” olduğunu belirtmektedirler. Tükenmişlik, yüksek motivasyonlu ve kendilerini işine adanmış bireylerin, işe yönelik şevklerini kaybetmeleri ile başlayan sürecin sonucudur(Akt. Sürgevil, 2006: 4-5).

Mesleki tükenmişlik; doktorlar, hemşireler, polisler, yöneticiler, diş hekimleri, otel çalışanları, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, psikologlar, trafik görevlileri, satış sorumluları, akademisyenler, okul müdürleri, öğretmenler gibi insanlarla yüz yüze olunan meslek gruplarında daha çok görülmektedir.

Tükenme, ne yaparsa yapsın, ne denli çabalarsa çabalasın, durumda bir değişiklik yaratamadığı algısının kişide yarattığı bir yılgınlıktır. Tükenme sonucunda yaratıcılık yok olur ve daha iyisi için uğraş verilmez (Tümekaya, 1996: 11). Kişi işinde ilerlemediğini, hatta gerilediğini düşünür, harcadığı çabanın bir işe yaramadığına inanır, yılgınlığa düşer. Bir tür iş stresi olarak da tanımlanan tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır(Izgar, 2003 :4).

## **1.2 Tükenmişliği Etkileyen Faktörler**

Tükenmişliği etkileyen faktörler, bireysel faktörler, örgütsel faktörler, stres, iş doyumu, idari ve sosyal destek olarak gruplandırılabilir.

### **1.2.1 Bireysel Faktörler**

Tüm bireylerin örgütsel sebeplerden dolayı tükenmişlik yaşama olasılığı bulunmaktadır. Bazı kişisel özellikler ( kişilik yapısı, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, sosyal destek) bireylerin diğerlerine nazaran daha çok bu duyguyu yaşamasını sağlayabilir.

#### *Kişilik Yapısı*

Fredman ve Rosenman' a göre (1960), A tipi kişiliğe sahip olanların dış kontrol odaklı olma; empati yeteneğinden, kendine yeterlikten, duygusal kontrolden yoksun olma; gerçekçi olmayan beklenti düzeyine sahip olma, sabırsız, aceleci olma gibi özelliklere sahiptirler. Bu tip kişilik özelliklerine sahip olanların daha çok risk taşıdığı, kaygı düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Yaptığı işi gereğinden fazla ciddiye alan,

başarı güduları yüksek, sürekli eksiksiz ve kusursuz görünmeye çabalayan, ilkelere ve kurallara bağımlı, otoriter, aşırı çalışma ve çaba eğilimi gösteren, bu tür rekabetçi kişilerin sosyal destek düzeylerinin düştüğü, bu destekten yoksun kalan kişilerin daha çok strese yatkın oldukları belirtilmektedir(Altuntaş, 2003: 23-24). Seidman ve Zager (1991), ise düşük ego gücüne sahip bireylerin daha çok tükenmişliğe yatkın olduklarını ileri sürmüştür(Akt. Tümkaya, 1996: 20). B tipi kişiliğe sahip bireyler ise; kararlarını kendilerine saklarlar, aşırı mükemmeliyetçidirler, özellikle rekabet ortamı yaratmazlar, çatışmalardan kaçınırlar, dışarıdan destek alma ihtiyacı duyarlar.

Gerçekte lider olabildikleri halde liderliklerini göstermeyen davranış örüntüsüne sahip bireylerin daha az tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır(Dangaç, 2007).

#### *Yaş*

Bununla birlikte hiçbir kişilik özelliğini tek başına ele almamak gerekir. Genç yaşta ve işinde tecrübesiz olanların ileri yaştakiler (tecrübe sahibi) e göre, daha çok tükenmişlik yaşadığı (Maslach, 1982); ancak, ileri yaşlarda görülen tükenmişliğin genç yaştakilere göre, daha olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracağı saptanmıştır(Chernis, 1980: 1).

#### *Cinsiyet*

Yapılan araştırmalarda cinsiyetin tükenmişlik üzerinde net bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Kimi araştırmalar erkeklerde, kimi araştırmalar kadınlarda tükenmişliğin yüksek olduğunu ileri sürmüştür(Örmen, 1993 : 20). Cinsiyetin fark etmediğini saptayan araştırmalarda vardır(Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996 ; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003: 2).

#### *Eğitim Düzeyi*

Eğitim düzeyinin etkisi üzerine yapılan araştırmalarda, üniversite eğitimi almamış çalışanların daha az tükenmişlik yaşadığı, üniversite mezunlarının yüksek lisans mezunlarına göre daha çok duyarsızlaşma, daha az kişisel başarı ve daha çok duygusal tükenme sorunları yaşadıkları saptanmıştır. Yüksek eğitim mezunları, duygusal tükenmişliğin sorunlarını daha çok yaşamakta, fakat tükenmişliğin diğer alt boyutlarıyla mücadelede daha başarılı olmaktadır( Örmen, 1993: 21).

#### *Medeni Durum*

Yapılan araştırmalarda genellikle bekarların evlilere oranla daha çok tükenmişlik yaşadığı (Maslach,1982), aile üyelerinin sevgi ve desteğinin iş yaşamındaki stresle başa çıkmada yardımcı olduğu sonucuna varılabilir( Akt. Örmen, 1993: 21).

Çocuksuz ailelerin çocuklu olanlara göre daha çok risk taşıdığını gösteren araştırmalar vardır. Maslach ve Jackson (1985) çocuk sahibi çalışanlarda tükenmişliğin daha az gözlemlendiğini belirtmiştir. Niebrugge (1994) medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin tükenmişliği azaltıcı etkisi olduğunu vurgulamaktadır (Akt. Maraşlı, 2005: 31)

### *Sosyal Destek*

Evli ve çocuk sahibi olmanın başlı başına bir sosyal destek anlamına geldiği ve sosyal desteğin de tükenmişliği azaltıcı ve tedavi edici bir etkisi (Greenglass, Fiksenbaum ve Burke, 2001) olduğu görüşünden yola çıkılarak çocukların yoğun iş stresinden uzaklaştırıcı bir etkiye sahip oldukları ve bireylerin sevgi ve kabul gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir etken oldukları, bu nedenle de çocuk sahibi olmanın tükenmişliği azaltıcı bir faktör olduğu düşünülmektedir (Akt. Maraşlı, 2005: 31).

Bireylerin “sosyal destek” olarak nitelendirilen; güvendikleri, kendilerine değer veren, sevdikleri kişilere sahip olmaları tükenmişliği azaltmaktadır (Torun, 1995: 22). Kreitner ve Kinicki’ e göre, (1989) Anlamlı sosyal ilişkiler, bireylerin stresle başa çıkma ve başarılı iş yapmalarına yardımcı olur (Akt. Balaban, 2000: 9).

Evlilikle ilgili problemler, maddi sorunlar Cordes ve Dougherty (1993)’ e göre, işlerine çok bağlı olan kimselerde, kendi üzerinde aşırı baskı yaratmaları ile gelişen yüksek tükenmişlik durumu söz konusudur (Akt. Torun, 1995: 16).

### **1.2.2 Örgütsel Faktörler**

Çoğunlukla insana verilen değer, ekonomik kaygıların çok gerisinde yer aldığı çalışma ortamlarında tükenmişlik daha yüksek düzeyde gözlemlenir. İşgörenlerini verimli çalışan birer makine gibi gören çalışma ortamları, güvenli ve sağlıklı örgüt düşüncesi oluşturamamaktadır. Ekonomik, politik ve kültürel yapılar, işyerlerini etkilemekte, olumsuz örgüt iklimi oluşturmaktadır. Birey ile iş arasında uyumsuz iş yükü (az ya da fazla olması) da önemli bir sorundur. Az iş yükü, bireyin daha fazlasını yapmaya enerjisi varken kendini değersiz hissetmesini sağlar. Aşırı iş yükü ise, yapılan işin güç limitlerini aşması nedeniyle insanda yoğun stres ve gerilim yaratır (Sürgevil, 2006: 50-51).

Diğer bir etken kontroldür. Kontrol bireylerin işi üzerinde seçim yapma ve karar verme sorumluluklarıdır. Kontrolün azalması tükenmişliğin nedeni ya da sonucu olabilir. Glass, McKnight, Veldimarsdottir’e göre (1993), birey ile iş arasında kontrol açısından uyum, bireyin amaçlarıyla iş ortamının bireye sağladığı özerklik arasındaki tutarlılığın



göstergesidir (Leiter, 2003: 8). Karar verme süreci çalışanların örgüt yaşamına katılmasını sağlar. Tüm yetki ve karar mekanizmasının yöneticilerde olması çalışanların kendilerini değersiz hissetmesine yol açar(Sürgevil, 2006: 66). Bireyin işiyle ilgili konularda kurumuna sağladığı katkı karşılığında herhangi bir ödüllendirmenin olmaması veya eksik olması uyumsuzluk yaratır. Çalışanların yaptıklarının karşılığını alamamaları, değerinin düştüğü hissi tükenmişlik oluşturur(Maslach, Leiter, 1997: 13). İnsanlar yaptıkları işte fazla emek harcamışsa büyük ödül, az emek harcamışsa küçük ödül bekler. Emek ve ödül arasındaki uyumsuzluk sorun yaratır. Kişisel başarıyı düşürür ve yetersizlik duygusu yaratır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 414). İnsanlar için çalıştıkları kurumda etkili olan bir diğer faktör, birlik duygusu- grup olmasıdır. İnsanlar grup üyesi olmayı güvence olarak algılama eğilimindedir(Silah, 2001: 469). İnsanların grup üyesi olması, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması ve ilgi görmelerini sağlar. Bireylerin sosyal destek, işbirliği gibi kazanımları tükenmişliği azaltır (Sürgevil, 2006: 72-76).

Leiter (2003)'e göre; örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması anlamına gelen adalet, örgüt çalışanları açısından büyük önem taşır(Akt. Bilgin, 2003: 273). İşyerinde adaletsizlik çalışanla işin çevresi arasında uyumsuzluk yaratır. Çalışanlara saygı duyulmadığını gösterir ve yöneticilere güven kaybolur. Örgütte adaletsizlik tükenmişlik üzerinde iki şekilde etkilidir; birincisi adaletsizlik algısı, duygusal açıdan üzücü ve tüketici bir etki yaratır. İkinci olarak, örgüte karşı duyarsızlaşmayı körükler(Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 414). Bir diğer örgütsel faktör "değerler" olarak ifade edilen, belirli bir davranış tarzının ya da yaşam amacının bir diğerinden daha üstün olduğu yönünde sahip olunan inançtır. Değerler kişilerde duygusal tepkiye yol açan ideal olarak da tanımlanır(Sürgevil, 2006: 83). Değer sistemleri çalışma yaşamında, çatışmaları çözmekte ve karar vermede uygulanan genel planlardır (Silah, 2001: 14). Örgüt ve örgüt üyeleri açısından önemli olan şeyleri ifade eder. Örgütün ve örgüt çalışanlarının sahip olduğu değerler birbiri ile örtüştüğü zaman, başarılar paylaşılır. Örgüt ile çalışanların değerleri farklı olduğu zaman uyumsuzluk ortaya çıkar (Leiter, 2003: 2). Bu uyumsuzluk örgütün işlerini yürütme şeklinin bireyin beklentileriyle ters düşmesini ifade eder. Değer çatışması tükenmişliğin her üç alt boyutu( duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissi) ile ilişkilidir (Leiter, Maslach, 2004: 99).

### 1.2.3 Stres

Stres kavramı bazı şeylerden memnuniyetsizliği ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu memnuniyetsizlik iki faktörle ilgilidir. Bunlardan biri, “trafik sıkışıklığı” veya “sabaha yetişmesi gereken bir rapor” gibi, çevresel faktörlerdir. Diğeri ise endişe, korku, öfke, hayal kırıklığı gibi duygusal faktörlerdir. Stres, bir eyleme, duruma ya da kişinin üzerindeki psikolojik veya fiziksel zorlamaya karşı bir tepki sonucu oluşur (Sabuncuoğlu, Tüz, 1996: 142). McCranie(1988) göre, Sürekli stres; normal stres, anormal stres, tükenme, bozulma gibi aşamaları içerir. Sürekli stres üçüncü aşamada tükenmişliğe yol açar. Tükenmişlikten sonra gelen aşama bozulma, yok olmadır (Izgar, 2003: 6).

Olayları algılama stres yaratır. Kısa süreli stres, motivasyon sağlar. Anlık stres de denen bu durumda beyin çok iyi çalışır. Uzun süreli stres altında uyku düzeni bozulur, aşırı yeme, sigara, alkol vb. kullanımında artış ve sonrası unutkanlık yaşanır(Önen, 2008).

Örgütlerde çalışanlar, hem performansları hem de yeterlilikleri (zeka, yetenek, ilgi, kişiliği) bakımından değerlendirilirler. Çalışanların değerlendirilmesinde belirsizliklerin ve haksızlıkların olması veya değerlendirilmenin hangi kriterlere göre yapıldığının tam olarak belli olmaması kişilerde stres yaratır(Geç, 2004: 270).

Stres; çalışanlar üzerinde şiddet, isteksizlik, alkol ve sigara kullanımında artış, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar gibi sorunlar yanında; kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrıları, kanser, diyabet, siroz, akciğer ve deri hastalıkları gibi fizyolojik hastalıklara neden olmaktadır. Stres altında moralini ve sağlığını kaybeden kişinin örgüte yansıyan sonuçları performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve yabancılaşmadır (Izgar, 2003: 23).

Çalışma hayatında sürekli stres yaratan olaylarla karşı karşıya kalınması sonucu vücutta fiziksel değişiklikler oluşur. Stres anında hipofiz bezinden salgılanan stres hormonu sempatik sinirleri uyarır ve böbrek üstü bezlerinin öz bölgesinden adrenalin salgılanmasını başlatır. Kalp atışı hızlanır, tükürük salgısı azalır ve ağız kurulukları sonucu yutkunma güçlükleri, vücutta gözbebeklerinin büyümüş olarak kalması sonucu görme problemleri, müzminleşmiş şekilde kasların gergin halde kalması beden ağrılarına, sancılara sebep olur, bağırsak hareketlerinin azalması sonucu sindirim sisteminde aksama, kabızlık ve ülser neden olabilir. Böbrek üstü bezlerinin kabuk bölgesinden salgılanan kortizol hormonu kan şekerinin yükselmesine neden olur. Beyin uyarıcı maddelerin aşırı üretilmesinden zarar görür. Davranışlar, konuşmalar, hareket, düşünce

kalıpları değişebilir; bütün bu fiziksel değişimler zihinsel faaliyetleri etkiler ve başarıyı düşürür (Rowshan,1998: 14-15).

#### **1.2.4 İş Doyumu**

İş doyumunu; çalışanların işle ilgili değerlerinin karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olmasını, çalışanların işini veya iş hayatını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da duygusal doyumunu olarak tanımlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004:12-13). Eisentat ve Fenler' e göre (1984), iş doyumunu, çalışanın işinden mutluluk ve haz duyma derecesidir. İşinden haz duyma duygusunun olmayışı ise iş doyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır (Akt. Sürgevil, 2006: 13).

İş doyumunun tükenmişliğin özellikle duyarsızlaşma boyutunda etkili olduğu bazı araştırmalarla ortaya konmuştur(Akçamete, Kamer, Sucuoğlu 1998). Örgütün amaçları için kişileri çalışmaya gönüllü kılan ve çalışmanın verimli bir şekilde sürdürülmesini sağlayan önemli faktörlerden biri ise moraldir. İşten tatmin duyma, kişinin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz veya ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Moral ve iş tatmini birbiri ile yakından ilişkili olan iki önemli kavramdır(Genç, 2004: 270).

Çalışanın istekleri, iş doyumunu ile ne kadar örtüşürse iş doyumunu o kadar artar. Doyumsuzluğu da çalışanın işine karşı olumsuz tutum ve davranışı ile açıklanabilir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanında yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenler de etkilemektedir(Musal, Ergin ve Elçi, 1995: 68).

Tükenmişlik sebeplerinin bir kısmı kişisel nedenlerden, bir kısmı ise kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanmaktadır. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamdaki stresler, mesleki doyum, informal destek, üstlerinden gördüğü destek, gibi kişisel özellikler tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan özelliklerin başında gelir. İşin niteliği, çalışılan kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, kişinin eğitim durumu, yeterli veya yetersiz oluşu, önemli kararlara katılmama, örgütsel işleyişteki kusurlar, hizmet verilen insanlarla ilişkiler, yetersiz araç, yetersiz personel, örgütün havası, ekonomik ve toplumsal nedenler örgüt ortamı gibi etkenler tükenmenin örgütsel nedenlerini oluşturur(Çokluk, 1999: 1). İş doyumunu ile tükenmişlik arasında

olumsuz bir ilişki vardır. İş doyumundaki azalma, tükenmişliğin sonucu ya da tükenmişlikten kaynaklanan nedenlerden biri olabilir.

### **1.2.5 İdari ve Sosyal Destek**

Kurumsal desteğin azlığı ya da kurumun idari desteği vermemesi, yapılan görevle ilgili belirsizlikler mesleki verimliliği düşürmektedir. Öğretmenlerin idari personelden işiyle ilgili bilgi ve destek alamaması mesleki doyumunu düşürmektedir. Medya ve politik baskılar nedeniyle görev yaparken karşılaşılan engellerden dolayı sıklıkla suçlu konumuna düşme öğretmeni ve eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir. Bunların yanında kurum ve kurum dışı sosyal destek azlığı ya da hiç desteğin olmaması mesleğin benimsenmesini engellemektedir. İspanya’ da lise öğretmenleri üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin eğitsel faaliyetlerinin çeşitli sebeplerle engellenmesi veya bölünmesi öğretmenleri tükenmişliğe sürüklemektedir(Betoret, 2006). Bütün bu nedenler öğretmenlerin okul ve toplum içinde kendisini yalnız hissetmesine yol açmaktadır. Bunun sonucu mesleki doyum ve mesleki özdeşleşme sağlanamamaktadır. Öğretmenlere yaptığı işin değeri konusunda olumlu geri bildirim veren ve takdir gösteren yöneticiler, sağladıkları bu sosyal destekle tükenmişliğin azalmasına katkıda bulunurlar. Bunun yanında, öğretmenlerin olumsuz yaşantılarını birbirleriyle paylaşmaları tükenmişliği artırmaktadır. Bilinçli uygulanmayan sosyal destek tarafların sorunları ile aşırı özdeşleşmesine ve durumun abartılmasına da neden olabilmektedir. İşbirliğine dayalı, dayanışma duygusu yaratan bir ortamın oluşturulması ise tükenmişliği azaltmaktadır(Torun; 2008: 37).

Okul yöneticisi ile öğretmenler arasındaki ilişki, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik durumları üzerinde önemli bir etkidir. Ekinci(2006), yöneticilerin sosyal beceri düzeylerine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerini karşılaştırdığı tez çalışmasında; sosyal beceri düzeyini yüksek düzeyde algılayan müdürlerle çalışan öğretmenlerin, iş doyum düzeyini yüksek, iş stresi düzeyini düşük bulmuştur. Bu durum, okul yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik sosyal beceri eğitiminin, öğretmenlerin iş doyumunu artırması ve tükenmişlik düzeylerinin azalması yönünde etkili olacağını göstermektedir(Akt. Demir, 2007: 7).

### **1.3 Tükenmişlik Belirtileri**

Tükenmişlik sendromu, fiziksel, duygusal ve zihinsel bulgu ve belirtiler içerir. *Fiziksel Belirtiler*; Kronik yorgunluk ve bitkinlik hissi, Güçsüzlük, Enerji kaybı,

Hastalıklara daha hassas olma, Baş ağrıları, Ülser, Uyku bozuklukları, Kas krampları ve Bel ağrısı, Kilo kaybı, çeşitli Cilt rahatsızlıklarıdır.

*Duygusal belirtiler;* depresif duygulanım, güvensizlik hissetme, çaresizlik hissi, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygulanımlarda artış ve nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda ise azalma görülür. Her gün işe gitmeye karşı giderek artan bir direnç, işe geç kalmalar, gelmemeler, birçok konuda şüphecilik ve endişe hissi, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme gibi olumsuz duygular gelişir. Ayrıca ilaç, alkol ve sigara vb. almaya eğilim ya da bunların tüketiminde artma, özsaygı ve özgüvende azalma, evlilik, aile çatışmaları, aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, sosyal izolasyon, içe kapanma, teslimiyet, suçluluk duygusu, kolay ağlama, yapılması gereken şeyleri erteleme veya sürüncemede bırakma, başarısızlık hissi, insanları küçümseme ve alay etme, hizmet verdiği kişileri insandan ziyade birer obje olarak görme, arkadaşlarla iş konusunda konuşmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma, sık sık işi bırakmayı düşünme gibi durumlardır.

*Zihinsel belirtiler;* Unutkanlık, bir konuya odaklanmakta güçlük çekme, yaratıcılık kaybı çalışma veriminde düşme, tutucu düşünme ve değişime direnç.

Tükenmişlik sendromu olan bir kişi, herkesin kendi çıkarı için çalıştığına inanmaya başlar, kötü davranma ve surat asma görülür. Birey kendisini korumak için böyle görünür. Çoğu kez iş yerinde fazla zaman geçirilmesine rağmen başarı düşer. Kişi, sanki gidecek bir yeri yokmuş gibi, kararsızca dolaşmakta ve davranmaktadır. Gerçekten de, çoğu kez gidecek yeri yoktur. Çünkü kendisini işine öylesini kaptırmıştır ki, arkadaşlarının çoğunu kaybetmiştir (Özçınar, 2005: 10-11).

#### **1.4 Tükenmişlik İle Mücadele Teknikleri**

Tükenmişlikle mücadelede hem bireyin hem örgütün çabası büyük önem taşır. Bu nedenle tükenmişlik riski ile mücadele iki grupta incelenebilir.

##### **1.4.1 Bireysel Mücadele Teknikleri**

Maslach(1982)'a göre, örgütsel koşullar kontrol edilemeyecek durumdaysa bireysel mücadele teknikleri gereklidir. Bu teknikler; kendini tanıma, gerçekçi hedefler belirleme, işin yapılış tarzını değiştirme, psikolojik geri çekilme, işe ara verme, kendi kendine dialog kurma (iç konuşma), olumlu yanları görme, sorunları içselleştirememeye, zaman yönetimi, solunumun kontrolü, dinlenme, gevşeme, doğru beslenme, egzersiz

yapma, uyku, mizah duygusu ve gülme, iş değiştirme alt başlıkları ile sıralanabilir (Akt. Sürgevil, 2006: 99).

*Kendini Tanıma:* Tükenmişlikle mücadelede ilk adım bireyin kendisinde olan değişimlerin neden ve nasıl kaynaklandığını analiz edebilmesidir. Kendisinde olan değişimleri anlamaya yönelik sorular sorması, memnun değilse değiştirmek için adım atmasını sağlayacak düşünce geliştirmesini sağlar.

*Gerçekçi hedefler belirleme:* Ulaşılabilir hedefler belirlemek bireylerin hayal kırıklığına uğrama olasılıklarını azaltır. Bireyin kendisini tanıması sahip olduğu yeteneklerin ve zayıflıkların farkında olması bu doğrultuda hedefler belirlemesi önemlidir.

*İşin yapılış tarzını değiştirme:* İşe özgü hep aynı biçimde yapılan işlerin daha farklı yöntemlerle ya da farklı zamanlarda yapılması, tükenmişlikle mücadelede önemlidir. Çalışanın işi yapılış tarzında farklı yollar denemesi sonucu mesleğindeki kontrolün kendi elinde bulunduğunu hisseder ve tatmin düzeyi yükselebilir.

*Psikolojik geri çekilme.* Bireyin diğer insanlarla etkileşiminde katılımın azalması şeklinde ifade edilen psikolojik geri çekilme, çeşitli şekillerde uygulanır. İnsanlara fazla yaklaşmama, göz temasından sakınarak, fiziksel olarak uzak durarak, insanlarla iletişimi en alt düzeye indirerek gerçekleşebilir.

*Kendi kendine dialog kurma:* Stresli bir durumla mücadele etmeye çalışan bireylerin durumu değerlendirerek, kendisine olumsuz şeyler yerine, olumlu şeyler söylemesi faydalıdır. Olaylar karşısında olumsuz tutum yerine kendine söylediği olumlu sözler olay sırasında hissedeceği gerginliği azaltır. Stres düzeyini azaltmak için, aşırı genelleme yapmaktan, ani sonuca ulaşmaktan, olayları aşırı büyötmek ya da küçöltmekten, olayları kişiselleştirmekten kaçınmalıdır(Sürgevil, 2006: 102).

*Olumlu yanları görme:* Yaşamlarında hep olumsuz giden olayları görmek kişileri ruhsal açıdan karamsarlığa iter. Tükenmişlikle mücadelede kişilerin hayatında küçük de olsa başarılı olduğu noktaların olduğunu kendisine hatırlatması gerekir. Bu başarılar sadece işyerine özgü olmayabilir, çevresindeki insanlara; ailesine, arkadaşlarına yardım etmek gibi olaylar diğer olumsuzlukları dengeleyici etki yapar (Sürgevil,2006: 103).

*Sorunları içselleştirme:* İşi gereği karşılaşılan sorunların kendi sorunlarıymış gibi algılanması, duygusal yorgunluk yaratır. Sorunlara daha profesyonelce yaklaşmak, iş yaşamında karşılaşılan sorunların tüm hayatlarını kaplamasını engellemek duygusal yönden yıpranmayı önler (Sürgevil, 2006: 104).

*Zaman yönetimi:* Zamanın etkin şekilde kullanılabilmesi, günlük etkinlikler içinden gerekli olmayanların ayıklanması, önceliklerin belirlenmesi, yazılı planlar hazırlamak, uygun kişilerle işbirliği yapmak bir işin oluşması için geçen sürede yaşanan stresi azaltır (Şahin, 1998: 109).

Bunların yanında, sosyal aktiviteler, arkadaş toplantıları, balık tutma, spor yapma, kültürel etkinlikler, tatil yapma, müzik dinleme, bir hedefe yönelik çalışma, solunum kontrolü ve doğru nefes tekniklerini öğrenme, doğru beslenme, dinlenme, uyku, mizah duygusu geliştirme, pozitif düşünme, çalışanların hissedecekleri kaygıları azaltan etmenlerdir (Sürgevil, 2006: 103-118).

#### **1.4.2 Örgütsel Mücadele Teknikleri**

Tükenmişlik sadece bireye özgü bir problem değildir. Tükenmişlikle mücadele etmek için hem bireye hem örgüte odaklı düşünmek gerekir (Maslach, Leiter, 1997: 62). İşyerinde bazı şeylerin değişmesi sadece bireysel değil, örgütsel bakış açısıyla gerçekleştirilebilir. Tükenmişlikle örgütsel mücadelede uygulanabilecek teknikler; personel seçimi, yönetim ve örgüt geliştirme, personeli güçlendirme, katımlı yönetim ve örgüt geliştirme, iş zenginleştirme, kariyer danışmanlığı, çalışılan çevre koşullarının iyileştirilmesi, çatışmaların yönetimi, sosyal destek, performans değerlendirme önem taşır (Sürgevil, 2006: 103-118). Kurum yöneticileri ve hatta üst düzey bürokratların öncelikle iş ortamının düzenlemesine yönelik bir takım çalışmalar yapmaları gereklidir. Çalışılan mekanın sıcaklığı, havalandırması, gürültü düzeyinin ayarlanması, maddi kazançla iş performansının dengelenmesi, yurt içi ve dışı geziler, iş yerinde ve dışında davetler düzenlenmesi gibi sosyal etkinliklere daha çok yer verilebilir ( Maraşlı, 2005: 32).

#### **1.5 Tükenmişlik Modelleri**

**Cherniss Tükenmişlik Model:** Cherniss'in (1980) öne sürdüğü tükenmişlik modeline göre tükenmişlik; işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç olarak ifade edilmektedir (Yıldırım, 1996:4). Bu modele göre, iş yükü, müşteri ile yüz yüze ilişki, benimsenmemiş amaçlar, örgüt içi çatışma, olumsuz iş koşulları, destek ve danışman eksikliği gibi örgütsel değişkenlerin, çalışanın kişiliği, evlilikten aldığı doyum, kariyer planları gibi kişilikle ilgili değişkenler ile etkileşim zamanla tükenmişliğe neden olmaktadır (Sılığ, 2003: 12). Bu modelde tükenmişliğin sebepleri yanında tükenmişliğe

yönelik verilen tepkileri ve tükenmişlikle başa çıkma yolları da açıklanmaktadır (Sürgevil, 2006: 26).

**Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli:** Edelwich ve Brodsky (1980), tükenmişliğin, birbirini izleyen ve belirlenebilir aşamalardan geçen ve bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürmüşlerdir. “Tükenmişliğin Gelişim Süreci” olarak nitelendirdikleri aşamalar; idealist coşku, durgunluk, engellenme ve duyarsızlaşmadır. Çok aşırı iş yoğunluğu, yetersiz ücret, mesai saatlerinin fazla olması, hizmet verilen kişilerden takdir alamama, kişisel idealler ve var olan durum arasındaki büyük farklılıklar, bürokratik bir takım zorlamalar sonucu ortaya çıkmaktadır. Edelwich ve Brodsky tükenmişliğin ardışık aşamalar sonucu ortaya çıktığını savunmuşlardır( Sürgevil, 2006: 26).

**Pines Tükenmişlik Modeli:** Pines ve Aronson (1988), bu modelde tükenmişliği; fiziksel bitkinlik, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak tanımlamıştır. Bu modelde fiziksel bitkinlik; enerji azalması, kronik yorgunluk, güçsüzlük olarak nitelendirilir. Duygusal bitkinlik; çaresizlik, umutsuzluk, hayal kırıklığını ifade eder. Bu modelin üçüncü boyutu olan zihinsel tükenmişlik ise bireyin kendisine, işine, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar sergilemesidir (Akt. Sürgevil, 2006: 29).

Pines’in modelinde motivasyon kavramı önem kazanmaktadır. Bireysel anlamda yüksek motivasyona sahip olan kişiler, iş yerinden motivasyon almaz ise tükenmişlik yaşayabilmektedir.

**Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli:** Pearlman ve Heartman (1982) ise, tükenmişlikle ilgili tanımlardan yola çıkarak “ kronik duygusal strese verilen ve duygusal veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve duyarsızlaşmayı içeren üç bileşenden oluşan bir yanıt olarak tanımlamıştır. Bu model bireylerin çevresel ve kişisel değişkenlerini ele alan bilişsel ve algısal bir modeldir(Sılığ, 2003:15). Strese verilen bir reaksiyon sonucu gelişen tükenmişliktir(Baysal, 1995: 29). Bu modele göre; durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu olmak üzere dört aşamada oluşur (Sılığ, 2003: 17).

**Meier Tükenmişlik Modeli:** Meier’in (1983) tükenmişlik modeli Bandura’nın “öz yeterlilik” modeli temel alınarak geliştirilmiştir. Öz yeterlilik; bireyin arzulanan sonuçları ortaya çıkaracak davranışları yapmaktaki kişisel yeterliliğidir. Bireyin işle ilgili olumlu pekiştirici beklentilerinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu; var olan pekiştiricileri kontrol edebilme yönündeki beklentilerinin düşük olduğu ve pekiştiricileri



kontrol edebilmek için gereken davranışları göstermeyle ilgili kişisel beklentilerinin düşük olduğu durumlarda tükenmişlik gelişir (Sürgevil, 2006: 33). Bu modelde tükenmişliğin dört unsuru vardır. Bunlar; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve davranışları anlamlandırma sürecidir(Sılığ, 2003: 18).

**Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli:** Suran ve Sheridan ‘ın (1985) tükenmişlik modelinin temelini Erikson’un (1950, 1959) “kişilik gelişimi kuramı” oluşturmuştur. Bu modelde rol karmaşası, yeterlilik, verimlilik, yeniden oluşturma (hayal kırıklığı) olmak üzere dört aşamalıdır. Suran ve Sheridan’e göre tükenmişlik, bu aşamaların her birinde yer alan çatışmaların tatmin edici şekilde çözümlenememesinin sonucu gelişir (Sürgevil, 2006: 33).

**Maslach Tükenmişlik Modeli:** Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı ise, Maslach ve arkadaşları (Maslach ve Jackson 1981; Pines ve Maslach 1980) tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır. Bu tanımda tükenmişlik, işi gereği sürekli diğer insanlarla yüz yüze olan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Bu üç boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda düşme hissi olarak adlandırılmıştır (Izgar, 2003: 2).

*Duygusal Tükenme:* Bu modelde duygusal tükenme tükenmişliğin bireysel stres boyutunu içerir. Çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmelerini, diğer bir deyişle kişinin işinde aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar(Özer,1998: 15).

Kişinin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesiyle duygusal bir yorgunluk yaşaması ve çalıştığı kurumda hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmaması durumudur. Gerginlik ve kaygı duygusunu aşamayan kişi için ertesi gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Dolayısıyla işe gitmeme, işyerine saatinde gelmeme, psikosomatik şikayetler nedeniyle işe devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından verimsiz bir durum ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme, tükenmişliğin temel boyutu , en net belirtisi olarak kabul edilmektedir(Sürgevil, 2006: 43).

*Duyarsızlaşma:* Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade eder(Sürgevil, 2006: 44). Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler söylemesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemeleridir. Aslında bu davranışların altında

bir yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatmaktadır. İşi gereği karşılaştığı insanlara ve işine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı tutumlardır. Bu durumdaki işgörenler, etkileşimde buldukları kişilere çalıştıkları örgüte karşı mesafeli, umursamaz tavır takınırlar(Izgar, 2003: 3).

*Düşük Kişisel Başarı Hissi:* Tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu temsil etmektedir(Sürgevil, 2006: 33). Kişisel başarı kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını ifade eder Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesidir. Bu aşamada birey başarısızlık duyguları ile doludur. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında olumsuz düşünmesine yol açar. Kişi bu düşünce ve duyguları ile kendini suçlu hisseder. Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller( Izgar, 2003: 4).

Maslach, Leiter ve Schaufeli (2001)'e göre, Duygusal ve fiziksel olarak tükenen, hizmet verdiği insanlara ve kendine yönelik olumsuz bir tutum içine giren kişiler, yaptıkları işlerin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlandıklarından kişisel yeterlik duyguları azalır. Bu anlamda, kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapıyla birlikte gerçekleşir. Örneğin; bir okulda çalışan ve yöneticisiyle etkileşimlerinde problem yaşayan bir öğretmen, öncelikle duygusal tükenme duygusu yaşamakta ve eğer meslektaşlarından yeterince destek alamıyorsa bu duygu duyarsızlaşmaya yol açabilmektedir. Duyarsızlaşmanın yaşandığı süreçte, kişinin yeterlik ve başarı duygusunda da azalma ortaya çıkmaktadır.

### **1.6 Öğretmenlerde Tükenmişlik**

Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek çalışanlarında oldukça sık rastlanan bir durum olduğundan dolayı, eğitim alanında çalışan kişiler tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından biridir(Sürgevil, 2006: 7). Öğretmen tükenmişliği, uzun süren bir iş stresi sonucunda öncelikle fiziksel, duygusal ve davranışsal çökkünlük özellikleri ile karakterize edilen bir sendromdur(Baysal 1995: 54). Öğretme zevki azalırken, kaygı duygusuyla başlayan psikolojik, davranışsal ve duygusal yorgunluk olarak tanımlanmaktadır ( Cemalioğlu, Erdemoğlu, 2007 ).

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasının ve yaygınlaşmasının, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim-öğretim

felsefesi ve çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Iwanicki'e göre (1983), değişen eğitim politikalarıyla birlikte, olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma, bir yandan öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya neden olurken, diğer yandan birey olarak sağlığını da etkilemektedir. Bu etkileniş, öğretmenlerin öğrencilerine, yöneticilere, velilere ve genel olarak işine ilgisini, sevecenliğini, idealizmini azaltmakta; hizmet verirken etkileştiği kişilere olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır(Akt. Baysal,1995: 1-2). Seidman ve Zager' e göre(1986-87) stresli öğretim koşullarına, öğrencilere, öğretme mesleğine ve yönetim desteğinin eksikliğine karşı olumsuz bir tepki olarak gösterilen öğretmen tükenmişliğinin, denetim odağıyla ilişkisi de büyük önem kazanmaktadır. İçten denetimliler yaptıkları işin beceriye dayalı yönlerini vurgulayarak, başarılarını kendi davranışlarına bağlamaktadırlar. Dıştan denetimliler ise şanssı ya da koşulları davranışın sonucunun özellikle de başarısızlığın sebebi olarak algılamaktadırlar(Akt. Tümkiye 2000: 6).

Türk, Meeks, Türk (1982)' e göre; Tükenmişliğe ve tatminsizliğe yol açan iş veya yaşam durumlarından herhangi biri dış kaynaklı stres etkenleri arasında etkili olabilir. Yöneticilerden kaynaklanan baskı, idari desteğin eksikliği, öğrencinin ilgisizliği, tembelliği veya olumsuz davranışları, bazı meslektaşların olumsuz tutumları, okul-aile işbirliğinin eksikliği, iş açısından ilerlemedeki fırsatların azlığı ve kişi başına düşen işin fazlalığı öğretimde stres yapıcı etkenlerdir. Kişilik özellikleri tükenmişlik üzerinde etkisi olan önemli bir faktördür. Yeni koşulları kabullenmek, değişim şartlarını görmeye gayret etmek ve esneklik problemle başa çıkma konusunda büyük önem taşır (Tümkiye, 2000:8). Sorunlu öğrencilerin fazla olması ya da sorunlu sınıflar öğretmenleri hoşgörüsüz duruma düşürerek duyarsızlığa itmektir ( Torun, 2008: 37).

Seidman, Zager'e (1991) göre, öğretmenlerde oluşan tükenmişliğin potansiyel etkileri ciddi sonuçlara neden olur. İşe gelmeme, zihinsel ve fiziksel rahatsızlıklar, düşük moral sonucu oluşan düşük performansın maliyeti örgüte çıkar (Akt. Judd , Waugh, 2003).

### **1.7 Problem**

Hızla değişen dünyamızda yeni gelişmeler ve ilerlemeler öğretmenler açısından sürekli araştırma yapmayı ve araştırma bulgularından yararlanmayı gerekli kılmaktadır. Çoğu meslek alanları için temel sayılan Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler öğretimi, ilköğretim ve ortaöğretimde büyük önem taşımaktadır. Fen bilimleri öğretmenlerinin ders anlatmanın yanında deney, gözlem, inceleme yapma gerekliliği ek bir uğraş

gerektirmektedir. Özellikle, sınıfların kalabalık olduğu durumlarda bu daha da zor olmaktadır. Ders araç ve gereçlerinin yetersiz olduğu, çoğu zaman öğretmenlerin kendi imkanları ile bunları temin ederek deneyleri ve ders hazırlıklarını yaptıkları görülmektedir. Bu durum öğretmenlerde önemsenmedikleri, emeklerinin değerlendirilmediğini düşünmelerine ve bu nedenlerle işten soğumalarına sebep olabilmektedir. Öğrencilerin alt sınıflardan disipline edilmeden ve yetersiz bilgilerle geldikleri, yönetimden kaynaklanan olumsuz iletişimin olduğu okullarda, öğretmenlerin stres düzeyleri daha da artmakta ve onları tükenmişliğe sürüklemektedir.

Fen bilimleri ve Sosyal bilimler dersleri ilköğretim ve orta öğretimde yüksek öğrenim için temel oluşturmaktadır. Öğretmenlerin gelişmeleri takip ederek, derse hazırlık çalışmaları yaptıkları ve diğer günlük işleri de yürüttükleri düşünüldüğünde, tükenmişlik sebeplerinin belirlenerek önlemler alınması, eğitim kalitesinin artırılması açısından oldukça önemlidir. O nedenle, ilk ve ortaöğretimde temel dersleri (Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler) veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile sebeplerinin çeşitli değişkenler açısından ele alınarak belirlenmesi bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan fen bilimleri ve sosyal bilimler öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri nedir? Sorusuna cevap aranacaktır.

### **1.8 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan fen bilimleri ve sosyal bilimler öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre saptamaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için şu soru/ sorulara cevap aranmıştır.

- Öğretmenlerin okul türü, branş, cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, mesleki kıdem, sınıflardaki öğrenci sayısı, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılım, okul çevresinin sosyo-ekonomik düzeyleri, okul yönetiminin kararlarındaki adalet, sorunlu sınıf sayısı, araç-gereç yeterliliği, veli desteği bakımından dağılımları nedir?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?

- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, branşa göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, , mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, sınıflardaki öğrenci sayısı göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki öğrenci sayısı göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, öğretmenlerin sosyal ve kültürel faaliyetlere katılım durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, okul çevresinin sosyo-ekonomik düzeyleri göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, okul yönetiminin kararlarındaki adalet durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, öğretmenlerin ders verdikleri sorunlu sınıf sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, okulun araç-gereç yeterliliğine göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri “Öğrencilere Yönelik Tutumlar”, “İş Doyumu”, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma”, “İdari Destek” açısından, veli desteğine göre farklılaşmakta mıdır?

### 1.9 Araştırmanın önemi

Eğitim- öğretimin temel unsuru olan öğretmenlerin verimli çalışmaları beklenmektedir. İlköğretim ve ortaöğretim açısından temel derslerden oluşan Fen ve Sosyal Bilimlerin en iyi şekilde kavratılabilmesi, öğretmenlerin motivasyonlarını yüksek tutmakla mümkündür. Bu araştırmada öğretmenlerin ideallerini kaybetmeleri, isteksizlik ve meslekten soğumaları şeklinde ifade edilen tükenmişlik, Fen ve Sosyal Bilimler öğretmenleri açısından incelenmiştir. Fen ve Sosyal Bilimler öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri belirlenerek ilgililerin bilgilendirilmesi sonucu, iyileştirici nitelikte bazı önlemlerin alınacağı umulmaktadır.

### 1.10 Sayıtlar

- Bu araştırmaya katılan öğretmenler kişisel bilgi formu ve tükenmişlik ölçeğini içtenlikle yanıtlamışlardır.
- Seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

### 1.11 Sınırlılıklar

2007-2008 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesinde bulunan ilk ve ortaöğretim okullarında görevli Fen Bilimleri ( Biyoloji, Fizik, Kimya, Fen Bilgisi ve Matematik) öğretmenleri ile bu okullarda görev yapan Sosyal Bilimler (Tarih, Coğrafya, Felsefe Grubu, Türkçe, Edebiyat, Sosyal Bilgiler) öğretmenleri ile sınırlıdır.

### 1.12 Tanımlar

**Fen Bilimleri Öğretmenleri:** Ortaöğretim okullarında görev yapan Biyoloji, Fizik, Kimya, Matematik öğretmenleri ile ilköğretim okullarında görev yapan Fen Bilgisi ve Matematik öğretmenleridir.

**Sosyal Bilimler Öğretmenleri:** Ortaöğretim okullarında görev yapan Türk Dili ve Edebiyatı, Felsefe Grubu, Tarih, Coğrafya öğretmenleri ile ilköğretim okullarında görev yapan Türkçe ve Sosyal Bilgiler öğretmenleri.

## 1.13 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 1.13.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çam(1991), Hemşirelerdeki Tükenmişlik Sendromunu saptama amacıyla yaptığı araştırmada, akademik alanda çalışan 135 hemşireyi örneklem almış ve kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanarak bilgi toplamıştır. Araştırmanın önemli sonuçlarına göre; hemşirelerin yaşları ve hizmet süreleri ile tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasında ters orantılı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hemşirelerin medeni durumları ile tükenmişlik alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çocuk sahibi olup olmama durumları ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim durumları ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalıştıkları hastane ile tükenmişlik alt düzeylerinden her üçünde de anlamlı ilişki bulunmuştur. Sürekli gündüz çalışan hemşirelerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ortalaması, gündüz çalışıp gece devam eden ve nöbet tutan hemşirelerden daha düşüktür. Kişisel başarı puanı çalışma şekli yoğunlaştıkça azalmaktadır. Çalışma süreleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kişisel başarı alt ölçek puanı arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Ergin (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması” adını taşıyan araştırmasına 297 hemşire, 255 doktor olmak üzere 552 kişiyi örneklem almıştır. Araştırmasında Maslach Tükenmişlik Ölçeğini ‘n Türkçe’ye uyarlamasını kullanmıştır. Araştırma sonucunda; kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme hissettiğini, erkeklerin başarı duygusunun kadınlardan daha yüksek olduğunu saptamıştır. Ergin bu araştırmasında, çalışma süresi arttıkça tükenmişliğin azaldığını, hemşirelerde ve doktorlarda bekar olanların evlilere göre duyarsızlaşma oranlarının yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Örmen (1993), “Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama” adlı araştırmasını İstanbul ilinde bulunan altı özel bankada çalışan 150 yöneticiye

uygulamıştır. Ölçme aracı olarak 8 sorudan oluşan kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmıştır. Şu sonuçlara ulaşmıştır; kişilik ve öz geçmiş özelliklerinin, tükenmişliğe etkisi olduğu, genç tecrübesiz, aile bağlarının zayıf, amaçların belirsiz olduğu durumlarda tükenmişliğin arttığı, hastalık, zararlı alışkanlıklar, depresyonun tükenmişliğin kişisel sonuçlarını oluşturduğunu saptamıştır. Ağır iş yükü katı kurallar, kötü yönetim, yetki yetersizliği, yöneticilerle çatışmalar, tükenmişliğin her üç alt boyutuna zemin hazırlayan faktörlerdir. Kadın banka yöneticilerinin erkek banka yöneticilerinden duyarsızlaşma alt boyutunda daha yüksek tükenmişlik gösterdiklerini, evli yöneticilerde tükenmişliğin daha düşük olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Ensari ve Tuzcuoğlu (1995), “Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekte Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü” adını taşıyan araştırmalarında, yöneticilerin tükenmişliklerini öğretim elemanlarına göre fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Kişilik özellikleri ile tükenmişlik boyutları arasında ilişki vardır. Medeni durum, çocuk sayısı, okuldaki esas görev, hizmet süresi, öğrenci sayısı değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Yaş, cinsiyet, kaç yıldır evli olduğu, çocuk sayısı, alınmış olunan en yüksek akademik derece, öğretim düzeyi, kaç yıldır eğitim alanında çalışmakta olduğu değişkenlerine göre farklılaşmaktadır.

Baysal (1995), Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerini Mesleki Tükenmişliğe İten Faktörleri araştırmış, İzmir ilinde bulunan; genel lise ve mesleki teknik liselerde hizmet veren öğretmen evreninden oranlı küme örnekleme yöntemi ile seçilen 600 öğretmene araç uygulanmıştır. Araştırmada kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği öğretmenlerin iş arkadaşlarına uygulanan Ed formunun üçüncü şahıslara göre düzenlenmiş formu kullanılmıştır. Verilerin analizi; yüzde dağılımları, aritmetik ortalamalar, standart sapma, t testi, varyans analizi, faktör analizi, yorumlarda katkı sağlaması için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlik mesleğini severek yapan öğretmenlerin tükenmişlik puanları daha düşük bulunmuştur. Sosyal destek alt ölçeğinde ise, üstlerinden takdir gördüklerini belirten öğretmenlerin tükenmişlik puanları en düşük düzeyde bulunmuştur.

Torun'un (1995), “Tükenmişlik Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme” araştırmasının örnekleme; İstanbul’ da yaşayan 71 öğretmen, 57 satış elemanı, 41 trafik polisi, 41 laborant olmak üzere 210 kişiden oluşmuştur. Örneklem,



insanlara hizmet veren eğitim, güvenlik, ticaret, sağlık sektöründe çalışanlardan kolay ulaşma imkanı olan mesleklerden seçilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Aile Yapısını Değerlendirme Aracı, Sosyal Destek Ölçeği uygulanmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır: Ailede uyum arttıkça ve sosyal destek kaynaklarından yararlanma imkanı çoğaldıkça, tükenmişlik azalmaktadır. Evlilerde başkalarına ilginin daha yüksek düzeyde olması, tükenmişlik ile aile yapısı arasında ilişki olduğu, sosyal destekten yararlanma ile meslekler arasında fark olmadığı, sosyal destek arttıkça duygusal tükenmenin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Girgin (1995), “İlkokul Öğretmenlerinin Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması)” araştırmasında; İzmir’de bulunan 38 okulda görev yapan 401 ilkokul öğretmeni tesadüfi örnekleme ile seçilmiştir. Ölçme aracı olarak, kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ni uygulamıştır. Girgin bu araştırmasında, ilkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin gelişimini etkileyen değişkenleri incelemiştir. Mesleği sürdürme nedeni, mesleği isteyerek seçip seçmeme, meslektaşlardan destek, üstlerden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, eğitim sisteminden memnun olup olamama durumunun duygusal tükenmeyi etkileyen değişkenler olduğunu bulmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunu etkileyen değişkenler; cinsiyet, çalışılan yıl, eğitim sisteminden memnun olup olamama durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı ve metropolde çalışılan sosyoekonomik düzey olarak saptamıştır. Kişisel başarı alt boyutunu etkileyen değişkenler; çalışma yılı, okuldaki konum, mesleği sürdürme nedeni, üstlerinden takdir görme durumu, sosyoekonomik düzeydir. Erkek öğretmenlerde duyarsızlaşma puanları yüksek bulunmuştur. Yaş arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Mesleği isteyerek seçenlerde duygusal tükenme düşük bulunmuştur. Alt sosyoekonomik düzeyde çalışanların duyarsızlaşma puanları yüksek, üst sosyoekonomik düzeydeki okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki başarı puanlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Özer (1998), “Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” adını verdiği araştırmasında, duygusal tükenmişlik görülen rehber öğretmenlerin %44’ünde kişisel başarısızlık şeklinde tükenmişlik, % 8’inde duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik görülmüştür. Kadın rehber öğretmenlerde

erkek rehber öğretmenlere göre duygusal tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu, kişisel başarısızlık yaşanması açısından fark olmadığı, duygusal tükenmişliğin bekar rehber öğretmenlerde yüksek olduğu, duygusal tükenmişliğin ve kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin hizmet süresi 2-5 yıl olan rehber öğretmenlerde daha çok görüldüğü, mesleği isteyerek seçen rehber öğretmenlerde duygusal tükenmişliğin daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tümkaya (1996), “Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları” nı incelemiştir. Seidman ve Zager (1986-1987) tarafından geliştirilen “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği” ve Derogatis ve arkadaşları (1977) tarafından geliştirilen “Ruhsal Belirti Tarama Listesi SCL-90-R”, Seidman ve Zager (1986-1987) tarafından geliştirilen “Kişisel Davranış Ölçeği” uyarlama çalışması araştırmacı tarafından yapıldıktan sonra uygulanmış ve araştırmacı tarafından geliştirilen meslek ve çalışma koşullarını içeren anket kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; tükenmişlik düzeyinin cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, medeni durum, branş, okulun sosyoekonomik düzeyinin psikolojik belirtilerde anlamlı farklar oluşturduğunu, tükenmişlik ve psikolojik belirtiler ile başa çıkmada; hobiler, televizyon izleme, bisiklete binme, aerobik, mesleki tartışmalara katılma, tatil yapma, uykusuzluk, alkol, müfettişe açılma, koşma, evlilik sorunlarının önemli ilişki gösterdiğini, işte yükselme olanaklarının olmaması, yönetimden yeterli destek görülmemesi, yetersiz ücret olumsuz koşullar olarak ortaya konulmuştur.

Sucuoğlu, Kuloğlu ve Aksaz (1996), “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi” adını taşıyan araştırmalarında; ilkökul öğretmenleri ile özel okul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini karşılaştırmış, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt ölçek puanlarında fark olmadığını, ancak kişisel başarı puanlarının farklı olduğunu ve ilkökul öğretmenlerinde kişisel başarı puanının yüksek olduğunu saptamışlardır.

Tümkaya’ nın (1998), “Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri” araştırmasında ulaştığı önemli sonuçlar ise şöyledir: Mühendislik fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının diğer fakültelerdeki meslektaşlarına oranla daha fazla tükenmiş olduğu, akademik unvana göre tükenmişlik değerlendirildiğinde ve en çok araştırma görevlilerinde tükenmişlik olduğu görülmüştür.

Erkek öğretim elemanlarının kadın meslektaşlarına göre öğrencilerle daha etkili başa çıkma davranışlarına sahip olduğu görülmüştür.

Sucuoğlu, Akçamete ve Kaner (1998), “ Engelli ve Normal Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi” adını taşıyan araştırmalarında, normal okul öğretmenlerinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt ölçekleri ile toplam tükenmişlik puanlarının, özel eğitim öğretmenlerinden yüksek olduğunu, iş doyumu açısından ise anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çokluk (1999) , “ Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi “ araştırmasında; 140 okuldan tesadüfi küme örnekleme ile seçilen okullar örnekleme oluşturmuştur. Kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, yetersizlikten etkilenmiş kişilere yönelik tutum ölçeği uygulanmış ve şu sonuçlara ulaşmışlardır; yöneticilerle öğretmenler arasında, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında anlamlı farklar olduğu saptanmış, kişisel başarı boyutunda iki grup arasında anlamlı fark olmadığı, yöneticilerde medeni durumları, engellilere yönelik tutumları, bulunduğu okuldaki çalışma yılının tükenmişliği etkileyen değişkenler olduğu, yöneticilerin öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, cinsiyet, alınan ücret, engelli çocuklarla çalışmak için alınan eğitimin yeterli olup olmaması, daha önce engelli çocuklarla çalışıp çalışmama durumu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tümkaya’ nın (2000), “ İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı ve Tükenmişlik İlişkisi” adlı araştırmasının sonuçlarına göre; dış denetim odağına sahip öğretmenlerin idari destek görme açısından iç denetim odaklı öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Dış denetim odaklı öğretmenlerin işe bağlı stresle başa çıkma açısından iç denetimlilere göre daha çok tükenmiş oldukları saptanmıştır. Dış denetim odaklı öğretmenlerin, öğrencilere yönelik tutumlar açısından iç denetimli meslektaşlarına göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

Dolunay’ın (2001) “Genel Liseler ve Teknik, Ticaret, Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu” Araştırmasının evrenini, Ankara İli Keçiören İlçesi’ndeki 13 genel lisede görev yapan 838 öğretmen ve 7 Teknik-Ticaret Meslek Lisesinde görev yapan 624 öğretmen olmak üzere toplam 1462 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmen evrenini temsil eder nitelikte örneklem grubu seçmek için sistematik

örnekleme yöntemi kullanılarak, öğretmenlerin % 25'i örnekleme alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. MTÖ toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) olmak üzere üç boyutta değerlendirmektedir. Duygusal tükenme (DT) alt ölçeği puanları açısından, çalışılan okul türü, cinsiyet, medeni durum, son mezun olunan okul, branş, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, ortalama sınıf mevcudu, aylık net gelir, ek gelir durumu, eş mesleği, mesleki gelişime yönelik çalışma yapma ve hizmet içi eğitim isteme durumu görüş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Duygusal tükenme (DT) alt ölçeği puanları açısından, yaş, öğretmenlik yapmalarının temel nedenleri, mesleği isteyerek seçme, mesleği kendine uygun bulma, mesleği uygulamadaki verim düzeyi, mesleki geleceğini değerlendirme, çalışma ortamından memnun olma, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması, eğitim sisteminden memnun olma durumu ve geleceğe ilişkin görüş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerde yaş ve tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde; yaş değişkeninin tükenmişlikle ters yönlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Buna göre, yaş arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmakta, buna karşın kişisel başarı duygusu artmaktadır. Öğretmenlik Mesleğini sevdiği için sürdürenlerin tükenmişliği, ekonomik nedenlerle, toplumsal nedenlerle, başka iş bulamamış olmaları nedeniyle ve diğer nedenlerle sürdürenlerden daha düşük bulunmuştur.

Izgar'ın (2003), "Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik" araştırmasının sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında ilişki bulunmamıştır. Ancak kişisel başarı alt boyutunda, kadın okul yöneticilerinin erkek okul yöneticilerinden daha çok tükenmişlik yaşamakta olduğu, yaşları ile duygusal tükenme arasında anlamlı ilişki olmadığı, ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda 21-30 yaş arasında bulunanların tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuş, medeni durumları ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ilişki olmadığı, bekar ve boşanmış olanların evli olanlara göre tükenmişlik düzeyinin farklılaştığı, sahip oldukları çocuk sayısı ile duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı ilişki olduğu, çalıştıkları okulun bulunduğu yerleşim birimi arasında anlamlı ilişki bulunmuş ve il merkezinde yaşayan okul yöneticilerinin tükenmişlik

düzeylei daha düşük bulunmuştur. Okul yöneticilerinin mesleklerinden sağlamak istedikleri doyumun türü ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmuştur. İşinden öncelikle ekonomik doyum sağlamayı hedefleyenlerin, her iki alt boyutta da tükenmişlik düzeyleri, öncelikle sosyal doyum veya psikolojik doyum hedefleyen yöneticilere göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

Gündüz'ün (2004) , “Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması” adlı araştırmasına 2003-2004 öğretim yılında Mersin ilindeki devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmen katılmıştır. Araştırmada, tükenmişliği ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE); kişisel ve mesleki özellikleri belirlemek üzere araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SPSS paket programının 11.0 sürümü kullanılmış, ANOVA ve t testinden yararlanılmıştır. Sonuçlara göre, duygusal tükenme alt ölçeğinde eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin, öğretmen okulu veya eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenmişlik gösterdiği belirlenmiştir. Duyarsızlaşma alt ölçeğine ilişkin bulgular, öğretmen okulu veya eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ve diğer fakültelerden mezun öğretmenlerden daha az duyarsızlaşma yaşadıklarını göstermiştir. Kişisel başarı alt ölçeğinde ise, öğretmen okulu veya eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerden kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim fakültesi mezunlarının öğretmen okulu veya eğitim enstitüsü ve diğer fakülte mezunlarına göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı daha fazla yaşadıklarını; diğer taraftan, kişisel olarak kendilerini daha başarısız bulduklarını göstermektedir. Okul psikolojik danışmanından destek alan öğretmenlerin duygusal olarak daha az tükendikleri ve kişisel olarak daha başarılı oldukları saptanmıştır. Bu bağlamda, psikolojik danışman desteğinin öğretmen tükenmişliğinde önemli bir etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005)'in, “ Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı araştırmasına göre; erkek öğretmenlerin yaşam doyum puan ortalaması 22.62 iken, kadın öğretmenlerin puan ortalaması 21.64 olarak hesaplanmıştır. Tükenmişlik alt

boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında erkek öğretmenlerin puan ortalamaları, kadın öğretmenlerden yüksek bulunurken, kişisel başarısızlık alt boyutunda kadın öğretmenlerin puan ortalamaları erkek öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin yaşlandıkça duygusal tükenme ve işlerine karşı duyarsızlaşma geliştirdikleri şeklinde belirtilmiştir

Budak ve Sürgevil (2005), tarafından yapılan “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama “adlı araştırmanın örneklemini, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin 221 akademik personeli oluşturmaktadır. Araştırmada, “Çalışma Yaşamı Alanlarının Araştırılması” ve “Tükenmişlik” ölçeklerinin yanı sıra, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Christina Maslach ve Susan Jackson tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Canan Ergin tarafından yapılmış olan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Çalışma Yaşamı Alanlarının Araştırılması ölçeği; *iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler* olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Verilerin analizi; güvenilirlik analizi, bağlantısız örneklemler için t testi, tek yönlü varyans analizi, çoklu regresyon analizi, pearson korelasyon analizi, scheffe çoklu karşılaştırma testi gibi analizler kullanılmıştır. Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin, tükenmişlik alt boyutlarından sadece duygusal tükenme boyutunda farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, kadınların duygusal tükenme puan ortalamasının, erkeklerin duygusal tükenme puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Bulgular, medeni durum, çocuk sahibi olma / olmama, yaş değişkenlerinin tükenmişliğin hiçbir boyutunda farklılaşma yaratmadığını göstermektedir.

Vızlı (2005), Üsküdar ilçesi içinde yer alan Görme Engelli İlköğretim Okulunda çalışan öğretmenlerle, Normal İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre karşılaştırdığı çalışmasında, MTÖ’ni kullanmış, 37 görme engelliler öğretmenine ve 125 normal ilköğretim okulu öğretmenine anket ve bilgi formunu uygulamıştır. Her iki okul türü öğretmenlerinin en çok Kişisel Başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiştir. Duyarsızlaşma boyutunda

Görme Engelliler İlköğretim Okulu öğretmenlerinden yüksek duyarsızlaşma yaşayan öğretmene rastlanmamış, Normal İlköğretim Okulları öğretmenlerinin ise, %3.2' sinin yüksek duyarsızlaşma yaşamakta olduğunu tespit etmiştir. Görme Engelliler İlköğretim Okulunda çalışan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamakta olduğunu ve algılanan ekonomik düzey değişkenine göre duygusal tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit edilmiştir. Normal İlköğretim Okullarında çalışan öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik puanları arasında, ders saati değişkenine göre duyarsızlaşma puanları arasında algılanan ekonomik düzey değişkenine göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları arasında, mesleğini isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Karabıyık' ın (2006), Edirne ilinde görev yapan ortaöğretim öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerini tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmanın örneklemini 212 ortaöğretim öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada anket ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde t testi, tek yönlü varyans analizi testi ve tekrarlı ölçümler için varyans analizi (Anova, Tukey HSD, LSD) testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul ile duygusal tükenmişlikleri arasında anlamlı fark olduğu ve kişisel başarı ve duyarsızlık düzeyinde fark olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalamasıyla tükenmişlik düzeyine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, duygusal tükenmişlik düzeyinde anlamlı fark bulunmamasına karşın, kişisel başarı ve duyarsızlık düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Yaş ortalaması kişisel başarı alt boyutundaki sonuçlara göre, 20-25, 26-30, 36-40 yaş ortalamasındaki öğretmenlerin 51-56, 56+ yaş ortalamasında olan öğretmenlere göre puan ortalaması daha düşüktür. Çocuğu olmayan öğretmenlerin duygusal tükenişlik düzeyi puan ortalamasının diğerine göre, daha fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Hizmet süresi ile tükenmişlik ve duygusal tükenme arasında anlamlı fark bulunmamasına karşın, kişisel başarı ve duyarsızlık arasında anlamlı fark bulunmuştur. Kişisel başarı düzeyi için bu farklılık hizmet süresi 1-6 yıl ile 19-24 yıl grubundan kaynaklanmaktadır. Duyarsızlık düzeyinde ise hizmet süresi 32-38 yıl grubundan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin; medeni durumu, haftalık ders saati, branşları ve cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Oruç (2007), Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiş, araştırmasında Adana ili Seyhan ilçesinde görev yapan görme, zihinsel ve işitme engelli çocuklara hizmet veren Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 68 öğretmen ve bu ilçede bulunan üç okul araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve kişisel bilgiler için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nden elde edilen puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını saptamak amacı ile ikili gruplarda t-testi, çoklu gruplarda tek yönlü varyans analizi, farkın kaynağını belirlemek için Scheffe F testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda görev türü, mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama, üstlerinden yaptığı işle ilgili takdir görüp görmeme; duyarsızlaşma alt boyutunda görev türü, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama; kişisel başarı alt boyutunda yaş, görev yapılan okul türü, görev süresi ve öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme durumuna göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Yaş değişkenine göre; kişisel başarı açısından, 20-29 yaş grubunun 40 yaş ve üzeri grubuna göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Mesleklerini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Görev süresine göre ise, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda ise mesleğe yeni başlayan “1-5 yıl arası” görev süresine sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile “11 yıl ve üzeri” görev süresine sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. “1-5 yıl” görev süresine sahip öğretmenlerin, “11 yıl ve üzeri” görev süresine sahip öğretmenlerden tükenmişlikleri daha fazladır. İdarecilerden taktir görmediklerini belirten



özel eğitim öğretmenlerinin, idarecilerden taktir gördüklerini belirten özel eğitim öğretmenlerinden daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür.

Erdemoğlu Şahin' in (2007), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri” adlı Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki Çankaya, Yenimahalle ve Keçiören ilçelerinde yaptıkları araştırmada; örneklem, 18 ilköğretim okulunda görev yapan 361 öğretmen ve 9 ortaöğretim okulunda görev yapan 154 öğretmen olmak üzere toplam 515 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler “Kişisel Bilgi Formu ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşmanın büyük yaş grubunda yüksek olduğu görülmüştür. Kişisel Başarı öğretmenlerin yaşlarından etkilenmemektedir. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı öğretmenlerin medeni durumlarından etkilenmezken, Duygusal Tükenme dul öğretmen gruplarında yüksek düzeydedir. Kişisel Başarı öğretmenlerin eğitim durumlarından etkilenmezken, Eğitim Enstitüsü mezunlarının daha fazla Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıkları belirlenmiştir. Kişisel Başarı öğretmenlerin mesleki kıdemlerinden etkilenmezken, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin daha fazla Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir. Duygusal Tükenme öğretmenlerin branşlarından etkilenmezken, Duyarsızlaşma Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında, Kişisel Başarı ise, Türkçe branşında diğer branşlara göre yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu bölgenin sosyoekonomik durumu 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 memnuniyetlerinden etkilenmezken, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olmayanlarda yüksek bulunmuştur. Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinin her üçü de öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısından, üstlerinden takdir görme durumlarından, mesleki verimlerini değerlendirmelerinden, mesleklerini isteyerek yapma durumlarından, duydukları manevi doyumdan etkilenmektedir. 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.

### **1.13.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Daly (1992), 450 yönetici üzerinde yaptığı çalışmasında, okul yöneticilerinin tükenmişlik belirtilerini olumsuz benlik kavramı, düşmanlık duygusuna kapılma, yabancılaşma, geri çekilme başlıkları altında incelemiştir. Okulun büyüklüğü ve okul türünün tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı bulunmuştur. Eğitim kurumlarında olumsuz baskılar, okul merkezli yönetimin yöneticiye getirdiği ek sorumlulukların, otoritenin azalmasının tükenmişliğe yol açtığı saptanmıştır.

Freiburg Üniversitesi (2006), tarafından yapılan bir araştırmada Almanya'daki öğretmenlerin % 34'ünde tükenmişlik sendromu görülmüş, öğretmenlerin % 19'unun stres sonucu ciddi sağlık problemleri yaşadıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin % 30'unun ise, mesleklerinden memnun olmadıkları ve en çok gürültü, rahatsız etmeler, davranış bozukluğu olan öğrencilerin yarattıkları disiplin sorunları ile ilgili durumlardan şikayetçi oldukları tespit edilmiştir (Akt. Erdemoğlu Şahin, 2007).

Kiev ve Kohn, (1979); Ubrin (1978)' in yaptıkları İş stresinin sonuçlarıyla ilgili araştırmalarda, stresin örgütlerde performans düşüklüğüne neden olduğu, iş görenlerin devir hızının, işe devamsızlığın ve yabancılaşmanın arttığına işaret etmektedirler.

Mazur ve Lynch (1989) tükenmişlik, kişilik özellikleri ve okul organizasyonu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Lisede görev yapan toplam 200 öğretmenle yürütülen bu çalışmada da dış denetim odağı ile tükenmişlik arasında yüksek bir korelasyon olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu değişkenlerle benlik saygısı arasında da önemli bir ilişkinin varlığına işaret edilmiştir.

Corkery (1991), Öğretmenlerin öğrencilerde görülen bazı davranış bozukluklarına karşı gösterdikleri hoşgörü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi yaş, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, öğretim yaptıkları düzey, mevcut pozisyonda çalışma süreleri gibi bazı demografik değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini ölçmek için MTÖ, hoşgörü düzeylerini ölçmek için ise Problem Davranış Kontrol Listesi kullanılmıştır. Yapılan analizlerde öğretmenlerin yaşı, eğitim düzeyi, eğitim yaptığı okulun düzeyi, deneyimleri, mevcut pozisyonda çalışma sürelerinin tükenmişlikleri ile anlamlı ilişki göstermediği ortaya çıkmıştır. Ancak okulun sosyo

ekonomik durumu ile öğretmenlerin gösterdiği hoşgörü ve öğretmenlerin ırkları ile hem tolerans düzeyleri hem de tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Sermon (1994), yaş, cinsiyet, çalışma süresi, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 169 öğretmenin katıldığı, katılanlara Kişisel Bilgi Formu, MTÖ, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları duygusal tükenmenin orta düzeyde, duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, puanlar hesaplanırken ikili roller dikkate alınmamıştır. Yaş, cinsiyet ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında ilişki bulunmamıştır. Ortaöğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerde rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönde ilişki bulunmuştur. Rol belirsizliği ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmamıştır.

DeRobbio (1995), yaptığı araştırmada ortaöğretim düzeyinde çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin, kişisel ve mesleki özelliklerle ilişkisini ve tükenmişlik ve strese neden olan değişkenleri belirlemeye çalışmıştır. İki aşamada gerçekleşen araştırmanın ilk aşamasında 378 öğretmene demografik bilgi formu ile birlikte MTÖ (Maslach Tükenmişlik Ölçeği) uygulanmıştır. İkinci aşamada ise tükenmişlik düzeyi yüksek bulunan öğretmenlere “Blase Öğretmen Stres Envanteri” uygulanmıştır. Elde edilen bulgular yaş cinsiyet, çalışılan okul düzeyi gibi değişkenlerin tükenmişlikle ilişkisini ortaya koymuştur. Bu değişkenler özellikle duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklara yol açarken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında herhangi bir farklılaşmaya neden olmamıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olan değişkenler ise; disiplin, çok fazla bürokratik engeller, düşük ücret, öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar olarak belirlenmiştir.

Graf (1996) yaptığı araştırmada, yöneticilerde tükenmişliği, cinsiyet, okulun bulunduğu çevre, çalışma süresi, yaş, okul türü, gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bunlara ek olarak yöneticinin algıladığı dışlanmışlık, algılanan bakanlık desteği ve beraber çalıştığı personelin desteğinin tükenmişlik ile ilişkilerine bakmıştır. Tükenmişlik değerlendirme envanteri kullanılarak yapılan çalışmaya 183 yönetici katılmıştır. Araştırma sonuçları belirtilen demografik değişkenler ile tükenmişlik arasında ilişki olmadığını göstermiştir. Ancak çevresel değişkenler olarak adlandırılan

dışlanmışlık, bakanlık desteği ve personel desteği ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Chesnutt (1997), ortaöğretimde görev yapan 228 öğretmen üzerinde MTÖ ve “Öğretmen Destek Örüntüsü Envanteri” kullanarak yaptığı araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile almış oldukları destek ilişkisini incelemiş, tükenmişliğin boyutlarının; destek ağıının genişliği, sağlanan destekten alınan doyum ve desteğin miktarı ile ilişkili olduğunu belirlemiştir. Cinsiyet ve yaş hem sağlanan destek örüntüsünün yapısı, hem de tükenmişlikle ilişkili bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları sosyal destek ve tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bulguları yönetici desteği ve meslektaşlardan sağlanan destek ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda kadınların duygusal tükenme düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu, 45 yaş ve altında olan öğretmenlerin bu yaşın üzerindekiyle oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını belirlemiştir.

Kantas ve Vassilaki (1997), “Yunanlı Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik: Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği” araştırmalarında, 220 öğretmen üzerinde Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerlik ve güvenilirliğini test ederek, Maslach ve Jackson tarafından bulunan sonuçlara benzer sonuçlar bulmuşlardır. Araştırmada Yunanlı öğretmenlerin mesleki memnuniyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Yunanlı öğretmenlerin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında, diğer ülkelerdeki meslektaşlarından daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Genç öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu, ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerinden daha fazla kişisel başarıda düşme hissi yaşadıkları, yine ilkokul öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerinin ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Friedman (1997), İsrail’ de 821 ilk ve orta dereceli okul yöneticisi üzerinde tükenmişlik ve stres yaratan faktörleri belirlemek üzere bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre, Stres yapıcı faktörler; aşırı iş yükü, görev belirsizliği, çatışma, rol performansında idari ve teknik destek yetersizliğidir. Stres yaratan ilişkiler ise aile ve yöneticilerle olan ilişkiler olarak belirlenmiştir. Yöneticilerde ayrıca kaynak kullanmada oluşturulan baskılar, insan gücü ile kaynak kullanmada gösterilen

başarısızlık stres faktörlerini oluşturmaktadır. Stres yapıcı organizasyon ve ilişkilerin yüksek düzeyde tükenmişliğe yol açtığı saptanmıştır.

Fives; Hamman; Olivares, (2005)' ın Güney-Batı Amerika' da 49 Stajyer öğretmenleri örneklem aldıkları araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerde tükenmişliğin daha stajyerlik döneminde başladığını ve öğretim dönemi içerisinde yeterli destek alan öğretmenlerin etkinliğinin önemli ölçüde arttığını ve tükenmişlik sendromlarında azalma olduğunu saptamışlardır.

Kokkinos; Costantinos (2007), İlkokul Öğretmenlerinde, İş stresi, kişilik ve tükenmişlik konusunda Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'nde görev yapan 447 İlkokul Öğretmeni üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerde tükenmişlik olgusu incelemelerinde, öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş stresinden kaynaklanan problemlerinin de dahil edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Özellikle, öğretmenlerde tükenmişlik problemlerini çözmeye yönelik hazırlanacak programların düzenlenmesinde ve uygulanmasında bu hususun gözden kaçırılmaması gerektiğini vurgulamışlardır.

Skaalvik.; Skaalvik, (2007), Öğretmen Yeterliliğinin Boyutları ve Zorlanma Faktörleri, Algılanan Öğretmen Yeterliliği ve Öğretmen Tükenmişliği ile İlişkisini araştırmak amacıyla Norveç 'de 244 İlkokul ve Ortaokul Öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmen yeterliliği, Algılanan Öğretmen yeterliliği, dış kontrol (öğretmenlerin öğretimle ne başarılabilceği konusundaki kısıtlamalarla ilgili genel inançları), stres faktörleri ve öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmen yeterliliğinin kuvvetli bir şekilde algılanan öğretmen yeterliliğine ve öğretmen tükenmişliğine bağlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Santavirta, Solovieva, Theorell, ( 2007). 1028 Finlandiyalı öğretmende, İş yorgunluğu ve Duygusal Tükenme ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, İş yorgunluğunun tükenmişlik üstündeki etkisinin sürekli ve kuvvetli olduğunu göstermiştir. Yüksek talepler küçük karar otoriteleri için duygusal tükenmeye bağlı olarak fazla gelmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin işlerini çok fazla talep olan, fakat kontrol ve yetkilerinin sınırlı olduğu şeklinde algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Ghorpade; Lackritzi, (2007) Tükenmişlik ve Karakter ilişkisini ABD' de yaşayan 265 Öğretmen üzerinde araştırmış ve şu sonuçlara ulaşmıştır. Çoklu teorik perspektif (stres, kaynakların korunması, normalden sapma) kullanılarak tükenmişlik ve karakter arasındaki ilişki incelenmiştir. Tükenmişlik (duygusal tükenme, kişilik kaybı,

kişisel başarılar) MTÖ ile karakter ise Mini-Marker Inventory (dışa dönüklük, dürüstlük, uyumluluk, duygusal denge, deneyimlere açıklık) ölçülmüştür. Araştırma sonucunda; duygusal tükenmenin dışa dönüklüğe ve duygusal dengeye negatif ilgisi olduğu, deneyimlere açıklığa pozitif ilgisi olduğu görülmüştür. Ayrıca kişilik kaybının, uyumluluk ve duygusal dengeyle negatif ilişkisi olduğu, kişisel başarıların dışa dönüklükle, dürüstlükle, uyumluluk ve duygusal dengeyle pozitif ilişkisi olduğu görülmüştür.

Zhou,; Wen (2007) Çin’ de liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, okul yönetimi ve öğretmenlerin çatıştığı kurumlarda, katı okul yönetimi ve yoğun iş baskısının olmasının, yönetimin adaletsiz tutumlarının öğretmenlerin tükenmişliğe yakalanmasında etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Grayson, Jessica .; Alvarez, Heather (2008), “Öğretmen Tükenmişliğinde Okul İklim Faktörleri ” araştırmasında Güneydoğu Ohio (ABD)’ da Kırsal Kesimdeki 17 okulda, okul ikliminin bileşenleri incelenmiş (örneğin; ana / baba toplum ilişkileri, yönetim, öğrenci davranış değerleri) ve bunların duygusal tükenmişlik, kişilik kaybı, düşük kişisel başarıların etkileri değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları, okul ikliminin değişik yönlerinin üç ana tükenmişlik boyutuna bağlı olduğunu ortaya koymuştur.

Platsidou, Agalotis (2008), Özel Eğitim Öğretmenlerinde, Tükenmişlik, İş Memnuniyeti ve Öğretim Atamaları ile İlgili Stres Kaynakları adlı araştırmalarında 127 Yunan özel ilköğretim okulu öğretmeni örneklem alınmış ve Yunan özel okul öğretmenlerinde düşük seviyede öğretmen tükenmişliği ve iş memnuniyeti, yönetimle ilişkiler ve okul yapısı konularındaki memnuniyetin yüksek seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Genel olarak memnuniyetsizlikler, terfi ve maaşla ilgili konulardır. Araştırmada dört adet işle ilgili stres faktörü tespit edilmiştir. Bunlar; çok-maksatlı sınıflarda öğretim, program hazırlığı ve uygulamaları, öğrencilerin değerlendirmeleri ve diğer özel okullar ve velilerle işbirliği. Fakat bu hususların hiç biri özel okul öğretmenleri tarafından çok da ağır bir stres kaynağı olarak görülmemiştir.

Hogan, McKninght, (2007), tarafından Amerika’ da üniversite ve kolejlerde çalışan 76 online öğretmen ile mülakat yapılmıştır. Araştırmada ”Demografik Anket” ve MTÖ ve Educators Survey” ölçme araçları kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre online öğretmenlerde duygusal yorgunluk orta düzeyde bulunurken, düşük derecede kişisel başarıya sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

### **1.13.3 Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi**

Sayıları gün geçtikçe artan bir dizi araştırma gösteriyor ki, öğretmenler en zor işlerden birini yapmaktadır. Uzun süreli iş stresi tükenmişliğe sebep olabilmektedir. Tükenmişlik ğretmenlerin duygusal ve fiziksel sağlıklarını ve gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde ortaya çıkan durumlar; öğrenciler ile geçimsizlik, sorumluluktan kaçınmak, değişikliğe açık olmamak, yok yere kendini başarısız hissetmek, tartişmalardan kaçınmak, toplantılara katılmada isteksizlik, konsantre olmamak ya da duyarsız kalmak sayılabilir. Bu sonuçlar öğretmenlerde tükenmişlik oluşturan durumların bertaraf edilerek çözümlenmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

## BÖLÜM II

### YÖNTEM

#### 2.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada betimsel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü yada ondan alınacak örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemelerine genel tarama modelleri denir ( Karasar, 2006: 79).

#### 2.2 Araştırmanın Evreni

Araştırma evrenini, İstanbul ili Pendik ilçesi sınırları içinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler Öğretmenleri oluşturmaktadır. İstanbul ili Pendik ilçesinde 22 ortaöğretim okulu ve 57 ilköğretim okulu bulunmaktadır. Bu okullarda, 358 Fen Bilimleri öğretmeni ( 34 Biyoloji, 24 Fizik, 28 Kimya, 84 Fen ve Teknoloji, 188 Matematik) ile 452 Sosyal Bilimler öğretmeni ( 30 Coğrafya, 22 Felsefe, 98 Sosyal Bilgiler, 47 Tarih, 99 Türk Dili ve Edebiyatı, 156 Türkçe) görev yapmaktadır( Pendik MEM Kayıtları).

#### 2.3 Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleminde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okulları sosyo-ekonomik düzeyleri belirlendikten sonra tesadüfi küme örnekleme yoluyla seçilmiştir. Böylece İstanbul ili Anadolu yakası Pendik ilçesinde görev yapan çeşitli ilköğretim okullarının 2. kademesinde ve ortaöğretim okullarında görev yapan Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler öğretmenleri araştırmanın örneklemini oluşturmuştur (Tablo-1).

**Tablo-1: Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Okul Türü	Okul sayısı	Branşlar	Öğretmen Sayısı	Örneklem Alınan Okul	Örneklem alınan öğretmen sayısı
İlköğretim	57	Fen bilimleri	187	12	60
		Sosyal bilimler	254	12	64
Ortaöğretim	22	Fen bilimleri	171	8	69
		Sosyal bilimler	198	8	83
Toplam	79		810	20	276



## 2.4 Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ile geçerlik ve güvenilirliği Tümkaya (1996) tarafından yapılan “Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır.

“Tükenmişliği” belirlemek için yararlanılan “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği”(ÖTÖ) (Teacher Burnout Scale) Seidman ve Zager (1986-87) tarafından geliştirilmiştir. ÖTÖ 20 maddeden oluşan 6 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin adaptasyonu ile geçerlik ve güvenilirlik çalışması Tümkaya (1996) tarafından yapılmıştır. ÖTÖ’ nün dört alt ölçeği bulunmaktadır. Bu alt ölçeklere ilişkin Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla şu şekildedir; Görülen İdari Destek 70; İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma 66; İş Doyumu 67; Öğrencilere Yönelik Tutumlar 76’ dır. Toplam test / tekrar - test güvenilirlik katsayısı 75 dir. Ölçeğin puanlanması her alt ölçek için ayrı ayrı yapılmaktadır. Yüksek puan tükenmişliğin yüksekliğini, düşük puan ise düşüklüğünü yansıtır. Ölçeğin dört alt ölçeği bulunmaktadır. Bunlar İş Doyumu, Görülen İdari Destek, İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma, Öğrencilere Yönelik Tutumlardır.

**İş Doyumu;** Beş maddeden oluşmaktadır. Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlayıp sağlamadıkları, mesleğe yönelik düşünceleri, işini ne derece severek yaptığını belirlemeyi amaçlayan maddelerden oluşmaktadır.

**Görülen İdari Destek;** Bu alt ölçek altı maddeden oluşmaktadır. Öğretmenlerin öğretim sorunlarını gidermede yöneticilerden yardım alıp almadıklarını, başarılarının takdirle karşılanıp karşılanmadığını, problemlerin ortaya çıkış nedeni olarak yöneticilerin kendilerini ne derece sorumlu tuttuklarını belirlemeyi amaçlayan maddelerden oluşmaktadır.

**İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma;** Öğretim etkinliklerinden kaynaklanan sorunlarda öğretmenlerin tahammül edebilme ve mesleğin gerektirdiği sorumlulukları alabilme düzeylerini belirlemeye yönelik altı maddeden oluşmaktadır.

**Öğrencilere Yönelik Tutumlar;** Öğretmenlerin öğrencilerin eğitime karşı ilgileriyle davranışlarına yönelik düşünce ve tutumları kapsayan dört maddeden oluşmaktadır.

### ÖTÖ’ nün Puanlaması

Ölçeğin puanlaması her alt ölçek için ayrı ayrı olmak üzere işaretlenen dereceler toplanarak yapılmaktadır. Dört ölçekte hem olumlu hem de olumsuz ifadeler

bulunmaktadır. Puanlama olumlu ifadelerde düz (1,2,3,4,5,6), olumsuz ifadelerde ters (6,5,4,3,2,1) şeklinde dereceler toplanarak yapılmaktadır. Bu ölçekten bileşik ya da toplam bir puan elde edilmemektedir. Her alt ölçeğin puanı o alt ölçeğe ait maddelerden alınan dereceler matematiksel biçimde toplanarak elde edilmektedir.

Görülen İdari Destek alt ölçeğinde yer alan 3,8,11,13,15,18,20. maddelerden alınan dereceler Görülen İdari Destek alt ölçeğinin toplam puanını belirtir.

İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma alt ölçeğinde yer alan 2,4,6,7,9,14. maddelerden alınan dereceler bu alt ölçeğin toplam puanını belirtir

İş Doyumu alt ölçeğindeki 1,5,10,12,19 maddelerden alınan dereceler İş Doyumu alt ölçeğin toplam puanını belirtir.

Öğrencilere Yönelik Tutumlar alt ölçeğindeki 16. ve 17. maddelerden alınan dereceler bu alt ölçeğin toplam puanını belirtir. Yüksek puan tükenmişliğin yüksekliğini, düşük puan ise düşüklüğünü yansıtır.

Ters çevrilecek maddeler:1,3,5,8,10,16,17ve 19.

## **2.5 Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde kişisel bilgi formu ve veri toplama araçlarından elde edilen veriler kodlanarak SPSS 11.00 programına girilerek analizi yapılmıştır. Değişkenlere ve puanların dağılım durumuna, normal dağılım durumuna ve gruplara düşen öğretmen sayısına bağlı olarak yüzde, frekans, t ve f testleri, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Walles H testi kullanılmıştır.

## BÖLÜM III

### BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin veri toplama araçlarından elde edilen kişisel bilgiler ve “Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği” veri analizleri, bu analizler sonucu ulaşılan bulgular, ölçek maddelerine ilişkin puan farklılaşmaları ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

#### 3.1 Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Yapılan uygulama ile ilgili öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri, branşları, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları ve mesleki kıdemleri ile birlikte öğretmen tükenmişliğine etkisi bakımından yedi soruya ait bilgiler yer almaktadır.

Öğretmenlerin branş durumları değerlendirilirken fen ve sosyal bilimleri diye iki grup yeterli görülmüştür. Bu çerçevede, araştırmada ilköğretim ve ortaöğretim okullarında benzer özellik gösteren branşlar seçilmiştir.

**Tablo-2: Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumlarına Göre Dağılımı**

Okul Türü	N	%
İlköğretim	124	44.9
Genel Lise	152	55.1
Toplam	276	100,0

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarına göre dağılımlarına bakıldığında (Tablo 2) %44.9’ nun ilköğretim okullarında, %55.1’ inin ise, ortaöğretim kurumlarında çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 3: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı**

Branş	N	%
Fen Bilimleri	129	46.7
Sosyal Bilimler	147	53.3
Toplam	276	100.0

Öğretmenlerin branşlarında göre dağılımına bakıldığında (Tablo 3), %46.7' sinin fen bilimleri, %53.3' ünün ise sosyal bilimler branşından olduğu görülmektedir.

**Tablo 4: . Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	N	%
Erkek	150	54.3
Kadın	126	45.7
Toplam	276	100.0

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında (Tablo 4), %54.3' ünün erkek, %45.7' sinin ise kadınların oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 5: Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	N	%
21-29	72	26.1
30-39	129	50.4
40-49	42	15.2
50 ve Yukarı	23	8.3
Toplam	276	100.0

Öğretmenlerin yaş dağılımı incelendiğinde (Tablo 5), öğretmenlerin yaş dağılımında 30-39 yaş grubunu %50.4' ünün başka ifadeyle yarısını oluşturduğu görülmektedir. 21-29 yaş aralığının ise, %26.1' inin, 40-49 yaş aralığının %15.2' sinin, 50 ve yukarısının %8.3' ünün oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 6: Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı**

Medeni Durum	N	%
Evli	204	73.9
Dul	9	3.3
Bekâr	63	22.8
Toplam	276	100.0

Öğretmenlerin medeni durumuna bakıldığında, (Tablo 6) evli olanların %73.9, bekar olanların %22.8 ve dul olanların %3.3 oldukları görülmüştür

**Tablo 7: Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı**

Çocuk Sayısı	N	%
Yok	61	28.6
1 Çocuk	105	49.2
2 Çocuk	37	17.3
3 + Çocuk	10	4.6
Toplam	213	100.0

Öğretmenlerin medeni durumlarına verdikleri cevaplarına göre sahip oldukları çocuk sayılarına bakıldığında (Tablo 7), 1 çocuk sahibi olanların %49.2, 2 çocuk sahibi olanların %17.3, 3 ve daha fazla çocuk sahibi olanların %4.6 ve çocuk sahibi olmayanların %28.6' sını oluşturdukları görülmüştür. Tablo 4.5'te bekar olduğunu belirten 63 kişi bu soruyu cevaplamamıştır.

**Tablo 8: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı**

Mesleki Kıdem	N	%
1-5 yıl	48	17.4
6-10 yıl	107	38.8
11-15 yıl	70	25.4
16 yıl ve üstü	51	18.5
Toplam	276	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında (Tablo 8), 1-5 yıl kıdemlilerin %17.4'ünü , 6-10 yıl kıdemlilerin %38.8'ini, 11-15 yıl kıdemlilerin %25.4'ünü ve 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların %18.5'ini oluşturduğu görülmektedir.

**Tablo 9: Öğretmenleri Girdikleri Sınıf Mevcutlarına Göre Dağılımı**

Sınıf Mevcudu	N	%
20-30	63	22.8
31-40	146	52.9
41-50	65	23.7
51 ve üstü	2	0.7
Toplam	276	100.0

Bağımsız değişkenlerden sekizincisi “*Dersine girdiğiniz sınıflarda ortalama öğrenci sayısı nedir?*” sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında (Tablo 9), öğretmenlerin; %22.8'inin sınıf mevcutlarının 20-30, %52.9'unun, 31-40, %23.7' sinin 41-50 ve %0.7' sinin ise 51 ve üstünde ki sınıflarda ders yaptıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 10: Öğretmenlerin Sportif ve Kültürel Faaliyetlerine Katılımına Göre Dağılımı**

Durum	N	%
Sık Sık Katılıyorum	38	13.8
Ara Sıra Katılıyorum	147	53.3
Pek Katılmıyorum	74	26.8
Hiç Katılmıyorum	17	6.2
Toplam	276	100.0

Bağımsız değişkenlerden dokuzuncusu “*Sportif ve sosyal kültürel faaliyetlere katılma durumunuz nedir?*” sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında (Tablo 10), öğretmenlerin; %13.8'i sportif ve kültürel faaliyetlere sık sık katıldığını, %53.3'ü ara sıra katıldığını, %26.8'i pek katılmadığını ve %6.2' si ise hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir

**Tablo 11: Okulların Sosyo-ekonomik Düzeylerine Göre Dağılımı**

Düzy	N	%
Orta Üstü	47	17.0
Orta	129	46.7
Orta Altı	100	36.2
Toplam	276	100.0

Bağımsız değişkenlerden onuncusu “Çalıştığınız okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi nedir?” sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında (Tablo 11), öğretmenlerin; %17.0’ si çalıştıkları okulun sosyo-ekonomik düzeyini orta üstü, %46.7’si orta ve %36.2’si ise orta altı olarak tanımlamaktadır.

**Tablo 12: Öğretmenlerin Okul Yönetimi Hakkındaki Düşüncelerine Göre Dağılımı**

Durum	N	%
Her zaman adil davranır	42	15.2
Genellikle adil davranır	149	54.0
Bazen adil davranır	74	26.8
Hiçbir zaman adil davranmaz	11	4.0
Toplam	276	100.0

Bağımsız değişkenlerden on birincisi “Okul yönetiminin aldıkları kararlarda adil olduklarını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında (Tablo 12), öğretmenlerin; %15.2’ si okul yönetiminin aldığı kararlarda her zaman adil davrandığını, %54’ ü genellikle adil davrandığını, %26.8’ i bazen adil davrandığını ve %4’ü ise hiçbir zaman adil davranmadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 13: Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sorunlu Sınıflara Göre Dağılımı**

Şube Sayısı	N	%
1-5 şube	168	60.9
6-10 şube	68	24.6
11 ve üstü	40	14.5
Toplam	276	100.0

Bağımsız değişkenlerden on ikincisi “*Mesleki yaşamınızda sorunlu öğrencilerin fazla olduğu sınıflarda derse girdiyseniz, sınıf sayısı aşağıdaki gruplardan hangisi içerisinde yer almaktadır?*” sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında (Tablo 13), öğretmenlerin; %60.9’u sorunlu öğrencilerin 1-5 şubelerinde, %24.6’sı 6-10 şubelerde ve %14.5’ i 11 ve üstü sınıflarda derse girdiklerini belirtmişlerdir.

**Tablo 14: Okulların Fiziki Yeterlilik Durumlarına Göre Dağılımı**

Durum	N	%
Tamamen Yeterli	49	17.8
Kısmen Yeterli	201	72.8
Hiç Yeterli Değil	26	9.4
Toplam	276	100.0

Bağımsız değişkenlerden on üçüncüsü “*Görev yaptığınız okul araç gereç bakımından yeterli midir?*” sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında (Tablo 14), öğretmenlerin; %17.8’ si çalıştıkları okulların fiziki bakımdan tamamen yeterli, %72.8’ i kısmen yeterli ve %9.4 hiç yeterli olmadığını belirtmişlerdir.

**Tablo 15: Öğretmenlere Velilerin Destek Durumlarına Göre Dağılımı**

Durum	N	%
Tamamen	3	1.1
Kısmen	198	71.7
Hiç	75	27.2
Toplam	276	100.0

Bağımsız değişkenlerden on dördüncüsü “*Velilerden yeterince destek görüyor musunuz?*” sorusuna verilen cevapların dağılımına bakıldığında (Tablo 15), öğretmenlerin; %1.1’ i velilerden tamamen destek aldıklarını, %71.7 ’si velilerden kısmen destek aldıklarını ve %27.2’ si ise velilerden hiç destek almadıklarını belirtmişlerdir.

### 3.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Durumu

Bu kısımda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliğe etki edebileceği sanılan varsayımların değerlendirilmesi yapılmıştır. Öğretmen tükenmişlik düzeyi her



grup için ayrı ayrı hesaplanıp gruplar arası farklılıkların ortaya çıkarılması için t testi ve F testi analizi yapılmıştır.

**Tablo 16: Öğretmen Tükenmişlik Puanları Normallik Testi Sonuçları (p < .05)**

Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
	.054	276	.05

Araştırmada kullanılan anket formundan elde edilen öğretmen tükenmişlik verilerinin, varsayımlarda belirtilen normallik kriterini sağladığını görmek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test, veri büyüklüğü 50'den fazla olan gruplar için kullanıldığından dolayı seçilmiştir. Tablo 16' da görüldüğü gibi .05 anlamlılık düzeyinde p değeri .05 bulunup eldeki verilerin normalden ciddi bir sapma gösterdiği ve normallik varsayımının geçerli olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu yüzden, verilerin analizinde parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır. Gruplar arasındaki ilişkiler Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Walles H testi ile incelenmiş, gruplar arasındaki farklılık için ortalama sıra puanları esas alınmıştır. Ancak grupların ortalama puanları gösterilmiş, sıra değerleri ile aynı bilgiyi taşıdıklarından açıklamalar buna göre yapılmıştır. Bunun istatistiki bir yönü olmayıp sadece gruplar hakkında daha sağlıklı bilgi verilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın amaçlarından ikincisi, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini belirlemektir.

**Tablo 16a : Öğretmen Tükenmişlik Düzeyi Betimsel İstatistik Sonucu, ( \* p < .05 )**

Tükenmişlik Düzeyi	Ortalama	Std. Hata	Varyans	Güven Aralığı*	Ortanca
	61.58	1.024	289.14	59.56 – 63.59	60.50

Bütün örneklem için tükenmişlik düzeyi 61.58 puan olarak bulunmuştur. (Tablo 16a) Bu sonuç, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kısmen katılıyorum – kısmen katılmıyorum arasında olduğunu göstermektedir.

### 3.3 Öğretmen Tükenmişliğinin Okul Türüne Göre Durumu

Araştırmanın birinci alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okul türüne göre değişip değişmediğidir. Tablo.17’de öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 17: Öğretmen Tükenmişlik Düzeylerinin Okul Türüne Göre Dağılımı ve U Testi Sonucu**

Kurum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	Sıra Top	U	p
İlköğretim	124	63.59	18.33	147.61	18303.50	8294.5	.087
Ortaöğretim	152	59.94	15.70	131.07	19922.50		

İlköğretim öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 63.59$ , ortaöğretim öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 59.94$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri okul türüne göre farklılık göstermemektedir [ $U = 8294.50$ ,  $p > .05$ ].

### 3.4 Öğretmen Tükenmişliğinin Branşa Göre Durumu

Araştırmanın ikinci alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin branşa göre değişip değişmediğidir. Tablo 18’de branşlar için hesaplanan tükenmişlik puanlarının dağılımı yer almaktadır.

**Tablo 18: Öğretmen Tükenmişlik Düzeylerinin Branşa Göre Dağılımı ve U Testi Sonucu**

Branş	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	Sıra Top	U	p
Fen Bilimleri	129	60.68	16.413	134.88	17400	9015	.481
Sosyal Bilimler	147	62.37	17.527	141.67	20826		

Fen Bilimleri öğretmenlerinin  $\bar{x} = 60.68$ , Sosyal Bilimler öğretmenlerinin ise  $\bar{x} = 62.37$  puan aldıkları görülmektedir. Bu sonuçlara göre, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup oluşmadığını belirlemek için, Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Tablo 18’de yer alan verilere göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri branşa göre farklılık göstermemektedir [U= 9015, p > .05].

### 3.5 Öğretmen Tükenmişliğinin Cinsiyete Göre Durumu

Araştırmanın üçüncü alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğidir. Tablo 19’da öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 19: Öğretmen Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve U Testi Sonucu**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	Sıra Top	U	p
Kadın	150	63.41	17.41	147.41	22111.50	8113.50	.043
Erkek	126	59.40	16.30	127.89	16114.50		

Erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 63.41$ , kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 59.40$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [U = 8113.50, p < .05]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Cinsiyete göre bulunan anlamlı farklılık alt ölçeklerde de araştırılmıştır. Tablo 19a öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 19a: Öğretmen İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve U Testi Sonucu**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	Sıra Top	U	p
Kadın	150	15.0	5.35	143.66	21549	8675	.240
Erkek	126	14.66	5.61	132.35	16676		

Erkek öğretmenlerin İş Doyum düzeyleri  $\bar{x} = 14.66$ , kadın öğretmenlerin İş Doyum düzeyleri ise  $\bar{x} = 15$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İş Doyum düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [U= 8675, p > .05].

Tablo 19b’de öğretmenlerin işe bağlı stresle başa çıkma düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 19b: Öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve U Testi Sonucu**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	Sıra Top	U	p
Kadın	150	17.60	6.30	150.85	22628	7597	.005
Erkek	126	15.66	6.09	123.79	15598		

Erkek öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri  $\bar{x} = 17.60$ , kadın öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri ise  $\bar{x} = 15.66$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [U = 8675, p < .05]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında kadın öğretmenlerin “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma “ boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 19c’de öğretmenlerin, Görülen İdari Destek düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 19c: Öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve U Testi Sonucu**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	Sıra Top	U	p
Kadın	150	23.23	6.92	139.99	20998	9226	.735
Erkek	126	22.82	6.51	136.73	17227		

Erkek öğretmenlerin Görülen İdari Destek düzeyleri  $\bar{x} = 22.82$ , kadın öğretmenlerin Görülen İdari Destek düzeyleri ise  $\bar{x} = 23.23$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “Görülen İdari Destek” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [U = 9226, p > .05].

Tablo 19d’de öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 19d: Öğretmen Öğrenciye Yönelik Tutumlar Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve U Testi Sonucu**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	Sıra Top	U	p
Kadın	150	7.56	2.43	151.96	22794	7431	.002
Erkek	126	6.65	2.39	122.48	15432		

Erkek öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutum düzeyleri  $\bar{x} = 6.65$ , kadın öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutum düzeyleri ise  $\bar{x} = 7.56$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “Öğrenciye Yönelik Tutumlar” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [U = 8675, p <

.05]. Sıra ortalama düzeylerine göre kadın öğretmenlerin “Öğrenciye Yönelik Tutumlar” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

### 3.6 Öğretmen Tükenmişliğinin Yaşa Göre Durumu

Araştırmanın dördüncü alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre değişip değişmediğidir. Tablo 20’de öğretmenlerin yaşa göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 20: Öğretmenlerin Yaşa Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Yaşlar	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
21-29	72	65.69	18.32	157.94	10.972	3	.012
30-39	139	62.24	17.45	140.29			
40-49	42	56.05	12.79	115.07			
50 ve üstü	23	54.83	12.23	109.63			
Toplam	276						

21-29 yaş arası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 65.69$ , 30-39 arası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 62.24$ , 40-49 arası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 56.05$  ve 50 yaş üstün öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 54.83$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 10.972, p < .05$ ]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, öğretmenlerin yaş artışı ile tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmektedir.

Yaşa göre bulunan anlamlı farklılığın alt faktörlerde de etkisine bakılmıştır. Tablo 20a’da öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 20a: Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Yaşlar	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
21-29	72	15.31	5.70	147.94	9.379	3	.025
30-39	139	15.15	5.52	144.96			
40-49	42	13.54	4.89	122.96			
50 ve üstü	23	11.86	4.46	98.28			
Toplam	276						

21-29 yaş arası öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri  $\bar{x} = 15.31$ , 30-39 yaş arası öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri  $\bar{x} = 15.15$ , 40-49 arası öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri  $\bar{x} = 13.54$  ve 50 yaş üstü öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ise  $\bar{x} = 11.86$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 9.379$ ,  $p < .05$ ]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin yaş artışı ile azaldığı görülmektedir.

Tablo 20b'de öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeylerinin yaşa göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 20b: Öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Yaşa Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Yaşlar	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
21-29	72	18.79	6.40	164.42	11.160	3	.011
30-39	139	16.35	6.46	132.87			
40-49	42	15.16	5.09	120.94			
50 ve üstü	23	15.26	5.21	123.48			
Toplam	276						

21-29 yaş arası öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri  $\bar{x} = 18.79$ ; 30-39 arası öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri  $\bar{x} = 16.35$ ; 40-49 arası öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri  $\bar{x} = 15.16$  ve 50 yaş üstü

öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri ise  $\bar{x} = 15.26$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 11.160, p < .05$ ]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin genç öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 20c'de öğretmenlerin görülen İdari Destek düzeylerinin yaşa göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 20c: Öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeylerinin Yaşa Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Yaşlar	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
21-29	72	23.55	6.94	144.28	5.805	3	.121
30-39	139	23.67	6.98	144.39			
40-49	42	20.57	5.28	112.27			
50 ve üstü	23	22.17	6.11	132.70			
Toplam	276						

21-29 yaş arası öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeyleri  $\bar{x} = 23.55$ ; 30-39 arası öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeyleri  $\bar{x} = 23.67$ ; 40-49 arası öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeyleri  $\bar{x} = 20.57$  ve 50 yaş üstü öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeyleri ise  $\bar{x} = 22.17$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $H_{(3, 276)} = 5.805, p > .05$ ].

Tablo 20d'de öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarının yaşa göre dağılımı görülmektedir.



**Tablo 20d: Öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarının Yaşa Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Yaşlar	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
21-29	72	8.02	2.80	164.77	19.614	3	.000
30-39	139	7.05	2.35	136.38			
40-49	42	6.85	1.85	130.76			
50 ve üstü	23	5.52	1.78	83.22			
Toplam	276						

21-29 yaş arası öğretmenlerin, Öğrenciye Yönelik Tutumlar  $\bar{x} = 8.02$ ; 30-39 arası öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 7.05$ ; 40-49 arası öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 6.85$  ve 50 yaş üstü öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 5.52$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 19.614$ ,  $p < .05$ ]. Sıra ortalama değerlerine bakıldığında, yaş ile birlikte öğrenciye yönelik tutumların tükenmişlik düzeyinde farklılık meydana getirdiği görülmektedir.

### 3.7 Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın beşinci alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre değişip değişmediğidir. Tablo 21’de öğretmenlerin medeni durumuna göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 21: Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Evli	204	61.31	15.98	137.10	2.072	2	.355
Dul	9	54.78	14.36	108.78			
Bekar	63	63.41	20.22	147.27			
Toplam	276						

Evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 61.31$ , dul öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 54.78$  ve bekar öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 63.41$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $H_{(2, 276)} = 2.072, p > .05$ ].

### 3.8 Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın altıncı alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre değişip değişmediğidir. Tablo 22'de öğretmenlerin mesleki kıdeme göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir

**Tablo 22: Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5 yıl	48	64.63	18.40	153.83	9.90	3	.019
6-10 yıl	107	63.63	16.82	147.47			
11-15 yıl	70	61.11	18.64	135.44			
16 yıl ve üstü	51	55.06	11.41	109.44			
Toplam	276						

Mesleki kıdemleri 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 64.63$ , 6-10 yıl arası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 63.63$ , 11-15 yıl arası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 61.11$  ve 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 55.06$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 9.90, p < .05$ ]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdemle birlikte azaldığı görülmektedir. Yaş ile birlikte düşünüldüğünde sonucun tutarlı olduğu söylenebilir.

Mesleki kıdeme göre bulunan anlamlı farklılığın alt faktörlerde de etkisine bakılmıştır. Tablo 22a'da öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin mesleki kıdeme göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 22a: Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Yaşlar	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5 yıl	48	14.62	5.23	139.68	9.094	3	.028
6-10 yıl	107	15.13	5.45	144.53			
11-15 yıl	70	15.48	5.90	150.0			
16 yıl ve üstü	51	12.58	4.72	108.95			
Toplam	276						

1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri  $\bar{x} = 14.62$ ; 6-10 yıl arası öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri  $\bar{x} = 15.13$ ; 11-15 yıl arası öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri  $\bar{x} = 15.48$  ve 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ise  $\bar{x} = 12.58$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 9.094, p < .05$ ]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlarda azaldığı görülmektedir.

Tablo 22b'de öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeylerinin mesleki kıdeme göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 22b: Öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5 yıl	48	18.52	6.72	160.19	6.992	3	.72
6-10 yıl	107	17.01	5.96	142.71			
11-15 yıl	70	16.12	7.12	129.23			
16 yıl ve üstü	51	15.21	4.75	121.97			
Toplam	276						

1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri  $\bar{x} = 18.52$  ; 6-10 yıl arası öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri  $\bar{x} = 17.01$  ; 11-15 yıl arası öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri  $\bar{x} = 16.12$  ve 16 yıl

ve üstü öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma düzeyleri ise  $\bar{x} = 15.21$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $H_{(3, 276)} = 6.992, p > .05$ ].

Tablo 22c’de öğretmenlerin Görülen İdari Destek düzeylerinin mesleki kıdeme göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 22c: Öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5 yıl	48	23.10	7.04	139.33	9.862	3	.20
6-10 yıl	107	24.46	6.79	154.89			
11-15 yıl	70	22.47	6.86	130.30			
16 yıl ve üstü	51	20.80	5.48	114.58			
Toplam	276						

1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeyleri  $\bar{x} = 23.10$ ; 6-10 yıl arası öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeyleri  $\bar{x} = 24.46$ ; 11-15 yıl arası öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeyleri  $\bar{x} = 22.47$  ve 16 yıl ve üstü öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeyleri ise  $\bar{x} = 20.80$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “Görülen İdari Destek” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $H_{(3, 276)} = 9.862, p > .05$ ].

Tablo 22d’de öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre dağılımı görülmektedir

**Tablo 22d: Öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5 yıl	48	8.37	2.75	173.49	13.717	3	.003
6-10 yıl	107	7.00	2.27	135.19			
11-15 yıl	70	7.02	2.50	135.92			
16 yıl ve üstü	51	6.45	2.08	116.05			
Toplam	276						

1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin, Öğrenciye Yönelik Tutum düzeyleri  $\bar{x} = 8.37$ ; 6-10 yıl arası öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutum düzeyleri  $\bar{x} = 7.00$ ; 11-15 yıl arası öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutum düzeyleri  $\bar{x} = 7.02$  ve 16 yıl ve üstü öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar düzeyleri ise  $\bar{x} = 6.45$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 13.717$ ,  $p < .05$ ]. Sıra ortalama değerlerine bakıldığında, mesleki kıdemle ile birlikte “Öğrenciye Yönelik Tutumlar” boyutundaki tükenmişlik düzeyinde farklılık meydana getirdiği görülmektedir.

### **3.9 Öğretmenlerin Girdikleri Sınıflardaki Öğrenci Sayısına Göre Tükenmişlik**

#### **Düzeyleri**

Araştırmanın yedinci alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin girdikleri sınıflarda ki öğrenci sayısına göre değişip değişmediğidir. Tablo 23’de öğretmenlerin girdikleri sınıflardaki öğrenci sayısına göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 23: Öğretmenlerin Öğrenci sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Sınıf Mevcudu	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
20-30	63	60.08	15.93	131.88	1.687	3	.640
31-40	146	61.75	17.38	138.61			
41-50	65	62.95	17.38	146.09			
51 ve üstü	2	52	12.72	92.50			
Toplam	276						

Sınıflardaki öğrenci sayısı; 20-30 olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 60.08$ , sınıflardaki öğrenci sayısı; 31-40 olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 61.75$ , sınıflardaki öğrenci sayısı 41-50 olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 62.95$  ve sınıflardaki öğrenci sayısı 51 ve üstü olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 52$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri sınıf mevcuduna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $H_{(3, 276)} = 1.687, p > .05$ ].

### 3.10 Öğretmenlerin Sosyal Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın sekizinci alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin sosyal kültürel etkinliklere katılma durumları ile değişip değişmediğidir. Tablo 24’ de öğretmenlerin sosyal kültürel etkinliklere katılma düzeylerine göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 24: Öğretmenlerin Sosyal Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Sık sık katılıyorum	38	55.39	16.66	110.14	18.361	3	.000
Ara sıra katılıyorum	147	60.28	17.26	131.30			
Pek katılmıyorum	74	64.08	14.19	153.47			
Hiç katılmıyorum	17	75.76	18.47	198.97			
Toplam	276						

Sosyal kültürel etkinliklere sık katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 55.39$ , ara sıra katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 60.28$ , pek katılmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 64.08$  ve hiç katılmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 75.76$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin sosyal kültürel etkinliklere katılmaları arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır [ $H_{(3, 276)} = 18.361, p < .05$ ].

Sosyal kültürel etkinliklere katılma düzeylerine göre bulunan anlamlı farklılığın, alt faktörlerde de etkisine bakılmıştır. Tablo 24a'da öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin sosyal kültürel etkinliklere katılma durumlarına göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 24a: Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Sosyal Kültürel Etkinliklere Katılma Düzeylerine Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Sık sık katılıyorum	38	12.76	6.14	109.08	17.782	3	.000
Ara sıra katılıyorum	147	14.36	5.39	134.24			
Pek katılmıyorum	74	15.09	4.57	147.14			
Hiç katılmıyorum	17	19.64	5.53	203.50			
Toplam	276						

Sosyal kültürel etkinliklere sık katılan öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 12.76$ , ara sıra katılan öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 14.36$ , pek katılmayan öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 15.09$  ve hiç katılmayan öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 19.64$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri sosyal kültürel etkinliklere katılma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 17.782, p < .05$ ]. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin, sosyal ve kültürel etkinliklere hiç katılmayanlarda fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 24b’de öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin sosyal kültürel etkinliklere katılma durumlarına göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 24b: Öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Sosyal Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Sık sık katılıyorum	38	14.26	5.10	106.09	17.115	3	.001
Ara sıra katılıyorum	147	16.35	6.66	133.15			
Pek katılmıyorum	74	17.66	5.06	153.58			
Hiç katılmıyorum	17	21.29	7.21	191.53			
Toplam	276						

Sosyal kültürel etkinliklere sık katılan öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 14.26$ , ara sıra katılan öğretmenlerin  $\bar{x} = 16.35$ , pek katılmayan öğretmenlerin  $\bar{x} = 17.66$  ve hiç katılmayan öğretmenlerin ise  $\bar{x} = 21.29$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri sosyal kültürel etkinliklere katılma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 17.115, p < .05$ ].

Tablo 24c’de öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin sosyal kültürel etkinliklere katılma durumlarına göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 24c: Öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeylerinin Sosyal Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Sık sık katılıyorum	38	21.55	6.48	123.41	8.150	3	.043
Ara sıra katılıyorum	147	22.61	6.51	133.03			
Pek katılmıyorum	74	23.67	6.64	146.93			
Hiç katılmıyorum	17	27.41	8.00	182.88			
Toplam	276						

Sosyal kültürel etkinliklere sık katılan öğretmenlerin Görülen İdari Destek düzeyleri  $\bar{x} = 21.55$ , ara sıra katılan öğretmenlerin  $\bar{x} = 22.61$ , pek katılmayan öğretmenlerin  $\bar{x} = 23.67$  ve hiç katılmayan öğretmenlerin ise  $\bar{x} = 27.41$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında



anlamli farklilik oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, retmenlerin ‘‘Görülen İdari Destek’’ boyutundaki tükenmişlik düzeyleri sosyal kültürel etkinliklere katılma düzeylerine göre anlamli bir farklilik göstermektedir [ $H_{(3,276)}= 8.150, p < .05$ ].

Tablo 24d’ de retmenlerin öğrenciye Yönelik Tutumlarının sosyal kültürel etkinliklere katılma durumlarına göre dağılımlı görülmektedir.

**Tablo 24d: retmenlerin ğrenciye Yönelik Tutumlarının Sosyal Kültürel Etkinliklere Katılma Durumlarına Göre Dağılımlı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Sık sık katılıyorum	38	6.81	2.24	127.25	5.234	3	.155
Ara sıra katılıyorum	147	6.95	2.50	131.90			
Pek katılmıyorum	74	7.64	2.46	154.59			
Hiç katılmıyorum	17	7.41	2.23	150.62			
Toplam	276						

Sosyal kültürel etkinliklere sık katılan retmenlerin, öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 6.81$ , ara sıra katılan retmenlerin  $\bar{x} = 6.95$ , pek katılmayan retmenlerin  $\bar{x} = 7.64$  ve hiç katılmayan retmenlerin ise  $\bar{x} = 7.41$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamli farklilik oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyi sosyal kültürel etkinliklere katılma durumlarına göre anlamli bir farklilik göstermemektedir [ $H_{(3,276)}= 5.234, p > .05$ ].

### 3.11 retmenlerin alıştıkları Okulun Sosyo-ekonomik Durumuna

#### Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın dokuzuncu alt amacı, retmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresiyle değişip değişmediğidir. Tablo 25’te retmenlerin çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresine göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımlı görülmektedir.

**Tablo 25: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Sosyo-ekonomik Düzeyine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Orta Üst	47	61.09	19.59	133.44	13.66	2	.001
Orta	129	57.91	14.11	122.52			
Orta Alt	100	66.55	18.01	161.50			
Toplam	276						

Orta üst bir çevrede çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 61.09$ , orta bir çevrede çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 57.91$  ve orta alt bir çevrede çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 66.55$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresiyle değişmektedir [ $H_{(3, 276)} = 13.66, p < .05$ ].

Çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresine göre bulunan anlamlı farklılığın alt faktörlerde de etkisine bakılmıştır. Tablo 25a' da öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 25a: Öğretmenlerin İş Doyumuna Bağlı Tükenmişlik Düzeylerinin Çalıştıkları Okulun Sosyoekonomik Düzeyine Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Orta Üst	47	14.70	6.17	138.17	4.579	2	.101
Orta	129	13.96	5.20	128.65			
Orta Alt	100	15.54	5.40	151.37			
Toplam	276						

Orta üst sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 14.70$ , orta düzeyde sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 13.96$ , orta alt sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri ise  $\bar{x} = 15.54$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı

farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [ $H_{(2, 276)} = 4.579$ ,  $p > .05$ ].

Tablo 25b' de öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 25b: Öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Çalıştıkları Okulun Sosyo-ekonomik Düzeyine Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Orta Üst	47	16.97	7.13	138.29	9.982	2	.007
Orta	129	15.50	5.16	123.89			
Orta Alt	100	18.17	6.6	157.45			
Toplam	276						

Orta üst sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 16.97$ , orta düzeyde sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 15.50$ , ve orta alt sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 18.17$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 9.982$ ,  $p < .05$ ].

Tablo 25c'de öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, çalışılan okulun sosyoekonomik çevresine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 25c: Öğretmenlerin Görülen İdari Destek Düzeylerinin Çalıştıkları Okulun Sosyoekonomik Düzeyine Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Orta Üst	47	22.29	7.27	129.43	10.94	2	.004
Orta	129	21.86	5.80	125.54			
Orta Alt	100	24.92	7.21	159.49			
Toplam	276						

Orta üst sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 22.29$ , orta sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 21.86$  ve orta alt sosyo-ekonomik çevrede bulunan okulda çalışan öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 24.92$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “Görülen İdari Destek” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri çalışılan okulun sosyoekonomik çevresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3, 276)} = 10.94, p < .05$ ].

Tablo 25d’ de öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyi çalışılan okulun sosyoekonomik çevresine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 25d: Öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarının Çalıştıkları Okulun Sosyoekonomik Düzeyine Göre Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Orta Üst	47	7.10	2.65	134.62	15.60	2	.000
Orta	129	6.56	2.16	121.17			
Orta Alt	100	7.92	2.52	162.69			
Toplam	276						

Orta üst çevrede çalışan öğretmenlerin, Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 7.10$ , orta sosyo-ekonomik çevrede çalışan öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 6.56$  ve orta alt çevrede çalışan öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 7.92$

puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Waltes H testi yapılmıştır. Buna göre, okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre, öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $H_{(3,276)}= 15.60, p < .05$ ].

### 3.12 Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın onuncu alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okul yönetiminin aldığı kararlara göre değişip değişmediğidir. Tablo 26'da öğretmenlerin çalışılan okullarda ki yönetim değerlendirmelerine göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 26: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Her zaman adil	42	48.02	12.31	74.30	77.65	3	.000
Genellikle adil	149	58.52	14.09	125.39			
Bazen adil	74	70.97	14.76	184.71			
Hiçbir zaman değil	11	91.55	15.73	250.41			
Toplam	276						

Okul yönetiminin aldığı kararlarda her zaman adil olduklarını düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 48.02$ , genellikle adil olduklarını düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 58.52$ , bazen adil olduklarını düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 70.97$  ve hiçbir zaman adil olmadıklarını düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 91.55$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Waltes H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, okul yönetiminin aldığı kararlara göre değişmektedir [ $H_{(3,276)}= 77.65, p < .05$ ].

Tükenmişlik düzeyinin okul yönetiminin aldığı kararlara göre farklılaşması alt faktörlerde de incelenmiştir. Tablo 26a' da öğretmenlerin, İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin, çalıştıkları okullardaki yönetimi değerlendirmelerine göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 26a: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre İş Doyumu Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Her zaman adil	42	11.04	4.76	84.05	47.212	3	.000
Genellikle adil	149	14.09	4.97	131.05			
Bazen adil	74	16.83	5.16	171.07			
Hiçbir zaman değil	11	21.54	4.90	228.18			
Toplam	276						

Okul yönetiminin aldığı kararlarda her zaman adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 11.04$ , genellikle adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 14.09$ , bazen adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 16.83$  ve hiçbir zaman adil olmadıklarını düşünen öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 21.54$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri, okul yönetiminin aldığı kararlara göre değişmektedir [ $H_{(3, 276)} = 47.212, p < .05$ ].

Tablo 26b' de öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki, yönetimin aldığı kararları değerlendirmelerine göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 26b: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Her zaman adil	42	13.07	4.80	91.12	41.99	3	.000
Genellikle adil	149	16.00	5.68	131.25			
Bazen adil	74	18.85	6.23	164.91			
Hiçbir zaman değil	11	26.09	5.59	239.91			
Toplam	276						

Okul yönetiminin aldığı kararlarda her zaman adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 13.07$ , genellikle adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 16.0$ , bazen adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 18.85$  ve hiçbir zaman adil olmadıklarını düşünen öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 26.09$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, okul yönetiminin aldığı kararlara göre değişmektedir [ $H_{(3, 276)} = 41.99, p < .05$ ].

Tablo 26c' de öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, çalışılan okullardaki yönetim değerlendirmelerine göre dağılımı görülmektedir

**Tablo 26c: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre İdari Destek Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Her zaman adil	42	18.04	4.29	77.95	76.44	3	.000
Genellikle adil	149	21.68	5.72	124.15			
Bazen adil	74	26.86	6.03	184.87			
Hiçbir zaman değil	11	34.90	5.08	252.14			
Toplam	276						

Okul yönetiminin aldığı kararlarda her zaman adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İdari Destek düzeyleri  $\bar{x} = 18.04$ , genellikle adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İdari Destek düzeyleri  $\bar{x} = 21.68$ , bazen adil olduklarını düşünen öğretmenlerin İdari Destek düzeyleri  $\bar{x} = 26.86$  ve hiçbir zaman adil olmadıklarını düşünen öğretmenlerin İdari Destek düzeyleri  $\bar{x} = 34.90$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “ Görülen İdari Destek” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, okul yönetiminin aldığı kararlara göre değişmektedir [ $H_{(3, 276)} = 76.44, p < .05$ ].

Tablo 26d' de öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarının çalışılan okullardaki yönetim değerlendirmelerine göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 26d: Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Aldığı Kararlara Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Her zaman adil	42	5.85	2.00	95.93	40.28	3	.000
Genellikle adil	149	6.74	2.27	126.42			
Bazen adil	74	8.41	2.41	178.20			
Hiçbir zaman değil	11	9.00	2.19	197.59			
Toplam	276						

Okul yönetiminin aldığı kararlarda her zaman adil olduklarını düşünen öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 5.85$ , genellikle adil olduklarını düşünen öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 6.74$ , bazen adil olduklarını düşünen öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 8.41$  ve hiçbir zaman adil olmadıklarını düşünen öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 9.00$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, okul yönetiminin aldığı kararlara göre değişmektedir [ $H_{(3, 276)} = 40.28, p < .05$ ].

### 3.13 Sorunlu Sınıf Sayısına Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın on birinci alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin girilen sorunlu sınıf sayısına göre değişip değişmediğidir. Tablo 27'de öğretmenlerin girilen sorunlu sınıf sayısına göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 27: Öğretmenlerin Sorunlu Sınıf Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Şube Sayısı	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5	168	57.51	15.35	119.36	25.204	2	.000
6-10	68	67.28	19.32	164.04			
11 ve fazla	40	68.97	14.28	175.45			
Toplam	276						



1-5 şubeye giren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 48.02$ , 6-10 şubeye giren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 58.52$  ve 11 ve fazla şubeye giren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 70.97$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, girilen şube sayısına göre değişmektedir [ $H_{(2, 276)} = 77.65, p < .05$ ].

Tükenmişlik düzeyinin öğretmenlerin girdikleri şube sayısına göre farklılaşması alt faktörlerde de incelenmiştir. Tablo 27a' da öğretmenlerin, İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin, girdikleri şube sayısına göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 27a: Öğretmenlerin Girdikleri Şube Sayısına Göre İş Doyumu Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Şube Sayısı	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5	168	13.66	4.92	124.55	13.333	2	.001
6-10	68	16.02	6.06	157.77			
11 ve fazla	40	16.55	5.76	164.34			
Toplam	276						

1-5 şubeye giren öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 13.66$ , 6-10 şubeye giren öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 16.02$  ve 11 ve fazla şubeye giren öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 16.55$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri, girilen şube sayısına göre değişmektedir [ $H_{(2, 276)} = 13.333, p < .05$ ].

Tablo 27b' de öğretmenlerin girdikleri şube sayısına göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 27b: Öğretmenlerin Girdikleri Şube Sayısına Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Şube Sayısı	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5	168	15.69	5.92	125.10	12.840	2	.002
6-10	68	17.91	6.85	154.41			
11 ve fazla	40	19.02	5.85	167.74			
Toplam	276						

1-5 şubeye giren öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 15.69$ , 6-10 şubeye giren öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 17.91$  ve 11 ve fazla şubeye giren öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 19.02$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, girilen şube sayısına göre değişmektedir [ $H_{(2, 276)} = 12.840$ ,  $p < .05$ ].

Tablo.27c’ de öğretmenlerin görülen idari destek düzeylerinin, girdikleri şube sayısına göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 27c: Öğretmenlerin Girdikleri Şube Sayısına Göre İdari Destek Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Şube Sayısı	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5	168	21.50	6.30	120.23	22.981	2	.000
6-10	68	25.29	7.39	163.07			
11 ve fazla	40	25.70	5.41	173.48			
Toplam	276						

1-5 şubeye giren öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 21.50$ , 6-10 şubeye giren öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 25.29$  ve 11 ve fazla şubeye giren öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 25.70$  puandır. Bu verilerin, gruplar

arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, girilen şube sayısına göre değişmektedir [ $H_{(2, 276)}= 22.981, p < .05$ ].

Tablo 27d' de öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyi girdikleri şube sayısına göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 27d: Öğretmenlerin Girdikleri Şube Sayısına Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Şube Sayısı	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
1-5	168	6.65	2.33	123.13	16.912	2	.000
6-10	68	8.04	2.46	167.48			
11 ve fazla	40	7.70	2.43	153.80			
Toplam	276						

1-5 şubeye giren öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 6.65$ , 6-10 şubeye giren öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 8.04$  ve 11 ve fazla şubeye giren öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 7.70$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyi, girilen şube sayısına göre değişmektedir [ $H_{(2, 276)}= 16.912, p < .05$ ].

### 3.14 Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Araç-Gereç Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın on ikinci alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin görev yapılan okuldaki araç-gereç durumuna göre değişip değişmediğidir. Tablo 28' de öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki araç-gereç durumuna göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 28: Öğretmenlerin Okul Araç Gereç Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen yeterli	49	58.61	18.90	123.27	17.001	2	.000
Kısmen yeterli	201	60.57	15.83	134.45			
Hiç yeterli değil	26	74.96	16.65	198.50			
Toplam	276						

Okullarını araç-gereç bakımından tamamen yeterli gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 58.61$ , kısmen yeterli gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 60.57$  ve hiç yeterli görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 74.96$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, görev yaptıkları okuldaki araç-gereç durumuna göre değişmektedir [ $H_{(2, 276)} = 17.001, p < .05$ ].

Tükenmişlik düzeyinin okuldaki araç-gereç yönünden farklılaşması, alt faktörlerde de incelenmiştir. Tablo 28a' da öğretmenlerin, İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin, çalıştıkları okulu, araç- gereç yönünden değerlendirmelerine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 28a : Öğretmenlerin Okul Değerlendirmelerine Göre İş Doyumu Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen yeterli	49	13.79	6.07	125.31	6.727	2	.035
Kısmen yeterli	201	14.53	5.20	137.05			
Hiç yeterli değil	26	17.26	5.80	174.54			
Toplam	276						

Okullarını araç- gereç bakımından tamamen yeterli gören öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 13.79$ , kısmen yeterli gören öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 14.53$  ve hiç yeterli görmeyen öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 17.26$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi

yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri, okul değerlendirmelerine göre değişmektedir [ $H_{(2,276)}= 6.727, p < .05$ ].

Tablo 28b' de öğretmenlerin, okulu araç- gereç yönünden değerlendirmelerine göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 28b : Öğretmenlerin Okul Değerlendirmelerine Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen yeterli	49	16.44	6.90	135.32	16.639	2	.000
Kısmen yeterli	201	16.17	5.90	131.45			
Hiç yeterli değil	26	21.42	6.09	199.02			
Toplam	276						

Okullarını araç- gereç bakımından tamamen yeterli gören öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 16.44$ , kısmen yeterli gören öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 16.17$  ve hiç yeterli görmeyen öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 21.42$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, okulun araç-gereç değerlendirmelerine göre değişmektedir [ $H_{(2,276)}= 16.639, p < .05$ ].

Tablo 28c' de öğretmenlerin görülen idari destek düzeylerinin, okulu araç-gereç yönünden değerlendirmelerine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 28c : Öğretmenlerin Okul Değerlendirmelerine Göre İdari Destek Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen yeterli	49	21.32	7.06	116.97	15.617	2	.000
Kısmen yeterli	201	22.84	6.39	136.76			
Hiç yeterli değil	26	27.84	6.75	192.54			
Toplam	276						

Okullarını araç-gereç bakımından tamamen yeterli gören öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 21.32$ , kısmen yeterli gören öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 22.84$  ve hiç yeterli görmeyen öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 27.84$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, okulu araç-gereç yönünden değerlendirmelerine göre değişmektedir [ $H_{(2,276)} = 15.617, p < .05$ ].

Tablo 28d' de öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyi çalıştıkları okul değerlendirmesine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 28d : Öğretmenlerin Okul Değerlendirmelerine Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen yeterli	49	7.04	2.46	135.32	6.330	2	.042
Kısmen yeterli	201	7.01	2.39	134.47			
Hiç yeterli değil	26	8.42	2.64	175.69			
Toplam	276						

Okullarını araç-gereç bakımından tamamen yeterli gören öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 7.04$ , kısmen yeterli gören öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 7.01$  ve Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 8.42$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeyleri, onların okul hakkındaki değerlendirmelerine göre değişmektedir [ $H_{(2,276)} = 6.330, p < .05$ ].

### 3.15 Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın on üçüncü alt amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin veli desteğine göre değişip değişmediğidir. Tablo 29' da öğretmenlerin veli desteğine göre tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 29: Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre Tükenmişlik Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen	3	41.33	7.767	36.33	17.809	2	.000
Kısmen	198	59.59	16.70	128.97			
Hiç	75	67.65	16.30	167.74			
Toplam	276						

Velilerden tamamen destek gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 58.61$ , kısmen destek gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 60.57$  ve hiç destek görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 74.96$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, veli desteğine göre değişmektedir [ $H_{(2,276)} = 17.001$ ,  $p < .05$ ].

Tükenmişlik düzeyinin veli desteğine göre farklılaşması, alt faktörlerde de incelenmiştir. Tablo 29a' da öğretmenlerin, İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeylerinin, çalıştıkları okuldaki, veli desteğine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 29a: Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre İş Doyumu Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen	3	6.66	2.08	21.17	13.180	2	.001
Kısmen	198	14.24	5.51	132.16			
Hiç	75	16.09	5.01	159.93			
Toplam	276						

Velilerden tamamen destek gören öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 6.66$ , kısmen destek gören öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 14.24$  ve hiç destek görmeyen öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 16.09$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Buna göre,

öğretmenlerin İş Doyumuna bağlı tükenmişlik düzeyleri, veli desteğine göre değişmektedir [ $H_{(2,276)}= 13.180, p < .05$ ].

Tablo 29b’ de öğretmenlerin, veli desteğine İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyi düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 29b : Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen	3	12.33	6.02	82.00	14.557	2	.001
Kısmen	198	15.95	6.12	128.40			
Hiç	75	18.92	6.17	167.42			
Toplam	276						

Velilerden tamamen destek gören öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyi  $\bar{x}= 12.33$ , kısmen destek gören öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyi  $\bar{x}= 15.95$  ve hiç destek görmeyen öğretmenlerin İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma boyutundaki tükenmişlik düzeyi  $\bar{x}= 18.92$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkma” boyutundaki tükenmişlik düzeyi veli desteğine göre değişmektedir [ $H_{(2,276)}= 14.557, p < .05$ ].

Tablo 29c’ de öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin, veli desteğine göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 29c : Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre İdari Destek Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen	3	15.66	5.50	55.00	8.392	2	.015
Kısmen	198	22.59	6.64	132.73			
Hiç	75	24.54	6.72	157.06			
Toplam	276						



Velilerden tamamen destek gören öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 15.66$ , kısmen destek gören öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 22.59$  ve hiç destek görmeyen öğretmenlerin Görülen İdari Destek boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 24.54$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “Görülen İdari Destek” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri, veli desteğine göre değişmektedir [ $H_{(2, 276)} = 8.392, p < .05$ ].

Tablo 29d’ de öğretmenlerin veli desteğine göre Öğrenciye Yönelik Tutumlarına bağlı tükenmişlik düzeylerinin dağılımı görülmektedir.

**Tablo 29d : Öğretmenlerin Veli Desteğine Göre Öğrenciye Yönelik Tutum Düzeyleri Dağılımı ve H Testi Sonucu**

Durum	N	$\bar{X}$	S	Sıra Ort	H	Sd	p
Tamamen	3	6.66	.57	128.33	14.310	2	.001
Kısmen	198	6.79	2.41	127.47			
Hiç	75	8.09	2.36	168.03			
Toplam	276						

Velilerden tamamen destek gören öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyleri  $\bar{x} = 6.66$ , kısmen destek gören öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 6.79$  ve hiç destek görmeyen öğretmenlerin Öğrenciye Yönelik Tutumlar boyutundaki tükenmişlik düzeyi  $\bar{x} = 8.09$  puandır. Bu verilerin, gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için Kruskal-Walles H testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin “Öğrenciye Yönelik Tutumlar” boyutundaki tükenmişlik düzeyi, görülen veli desteğine göre değişmektedir [ $H_{(2, 276)} = 14.310, p < .05$ ].

## BÖLÜM IV

### SONUÇLAR, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

#### SONUÇLAR ve TARTIŞMA

Bu araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin ilk ve ortaöğretim okullarında çalışma durumuna göre, anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Tümkaya' nın (1996), araştırmasında ise, ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi orta ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin branşlara göre anlamlı bir farklılık göstermemesi ise, Baysal (1995) ve Karabıyık (2006)' ın araştırma sonuçları ile paraleldir.

Kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar, Baysal (1995), Ergin (1992), Maslach Jackson (1981), Örmən(1993), Özer (1998), Torun(1995)' un araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bazı araştırmalarda ise, ilkokul ve lise öğretmenlerinde erkek öğretmenlerde tükenmişlik, kadınlara göre yüksek bulunmuştur(Anderson ve Iwanicki (1984); Girgin (1995); Cordes Dougherty(1993); Tümkaya (1996). Kadın öğretmenlerin *“işe bağlı stresle başa çıkma”* ve *“öğrenciye yönelik tutumlar”* boyutunda tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlere göre, daha yüksek olduğu görülmektedir. *“Görülen idari destek düzeyleri”* ve *“iş doyum”* düzeyleri ise, cinsiyete göre, anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadın öğretmenlerin, okuldaki görevlerinin dışında günlük yaşamda ev işleri vb. gibi aldıkları sorumluluklarının aile yaşamının devam etmesi nedeniyle yüksek çıkmış olabilir.

Öğretmenlerin yaşları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Bu sonuç (Anderson ve Iwanicki (1984); Maslach Jackson (1981); Çam (1989); Örmən (1993); Torun (1995); Girgin (1995); Chesnutt (1997); Erdemoğlu (2007); Sinat (2007)' in araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Burke ve Grenglass (1989), çalışma yılı yükseldikçe çalışanın tükenmişliğinin arttığı sonucunu bulmuştur. Bu araştırmada ise,

öğretmenlerin “*iş doyumu*” düzeylerine bağlı tükenmişliğin yaş artışı ile birlikte azaldığı; “*işe bağlı stresle başa çıkma*” düzeylerine bağlı tükenmişliğin genç öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşları arttıkça, “*öğrenciye yönelik tutumlar*” boyutundaki tükenmişlik düzeyinde farklılık görülmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlikleri “*görülen idari destek*” boyutunda yaşa göre, anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerde yaş ilerledikçe, kazanılan tecrübenin tükenmişliği azalttığı anlaşılmaktadır. Ancak, “*idari destek*” boyutundaki tükenmişlikte bunun etkili olmadığına ortaya çıkması, manidar bir durum olarak görülebilir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durumlarına göre, anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bulunan bu sonuç, Gündüz (2004); Sinat (2007); Girgin (1995); Baysal (1995) ; Schwab ve Iwanicki (1982) ; Maslach Jackson (1981); Gökçakan ve Özer (1999); Musal, Ergin ve Elçi (1995); Oruç (2007)’ un araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ergin (1992) ve Çokluk (1999) ise, evli bireylerde daha az tükenmişlik olduğu sonucuna varmışlardır. Örmən (1993), bekarların daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadığını saptamıştır. Fark olmamasının evli öğretmenlerin büyük bir kısmının çocuksuz ya da 1 çocuklu olmasından kaynaklanmış olabilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça, tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Mesleki kıdeme göre bulunan anlamlı farklılığın yaş artışı ile birlikte düşünüldüğünde bu sonucun tutarlı olduğu söylenebilir. Tükenmişliğin alt boyutlarına göre, öğretmenlerin “*iş doyumu*” na bağlı tükenmişlik düzeylerinin 16 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlarda azaldığı görülmektedir. Bu sonuç; Girgin (1995); Ergin (1992); Baysal (1995); Maslach Jackson (1981); Çam (1989); Çokluk (1999); Tümkaya (1996); Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz (1996)’ ın bulguları ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin “*işe bağlı stresle başa çıkma*” ve “*görülen idari destek*” düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdem artsa da yönetimden kaynaklanan sorunların öğretmenleri aynı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılabilir. Mesleki kıdem ile birlikte “*öğrenciye yönelik tutumlar*” ın tükenmişlik düzeyinde farklılık meydana getirdiği saptanmıştır. Öğretmenler tecrübe kazandıkça öğrencilere yönelik tutumlarının daha az tükenmişlik oluşturmakta olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin, sosyal kültürel etkinliklere katılmaları arttıkça tükenmişliklerinin azaldığı görülmüştür. Öğretmenlerin “*iş doyumu*” na bağlı tükenmişlik düzeylerinin, sosyal ve kültürel etkinliklere hiç katılmayanlarda daha fazla olduğu

anlaşılmaktadır. Bu sonuç, Tümkaya (1996)' nın araştırması ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlerin “işe bağlı stresle başa çıkma” düzeyleri ve “görülen idari destek” düzeyleri sosyal kültürel etkinliklere katılma durumlarına göre, anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin “öğrenciye yönelik tutumlar” boyutundaki tükenmişlik düzeyleri sosyal kültürel etkinliklere katılma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sosyal kültürel ve sportif faaliyetlere katıldıkça öğretmenlerin stres yönetimi becerilerinin geliştiği ve idare ile daha olumlu sosyal ilişkiler geliştirdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, ders verdikleri sınıflardaki öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Baysal (1995) ve Girgin (1995)' in araştırma bulguları ile paraleldir. Bu durum, araştırma örnekleminde yer alan okullardaki sınıflarda 50 nin altında öğrenci olmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin “iş doyumu” na bağlı tükenmişlik düzeyleri, çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresine göre, anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Erdemoğlu Şahin' in (2007) araştırması ile paralellik oluşturmaktadır. Öğretmenlerin “öğrenciye yönelik tutumlar”, “işe bağlı stresle başa çıkma” ve “görülen idari destek” boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri çalışılan okulun sosyo-ekonomik çevresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sonuç, Corkery (1991)' nin bulgularıyla paraleldir. Orta düzeyde, sosyo-ekonomik çevrede bulunan bir okulda çalışan öğretmenlerde tükenmişlik, orta- üst ve orta alt sosyo-ekonomik çevrede bulunan bir okulda çalışan öğretmenlerden daha düşük olduğu söylenebilir. Orta düzeyde, sosyo-ekonomik çevredeki ailelerin çocukların eğitimi ile daha fazla ilgilendikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri tükenmişliğin bütün alt boyutlarında okul yönetiminin aldığı kararlara göre farklılaşmaktadır. Friedman (1997); Zhou, Wen, (2007); Platsidou ve Agalotis (2008)' in araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenleri en çok etkileyen tükenmişlik durumunun “idari destek” boyutunda olduğu söylenebilir. Çünkü, öğretmenlerin mesleki kıdeme, yaşa, cinsiyete, medeni duruma göre yönetimin kararlarından aynı şekilde etkilendikleri görülmektedir.

Tükenmişliğin bütün alt boyutlarında öğretmenlerin ders verdikleri sorunlu sınıf sayısı arttıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, bütün alt boyutlarda görev yaptıkları okuldaki araç-gereç durumuna göre değişmektedir. Araç- gereç yetersizliği olan okullarda öğretmen tükenmişliğinin daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, veli desteğine göre değişmektedir. Öğretmen, yönetim ve veli işbirliği olan okullarda, öğrencilerin davranışlarını değiştirmede daha olumlu sonuçlar alınabilir. Veli ile öğretmenin çelişen görüşleri öğrencinin öğretmen üzerinde yaratacağı stresten daha fazla stres yaratabilir.

## ÖNERİLER

- Öğretmenlere mesleğe başlarken ve başladıktan sonra öğrencilerin içinde buldukları gelişim özellikleri ve bu gelişim dönemlerinde yaşanan olaylar konusunda geniş kapsamlı rehberlik yapılmalıdır.
- Tükenmişliği azaltmak için, öğretmenlere sosyal, sportif ve kültürel faaliyet ortamları hazırlanmalı ve bu tür etkinliklere bütün öğretmenlerin katılmaları özendirilmelidir.
- Okul müdür ve müdür yardımcıları belli bir süre görev yaptıktan sonra görev yerleri değiştirilerek, sınıfların dağılımında, görev dağılımlarında, öğretmenlerin değerlendirilmesinde adil ve tarafsızlıkları sağlanarak öğretmenlerin tükenmişliği azaltılmalıdır.
- Okulun araç- gereç eksikleri öğretmenlerin stresini artırmaktadır. O nedenle, araç- gereç temin etmede etkin yöntemler geliştirilerek, öğretmenlerin tükenmişliği azaltılmalı ve eğitim kalitesi artırılmalıdır.
- Okul yöneticilerine ve öğretmenlere, motivasyon artırma ve stres yönetimi konusunda sık sık seminerler düzenlenmelidir.
- Velilere, okul aile işbirliğinin önemi ve bunun öğrenci başarısı üzerindeki etkileri konusunda daha fazla sayıda toplantı yapılmalıdır.
- Öğretmen tükenmişliğini azaltmak için, okul müdürleri ve müdür yardımcılarının eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmaları teşvik edilmelidir.
- Toplumda öğretmenlik mesleğinin saygınlığı artırılmalı, öğretmen ve yönetici seçiminde daha titiz olunmalıdır. Gelir düzeyinin düşüklüğü nedeni ile alanındaki bilimsel gelişmelerden uzak kalan öğretmenlere kendilerini geliştirmede imkanlar hazırlanmalı mesleki bakımdan çağın gerisinde kalmaları önlenmelidir.
- Sorunlu öğrenciler bir sınıfa toplanmamalı, bütün sınıflara dağıtılmalıdır.

## ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

- Fen bilimleri ve sosyal bilimler öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, İstanbul'un farklı ilçelerinde ya da İstanbul' un tamamında araştırılabilir.
- Öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen faktörlerden biri olan sosyal destek açısından öğretmenlerin tükenmişlikleri araştırılabilir.

## KAYNAKLAR

Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B,(1998). “Engelli ve Normal Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi“ **VI.Ergonomi kongresi 27-29 mayıs**,Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 622

\_\_\_\_ (2001).**Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik**. Ankara: Nobel Yayınları.

Altuntaş, E, (2003). **Stres Yönetimi**, İstanbul: Alfa Basım Dağıtım, Ltd. Şti.

Avşaroğlu ,S Deniz, M ve Kahraman,A,(2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”  
[www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makalelerngin](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makalelerngin)  
Erişim Tarihi 16.03.2008

Balaban, J (2000). “Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları Ve Başa Çıkma Teknikleri” IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu 15- 16 Ekim 1998  
**Pamukkale Üniversitesi-Denizli Paü Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:7,  
Özel Sayı Eğitim Dergi.pamukkale.edu.tr/makale/sayı7/28

Baltaş, A ve Baltas, Z, (2002). **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, İstanbul : Remzi Kitapevi, A.Ş., 21. Basım

Baysal, A, (1995). “Lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörler”. (Doktora Tezi) İzmir: DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.  
[http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm) Erişim Tarihi 17.3.2008

- Betoret, F.D,( 2006). Educational Psychology, v26, n4 p519-539Aug www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal Erişim Tarihi 16.03.2008
- Bilgin,N, (2003). **Sosyal Psikoloji Sözlüğü**, İstanbul Bağlam Yayıncılık
- Budak ve Sürgevil (2005). “Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama “  
www.iibf.deu.edu.tr/dergi/1160492999\_1.pdf) Erişim Tarihi 3.03.2008
- Cemaloğlu, N ve Erdemoğlu D. (2007). “ Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”  
**Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi, Ekim Cilt:15No:2.**  
www.ksef.gazi.edu.tr/dergi/pdf/Cilt-15-No2-2007Ekim/ncemaloglu.pdf  
Erişim Tarihi 16.02.2008
- Cherniss, C. (1980). “Professional Burnout in Human Service Organizations”. Newyork: Praeger Pres.
- Chesnutt, W.J (1997). The Relationship Betwen Social Soppot And Professional Burnout Among Public Secondary School Teachers İn Northeast Tennessee, **Dissertation Abstract İnternational**, 58 ( 3), 690 A
- Cordes, C.Lve Dougherty T,W,( 1993).”A Review and A İntegration Of Research On Job Burnout”, **Academy Of Management Regiew**, 18 (4), 621-656
- Corkery, I.A.K, (1991). Teacher Charecteristics, Burnout And Tolerance For Child Behavior ,**Dissertation Abstract İnternational**, 52 ( 6), 2070 A
- Çam, O, (1991). “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması”. **7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı**. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları



Çokluk, Ö. (1999). “Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi”. ( Yüksek Lisans Tezi)  
Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

[http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm) Erişim Tarihi 16.03.2008

Daily, S, (1992). Principal Burnout in the Public Scholls: A Study Comparing the Perceived Burnout Levels Of Elemantary, Middle and High School Principals, **Disertation Abstract İnternational** ,53(7), 2177 A

Dangaç G., (2007). “İş Hayatında Farklı Kişilikler”,

<http://www.kouemk.com> Erişim Tarihi 16.3.2008

Demir .F.( 2007). “Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi” (Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İstanbul

[http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm) Erişim Tarihi 16.03.2008

DeRobbio R. A, (1995).Factors Accountingfor Burnout Among Secondary School Teachers, **Disertation Abstract İnternational** ,56 (7), 2500-2501 A

Dworkin, A. G. (1985). “When Teachers Give up: Teacher Burnout, Teacher Turnover and Their Impact on Children” Hogg Foundation for Mental Healt, Austin,

Dolunay, A. B. (2001).”Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik- Ticaret- Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması”. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü ([www.onlinedergi.com/autfm/admin/yayin/PDF2002\\_1\\_7.pdf](http://www.onlinedergi.com/autfm/admin/yayin/PDF2002_1_7.pdf)) Erişim Tarihi 16.03.2008

Dursun S., (2000). “Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi.” (Yüksek Lisans Tezi) Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <http://www.yok.gov.tr/tez/tez> Erişim Tarihi 17.3.2008

Edelwich, J ve Brodsky, A. (1980). **Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions**, Human Sciences Press New York Erişim Tarihi 12.2 2008

Einar M. Skaalvik, Sidsel Skaalvik. (2007). Journal of Educational Psychology, v 99 n3 p611-625 Aug <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal> Erişim Tarihi 12.2 2008

Ekinci Y. (2006). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Ve İş Stresinin Karşılaştırılması”. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep

Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S. (1996). “Marmara Üniversitesi’ne bağlı fakültelerde görev yapan yönetici ve öğretim elemanlarının meslektan yılmnlıklarında kişilik özelliklerinin rolü”, **II.. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri El Kitabı** 36

Erdemoğlu Şahin, D. (2007).” Öğretmenlerin Tükenmişlik Mesleki Düzeyleri” Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Denetimi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara [http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm) Erişim Tarihi 16.03.2008

Ergin, C. (1992).” Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması.” 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı,(143-154). Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları

Fives,H; Hamman,D; Olivares, A (2007). Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies, v23 n6 p916-934 Aug  
Http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal  
Erişim Tarihi 12.2 2008

Freudenberger, H.J., (1974). Staff Burnout. J. Soc. Issues 30,159-165

\_\_\_\_\_ (1975). The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions. Psychother. Theory Res. Pract. 12,73-82.

Friedman, M.(1997). "High And Low Burnout Principalswhat Makes Difference?" The Annual Meeting Of The American Educational Research Association, Chicago

Freudenberger, H.J; Richelson .G (1981). **Burn-Out; How To Baet The High Cost Of Success** , Bantam Boks, Doubleday &Company, Inc, New York

Friedman, M; Rosenman,RH (1974). Type-A behavior and your heart. New-York: Harper and Row, s.85-92

Genç, N ( 2004). **Yönetim ve Organizasyon**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.ikinci baskı.

Girgin, G. (1995)." İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi." (Yüksek Lisans Tezi)İzmir: DEÜ, [http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm) Erişim Tarihi 17.3.2008

Ghorpade,j Lackritzi j ( 2007). Journal of Career Assessment, v15 n2 p240-256 2007  
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>  
Erişim Tarihi 17.3.2008

Glass,D.C; McKnight, D.J,Veldimarsdottir, H, (1993). “Depression, Burnout and Perceptions of Control İn Hospital Nurses” journal of consulting& clinical psychology feb., 61(1),147-155

Graf, L.W, (1996). Superintendent Burnout İn The Public Schools: A Study of Demographic and Enviromental Variables and Their Effects on the School Superintendent, **Disertation Abstract İnternational** ,57 (8), 3337 A

Gündüz.B. (2004). **İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik.**  
(Efd.Mersin.Edu.Tr/Dergi/Meuefd\_2005\_001\_001/Pdf/Meuefd\_2005\_001\_001\_0152-0166\_Gunduz.Pdf erişim tarihi 24.02.2008

Greenglass.E.R.. Burke. R.J and Fiksenbaum. L.. (2001). “Workload and Burnout in Nurses”, Journal of Community & Applied Social Psychology, Vol. 11, p. 211-215,

Grayson, J, L.; Alvarez, Heather K. (2008). Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies, v24 n5 p1349-1363 Jul  
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>  
Erişim Tarihi 12.2 2008

Hogan, R. L; McKnight, M. A, (2007). “Exploring Burnout Among University Online I nstructors: An Initial Investigation”  
Erişim Tarihi 12.2 2008

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

Izgar H.. (2003). **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik,** Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Karasar. N. (1999). **Bilimsel araştırma teknikleri.** Ankara: Nobel Yayınları(9. Basım)

Karabıyık, A. (2006). “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri “Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs <http://www.yok.gov.tr/tez/> (ET 16.03.2008)

Kantas,A ve Vassilaki, E (1997). Burnout in Greek Teachers: Main Findings and Validity of The Maslach Burnout Inventory, **Work& Stres** Vol 11(1) Jan-Mar,pp 94-100

Kırılmaz, A., Çelen, Y. ve Sarp, N. (2003). “İlköğretim’de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması.” A.Ü. Sağlık Eğitim Fakültesi, İlköğretim-Online 2(1), 2-9.  
[Http:// www. İlkogretim-Online.Org.Tr](Http://www.İlkogretim-Online.Org.Tr) Erişim Tarihi 16.03.2008

Kreitner, R. & Kinicki, A. (1989). Organizational behavior. Homewood, IL. Irwin  
Erişim tarihi; 12 şubat 2008

Kokkinos, Costantinos M. (2007). British Journal of Educational Psychology, v77 n1 p 229-243 <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>  
Erişim tarihi; 12 şubat 2008.

Leiter,M. (2003). **Areas Of Worklife Survey Manuel** ( Third Edition) Centre For Organizational Research and Development, Wolfville, NS, Canada

Maslach, C. and Leiter,M, (1997). M.P, **The Truth About Burnout**, Jossey-Bass, San Francisco, CA

\_\_\_\_\_ (2004). **Areas Of Worklife: A Structured Approach To Organizational Predictors Of Job Burnout**, Emotional and Physiological Processesand Positive İntervention Strategies Research İn Occupational Stres and Well Being, Elsevier Ltd, Volume 3

Maraşlı, M. (2005). “Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise

Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri.” **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 23 (3), 27-33.

[www.ttb.org.tr/MSG/eylul23/bazi.pdf](http://www.ttb.org.tr/MSG/eylul23/bazi.pdf) Erişim Tarihi 17.02.2008

Maslach, C. (1982), **Burnout;The Cost Of Caring**.New Jersey, Prentice-Hall

Maslach, C., Jackson, S. E., (1981). “The Measurement of Experienced Burnout”,  
**Journal of Occupational Behaviour**, Vol.2, pp.99-113

\_\_\_\_\_ (1984). S. H., “Patterns of Burnout Among a National Sample of Public Contact Workers”, **Journ l of Health and Human Resource Administration**, Vol. 7, ss. 189-212

\_\_\_\_\_ (1985). “The Role of Sex and Family Variables in Burnout”, **Sex Roles**, Vol. 12, No.7/8

\_\_\_\_\_ (1986). **Maslach Burnout İnvntory Manuel**, ( 2.Ed) Palo Alto, CA; Consuling Psychologists Press

Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter (2001). M.P, **Job burnout**, Annu Rev. Psychol,

Pines, A.M., Aranson, E (1988),**Career Burnout. Causes and Cures**, New York, The Free Press,

Maslach .C, Zimbardo.P.G ,(1982). **Burnout;The Cost Of Caring** , Prentice Hall İnc, Englewood Cliffs, New Jersey

Meier, S, (1983). “**Toword a Theory of Burnout**” Human Relations, October, Volume;36, No.10, 899-910

McCranie,E, W; Brandsma,J,M, 1988). Personalty Antecedents of Burnout Among Middle, Aged Physicians14(1):30-36

- Musal, B., Elçi, Ö.Ç., Ergin, S. (1995). "Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum",  
**Toplum ve Hekim Dergisi**, İstanbul: Cilt 10, Sayı 68
- Niebrugge K.M. (1994). "Burnout and Job Dissatisfaction Among Practicing School Psychologists in Illinois", Paper Presented at the Annual Meeting of the National Association of School Psychologists, 26th, Seattle, WA, March 4-5, 18.
- Oruç.S. (2007). "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi ", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Adana (Yüksek Lisans Tezi)  
[http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm) Erişim tarihi; 12 şubat 2008
- Örmen, U. (1993). "Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama."  
İstanbul: Marmara Üniversitesi [http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm)  
Erişim tarihi; 12 şubat 2008
- Önen, L.(2008). "Ailede Stres ve Çözüm Önerileri". **Maltepe Üniversitesi Aile Okulu semineri** İstanbul: (8 Mart)
- Özer, R. (1998). "Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi". (Yüksek Lisans Tezi) Karadeniz Teknik Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü. [http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm)  
Erişim Tarihi 12.2 2008
- Özçınar, M (2005). "Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu."  
[www.istanbulsaglik.gov.tr/w/tez/pdf/aile\\_hekimligi/dr.mustafa\\_ozcinar](http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/tez/pdf/aile_hekimligi/dr.mustafa_ozcinar)  
Erişim Tarihi 9.03.2008
- Pearlman ve Heartman, (1982). "Burnout Summaryand Future Research", **Human Relations**, 35;4, Pp.283-505

Pines, A.M., Aranson, E., (1988), **Career Burnout. Causes and Cures** New York, The Free Pres.

Platsidou, M Agaliotis I. (2008). International Journal of Disability, Development and Education, v55 n1 p61-76 Mar

<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>

Erişim Tarihi 12.2 2008

Rowshan, A ((1998). **Stres Yönetimi**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, ss.100

Seidman, S. A. & Zager, J. (1986-87). "The Teacher Burnout Scale" . Educational Research Quarterly, **ii**:26-33

\_\_\_\_\_ (1991). "A Study of Coping Behaviours and Teacher Burnout". *Work & Stress*, 5, 205-216.

Sermon, J.M,(1994). The Relationship of the Dual Role Assignment to the Level of Perceived Burnout by Secondary Teachers, **Disertation Abstract International ,55 (9)**, 2765 A

Schuler, R. S. and Jackson S.E. (1987). "Linking Competitive Strategies With Human Resource Management Practices." **Academy of Management Executive**, 1(3): 207-220

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi

Santavirta, N , Solovieva,S Theorell, ( 2007). British Journal of Educational Psychology, v 77 n1 p213-228 Mar Erişim Tarihi 12.2 2008

<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>



Skaalvik, E. M.; Skaalvik, S, (2007). Journal of Educational Psychology, v99 n3 p611-625 Aug <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>  
Erişim Tarihi 12.2 2008

Silah, M. (2005). **Endüstride Çalışma Psikolojisi** . Ankara: Sistem Yayıncılık.

Sılığ, A. (2003). “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” (Yüksek Lisans Tezi), T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi, <http://www.yok.gov.tr/tez/rez-tarama.htm> E.T: 17.03.2008

Sinat, Ö, (2007). “Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması” (Yüksek Lisans Tezi), T.C. İstanbul Üniversitesi, [http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm) E.T: 17.03.2008

Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). “Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi.” **Türk Psikoloji Dergisi**, 10 (36), 44-60

Suran,B.G ve Sheridan,E.P, (1985). ” **Management Of Burnout Training Psychologists İn Professional Life Span Perspective**”, Professional psychology: research& practice, dec, 16 (6), 741-752

Sürgevil, O. (2006). “**Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama**”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü ( Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)[http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm)

\_\_\_\_\_ (2006). **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**. Ankara: Nobel Yayınları

Şahin, N.H. (1998). **Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım İçinde; İş Yerimizdeki Kronik Stres Kaynakları**, Ankara: Türk Psikoloji Derneği Yayınları, No: 2, 3. Basım.

Telman, N ve Ünsal, P, (2004).**Çalışan Memnuniyeti**, İstanbul: Epsilon yayıncılık,  
Hizmetleri Tic. San. Ltd. Şti.

Torun, A. (1995). “Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir  
İnceleme”. (Doktora tezi ) İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü. [http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm)  
Erişim Tarihi 17.3.2008

----- (2008),“Öğretmenlerde Tükenmişlik”, **Eğitim Psikolojisi Sempozyumu**,  
22-23\_Mart, İstanbul Kültür Üniversitesi

\_\_\_\_\_ (1997). Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ankara:  
**Türk Psikologlar Derneği**, 43-51, 2. Baskı,

Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2003). “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde  
Tükenmişlik.” **Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2 (25),  
33-39

Tümkaya, S. (1995). “Öğretmenlerde tükenmişlik ölçeği'nin (TBS) geçerlik ve güvenilirlik  
çalışması.” (Poster Bildiri) **II. Eğitim Bilimleri Kongresi**, 6-8 Eylül, H.Ü.  
Beytepe, Ankara.

\_\_\_\_\_ (1996). “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kullandıkları Başa  
Çıkma Davranışları, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**,  
Cilt: II, Sayı: 11(Mart).

\_\_\_\_\_ (1999). “Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik  
Tükenmişlik Düzeyleri.” 4. **Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri**  
4, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları; No: 51, Eskişehir,47-  
60

\_\_\_\_\_ (2000). “İlköğretim I. kademesinde görev yapan öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki”. Adana, Çukurova Üniversitesi. [egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say18/11-erişim\\_tarihi\\_25.02.2008](http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say18/11-erişim_tarihi_25.02.2008)

\_\_\_\_\_ (2000).”İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı ve Tükenmişlikle İlişkisi.” **IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu** 15- 16 Ekim 1998 Pamukkale Üniversitesi-Denizli PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi 2000, Sayı:8 ,Özel Sayı 1 [egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say18/11-erişim\\_tarihi\\_16.02.2008](http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say18/11-erişim_tarihi_16.02.2008)

Turk, D. C.; Meeks, S. S.; Turk, L. M. (1982). “Factors Contributing to Teacher Stress: Implications for Research, Prevention and Remediation" Behavioral Counseling Quarterly. 2, 3-25

Vızlı, C, (2005). “Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerle Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği” Marmara Üniversitesi · Eğitim Bilimleri Enstitüsü,( Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) [http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm) Erişim Tarihi 12.2 2008

Yıldırım,F, (1996). “Banka çalışmalarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki”,Hacettepe üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü,( Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) [http://www.yok.gov.tr/tez/tez\\_tarama.htm](http://www.yok.gov.tr/tez/tez_tarama.htm)Erişim tarihi; 12 şubat 2008

Waugh ,C. K., Judd ,M, (2003). Trainer Burnout: The Syndrome Explored Southern Illinois. Recuperado el, - [scholar.lib.vt.edu](http://scholar.lib.vt.edu) Erişim Tarihi 17.3.2008

Zhou ,Y ; Wen, J,X, (2007). Online submissionUS ChinaEducation Review, v4n1 p37-44 <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/> Erişim Tarihi 17.3.2008



**EK 1 :**  
**ANKET**

Değerli meslektaşım,

Bu anket yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı; fen bilimleri ve sosyal bilimler alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemektir. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır, bundan dolayı anketler kişi veya kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken isimlerinizi ve okulunuzun adını yazmayınız. Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

1- Çalıştığınız okul türü?

- 1- İlköğretim  
 2- Ortaöğretim

2- Branşınız ?

- 1- Fen bilimleri (Biyoloji, Fizik, Kimya, Matematik, Fen Bilgisi)  
 2- Sosyal bilimler (Türk Dili ve Edebiyatı, Felsefe Grubu, Tarih, Coğrafya, Türkçe, Sos. Bil)

3- Cinsiyetiniz ?

- 1- Kadın  
 2- Erkek

4- Kaç yaşındasınız ?(Yaş aralığınızı belirtiniz)

- 1- 21 -29     2- 30- 39     3- 40-49     4- 50 ve Yukarı

5- Medeni durumunuz ?

- 1- Evli  
 2- Dul  
 3- Bekar (Hiç Evlenmemiş)

6- **Evli ve ya Dul** iseniz kaç çocuğunuz var ?

- 1- Yok     2- 1 Çocuk     3- 2 Çocuk     4- 3 ve daha fazla

7- Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz(Meslekteki kıdeminiz )?

- 1- 1-5 yıl     2- 6-10 yıl     3- 11-15 yıl     4- 16 yıl ve üstü

8- Dersine girdiğiniz sınıflarda ortalama öğrenci sayısı nedir?

- 1- 20-30  
 2- 31- 40  
 3- 41-50  
 4- 51 ve daha fazla

9- Sportif ve sosyo kültürel faaliyetlere katılma durumunuz

- 1- Sık sık Katılıyorum
- 2- Ara sıra Katılıyorum
- 3- Pek katılamıyorum
- 4- Hiç katılamıyorum

10- Çalıştığınız okulun bulunduğu çevrenin sosyoekonomik düzeyi nedir?

- 1- Orta üst
- 2- Orta
- 3- Orta alt

11- Okul yönetiminin aldıkları kararlarda adil olduklarını düşünüyor musunuz?

- 1- Her zaman adil davranılıyor
- 2- Genellikle adil davranılıyor
- 3- Bazen adil davranılıyor
- 4- Hiç bir zaman adil davranılmıyor

12- Mesleki yaşamınızda sorunlu öğrencilerin fazla olduğu sınıflarda derse girdiyse, sınıf sayısı ( şube) aşağıdaki gruplardan hangisi içerisinde yer almaktadır?

- 1- 1- 5 şube
- 2- 6- 10 şube
- 3- 11 ve daha fazla

13- Görev yaptığınız okul araç gereç bakımından yeterli mi?

- 1- Tamamen yeterli
- 2- Kısmen yeterli
- 3- Hiç yeterli değil

14- Velilerden yeterince destek görüyor musunuz?

- 1- Tamamen
- 2- Kısmen
- 3- Hiç

**EK 2:**

<b>ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ</b>		Tamamen Katılıyorum	Büyük Ölçüde Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
<b>YÖNERGE:</b> Bu ölçek öğretmenlerin meslekleriyle ilgili tutumlarını ve iş doyumlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Sizden istenen her bir madde de yer alan ifadeye meslek yaşantınızı göz önünde bulundurarak katılma derecenizi (X) koyarak işaretlemenizdir.							
1	Okulun açılmasını hep dört gözle beklerim.	1	2	3	4	5	6
2	Öğretmenlikte geçirdiğim deneyimler beni bunalıma itiyor.	6	5	4	3	2	1
3	Yaptığım her iyi işten dolayı üstlerimden gerekli övgüyü alırım.	1	2	3	4	5	6
4	Derse girdiğim günler benim için bitmez tükenmez olur.	6	5	4	3	2	1
5	Meslek olarak öğretmenliği seçtiğim için memnunum.	1	2	3	4	5	6
6	Öğrenciler sanki bir hayvan sürüsü gibi hareket ediyorlar.	6	5	4	3	2	1
7	Fiziksel hastalıklarım bu meslekle ilgili olabilir.	6	5	4	3	2	1
8	Sınıfta ortaya çıkabilecek problemlerde yöneticilerin bana yardım etmek isteyeceklerini hissederim.	1	2	3	4	5	6
9	Bir günlük öğretimden sonra kendime zor gelirim.	6	5	4	3	2	1
10	Öğretmenlik beklediğimden daha tatmin edici.	1	2	3	4	5	6
11	Yöneticilerin sınıf içindeki çabalarımı takdir etmediklerine inanıyorum.	6	5	4	3	2	1
12	Dünyaya yeniden gelseydim öğretmen olmazdım.	6	5	4	3	2	1
13	Karşılaştığım problemler bu kadar büyük olmasaydı daha iyi öğretmenlik yapabilirdim.	6	5	4	3	2	1
14	Bu meslekteki stresler tahammül edebileceğim üstünde.	6	5	4	3	2	1
15	Amirlerim beni övmekten çok eleştirirler.	6	5	4	3	2	1
16	Öğrencilerin çoğu terbiyelidir.	1	2	3	4	5	6
17	Öğrencilerin çoğu öğrenme isteğiyle okula gelirler.	1	2	3	4	5	6
18	Sınıfta karşılaştığım problemlerde amirlerimin bana yardım etmeyeceklerini hissederim.	6	5	4	3	2	1
19	Derse seve seve girerim.	1	2	3	4	5	6
20	Yöneticiler sınıftaki problemler için beni sorumlu tutarlar.	6	5	4	3	2	1

**EK 3:**

İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 1453/36997  
Konu: **Anket.**  
**(İşıl TURAN)**

8. Nisan

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a-)Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 24/03/2008 tarih ve 4 sayılı yazısı.  
b-)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.  
c-)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2008 tarih ve 1950 sayılı emri.  
d-)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 03/04/2008 tarihli tutanağı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Öğrencisi **İşıl TURAN**'ın, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda öğretmenlere uygulanması için “**Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimle Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri**” konulu çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğünüze incelenmiştir.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Öğrencisi **İşıl TURAN**'ın, İlimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere “**Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimle Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri**” konulu anket çalışmalarını yapma bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğünüze rapor halinde (CD formatında)bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Sadettin PİRCİOĞLU  
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :  
Ek-1. İLĞİ (a)yazı ve ekleri

OLUR  
03/04/2008  
Hikmet DİNÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı