

**T.C  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİ**

**MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN  
BELİRLENMESİ  
(GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ)**

**KAHRAMAN ÖZGÜR İĞNELER**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ  
ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GAZİANTEP  
TEMMUZ 2015**

T.C  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİ

MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN  
BELİRLENMESİ  
(GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ)

KAHRAMAN ÖZGÜR İĞNELER

EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE  
EKONOMİSİ ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI  
YRD. DOÇ. DR. RABİA HOŞ

GAZİANTEP  
TEMMUZ 2015

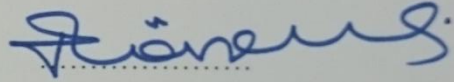
## KABUL VE ONAY SAYFASI

T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜKLERİNE  
GAZİANTEP

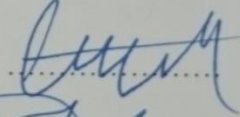
Eğitim Bilimleri Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı  
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Yüksek Lisans  
öğrencisi Kahraman Özgür İĞNELER tarafından "Müzik Öğretmenlerinin  
Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı tez, 15/07/2015 tarihinde yapılan  
savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İmza

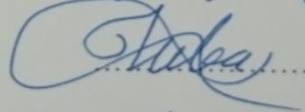
Prof. Dr. Fatih TÖREMEN  
Ana Bilim Dalı Başkanı

**Jüri Üyeleri:**

Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZMUSUL



Yrd. Doç. Dr. Tuba TAŞDELEN

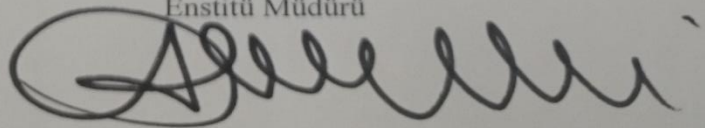


Yrd. Doç. Dr. Rabia HOŞ (Tez Danışmanı)



Doç. Dr. Abdullah DEMİR

Enstitü Müdürü



**ETİK BİLDİRİM SAYFASI****T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜKLERİNE  
GAZİANTEP**

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (Tarih: 15/07/2015)

Kahraman Özgür İĞNELER

## ÖZET

### MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ (GAZİANTEP İL ÖRNEĞİ)

Kahraman Özgür İĞNELER

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans , sayfa125, Temmuz 2015

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Rabia HOŞ

Bu araştırmanın amacı müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi ve mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili faktörlerin tespit edilmesidir. Araştırmaya kaynaklık eden veriler “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” anketi kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilmiş 133 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin analizinde Mann Whitney Testi ile Kruskal Wallis Testi gibi istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Araştırmada müzik öğretmenlerinin cinsiyet grupları arasında mesleki tükenmişlik ölçeği alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık yaş medeni hal, okuldaki görev süresi ve kıdem grupları arasında ölçeğin bütün alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Alandaki diğer araştırmalardan farklı olarak müzik öğretmenlerinin kıdem grupları arasında ölçek alt boyutları açısından aynı yönlü anlamlı farklılık görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, Stres, Kronik Yorgunluk.

**ABSTRACT****DETERMİNING OCCUPATIONAL EXHAUSTION LEVEL OF MUSIC  
TEACHERS (EXAMPLE OF GAZIANTEP CITY)**

Kahraman Özgür İĞNELER

Zirve University, Institute of Social Sciences

Department of Educational Administration, Supervision,

Planning and Economics

M.A. Thesis, pages 125, July 2015

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Rabia HOŞ

The purpose of this research is to determine occupational burnout level of music teachers and factors related to the occupational burn out level. The data of this research were collected by using 'Maslach Burnout Inventory'. Samples of this research were 133 teachers, who were chosen with stratified sampling method. Statistical techniques such as Kruskal-Wallis test and Mann -Whitney test were used to analyse the data. In this research, no significant difference was found between gender groups in terms of sub-scales of occupational burn out inventory. Contrary to this, significant difference was determined in terms of all sub-scales of the inventory between age, marital status, in cumbency and seniority groups. Unlike other researches in the field, significant difference between music teachers' seniority groups were observed in direct proportion in terms of sub-scales of the inventory.

**KeyWords:** Teacher, burnout, emotional burnout, insensitivity, individual achievement, stress, and chronic exhaustion

## ÖNSÖZ

Çalışma hayatının neden olduğu stres ve sonuçları bireyi ve etkileşimde olduğu çevreyi olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma hayatını mesai saatlerinin de dışına çıkan ve hayatı dolaylı da olsa kuşatan bir yapıya sahiptir. Bireyin sahip olduğu iş; sosyal statüsünü, yaşamsal doyum seviyesi ile refahı belirler. Yaşamı güzelleştirmek ve sağlıklı yaşayabilmek için bireysel çabalar her zaman yeterli olmayabilir. Stres faktörü ile mücadelede önemlidir. Hatta stresle mücadele bazen bireysel çabaların üzerinde olur. Stresin kaynağı çalışma hayatı ise bu durum çalışanlar üzerinde baskı ve zorlamaya neden olur. Baskı ve zorlamanın uzun sürmesi ciddi sağlık sorunlarıyla beraber mesleki tükenmişliği de beraberinde getirir. Ancak mesleki tükenmişliğe sebep olan tek faktörün stres olmadığı da unutulmamalıdır (Baltaş ve Baltaş, 2002).

Bir meslek olarak öğretmenlik nesillerin yetiştirilmesinde son derece önemlidir. Üstelik eğitim faaliyetlerinin kısa ve uzun vadeli sonuçları olan bir süreç olduğu düşünüldüğünde öğretmenin maruz kaldığı baskılar daha iyi anlaşılabilir. Öğretmen, öğrenci için olumsuz sonuçlar doğurabilecek, öğrencide istenmeyen davranışlara sebep olacak hatalardan kaçınma telaşı içinde kendisini bir baskı sarmalı içinde bulur. Amerikan Stres Enstitüsü tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlik mesleği yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak gösterilmiştir. Araştırmaya göre sağlığı tehlikeye atma ve günlük hayattaki problemler ile mücadeleyi zorlaştırma yönünden öğretmenlik zorlu bir meslektir (Baltaş ve Baltaş: 2002).

Öğretmenlik duygusal emeğin en yoğun yaşandığı nadir meslek gruplarından biridir. Eğitim sürecinin istenilen amaca ulaşması öğrencilerin okula duydukları ilgi ile de yakından ilişkilidir. İlginin oluşması kuşkusuz merak kadar sevgiye de bağlıdır. Bu noktada öğretmen öğrenci için eğitim ve onunla ilgili bütün paydaşları temsil eden öncü bir sembolü ifade eder. Öğrencinin eğitime uyum sağlamasında ve bağlılık oluşturmasında önemli bir misyon yüklenen öğretmen; öğrencinin sevgisini kazanmada yoğun bir duygusal emek sarf eder. İster yüzeysel isterse derinden role bağlı olsun sergilenen bu emek öğretmenin yıpranmasına sebep olacaktır.

Öğretmenlerin iş koşulları, çalışma saatleri, dersliklerdeki öğrenci mevcutları, kendini ispatlama kaygısı, öğrenci disiplin sorunları, mesaisinin okulun dışına da taşması, ücret durumu ile sosyal statüsü iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerdir. Bunların biri ya da birkaçında yaşanan olumsuzluk öğretmenin ruhsal yaşamını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyeceği gibi onun iş doyumunu da olumsuz etkiler. Mesleki açıdan doyumsuzluk öğretmen için bir stres ve tükenme sebebidir.

Devlet memurları kanununa göre eğitim öğretim hizmetleri sınıfında ve memurluk statüsünde yer alan öğretmen, maruz kaldığı hiyerarşik yapı içinde doğasına pek de uymayan bir uysallık gösterir. Eğitim programlarının hazırlanma sürecine dâhil edilmemesi ve okul içerisinde yönetim faaliyetlerine katılımının engellenmesi eğitimin amaçlarını içselleştirmesinde birer engeldir. Ayrıca bu durum zaman içerisinde onu bulunduğu eğitim kurumuna ve mesleğine yabancılaştırır. Öğretmenin bir aydın olarak öncelikle içinde bulunduğu kurumdan kabul görmemesi de yine mesleki açıdan tükenmeye sebep olur.

Öğretmende mesleki açıdan tükenmişliğe sebep olan faktörlerin tümü öğretmenin; işine, öğrencilerine, diğer insanlara karşı ilgisini ve sorumluluklarını yerine getirmede enerjisini azaltabilir. Süreç içerisinde kendisinden bekleneni vasat düzeyde gerçekleştirmeye başlar. Bireysel başarıda düşme, mesleki doyumda azalma ile ruhsal yaşam sağlığının bozulması gibi sorunlar kendini göstermeye başlar. Bu durumda olan öğretmenlerin mesleklerine olan yaklaşımları değişir, verimlilikleri düşer. Örgütsel bağlılıklarında azalmaya ve diğer öğretmenlerle iletişimlerinin bozulmasına sebep olur.

Eğitim sürecinin önemli bir aktörü olan öğretmende mesleki tükenmişliğe sebep olan faktörler dikkatle incelenmeli ve üstesinden gelmesinde ona yardım edilmelidir. Hammaddesinin insan olduğu düşünüldüğünde yapılan tespitin önemi kendiliğinden anlaşılacaktır. Bu durumda öncelikli olarak yapılması gerekenin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi olduğu unutulmamalıdır.

Açıklanmaya çalışıldığı üzere alan açısından tükenmişlik konusu her zaman güncelliğini koruyacak önemli araştırma konularındandır. Öğretmenlerin



mesleklerine olan ilgi düzeylerinin takip edilmesi çıkabilecek muhtemel başka eğitimsel sorunların çözümünde kullanılacak; beşeri ve maddi kaynakların da verimli kullanılmasını ve bu kaynaklarda tasarrufu sağlayacaktır.

Müzik öğretmenliği diğer öğretmenlik alanlarından farklı özel bir yetenek alanıdır. Öğretmenlik alımları da diğer öğretmenlik alanlarından farklı seçme sınavlarını içermektedir. Sahip oldukları bu yeteneği müzik öğretmenleri yetersiz fiziki donanım, ders araç ve gereçlerinin yetersizliği gibi nedenlerle ortaya koyamamaktadır. Ayrıca uygulanan öğretim programlarının teorik ağırlıklı olması alanları itibariyle ortaya çıkan sosyal etkinlik beklentileri ile sunulan olanakların birbirini dengelememesi önemli bir stres kaynağıdır. Bundan dolayı müzik öğretmenlerinin tükenmişliği diğer öğretmenlik alanlarına göre daha yoğun yaşadıkları düşünülmektedir.

Tez hazırlama sürecinde bana hoşgörülü davranan ve değerli tavsiyelerini esirgemeyen danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Rabia HOŞ' a; anketlerin uygulanmasında desteklerini esirgemeyen değerli meslektaşlarıma, tez hazırlama süreci boyunca desteğini esirgemeyen, bana karşı hep anlayışlı davranan sevgili eşim Pınar İĞNELER' e, oğlum Enver Emir İĞNELER' e şükranlarımı sunuyorum.

Kahraman Özgür İĞNELER / Temmuz 2015

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY SAYFASI</b> .....	<b>i</b>
<b>ETİK BİLDİRİM SAYFASI</b> .....	<b>i</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vi</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>x</b>
<b>TABLolar CETVELİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>ŞEKİLLER CETVELİ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>TANIMLAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1 Problem Cümlesi.....	1
1.2 Araştırma Alt Problemleri.....	1
1.3 Çalışmanın Amacı.....	1
1.4 Çalışmanın Önemi.....	2
1.5 Sayıtlar.....	3
1.6 Sınırlılıklar.....	3
<b>2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> .....	<b>4</b>
2.1 Stres.....	4
2.1.1 Tükenmişlik ile İlgili Yaklaşımlar.....	5
2.1.2 Eğitim Sistemi ile ilgili Stres Kaynakları:.....	6
2.1.3 Yönetici ve Müfettişlerle ilgili Stres Kaynakları:.....	6
2.1.4 Öğrencilerle ilgili Stres Kaynakları:.....	6
2.1.5 Görev Kaynaklı Stres Sebepleri:.....	7
2.2 Kronik Yorgunluk.....	7
2.3 Tükenmişlik.....	9
2.4 Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	11
2.5 Tükenmişliğin Nedenleri.....	13

2.5.1	Bireysel Tükenmişliğin Nedenleri .....	14
2.5.2	Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri .....	16
2.6	Tükenmişliğin Belirtileri .....	17
2.6.1	Fiziksel Belirtiler.....	18
2.6.2	Davranışsal Belirtiler .....	19
2.6.3	Psikolojik Belirtiler .....	20
2.7	Tükenmişliğin Kimlerde Görüldüğü .....	20
2.8	Tükenmişlik Modelleri .....	21
2.8.1	Freudenberger' in Tükenmişlik Yaklaşımı .....	22
2.8.2	Golembiewski' nin Tükenmişlik Yaklaşımı .....	22
2.8.3	Cherniss' in Tükenmişlik Yaklaşımı.....	23
2.8.4	Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli .....	23
2.8.5	Scott Meier' in Tükenmişlik Modeli.....	25
2.8.6	Edelwich'in Tükenmişlik Modeli .....	26
2.8.7	Pines ve Aronson' un Tükenmişlik Yaklaşımı .....	28
2.8.8	Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli .....	28
2.8.9	Maslach Tükenmişlik Modeli .....	30
2.9	Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler .....	35
2.9.1	Bireysel Faktörler.....	35
2.10	Tükenmişliğin Ölçümü .....	42
2.11	Tükenmişliğin Sonuçları .....	42
2.11.1	İş ile İlgili Sonuçlar .....	43
2.11.2	Sosyal Sonuçlar .....	43
2.11.3	Psikolojik Sonuçlar .....	43
2.11.4	Fizyolojik Sonuçlar .....	44
2.11.5	İşletme ile İlgili Sonuçlar .....	44
2.12	Tükenmişlik İle Başa Çıkma Yolları .....	45
2.13	İlgili Araştırmalar .....	48
2.13.1	Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	48
2.13.2	Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	61
<b>3.</b>	<b>YÖNTEM .....</b>	<b>64</b>

3.1	Çalışmanın Modeli .....	64
3.2	Araştırma Evreni .....	70
3.3	Araştırma Örnekleme .....	70
3.4	Veri Toplama Aracı .....	72
3.5	Veri Toplama Araçlarının Uygulanması .....	81
3.6	Verilerin Analizi .....	82
<b>4.</b>	<b>BULGULAR.....</b>	<b>83</b>
4.1	Kişisel Değişkenlere Yönelik Bulgular .....	83
4.2	Değişkenlerin Ortalama, Standart Hata ve Standart Sapma Değerleri.....	84
4.3	Müzik Öğretmenlerinin Tükenme Düzeylerinin Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular .....	86
4.3.1	Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması 86	
4.3.2	Farklı Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması....	87
4.3.3	36 Yaş ve Üstü Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	88
4.3.4	Medeni Durumu Farklı Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	89
4.3.5	Medeni Durumu Evli, Yaşı 23-31 Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	90
4.3.6	Medeni Durumu Bekâr, Yaşı 23-31 Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	90
4.3.7	Kıdem Süresi 1-6 Yıl ile 7 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	91
4.3.8	Kıdem Süresi 1-4 Yıl ile 17 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	92
4.3.9	Kıdem Süresi 1-8 Yıl ile 9-16 Yıl Arası Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	93
4.3.10	Kıdem Süresi 1-8 Yıl ile 17 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	94
4.3.11	Kıdem Süresi 1-12 Yıl ile 13 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	95

<b>5. TARTIŞMA VE SONUÇ .....</b>	<b>97</b>
<b>6. ÖNERİLER.....</b>	<b>108</b>
6.1 Uygulayıcılara Öneriler .....	108
6.2 Araştırmacılara Öneriler .....	109
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>110</b>
EK-1 Ölçekler.....	121
EK-2 Ölçek İzinleri .....	123
EK-3 İl Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzni .....	124
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>125</b>

## KISALTMALAR

<b>Bkz.</b>	: Bakınız
<b>M</b>	: Ortalama
<b>MBI</b>	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
<b>p</b>	: İstatistiksel anlamlılık(Sig.)
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>vediğ.</b>	: ve diğerleri
<b>YÖK</b>	: Yüksek Öğretim Kurulu
<b>yy.</b>	: yüz yıl

## TABLOLAR CETVELİ

Tablo 3.1. Araştırma Evreninde Bulunan Müzik Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Merkez İlçelere Göre Dağılımı .....	70
Tablo 3.2. Tükenmişlik Ölçeğinin Madde Faktör Ağırlıkları .....	77
Tablo 3.3. Katılımcıların “Duygusal Tükenme” Düzeylerini Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları .....	79
Tablo 3.4. Katılımcıların “Duyarsızlaşma” Düzeylerini Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları .....	80
Tablo 3.5. Katılımcıların “Kişisel Başarı” Düzeylerini Yordamada İlgili Değişkenleri Katkıları.....	81
Tablo 4.1. Kişisel Değişkenler ile ilgili sıklık dağılımı .....	83
Tablo 4.2. Değişkenlerin ortalama, standart hata ve standart sapma değerleri.....	85
Tablo 4.3. Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .	86
Tablo 4.4. Farklı Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	88
Tablo 4.5. 36 Yaş ve Üstü Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	88
Tablo 4.6. Medeni Durumu Farklı Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	89
Tablo 4.7. Medeni Durumu Evli, Yaşı 23-31 Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları .....	90
Tablo 4.8. Medeni Durumu Bekâr, Yaşı 23-31 Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları .....	90
Tablo 4.9. Kıdem Süresi 1-6 Yıl ile 7 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	91
Tablo 4.10. Kıdem Süresi 1-4 Yıl ile 17 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	93

Tablo 4.11. Kıdem Süresi 1-8 Yıl ile 9-16 Yıl Arası Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	94
Tablo 4.12. Kıdem Süresi 1-8 Yıl ile 17 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	95
Tablo 4.13. Kıdem Süresi 1-12 Yıl ile 13 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması .....	96
Tablo 5.1. Cinsiyet Duygusal Tükenme Boyutunda Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu .....	97
Tablo 5.2. Cinsiyet Duyarsızlaşma Boyutunda Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu .....	98
Tablo 5.3. Cinsiyet Kişisel Başarısızlık Boyutunda Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu .....	99
Tablo 5.4. Medeni Durum Değişkeninin Duygusal Tükenmişlik Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu .....	103
Tablo 5.5. Medeni Durum Değişkeninin Duyarsızlaşma Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu .....	103
Tablo 5.6. Medeni Durum Değişkeninin Kişisel Başarısızlık Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu .....	104



**ŞEKİLLER CETVELİ**

Şekil 1.1 İş Yükü Kontrol Modeli (Karasek, 1979).....	37
Şekil 1.2 İş Yükü Kontrol ve Tükenmişlik İlişkisi (Bolat, 2011).....	41
Şekil 3.1 Karşılaştırma ile İlişki Arama (Karasar, 2014).....	68

## TANIMLAR

### **Öğretmen:**

Yükseköğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi alarak yetişmiş olan ve her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütmek üzere atanan kişidir.

### **Duyusal Tükenme:**

Bireye yapmış olduğu işi nedeniyle fazlaca üzerine gidilmesi ve kişinin yaşadığı tüketilmiş olma duyguları şeklinde tanımlanır (Dolunay, 2002)

### **Duyarsızlaşma:**

Kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların özgür birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar.

### **Kişisel Başarı:**

İnsanlarla diyalog halinde olmayı gerektiren mesleklerde çalışan bireyde yeterlilik ve başarı duygularını ifade eder (Çam, 1991).

### **Stres:**

Sıkıntı oluşturan olaylar karşısında bireyde gerçekleşen bir tepki süreci, olağanüstü istekler, engellemeler veya yüz yüze gelindiğinde kişi tarafından yaşanan bir gerilim durumudur(Demirtaş ve Güneş, 2002).

### **İş doyumunu:**

Bir iş görenin, organizasyondaki iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı tatmin duygusu ya da ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanır (Demirtaş ve Güneş, 2002).

## 1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumuna, çalışmanın amacına, çalışmanın önemine ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

### 1.1 Problem Cümlesi

Müzik öğretmenleri mesleki tükenmişlik yaşamakta mıdır? Mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları kişisel değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

### 1.2 Araştırma Alt Problemleri

Araştırmanın amacına bağlı kalarak aşağıda verilen alt problemlere yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki tükenmişlik altboyutları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Öğretmenlerin yaşlarına göre mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
3. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
4. Öğretmenlerin son çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
5. Öğretmenlerin hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

### 1.3 Çalışmanın Amacı AMAÇ ÇIKARILSIN

Bu çalışmada amaç devlet okullarında çalışan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyini incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde araştırılan alt amaçlar açısından mesleki tükenmişliği etkileyen faktörlerin de tespit edilmesidir.

#### 1.4 Çalışmanın Önemi

Eğitim politikalarının temel amacı öğretimi iyileştirmektir. Öğretim iyileştirilmesinde en önemli aktör ise öğretmendir. Öğretmenlerin iş ortamlarında karşılaştıkları stres kaynakları onların verimliliğini de etkilediği düşünülmektedir. Eğitim sisteminin beşeri sermayesini oluşturan öğretmenlerin ruh ve beden sağlığı bu sisteme yön verenlerin öncelikli ilgi alanını oluşturmaktadır. Öğretmen için ruh sağlığını tehdit eden faktörlerin tespit ve mücadele edilmesi son derece önemlidir. Alanda konuyla ilgili pek çok araştırma yapılmış olmasına rağmen bunlardan çok azı müzik öğretmenleri ile ilgilidir. Müzik öğretmenliği diğer öğretmenlik alanlarından farklı özel bir yetenek alanıdır. Öğretmenlik alımları da diğer öğretmenlik alanlarından farklı seçme sınavlarını içermektedir. Sahip oldukları bu yeteneği yetersiz fiziki donanım, ders araç ve gereçlerinin yetersizliği gibi nedenlerle ortaya koyamamaktadır. Ortaokul ve liselerde programların ve öğretim faaliyetlerinin seçme sınavlarına göre şekillendirilmesi müzik dersine bakışı olumsuz yönde etkilemektedir. Öğrencilerin bakış açısına göre ders not ortalamalarının yükseltilmesinde aracı derslerden biridir. Bu durum müzik öğretmenleri için önemli stres kaynaklarından biri olmasına rağmen ayırt edici özellikteki bu faktörler alanda yapılan çalışmalarda çok fazla yer bulamamıştır. Bu yönüyle çalışmanın tükenmişlik konusuna müzik öğretmenlerinin bakış açısından farklı bir perspektif kazandıracığı düşünülmektedir. Müzik sınav maratonu ve yoğun ders yükünden bunalan öğrenciler için ruhsal açıdan rahatlama ve kendilerini ifade etmede önemli bir araçtır. Dersin amacına ulaşması ancak mesleki açıdan yeterli ve daha da önemlisi işine sargın müzik öğretmenleriyle mümkün olabilir. Araştırma müzik öğretmenleri açısından ayırt edici olduğu düşünülen tükenmişliğe sebep olan özel faktörlerin tespiti ve mücadele yollarının belirlenmesinde yol gösterici bir çalışma olacağı ümit edilmektedir.

Türkiye’de mesleki tükenmişlik ile ilgili olarak yapılan çalışmaların envanterini çıkarmak amacıyla YÖK(Yüksek Öğretim Kurulu)’ün Ulusal Tez Merkezi’nde yapılan taramada 66 adet yüksek lisans, 7 adet de doktora tezi olmak üzere toplam 73 tez tespit edilmiştir.

### **1.5 Sayıtlar**

Öğretmenlerin anket sorularına içtenlikle cevap verdikleri ve ölçme aracının öğretmen görüşlerini tam olarak yansıttığı varsayılmaktadır.

### **1.6 Sınırlılıklar**

Araştırma verileri 2014-2015 öğretim yılında Gaziantep il merkezinde bulunan müzik öğretmenlerinden seçilen örneklem ile sınırlıdır.

Örneklem kitlesinin kamu sektöründe çalışan öğretmenlerin olması kısıtlı bir katılımcı kitlesiyle çalışılması sonucunu doğurmuştur.

Ankete katılan öğretmenlerin tükenmişlik ve stres algılarının farklılığı da bir sınırlılık sebebidir.

Veri toplama aracı olarak Likert tipi anketler kullanılmıştır. Likert tipi anketlerde cevaplar sınırlı tutulduğundan bu durum bir sınırlılık arz etmiştir. Ayrıca kişisel özellikler de sınırlama meydana getirmektedir. Bunlar: 1.cinsiyet, 2.yaş, 3.görev, 4.medeni durum, 5.meslekteki toplam kıdem ve 6.okuldaki kıdemdir.(SON MADDELERİ BİR CÜMLEYE ÇEVİRELİM)YADA ÇIKARALIM

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.1 Stres

Tükenmişlik kavramı olarak Freudenberger tarafından ortaya atılmış ve işle ilişkili stresle ilişkilendirilmiştir. Freudenberger (1974) kavramı başarısızlık, yıpranma, istek ve yoğunlaşmada zayıflama ya da kendisinden beklenenleri tam olarak karşılayamama sonucu bireyin yaşamsal motivasyon kaynaklarında tükenme olarak tanımlamıştır (Jacobs ve Dodd, 2003). Kavramla ilgili yapılan tanımlar arasında en çok kabul göreni Christina Maslach' a ait olanıdır. Maslach (2003) tükenmişliği çalışanın ortamda bulunan stres kaynaklarına uzun süre maruz kalması sonucu ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik sendromuna yakalanmış kişiler işe karşı isteksizlik, motivasyon düşüklüğü, iş arkadaşlarına karşı olumsuz düşünceler ve yakın iletişim gerektiren durumlardan kaçınma gibi davranışlar sergiler (Thomas ve Lankau, 2009). Organizmanın fiziksel ve ruhsal direncinin zorlanmasıyla meydana gelen duruma stres denir. Canlı kendine yönelik tehdit ve zorlamalar karşısında kendini korumak amacıyla bir tepki durumu geliştirme özelliğine sahiptir. Bu tepki durumu tehlike anında “savaş veya kaç” diye adlandırılan cevabı netice verir. Herhangi bir tehlike anında canlı eğer tehlikenin üstesinden gelebileceğine inanırsa onunla savaşır, yok eğer üstesinden gelemeyeceğine inanırsa o tehlikeden uzaklaşmaya çalışır ve böylelikle yeni duruma uyum sağlar (Baltaş, 2002).

İş ortamında bulunan stres kaynakları çalışanın tükenmişlik yaşamasına zemin hazırlar. Stres bireyi etkileyen ve onun davranışlarını, diğer çalışanlarla olan iletişim ve ilişkilerini belirleyen, iş verimliliğini ortaya koyan bir olgudur. Çalışanlar genel olarak çalışma ortamı ve koşulları açısından belirsizliklerle dolu ve aynı zamanda rekabetin en üst seviyede yaşandığı ortamlarda çalışmaya zorlanmaktadır. Çalışan stres kaynaklarını kontrol etmekte zorlanıyorsa yaptığı işe uyum sağlamakta da zorlanır. Özellikle ihtiyaçlarını karşılayamadığı durumlarda kaçınılmaz olarak çalışan gerilim yaşayacaktır. Çalışanın beklentileri ile kazanımları arasındaki makas çalışanın aleyhine olacak biçimde açıldığında gerilim seviyesi de artmaktadır. İşyerindeki başlıca stres kaynakları; fiziki koşulların yetersiz oluşu, iş yükünün

ağırlığı, uygun görevin verilmeyişi, esnek olmayan hiyerarşik yapı, katılımcılıktan uzak yönetim anlayışı, rekabet ve çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerin en alt seviyede kalması olarak sıralanabilir (Yıldız, 2015).Günümüz toplumunda yaygın olarak karşılaşılan stres, yalnızca modern toplum insanına özgü bir kavram değildir. İçinde bulunduğumuz dönemden geçmişe doğru gittiğimizde insanların stresin meydana getirdiği etkilerin farkına varmış olduklarını düşündüren belirtiler mevcuttur. Eski çağlarda çeşitli kurban törenleri veya işkence yöntemlerine bakıldığında, insanlar tarafından kişilerin aşırı stres altında bırakılmalarının sonuçlarının bilindiği görülüyor. Bazı ruhsal ve fiziksel hastalıkların tedavisinde, stres oluşturuvcu törenler yapıp, ilaçlar ve çeşitli maddeler kullanılmıştır. Bu durumda insanların stresin olumlu etkilerinin de farkında olduğunu göstermektedir (Şahin, 1994).

### 2.1.1 Tükenmişlik ile İlgili Yaklaşımlar

Tükenmişlik sendromu üzerine yapılan çalışmalarda farklı yaklaşımlar olmakla birlikte hemen hepsinin ifade ettiği temel unsurlar şöyle ifade edilebilir (Schaufeli ve Buunk, 1996):

- Duygusal tükenme boyutu diğer boyutlara göre daha etkilidir.
- Tükenmişliğin zihinsel ve davranışsal belirtileri fiziksel belirtilere göre daha belirgindir.
- Tükenmişlik kaynağı olarak daha çok iş hayatının öncelikli etken olduğu düşünülmektedir.
- Çalışanın performansındaki azalma negatif tutum ve davranışlara sebep olur.
- Belirtiler hemen her bireyde kendini gösterebilir.

Baltaş (2000) stresi tanımlarken kişinin sınırlarının zorlanması ve bu duruma uyum gösterme süreçleri içerisinde meydana gelen duygusal, karmaşık, davranışsal tepkiler ile bu tepkilerin fizyolojik bağlantılarının tanımlanması olduğunu söylemiştir. Ayrıca strese maruz kalan canlının bedensel ve ruhsal sınırlarının

zorlanıp tehdit edilmesiyle ortaya çıkan yansımaları fizyolojik, psikolojik ve sosyal düzeylerde gösterdiğini belirtmiştir. Aydın; öğretmenlerde stres oluşturan nedenleri şu şekilde belirlemiştir:

### **2.1.2 Eğitim Sistemi ile ilgili Stres Kaynakları:**

- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlerin sahiplenilmemesi,
- Eğitim sisteminde kalitenin düşük olması,
- Siyasetin eğitimi etkilemesi,
- Eğitime hak ettiği önemin verilmemesi,
- Kaliteli öğretmenlerin yetiştirilememesi,
- Ders programlarının ayrıntılara boğulması
- Eğitim sisteminin merkezine öğrencinin konmaması.

### **2.1.3 Yönetici ve Müfettişlerle ilgili Stres Kaynakları:**

- Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin eksik olması,
- Ast-üst çatışmaları,
- Haftalık ders programlarının adil olmaması, bazı öğretmenlerin programı düzgünken bazılarının dağınık olması,
- Müfettişlerin denetim sürecinde sadece hatalara yoğunlaşması,
- Denetimden kaynaklanan kaygı, baskı, korku ve tedirginlik,
- Kariyer imkânının olmaması,
- Okullarda demokratik bir ortamın yaratılmaması,
- Yönetime katılma imkânının olmaması

### **2.1.4 Öğrencilerle ilgili Stres Kaynakları:**

- Öğrenci niteliğinin her yıl biraz daha düşmesi,
- Öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız kalmaları,



- Sınıflarda öğrenci mevcudunun fazla olması.

### 2.1.5 Görev Kaynaklı Stres Sebepleri:

- Öğretmenin yetkilerin yetersiz olması,
- Emeğin karşılığının alınamaması,
- Aşırı ders yükü,
- Hedeflenen başarı düzeyine ulaşamaması,
- İş arkadaşlarıyla yaşanan problemler,
- Beklenen başarı düzeyine ulaşamaması,
- Öğretmenler arasında birbirini çekiştirme,
- Öğretmenler arasında oluşan siyasi gruplaşma (Aydın, 2002).

## 2.2 Kronik Yorgunluk

19. yüzyılda ‘‘Kronik Nevroz Tükenme’’ olarak adlandırılan bu hastalık bugün ‘‘YuppieFlu’’ veya ‘‘20. Yüzyıl hastalığı’’ olarak da bilinir. Tıp literatürüne ‘‘Canlı Cenaze Sendromu’’, ‘‘Kronik Yorgunluk Sendromu’’ veya ‘‘Stres Cevabı Disregülasyon Bozukluğu’’ olarak giren bu hastalık modern tıpta yerini almış ve 21. yüzyılın en yeni ve yaygın rahatsızlığı olacak gibi görünmektedir.

Kronik yorgunluk sendromuna baktığımızda görüyoruz ki en az 6 aydır devam eden ve dinlenmeyle dahi geçmeyen yorgunluk hissi bireyde belirir. Yorgunluk enerji yokluğundan veya azlığından kaynaklanan her zaman hissedilebilen bir durumdur. Bununla birlikte aşağıda bahsedilen belirtileri de mevcuttur:

- Kas iskeleti ağrısı,
- Uyku bozukluğu,
- Konsantrasyonda bozulma,
- Baş ağrıları.

Yukarıda açıklanan belirtilere ek olarak tedavisi zor, sakatlayıcı ve kronik bir hastalık olduğunu görmekteyiz. İyi anlaşılamayan, sürekli tekrar eden, sakatlayıcı ve birçok sistemi tutan ve bununla birlikte sebebi belli olmayan bir hastalıktır. Bu hastalığın virüs kaynaklı bir enfeksiyonun başlattığı beynin fonksiyonlarındaki düzensizlikler, stresten kaynaklanan vücudumuzdaki fonksiyon bozuklukları ve vücudun bağışıklık sisteminin bozulmasıyla aşırı derecede harekete geçen bağışıklık sistemimizi içine alan bir durum olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Kronik yorgunluğun normal yorgunluktan en önemli farkı yatakta dinlenmekle geçmeyiştir. Bağışıklık sistemi enfeksiyonlarla mücadele edemediği için sonuç bitkinlik olmaktadır. Günlük aktiviteleri, sosyal ve mesleki yaşantımızı etkilediği görülmektedir (Birlik, 2012).

Kronik yorgunluk hastalığına yakalanan kişilerin işlerinde yavaşlama, problem çözme, organizasyon ve planlama gibi yeteneklerinde gerileme meydana gelmektedir. Bununla birlikte karar vermede zorluk, dikkat eksikliği ve konsantrasyon düşüklüğü gibi bulgularda tespit edilmiştir. Tüm bu etkileriyle KYS günümüz dünyasında, birçok ülkede iş gücü kaybına neden olan hastalıklar kategorisinde yer almıştır. Kış mevsiminin bitmesini sabırsızlıkla bekleyip, güneşli ve sıcak bahar mevsimini mutlulukla karşılayan birçok insanda yorgunluk, halsizlik, eklem ağrıları ve uyku isteği gibi ortak ve yaygın problemler baş gösterebilmektedir. Bu problemlerin birçoğu bahar yorgunluğundan kaynaklanabilmektedir. Bahar yorgunluğu da bir hastalık olarak değerlendirilebilir. Eğer tedbir alınmazsa bahar yorgunluğu KYS' ye dönüşebilir. Baharla birlikte etkisini artıran güneş ışınları havadaki elektrik yükünü artırır. Bu yük iyonlar aracılığı ile taşınır (Birlik, 2012).Eksi ve artı değerinde iki tür iyon bulunmaktadır. Eksi iyonlar arttıkça insan bedenine zindelik katmaktadır. Yükü artı olan iyonların fazlalaşması ise yorgunluk, gerginlik ve halsizliğe neden olmaktadır.

Havadaki oksijen molekülünün elektron vermiş hali olan artı iyonların kaynağı sanayi atıkları, otomobillerin havayı kirletmesi, cep telefonları, baz istasyonları gibi teknolojik aletlerdir. Bu durum şehirlerde daha fazladır. Artı iyonlar

yorgunluğu artırır, sinir gerginliği ve stresi artırır. Bu durum damarlarda daralmaya neden olabilir hatta midede ülsera sebep dahi olabilmektedir.

Kronik yorgunluk sendromu tüm yaş grupları ve sosyoekonomik grupları etkilemekle birlikte en yoğun 20-40 yaş arası beyaz ırk kadınlarını etkilediği gözlemlenmiştir.

Kronik yorgunluk ve bahar yorgunluğu dışında kendini sürekli bitkin, halsiz, isteksiz, yorgun hissetme gibi bir duruma neden olan şikâyet kaynağı bedensel bir rahatsızlık değil, psikolojik sorunlardan kaynaklanan ‘‘Mutsuzluk Yorgunluğu’’ denilen bir yorgunluk türüdür. Yukarda sayılan şikayetleri taşıyan hastalar bu kategoride yer almaktadır. Bu kişilerin yorgunluk hisleri ile mutsuzlukları arasında bir etkileşim vardır. İnsanın psikolojisiyle mutsuzluk yorgunluğu arasında yakın bir ilişki vardır. Bu sendromun neden olduğu depersonalizasyon, bireysel yetenek ve duygusal tükenmişlikte azalma gibi durumlar hastanın kurumsal ve bireysel ölçekte iç yaşamı ile ilgili hissettikleri duyguları, istekleri, amaçları ve beklentilerine etki eden psikolojik bir tecrübedir. Bu hastalar yaşadıkları baskı hissi, sorunlar, işlev bozukluğu ve huzursuzluk neticesinde işlerini ve ailelerini kaybedebilmektedir. Bu hastaların psikolojik tedavi görmeye birlikte yaşadıkları sorunlardan kurtulma adına öncelikle kendini sevmek, yaşadığı doğayı ve hayvanları sevmek, yorgunluklarının, tükenmişliğinin mutsuzluğunun, hayal kırıklıklarının gelip geçici olduğuna inanması gerekmektedir (Birlik, 2012).

### 2.3 Tükenmişlik

Maslach ve Jackson (1981), tükenmişlik sendromunu insanlarla birebir iletişim içinde olmayı gerektiren meslekleri yapan insanlar arasında rastlanan düşük moral, iş doyumsuzluğu, kronik yorgunluk ve olumsuz tutum ve davranışlarla belirginleşen duygusal, ruhsal ve fiziksel tükenme olarak tanımlamışlardır.

Çalışma ortamında duygusal beklentilerin fazla olmasından doğan duygusal ve fiziksel olarak yıpranma, isteksizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı, işe ve işyerindeki diğer çalışanlara ve bununla beraber hayata karşı negatif tutum ve yaklaşımlar bütünüdür (Özipek, 2006).

1970' li senelerin sonu ve 1980'li senelerin başı itibariyle ortaya çıkan tükenmişlik kavramına ilk olarak 1974 yılında Freudenberger stresle ilgili "Journal of SocialIssues" da yayımlanan çalışmasında rastlanmıştır (Peker, 2002).

Bireyin fiziksel ve duygusal olarak kendisinden beklenenleri karşılayamayacak hale gelmesi tükenmişliği ifade etmektedir. Bu durum işe karşı çok boyutlu ve şiddetli olumsuzlukların sürekli hale gelmesi neticesinde kişinin hissettiği duygularının ve işe yönelik tutumunu etkilemektedir (Yöneş, 2013).

Genel olarak tükenmişlik çalışanların yaptığı işin anlamını ve amacını yitirmesi, hizmet sunduğu insanlarla ilgilenememesi, aşırı stres ve tatminsizlik yüzünden duygusal olarak işlerine yoğunlaşma yeteneklerini kaybetmeleri olarak tanımlanabilir. Tükenmişlik, çalışan bireyin uzun vadeli stres, fiziksel, duygusal ve zihinsel zorlanmalar karşısında işinden ve ilişkilerinden uzaklaşma sürecine girmesidir. Genel olarak bu sorun insanlarla birebir iletişim kurulması gereken iş kollarında kendini daha sık göstermektedir( Çoban, 2010).

Tükenmişlik sendromu kişinin psikolojik dengesini bozmakla birlikte, iş, aile ve sosyal yaşantısında önemli kopmalar meydana getirebilen bir durumdur. Tükenmişlik sendromu sıradan bir yorgunluk olarak değerlendirilmemelidir. Yorgunluk iyi bir yatak istirahati ve dinlenme ile düzelebilecek bir durum iken tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler kendilerini uyuyamayacak kadar yorgun ve huzursuz hissedebilmektedirler. Günümüz çalışma hayatında tükenmişlik sendromu çok sık karşılaşılan bir gerçektir. Çalışan bireylerin yaklaşık %80'i iş yaşamlarının bir aşamasında tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya gelmektedirler. Ancak sözü edilen bu durum ani olan bir durum değil zamanla yavaş yavaş gelişen bir durumdur (Beyazyürek, 2013).

Kaçmaz (2005), tükenmişlik kavramını tanımlarken çalışan kişilerin mesleklerinin özgün anlamını yitirmesi ve amacından uzaklaşması, bununla birlikte hizmet sunduğu kişilerle artık ilgilenemez noktaya gelmesi veya yaşadığı aşırı stres ve doyumsuzluğun neticesinde kendisini psikolojik yönden işinden geri çekmesi olduğunu söylemektedir.

Barutçu ve Serinkan (2008) ise tükenmeyi ifade ederken çalışanın öz kaynaklarının tükenme noktasına gelmesi, günlük olaylar karşısında daima umutsuzluğa kapılıp olumsuz düşünmesi, yaşam enerjisinin tükenmesi olarak ifade etmektedir. Birey yoğun olarak emek harcayıp çabalasa dahi, mevcut durumda herhangi bir değişiklik, farklılık oluşturamayacağı duygusuna kapılıp teslimiyetçi bir yapıya bürünür. Buradan yola çıkarak sürekli insanlarla etkileşim halinde bulunma durumunda olan öğretmenlerin, tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalabilme ihtimalinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

## 2.4 Öğretmenlerde Tükenmişlik

Toplum genel olarak mesleğinin yapısı gereği öğretmenlerden yana yüksek bir beklenti içerisinde. Bu durum öğretmenlerin omzunda çok ağır bir yük oluşturmaktadır. Gerek yasal statüdeki beklentileri karşılamak gerekse de toplumun beklentilerine göre bireyi hayata hazırlama kaygısı öğretmenin sorumluluklarını çok yönlü olarak artırmaktadır. Bütün bu beklentileri yerine getirebilmek adına öğretmenler toplumsal ve profesyonel desteğe gereksinim duyarlar. Öğretmenlerin birçoğu meslek yaşamının bir noktasında bu zorluklarla yemede sorun yaşayabilirler. Bundan dolayı da tükenmişlik sendromu ile yüzleşmek zorunda kalabilirler. Tükenmişlik sendromunun sebebi yukarıda belirtilen beklentiler olabileceği gibi kişisel sorunlar da olabilmektedir. Eğitimin mevcut bileşeni çok olduğu için bu bileşenlerden birinde meydana gelen aksama bütün sistemi olumsuz etkileyebilmektedir. Aksamının nedeni sadece öğretmen gibi görünse de olaya çok boyutlu yaklaşmak gerekmektedir ( Özipek, 2006).

Öğretmenlik mesleği geleceğin neslini yetiştirmesi adına önemli bir görev ifa ettiği için diğer mesleklere nazaran daha stratejik bir önemi bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleği formasyon ve alan bilgisinin yanında, hoşgörü, sevgi, özveri, gelişime ayak uydurma, öğretmenliği severek yapma gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Ancak bununla birlikte öğretmenlik mesleği, çok çeşitli stres kaynakları yüzünden, özellikle öğretmenlerin ruhsal sağlıklarının olumsuz olarak etkilenebilmesi bakımından risk taşıyan bir meslektir. Ruh sağlığındaki bozulmalar, öğrenciler açısından çok önemli bir noktada bulunan öğretmenin; öğrencilerine,

mesleğine, çalışma arkadaşlarına ve diğerlerine karşı sevecenliğini, ilgisini ve öğretmenliğin zorunlu kıldığı yükümlülükleri yani kendinden beklenenleri yerine getirmede ki etkinliğini azaltabilir. Alan yazında bu tür olumsuz durumların olması, yani öğretmenin yaşadığı enerji kaybı ve aşırı beklenti ve talepler neticesinde bazen fiziksel hastalıklarla karakterize, fiziksel ve ruhsal yönden enerji azalması hali ‘tükenmişlik’ şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen tükenmişliğinin neticesinde meydana gelen problemler ve sıkıntılar maalesef sadece onu etkilemekle kalmayıp aileye, yakın çevreye, okula, veliye ve öğrencilere de yansımaktadır. Bu durumda yapılan eğitim-öğretim faaliyetlerinin kalitesinde gözle görülür bozulmalar yaşanmaktadır. Sonuçlarının bu kadar ciddi olmasından dolayı öğretmenlerin tükenmişlik sendromu konusunda bilgilendirme, nedenlerini anlayıp onunla başa çıkma konusunda yardıma ihtiyaç duydukları açık bir gerçektir. Literatür incelendiğinde, tükenmişlik ve bununla birlikte öğretmen tükenmişliği ile ilgili yurt dışında yapılmış olan çok sayıda araştırma bulunmasına karşın yurt içinde konuyla ilgili araştırmaların son yıllarda fazlalaşması dikkat çekmektedir (Girgin & Baysal, 2005).

Tükenmişlik gibi önemli bir problemin kaynaklarından biride toplumdur. Öğretmenlik mesleğine toplum tarafından atfedilen değerde meydana gelen azalma, öğretmenin saygınlık ve itibarının her geçen gün azalması tükenmişliğe etki eden faktörlerdendir. Günümüz toplumunda kişinin yaptığı iş neticesinde aldığı ücret güç ve itibarın önemli sembollerinden biri olarak görülmektedir. Çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan herhangi bir araştırma neticesine bakmadan da öğretmen ücretlerinin tatmin edici boyutta olmadığı söylenebilir. Öğretmen yaptığı işle ters orantılı olarak aldığı ücretten dolayı özellikle büyük şehirlerde ve elit muhitlerde büyük bir mahcubiyet yaşamakta ve ekonomik sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Ücret azlığından dolayı birçok sosyal aktiviteden uzak kalıp, kendini geliştirici imkânları kullanamamaktadır (Kubilay, 2007).

Herhangi bir okulda tükenmişlik sendromuna yakalanmış öğretmenler varsa, bu problemin bulaşıcı özelliğinden dolayı diğer öğretmenlerde kolay bir şekilde uyuşuk, isteksiz, mutsuz olabilir ve çok geçmeden tüm örgüt bu durumun etkisi altında kalarak istenmeyen bir şeye dönüşebilir. Aynı zamanda öğretmenler kendileri

ve yaptıkları işleri ile ilgili olarak iyi ve başarılı olduklarını hissetmeye gereksinim duyarlar ve ancak böylece kendisi de öğrencilerine aynı olumlu dönütü hissettirebilir. Öğretmenler eğer kendilerinin başarısız buluyor ve yaptıkları işten doyum alamıyorsa bu durumdan öğrenci ve hatta tüm okulla olan ilişkileri zarar görebilir (Çimen, 2007).

Sınıf içerisinde çalışmayı seven veya sevmeyen öğrenciler öğretmen tükenmişliğinden direk olarak etkilenmektedir. Çalışmayı seven öğrenciler öğrenmeye karşı istekleri öğretmenlerinin tükenmişliği neticesinde sönebilmektedir. Çalışmayı sevmeyen öğrencilerde öğretmenlerinin bu durumunu fırsat bilip onları çalışma adına harekete geçirecek önemli bir faktör yok olduğundan dolayı çalışma adına herhangi bir gayret sarf etmeyeceklerdir. Öğretmen tükenmişliğini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek adına üç temel konuyu göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bunlar; öncelikle tükenmişliğin tespit edilmesi, tükenmişlikten kaçınma ve tükenmişliğin giderilmesi yoluna gidilmesidir (Yücel, 2006).

## 2.5 Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe sebep olan faktörler incelendiğinde pek çok etken olduğu görülmektedir. Bu etkenlerin bir bölümü bireysel sebeplerden kaynaklanırken, bir bölümü de insanın yaşadığı ortamdan kaynaklanmaktadır. Tükenmişlik kavramı ile stres kavramı birbirine karıştırılmamalıdır. Çünkü tükenmişlik uzun dönemli ve bütünüyle olumsuz etkileri olan bir durum iken stres uzun ya da kısa vadeli ve bununla birlikte olumsuz bir gerilim durumu olarak görülmektedir (Kalkan, 1996).

Bazı araştırmalarda tükenmişliğe neden olan faktörlerden bireysel olanlar ön plana çıkarken bazı araştırmalarda da çevresel faktörler ön plana çıkmaktadır. Aslında tükenmişliğin hem bireysel hem de çevresel faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıktığı söylenebilir. Yapılan araştırmalara bakıldığında çevresel faktörlerle ilgili çalışmaların daha fazla olduğu görülmektedir. Buna neden olarak, kişisel faktörlerin değiştirilememesine karşın, çevresel faktörlerin değiştirilebilir olması gösterilebilir (Garcia ve diğ., 2005).

Çam (1996) tükenmişliğe neden olan faktörleri uzunca bir liste halinde sıralayarak aslında tükenmişliğin nedenlerinin tespitinin de zor bir iş olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır. Çam' a (1996) göre tükenmişlik nedenlerine baktığımızda rollerin karmaşası ve belirsizliği, mesleki kariyer fırsatının olmaması, iş arkadaşlarının desteğinin düşük olması, iş gerilimi, kişi başına düşen iş miktarında ki adaletsizlik, kurumun özellikleri, günlük ve haftalık çalışma saatleri, yapılan işin niteliği, mesleki rol netliği ve örgütsel desteğin olmaması, yönetici baskısı, yetersiz ücret, diğer işler ve yönetimle ilgili işlerle geçirilen süreler, molaların yeterli olup olmaması, çalışanların toplanma sıklığı, iş ilişkileri, mesleğin ilerleme adına imkân sağlayıp sağlamaması, çalışma şekli, ödüle tabi olmayan iş şartları, işin yüksek performans gerektirmesi, iş-aile çatışması, örgütsel işleyişteki kusurlar, organizasyon alanlarının bireysel gereksinimleri karşılayamaması, önemli kararlarda söz hakkının olmaması, gereken takdiri görememe, yetersiz eğitim, aşırı kırtasiye işi, iş ortamının olumsuz atmosferi, yüksek ses, iş yerine ulaşım sıkıntısı, kasvetli ve monoton iş ortamı, uyarı ve farklılığın eksikliği. Hizmet verilen insanların niteliği, var olan sorunlar ve yaşanma sıklığı, iş ortamındaki iletişim problemleri, yetersiz görevli dolayısıyla iş yükünün artması, yetersiz iş araç gereci, bozuk ve açık şekilde tanımlanmamış hiyerarşik düzen, ailesel, toplumsal ve ekonomik nedenler gibi birçok faktörü sıralamaktadır.

### **2.5.1 Bireysel Tükenmişliğin Nedenleri**

Yapılan araştırmalar neticesinde yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu gibi demografik özelliklerle, bireyin beklentileri, kişilik durumu ve işe karşı ilgisi gibi birden çok bireysel etkenin tükenmişliğe neden olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden önem arz edenler aşağıda açıklanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981).

#### **2.5.1.1 Yaş**

Bireylerin yaşının tükenmişlikte önemli bir etken olduğu görülmektedir. Ancak sanılanın aksine yaş ile tükenmişlik arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik kişinin çalışma hayatının ilk yıllarında kendini göstermektedir. Genç çalışanların yaşlı iş görenlere nazaran tükenmişlikleri daha fazla



olmaktadır(Maslachve Jackson, 1981). Izgar'ın (2001) yaptığı araştırmada genç yaştaki okul yöneticilerinin yaşlı yöneticilere göre özellikle duyarsızlaşma ve bireysel başarı boyutlarındaki tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu ifade edilmiştir.

### **2.5.1.2 Cinsiyet**

Maslach ve Jacson (1981) yapmış oldukları araştırmada erkeklerin kişisel başarıda düşme ve duyarsızlaşma hissini kadınlardan daha fazla yaşadıklarını belirlemişlerdir. Doktor ve hemşireler üzerinde çalışma yapan Ergin'de (1992) aynı sonuca ulaşmıştır. Bu durumun nedeni olarak kadınların cinsiyetlerinden gelen içgüdüleri dolayısıyla muhatap olduğu kişileri daha da fazla gözetmeleri ve onlara daha fazla değer vermelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Aynı meslek grubu içerisinde yer alan erkek ve kadınlar tükenmişliğin boyutlarını farklı seviyelerde yaşayabilmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde kadınların duygusal tükenmişlik düzeylerinin erkeklerden daha fazla olduğu görülmüştür.

### **2.5.1.3 Medeni Durum**

Maslach ve Jackson'un (1981) yaptığı araştırma bizlere medeni halin duygusal tükenme boyutu ile doğrudan ilgili olduğunu kanıtlamaktadır. Duygusal tükenmeyi daha yoğun yaşayanların evliler değil de bekâr veya boşanmış bireylerin olması önemli bir tespittir. Ayrıca evlilerin bekârlara göre, çocuk sahibi olanların olmayanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu yapılan bazı araştırmalarla da ortaya konulmuştur (Izgar, 2001)

### **2.5.1.4 Eğitim**

Yine Maslach ve Jackson (1981)'ın yaptığı çalışmada çalışan bireylerin eğitim seviyelerindeki farklılıkların tükenmişliğı özellikle kişisel başarı ve duygusal tükenme boyutlarında etkilediğı tespit edilmiştir. Yüksekokul mezunu çalışanların bireysel başarı ve duygusal tükenmelerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Izgar'ın (2001) okul yöneticileri ile yapmış olduğu araştırmanın neticesinde eğitim durumunun bireysel başarı boyutunda tükenmişliğı etkilediğı

ortaya konulmuştur. Ancak yapılan bazı çalışmalarda eğitim düzeyinin tükenmişliği pek de etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tükenmiş birey, alıştığı bir yaşam tarzı veya bağlandığı ilişkiden beklediğini bulamamasına bağlı olarak hayal kırıklığı ve yorgunluk yaşar. İnsanın hayattan beklentileri ile mevcut elde edebildiği durum arasında çok fark varsa ve kişi beklentilerine ulaşma konusunda ısrarcı davranıyorsa, huzursuzluk ve sıkıntıyla karşılaşma ihtimali çok yüksek demektir. Zihninde sürekli bir çatışma haliyle karşı karşıyadır. Bu durumda beklenen sonuç ise öz kaynakların, hayat enerjisinin ve problem çözme becerisinin tükenmesidir (Tümkaya,2006).

Birçok nedenden kaynaklanabilen tükenmişliğe neden olarak; bireyin özellikleri ile işinin uyumlu olmaması, motivasyonu düşük iş arkadaşlarının olması, çevresel desteğin yetersiz olması, aşırı iş yükü ve bireye yapamayacağı yüksek hedeflerin konulması gibi etkenler sıralanabilir (Ünal ve Yöney, 2004).

### **2.5.2 Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri**

Mesleklerinde tecrübesiz çalışanlar hizmet alıcıların yüksek beklentilerini karşılayamama durumu çalışanı bitkinliğe, yaşadığı duygusal yoğunluk ise tükenmeye sevk eder. İşbirliğini gerektiren çalışmalarda beklenen başarının elde edilememesi de tükenmişliği olumsuz yönde etkiler. Ayrıca organizasyon ile ilgili beklentiler karşılanmadığında, umulan geri bildirim alınmadığında da kişisel başarıda düşme meydana gelebilir (Tümkaya, 2006).

Çalışan bireylerin örgüt içerisinde tükenmişlik duygusunu yaşamamasına sebep olan birçok neden bulunur. Bu nedenlere baktığımız zaman bunların başında rol belirsizliği, karmaşası, meslektaşlar ve idarecilerle olan ilişkiler, ağır iş yükü, çatışma, önemli kararlara katılamama, gibi birçok unsurun yer aldığı görülmektedir (Izgar,2001).

Bu faktörlerden bazılarını incelediğimizde;

### 2.5.2.1 Aşırı İş Yoğunluğu

Yapılan işin belirli bir süre içinde bitirilmesi gerektiği, çalışanın işin yapısına göre yeterli olamaması veya işin standartlarının yüksek olması aşırı iş yükünü anlatır. Tükenmişliğe yol açabilecek duruma baktığımızda, yapılacak olan iş, çalışanın yeteneklerinin üzerinde ise veya yapabileceğinden daha çok iş yapması bekleniyor ise bu durumlar çalışanda aşırı bir çaba ve gerilim oluşturur. Netice itibari ile de tükenmişliğe yol açabilir (Izgar, 2001).

Bunlarla beraber, yapılan bir araştırmada çalışanların hizmet sunacağı insanların sayısının artması tükenmişlik seviyesini de arttıracaktır. Bu tip çalışanlarda tükenmişliğin boyutlarından duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin arttığı, bireysel başarının azaldığı görülmüştür (Maslach ve Jackson, 1981).

### 2.5.2.2 Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Çalışan bireyler çalıştıkları kurum veya kuruluşta yaptıkları işin ne anlam ifade ettiğinden haberdar olmadıklarında veya yaptığı işin amacını tam olarak kavrayamadığında gerginlik yaşamakta ve isteksiz davranmaktadırlar. Yani çalışan yaptığı işi neden yaptığını iyi kavramalıdır. Yapılan araştırmalarda örgütlerde üst yönetimle, alt kademe de ki çalışanlar arasında kalan orta düzey yöneticiler en fazla stresi yaşamaktadırlar. Çünkü üstün baskısı, altın ise göstermiş olduğu direnç neticesinde arada sıkışıp kalan orta düzey yöneticiler olmaktadır. Orta düzey yöneticilerin yetkileri ile kendilerinden beklenen geniş sorumluluklar ters orantılıdır. Bu durum çoğu zaman alt kademe çalışanlarla ve orta düzey yöneticiler arasında sürtüşmeye yol açar. Alt kademe orta düzey yöneticinin yetkisini aştığını düşünür (Baltaş, 2002).

## 2.6 Tükenmişliğin Belirtileri

Sürgevil' e (2006) göre tükenmişlik belirtileri üzerinde ilgili literatür incelediğinde; tükenmişlik aniden ortaya çıkan bir durum değil, olumsuz olayların arka arkaya gelmesi sonucu doğan bir durumdur (Çutuk, 2011).

İnsanların bazı dönemlerde hayatı çekilmez olarak görüp, yaşadıkları ‘tükenme belirtisi’ olarak tanımlanan duygunun belirtilerinin anlaşılması yerine

göre bazen çok kolay bazen de çok zordur. Tükenme duygusu ile ilgili ilk belirtiler; umutsuzluk, yalnızlık duygusu, sürekli kızgınlık, ani öfke patlamaları bunlarla birlikte engellenmişlik, çaresizlik en sık dillendirilen şikâyetlerdir. Tükenme genelde çok başarılı olmak adına yoğun ve doludizgin bir programla çalışan, sürekli yapması gerekenden daha fazlasını yapan ve sınırlarını oldukça zorlayan insanlarda görülür (Baltaş, 2002).

### 2.6.1 Fiziksel Belirtiler

Herhangi bir çabayla geçmeyen ve başka bir nedenden kaynaklanmayan, 6 aydan uzun süren, günlük aktiviteyi ortalama yarı yarıya azaltan, dinlenme ve yatak istirahati ile düzelmeyen, sürekli veya sık sık tekrar eden fiziksel ve mental bitkinlik ile tükenme hissi tükenmişliğin fiziksel belirtileri olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte;

- Güç kaybı ve önceden katlanılabilen egzersizin arkasından uzun süren yani 24 saati aşan bitkinlik,
- Enerjide azalma,
- Hastalıklara daha hassas olma, ,
- Yıpranma
- Bel ağrısı
- Bulantı,
- Kaslarda katılaşma,
- Farenjit,
- Uyku bozuklukları,
- Denge kaybı,
- Gezici eklem ağrıları
- Çabuk yorulma,
- Hafif ateş veya üşüme,

- Boğaz ağrısı,
- Sebebi bilinemeyen genelleşmiş kas zayıflığı,
- Hazım sorunları,
- Baş ağrıları,

Bazı hastalarda görülen gribal enfeksiyon şeklinde belirtiler de fiziksel belirtiler arasında gösterilebilir (Birlik, 2012).

Özipek' e (2006) göre tükenmişlik enerjide meydana gelen azalma, bitmeyen yorgunluk durumu ve iradeyi kontrol edememe ile ifade edilen durumdur. Birey kendini halsiz, bitkin ve yorgun hisseder. Bedensel olarak tükenmişlik yaşayan bireyler her daim kendilerini hasta olarak hissedeceğinden dolayı sıklıkla izin ve rapor alma yoluna gider bununla birlikte iş veriminde önemli bir azalma görülür.

Soysal'a (2011) göre ise iş ortamının fiziksel koşullarının kötü olması beraberinde tükenmişliğin fiziksel boyutunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu belirtiler; yüksek kan basıncı, kolesterolün yükselmesi, solunum yetmezliği, astım, kalple ilgili problemler, sindirim sistemi bozukluğu, ülser, yoğun ve sürekli yorgunluk hali, bulantı, tansiyon, baş ağrısı olarak sayılabilir. Stres yaşanmasına neden olarak da statü ve bunların getirdiği yükümlülükler, vardiya sistemi, zihinsel ve fiziksel olarak işin gerek duyduğu yeterli becerinin bulunmaması, fiziki ortamın (gürültü, ışıklandırma, havalandırma, gibi) insan yapısını zorlaması gibi nedenler sıralanabilir. Stres olgusu ortaya çıktığında insan vücudunda dengeyi sağlayan mekanizmanın bozulmasıyla fizyolojik yapıda bozulur. Örneğin stresle birlikte salgı bezlerinin adrenalin salgılaması miktarı artar. Bu durumun neticesinde vücutta bazı kimyasalların miktarı da artış gösterir. Bu duruma bağlı olarak da bünyenin alışmış olduğu düzende bir değişim yaşanır. Bu bozulma fiziki görüntüyü de etkilemektedir.

### **2.6.2 Davranışsal Belirtiler**

Sürgevil'e (2006) göre tükenmişliğin davranışsal boyutta yansımalarının belirtileri iş arkadaşları arasında meydana gelen çatışmalar, görev yapma isteğinin azalması, izinsiz işe gelmeme veya iş yerini terk etme şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bunun dışında işi bırakma eğiliminin yoğun bir şekilde yaşanması, sabır çitasının düşmesi, işten nefret etme, kişinin özgüveni ve işine duyduğu saygının yıpranması, ağlamaya yatkın olma ve işlerini sürekli erteleme gibi belirtiler de gözlenmektedir.

### 2.6.3 Psikolojik Belirtiler

Psikolojik tükenmişliğin belirtileri de; kişinin, çevresindekilere karşı olumsuz şekilde davranışlar sergilemesi, olaylara karşı ilgisizlik, umutsuzluk, neşesiz bir halde olma, karar verememe durumu, ailevi sorunların meydana gelmesi, uyku düzeninde bozulmalar, depresyon hali, psikolojik hastalıklar, kişide aşırı utanma duygusunun oluşması, şeklinde sıralanabilir (Çutuk, 2011).

Umutsuzluk hali, umutsuzluk ve karamsarlık duygularının baskın olduğu bireyler isabetli kararlar almakta zorlanırlar. Bireyin kendi özel hayatı ve iş hayatına yönelik olumsuz tutum geliştirmesi olarak açıklanabilir. İnsan kendini zihinsel yönden yorgun ve yıpranmış hisseder. İş yaşamında yaşadığı sorunlardan kaynaklı olarak kararlarında isabet oranı düşüktür (Özipek, 2006).

## 2.7 Tükenmişliğin Kimlerde Görüldüğü

Yoğun şehir hayatının da etkisiyle günümüzde tükenmişlik sendromu sık karşılaşılan bir durum olmuştur. Özellikle büyük hedefleri ve idealleri olan insanlarda daha çok gözlenmektedir. Bireyin yaptığı işi ciddiye alması, diğer insanları önemseyip onlara değer vermesi ve para kazanmayı birincil hedef yapmaması durumunda tükenmişlik yaşama ihtimali daha yüksek olur. Bireyin iş hayatında yaşadığı stresi umursamayıp, önemsiz görüp durumu akışına bırakması tükenmişliğe dönüşme ihtimalini yükseltir (Yöney, 2001).

Antoniou'ya (2000) göre tükenmişlik özellikle, insanlarla iletişimi yoğun olan mesleklerde çalışanlarda görülen, mesleğin icrası süresince yaşanan stresle baş edememe sonucunda ortaya çıkan duygusal ve fizyolojik olarak hissedilen tükenmeyle kendini belli eden bir durumdur (Tuğrul ve Çelik, 2002).

Diğer yandan, tükenmişlik konusunda yapılan araştırmalarda neden özellikle bu gibi meslek gruplarının incelendiğine değinmek gereklidir. Daha önce de ifade

edildiği gibi tükenmişlik insanlarla yakın etkileşimde bulunulan mesleklerde daha fazla görülen bir olgudur. Fakat Garden (1989), meslek kişilik değişkenlerinin birçok çalışmada birbirine karıştırıldığını söylemektedir. Ona göre tükenmişlikle ilişkisinin olduğu düşünülen başkalarına önem verme, duygusal isteklerle ifade edilen ve duygusal tip olarak adlandırılan grup, insan işi yapılan meslek gruplarında daha fazla görülmektedir. Zihinsel isteklerle ifade edilen ve düşünen tip adı verilen kişiler yöneticilerde daha çok karşılaşılmaktadır. Bundan dolayı tükenmişlik çalışmalarının daha çok hizmet sektöründe yapılması belli bir psikolojik tipin çalışmalara daha çok konu olmasını da beraberinde getirmiştir (Ergin, 1993).

Tükenmişlik sendromuna yakalanma riski yüksek olan çalışan grubu içinde; insanlara hayır diyemediği için görev tanımının içinde olmamasına rağmen üstesinden gelebileceğinden daha fazla iş yükünün altına giren, aşırı hırslı olmasından dolayı mutlak başarılı olmak adına kendisini fazla yıpratın, iş yerinde karmaşık ve belirsiz görev tanımları ve rollerle çalışan insanlar bulunmaktadır. Uzun bir dönemden beri süren kaygılar, stres ve baskıların birikmesiyle özellikle hayata negatif yönden bakan ve psikolojik olarak zayıf, depresyona meyilli insanlarda görülür. Kişisel özelliklerden mükemmeliyetçilik tükenmişliğe yakalanma riskini artıran önemli bir faktördür. Her işini mükemmel yapmaya çalışan ve bu durumu önemli bir değer olarak kabul eden, yapılsa da olabilecek işlerden kesinlikle vazgeçmeyen, gereken yerlerde esneklik gösteremeyen, titiz, takıntılı, disiplinli ve duygusal karakterlerde görülme ihtimali çok yüksektir. Tükenmişlik sendromu günümüzde çok yaygın olarak görülebilmektedir, özellikle kendine yüksek hedefler koyan idealist insanlarda. Bu sendromun ilginç bir yönü ise, işine ilk başladığında çok heyecanlı ve gayretli olan çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Uzmanlar bu durumun nedeni olarak, işine yeni başlayan bireyin yüksek heyecanından dolayı gereğinden fazla enerji kaybı yaşaması ve böylece tükenmişliğe doğru önemli bir adım atması olarak değerlendirmektedir (Narcıkara, 2011).

## **2.8 Tükenmişlik Modelleri**

Baysal'ın (1995) yapmış olduğu çalışmada tükenmişlik konusunda farklı modellere yer verilmiştir. Bu modeller:

- Freudenberger' in tükenmişlik modeli,
- Golembiewski' nintükenmişlik modeli,
- Cherniss' in tükenmişlik modeli,
- Suran ve Sheridan'ıntükenmişlik modeli,
- ScottMeier'in tükenmişlik modeli,
- Perlman ve Hartman'nın tükenmişlik modeli
- Suran ve Sheridan'nın tükenmişlik modeli,
- Maslach tükenmişlik modeli,
- Edelwich'in tükenmişlik modelidir.

### **2.8.1 Freudenberger' in Tükenmişlik Yaklaşımı**

Freudenberger (1974) tükenmişliği açıklarken iş stresi üzerine odaklanmış ve iş stresini meslek kaynaklı bir sorun olarak kabul etmiştir. Freudenberger' e göre tükenmişliğin en çok etkilendiği boyut duygusal boyuttur. Bu durumda iş hayatında ortaya çıkacak yüksek performans beklentisi; duyguların aşınması ile aşırı yorgunluğa sebep olacaktır. Başlangıçta tükenmişlik belirtileri zayıftır. Ancak zaman içerisinde bir takım belirtiler belirmekte ve ilerleyen süreçte duygusal gerilimin derinleşmesiyle tükenmişlik belirgin hale gelmeye başlamaktadır. Yaptığı araştırmalarda Freundenberger tükenmişlik yaşayan bireylerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıklarının azaldığını belirlemiştir.

### **2.8.2 Golembiewski' nin Tükenmişlik Yaklaşımı**

Golembiewski' ye (1984) göre tükenmişliğe sebep olan boyutlar birbirleriyle yakından ilişkilidir. Farklı olan Golembiewski' nin alt boyutlar arasındaki sebep sonuç ilişkilerini ortaya koyma şeklindedir. Aslında tükenme sürecini Golembiewski' ye göre ilk olarak duyarsızlaşma tetikler. Duyarsızlaşmanın ortaya çıkması kişisel başarıda düşüş hissine o da duygusal tükenmeye sebep olur. Çalışma ortamındaki stres odaklarına karşı birey ilk olarak yaptığı işe ve çevresindekilere karşı duyarsızlaşma seçeneğini tercih ederek sorunlardan kaçmaya çalışır. Bunun sonucu



olarak çalışan işe ve çalışanlara karşı olumsuz tutum sergilemeye başlar. İletişim kanallarını kapatır ve neticesinde işe dönük bilgi ve becerileri zaman içerisinde güncellenmediği için zayıflamaya başlar. Bu durum üretilen değer kalitesinde ve çalışanın performansında daha doğrusu kendisiyle ilgili değerlendirmelerinde başarısızlık algısının belirmesine neden olur. Duyarsızlaşmayla başlayan bu süreçte başarı durumuyla ilgili kronik hal duyguların yıpranmasıyla son bulur (Lewin ve Sager, 2007).

### **2.8.3 Cherniss' in Tükenmişlik Yaklaşımı**

Tükenmişlik kavramını ilk ortaya koyanlar arasında yer alan Cherniss (1980) tükenmişliği çalışma ortamındaki stres kaynaklarına karşı tepki olarak çalışanın işe ve çevresine karşı tutum ve yaklaşımında olumsuz değişimler meydana getiren bir süreç olarak ifade etmiştir. Cherniss tükenmişliğin temel nedenini stres olarak görmektedir. Bireyin yaptığı işi başarabilme eşiğini aşamaması durumunda ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Stres yaşayan çalışan öncelikli olarak neden olan kaynağı ortadan kaldırmayı deneyecektir. Bunu başaramazsa duygusal yıpranmayı azaltmak için çalışanlarla arasında psikolojik bir duvar örür. İşiyile ilgili hedeflerini ve ideallerini kaybeder, işten kaynaklanan beklentilerine sınırlama getirir. Müşterilerle ilgilenmez. Bunun sonucunda işyerinde çalışanlar arasındaki rekabet kaybolacak ve bu durum duygusal tükenmişliğin ortaya çıkmasına sebep olacaktır (Cherniss, 1980).

### **2.8.4 Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli**

- Tükenmişlik modellerinin ilki Suran ve Sheridan'ın tükenmişlik modelidir. Suran ve Sheridan'ın tükenmişlik modeline göre Ericson'un kişilik gelişimi kuramı temel alınarak, tükenmişlik dört kademedен oluşan gelişimsel bir şemayla ele alınmıştır:
- 1.Aşama; Kimlik, Rol Karmaşası: Bireyin hayatında çok önemli bir yeri olan mesleki gelişime dönük konular aktif bir şekilde ilgilenilmesi, lisenin son sınıfında ve yükseköğretimin ilk senelerinde başlamaktadır. Bahsedilen bu dönem, mesleki ve bireysel psikolojik gelişim adına kritik bir zaman

dilimidir. Ego kimliği ile rol karmaşası arasındaki çatışma, bir meslek belirleme üzerinde önemli hale gelir.

- 2.Aşama; Yeterlilik, Yetersizlik: Bireyin içinde yaşadığı kimlik kazanma süreci, mesleğine dönük bir yeterlilik duygusu kazanmasıyla biter. Bu dönem çıracılık olarak adlandırılır. Bu süreçte birey, insanların gözünde profesyonel bir kimlik oluşturur ve aynı zamanda duyulan endişenin önemli bir kısmı azalır. İş hayatında kendini kabul ettiren birey bundan sonra yaptığı işte nasıl daha iyi olabileceğinin hesabını yapmaya başlar. Bu durumun çözümü de kendini eşit statüdeki arkadaşlarıyla karşılaştırmaya ve daha önceki bir konuma kendini yansıtmaya dayalıdır.
- 3.Aşama; Verimlilik, Durgunluk: Çıracılık dönemini bitiren kişi bundan sonra kariyere yönelir. İlk alacağı kararlar bir tarz ve yer seçmeyle ilgilidir. Kişisel ve parasal denge kurulur. Bir hayat arkadaşı edinme, yuva kurma ve çocuk sahibi olma konularında kararlar verir. Kendine has kabiliyet ve ilgi daha açık netleşir. Beceri ve yeteneklerde uzmanlaşma ve bunun çevreye yansımaları süreci başlar. Çalışan bu noktada, ilk defa ciddi şekilde kariyer yapmasının nedenini irdelemeye başlar ve kişisel mutluluğu ile arasındaki bağı inceler. Birey yaşamını başarıyla dengelemiş hissine kapılınca, enerjisini verimini arttırmak için kullanır ve böylece üretken bir hayat biçimi edinmiş olur.
- 4.Aşama;Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığı: Bir önceki aşamada bulunduğu süreç işlerken, birey bulunduğu yere kendini getiren ilk seçimiyle ilgili sorgulama yapar. Bu dönemde kişi yaptığı işten memnun kalmayabilir. Kişinin yeteneklerini kullandığı dönemden sonra, tükenmişlik ve sıkıntı işin gerçeği olabilir. Aynı şeyleri tekrarlıyormuş gibi düşünebilir. Mesleki rolünün yapılmasında yeniliği az miktarda hissedebilir. Sıkıntı, stres ve rahatlayamama insanın hayatını bütünüyle kaplayabilir. Sıradan bir orta yaş krizi yaşandığı bellidir. Ölüm korkusu ve incitilme duyguları baş gösterir. Kişi yaptığı iş ve bütün gayretlerinin ona mükemmel bir yaşamı sağlayamadığını düşünebilir. Bu noktada yeniden meydana getirme ise, bireyin mesleki ve kişisel hayatında olmayı arzu ettiği kişi olmak için kendini

motive edecek yeni bir neden bulma süreci yaşamasıdır. Birey bunu yapmaması halinde yada kendini motive edecek bir unsur bulamaması halinde, ya hayal kırıklığı içinde ya da meslektan kaçmayla ‘‘tükenmişlik’’e yakalanmayla bu aşama son bulur.

### **2.8.5 ScottMeier’in Tükenmişlik Modeli**

Baysal’ın (1995) irdelediği diğerk bir tükenmişlik modeli ise ScottMeier’in modelidir. Bu modelde tükenmişliğin kaynağı tekrar eden iş yaşantılarıdır. Meier’ in modelinde tükenmişlikte hem çevresel hem de bireysel faktörlerin etkisi vardır. Tükenmişliğin bir stres süreci, bir döngü olduğunu, sonraki psikolojik aşamaları kapsayarak zaman içerisinde meydana geldiğini ifade etmektedir. Bu modelin dört unsuru vardır. Bunlar:

#### **2.8.5.1 Pekiştirme Beklentileri**

Bu durum, bireyin açık veya gizli hedeflerini iş yaşantısının sonuçlarının karşılayıp karşılayamayacağı ile ilgili yapılan tanımlardır. Bireyin iş hayatının çıktıları ise taşıdığı anlam ve değer yönünden kişiden kişiye göre değişir. Çalışanın bir şekilde karşılanmayan pekiştirme ihtiyacı işten memnuniyetsizliği beraberinde getirir, bu da bilindiği üzere tükenmişliğin önemli bir işaretidir.

#### **2.8.5.2 Sonuç Beklentileri**

Bu durumda belirli sonuçlar meydana getiren davranışlarla ilgili tanımlamalar olarak ifade edilir. Örnek verecek olursak, bir öğretmenin önceden edindiği tecrübeleri ile ‘‘Öğrenciler konuyu öğrenemezler’’ beklentisi bezginlik yaşamasına neden olabilir. Bundan dolayı, o sınıfta öğretme eyleminden doğabilecek pozitif pekiştirme adına tüm ümidi kırılır. Tükenmişliğin başka bir işareti de bezginlik duymadır.

#### **2.8.5.3 Yeterli Olma Beklentileri**

Bandura (1977)’ya göre ‘‘self-efficacy’’, istenen şeylere ulaştırabilecek verimli davranışları yerine getirmede, bireysel olarak yeterli olma beklentilerine işaret eder. Bandura’ nın vurguladığı önemli bir nokta da sonuç ile yeterli olma

beklentilerinin ayırt edilmesidir. Çünkü bu ikisinin arasındaki fark “ yapma” ile ‘bilme” arasındaki farktır.

#### **2.8.5.4 Bağlamsal İşleme Süreci**

Yaygın olarak kabul gören bu modelin son kategorisinin açıklamaya çalıştığı durum, kişinin beklentilerini ne şekilde öğrendiği, nasıl sakladığı ve nasıl değiştirdiğidir. Bağlamsal işleme kavramının dikkat çektiği bir diğer konu, bireyin bağlam içerisinde bilgi işleme süreçleridir. Bu sürece etki edebileceği düşünülen bağlamla ilgili örneklerse, örgütsel yapılar, inançlar, öğrenme stilleri ve sosyal gruplar olabilir.

#### **2.8.6 Edelvich’in Tükenmişlik Modeli**

Edelvich ve Brodsky (1980) çalışma ortamının neden olduğu işe karşı istek ve heyecan kaybının tükenmeyle sonuçlandığını ve bireyde duygusal olarak enerji kaybına neden olduğunu belirtmektedir. Edelvich ve Brodsky tükenmişliğin dört alt boyutta kendini gösterdiğini tespit etmiştir. Bunlar; bireyin duyarlılığını yitirmesi, engelleme, durgunluk ve işe karşı duyulan idealist coşkunun kaybolmasıdır (Brown ve Pranger, 1992). İdealist coşkuya sahip çalışanın motivasyonu son derece yüksektir. Ancak gösterdiği çabanın pekiştirilmesini ister. Zamanla çalışma hayatında ortaya çıkan zorluklar onun durgunluk içine girmesine sebep olabilir. Durgunluk içine giren birey motivasyonunu kaybeder. Motivasyon kaybı bireyde beklentilerin azalmasına o da bireyin amaçlarından uzaklaşmasına yol açar. Bu durum çalışanda hayal kırıklığına ve beraberinde iş doyumunda da kayba neden olur. Birey için artık iş dışındaki çevre daha önemlidir. Engelleme safhasına gelindiğinde birey, yöneticileri ile diğer çalışanlar tarafından engellendiğini düşünmeye başlar. Bu durumdaki birey uyumsuz ve içine kapanıktır. Engelleme aşamasının bireyde derinleşmesi duyarsızlaşmayı netice verecektir. Bu durumdaki birey sorumluluklarını motivasyondan ve coşkunluktan uzak bir şekilde yerine getirir. Birey yoğun bir şekilde şikayet ve yakınma hali içindedir. Bu durumun yerini işe geç gelme, erken ayrılma ve zamanla devamsızlık yapma eğilimi alacaktır (James, 2008).Edelvich’in tükenmişlik modelinde, tükenmişliğin dört basamakta gerçekleştiği belirtilmektedir. Bunlar:

### 2.8.6.1 İdealistlik Coşku

Bu basamak, bireyde büyük umutlar, yüksek enerji ve beklentiler dönemidir. İş hayattır ve yaşam başkalarına hizmet sunmaktır. Bu basamakta, hizmet sunan kişide şiddetli bir şekilde motivasyon olma eğilimi vardır. Sebebi de yüksek enerjisi, yüksek prensipler ve seçtiği mesleğin amaçlarını gerçekleştirme isteğidir. Bunun yanında hizmet sunan kişide hizmet kalitesinin artması için mesleki alanda sık sık eğitim almak için ısrarlı bir arzu vardır. Çalışmaya başladıktan yaklaşık bir yıl sonra, kişi yaptığı hizmetlerden dolayı övgü beklerken, meslek arkadaşlarının isteklerine dönük gerçeği yansıtmaya, ön yargılar, hükümler, hedefler ve prensiplerle ilgili sorunlarla karşılaşır. Sonuçta gayretli bir şekilde çalışan birey, tükenmişliğin durgunluk aşamasına girmeye başlar.

### 2.8.6.2 Durgunluk

Kişinin mevcut enerji düzeyinin düşmesi ile işi yavaşlatmayı düşünür .Bu durum idealistlik coşku döneminin sona erdiğinin ve durgunluğa geçiş dönemine girildiğinin işaretidir. Motivasyon azalır. İdealistlik coşku döneminde, ön yargıların, prensiplerin, kıdemlilik ve diğer amaçların dinç bir şekilde peşine düşen birey durgunluk döneminde bunu yapamaz. Bundan dolayı çalışan yüksek olasılıkla mesleği ile ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşamaya başlar. Tükenmişlik duygusunu yaşayan bazı bireyler bunları şu şekilde ifade etmişlerdir; ‘yolun sonuna gelme’, ‘tünelin sonunda herhangi bir ışık görememe, ‘son, ölüm’ gibi.

### 2.8.6.3 Engellenme

Bu aşamada, gerçekliğin yeniden değerlendirilmeye başlanması, çalışan tarafından engellenme ile birlikte olur. Meslek yaşamı ilerledikçe, çalışan birey mesleğinin bireysel hedeflerine ulaşma gayretlerine engel olduğunu düşünür. Hedeflere genellikle engel olunur ve neticede hedeflere ulaşılamaz. Engellenme durumu iki şekilde gerçekleşir. İlki hizmet veren bireyin, hizmet alan bireylerin ihtiyaçlarını gidermeyerek engellemesidir. İkincisi de, tersi olarak çalışan kişinin hizmet alan kişilerin ihtiyaçlarını doyumak adına kendi ihtiyaçlarını arka plana atmasından dolayı engellenmiş olmasıdır.

#### **2.8.6.4 Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizlik)**

Apati hizmet veren ve alan bireylerin her türlü ilişkilerine yansımaktadır. Hizmet veren bireylerde Apati'ninklasik göstergeleri işe geç kalma ve hizmet sunulanlarlayapılan görüşmelerin kısa olmasıdır. Genel olarak, hizmet sunan kişiler ne olursa olsun edasıyla, her şeyden vazgeçmiş bir görüntü ortaya koyarlar.

#### **2.8.7 Pines ve Aronson' un Tükenmişlik Yaklaşımı**

Pines ve Aronson' un (1981) tükenmişlik yaklaşımı diğerleriyle kıyaslandığında farklı olarak tüm meslek gruplarını içine alan daha genel bir yaklaşımdır. Bu iki araştırmacı tükenmeyi duygusal açıdan yoğun performans gerektiren iş hayatının neticesi olarak ortaya çıkan fiziki, duygusal açıdan ve mental olarak bir gerileme durumu olarak açıklamaktadır. Fiziki açıdan tükenme beraberinde enerji kaybı ve verimlilikte düşmeyi, sürekli yorgun hissetme durumunu ve güçsüz olma halini ortaya çıkarır. Duygusal tükenme; kendini çaresiz hissetme, içinde bulunduğu durumdan kurtulamama hissini tetikler. Zihinsel tükenmeye gelince; bu durum bireyin çalışma arkadaşlarıyla arasına psikolojik bir duvar örmesine ve onlara karşı olumsuz bir takım tutum ve davranışlar sergilemesine neden olur (Enzmann ve diğ.). Pines ve Aron' a (1988) göre iş ortamlarının hiçbiri tek başına tamamen destekleyici ya da birey açısından engelleyici olamaz. Tükenme durumu iş çevresinde ortaya çıkan destekleyici ya da engelleyici faktörlerin dengede olma durumuna göre ortaya çıkacaktır. İş ortamlarında kendini hissettiren bu faktörlerin varlığı ya da yoğunluğu bireylerin algı durumlarına göre farklılık gösterir. Bu durum aynı koşullarda çalışan bireylerin bir kısmının tükenmişlik yaşarken diğer kalan kısmının yüksek yoğunluklu motivasyonla çalışması şeklinde kendini gösterebilir (Sevim, 2011).

#### **2.8.8 Perlman ve Hartman'nın Tükenmişlik Modeli**

Bu modele göre strese karşı gösterilen tepki tükenmişliğe neden olmaktadır. Kişiler yaşadıkları streseaffektif-kognitif,fizyolojik ve davranışsal tepkiler verirler. Tükenmişlik olgusunun dadavranışsal (overdepersonalization ve azalan iş verimliliği gibi),affektif-kognitif(emosyonel tükenme gibi) ve fizyolojik (fiziksel tükenme gibi)

belirtilerinin olduğu bilinmektedir. Model, stresin algılanması ve etkisi gibi faktörlerderol alan bireysel özellikleri, kurumsal ve sosyal çevreleri formüle etmektedir. Bu yaklaşıma göre insanlar strese karşı bir tepki sonucunda değişik durumlarla karşılaşabilirler ve bunun neticesinde de stresle baş etmek için etkin ya da etkin olmayan yollara başvurup süreci belli aşamalarından itibaren sürdürebilirler. Bu modelin dört aşaması vardır:

#### **2.8.8.1 Durumun Strese Götürme Derecesi**

İçinde bulunulan durumun strese yol açma seviyesi belirlenir. Bunun iki sebebi vardır. İlki kişinin yetenek ve becerileri gerçek veya algılanan örgütsel beklentileri karşılamayabilir. Bu durumda stresin derecesi ile birey ve örgüt değişkenleri arasındaki uyumsuzluğun miktarını tayin etmek gerekir.

#### **2.8.8.2 Algılanan Stres Düzeyi**

Stresin oluşmasına kaynaklık eden çoğu durum, bireylerin kendilerini stresli hissetmeleriyle neticelenmez. Birinci aşamadan ikinci aşamaya geçmek, örgüt ve mesleki rol değişkenlerine ve bireyin kişiliği ile ‘background’ niteliklerine de bağlıdır.

#### **2.8.8.3 Strese Tepki**

Bu aşamada strese verilen üç temel tepki sınıflandırılmaktadır. Stres sonucu davranışsal, fiziksel ve affektif-kognitif belirtilerden hangisi veya hangilerinin meydana geleceğini çeşitli örgütsel ve kişisel değişkenler açıklamaktadır.

#### **2.8.8.4 Strese Verilen Tepkinin Sonucu**

Yapılan işin neticesinde elde edilen doyum veya iş yapma düzeyinde bir değişim strese verilen tepkinin bir sonucu olabilmektedir. Bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığı olumsuz etkilenebilmektedir. Birey işi terk edebilir. Bir başka ihtimalle de çok yönlü kronik emosyonel bir stres yaşama hali olarak tükenmişlik yaşayabilir.

### 2.8.9 Maslach Tükenmişlik Modeli

Araştırmacılar açısından en çok kabul gören Maslach tükenmişlik yaklaşımı tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarlılık kaybı ve bireysel performansın düşüşü olmak üzere üç boyutta gerçekleşen bir süreç olarak kabul etmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Maslach'ın ifade ettiği ve üç bileşeni bulunan “burnout” sendrome, alışlagelmiş iş stresi kuramlarından farklı olarak uzaklaşmaktan söz eder. Bu kuramın bileşenlerinden olan duygusal tükenme bir ölçüde stres değişkenine benzemektedir. Duyarsızlıkta bireye hizmet sunan mesleklerde çalışanlara özgü olduğu düşünülen, belli bir seviyeye kadar bireyin strese karşı bir tepkisidir. Kişisel başarının eksikliği ile ilgili duygular ise yeni ve eski bilgilerle ilgili olarak uçlar arasında bulunan bir kavramdır (Özipek, 2006).

Leiter ve Maslach (1988) tükenmişliğe neden olan boyutları şu şekilde açıklamaktadır:

#### 2.8.9.1 Duygusal Tükenme

Bireye yapmış olduğu işi nedeniyle fazlaca üzerine gidilmesi ve kişinin yaşadığı tüketilmiş olma duyguları şeklinde tanımlanır (Dolunay, 2002). Duygusal tükenme içinde olan bireylerde duygusal yönden kendini yıpranmış hissetmekle birlikte, enerji eksikliği ve yorgunluk da görülür (Cordes ve Dougherty, 1993).

Budak ve Sürgevil (2005) tükenmişliğin kişisel stres boyutuna dikkat çekmişlerdir.

Eren ve Durna (2006), duygusal tükenmeyi “Duygusal ve yaşam enerjisi olarak kendini bitmiş hissetmek.” şeklinde ifade etmişlerdir. Bu duygularla çalışan bireyler elbette kendilerinden beklenen sorumlulukları yapmakta güçlük çekecek ve bununla birlikte işi başarıyla sonlandırdıklarında dahi herhangi bir mutluluk ve rahatlama hissetmeyeceklerdir.

Kaçmaz' a (2005) göre duygusal tükenme, kişinin işinden kaynaklı hissettiği duygusal yıpranmışlık ve duygusal yönden yüklenmiş olma durumudur.



Tükenmişliğin duygusal boyutu sıklıkla insanlarla yüz yüze ve yoğun iletişimin zorunlu olduğu meslek gruplarında rastlanmaktadır. Tükenmişlik sendromunun en önemli basamağı duygusal tükenmedir. Duygusal açıdan çok yoğun bir iş temposu ile çalışan birey, duygusal olarak kendini fazlaca zora sokmakta ve başkalarının duygusal istekleri ile başa çıkmaya çalışırken ezilmektedir. Bu durumun neticesinde de duygusal tükenme meydana gelmektedir (Oruç, 2005).

Duygusal tükenmeyi ortaya çıkaran bir başka durumda enerjideki eksilme ile kişinin duygusal açıdan kaynaklarının bittiği düşüncesine kapılmasıdır. Bu duygusal durumu yaşayan birey, hizmet sunduğu insanların beklentilerini karşılayamadığı ve onlara eskisi gibi faydalı olamadığı hissine kapılır. Bireyin ertesi gün işe gitme konusunda endişeli olmasının nedeni yaşadığı gerginlik ve engellenmişlik duygularıdır (Şahin, 2007).

Maraşlı (2005)' ya göre duygusal tükenme içinde bulunan birey, işini yaparken, üst düzeyde duygusal ve psikolojik isteklerin kendinden beklenmesi neticesinde enerjisinde azalma yaşar ve duygusal sermayesinin kalmadığını düşünür.

Maslach ve Goldberg (1998)'e tükenmişlik durumunun en önemli faktörü, onun başlangıcı olan duygusal tükenme genellikle iş stresi kaynaklıdır. Duygusal açıdan yoğun bir iş yaşamı içinde olan kişi, başkalarının değişik istekleri karşısında kendini zorlamakta ve güç duruma düşmektedir. Bu duruma reaksiyon gösteren kişi kendisini duygusal tükenmeyle karşı karşıya bulmaktadır. Duygusal tükenmenin yaşanmasında en önemli sebep iş yerindeki çatışma ve fazla çalışmadır (Altay, 2009).

Zihinsel anlamda yorgunluk, işe dönük enerji kaybı ve umudun yitilmesi olarak kendinin gösterir. Diğer boyutlarla kıyaslandığında en çabuk ortaya çıkan ve en belirgin tükenmişlik boyutudur. Duyusal anlamda kendini yıpranmış hisseden birey bunu çalışma arkadaşlarına ve çevresine olumsuz tutum sergileyerek hissettirecektir (Yıldız, 2015).

### 2.8.9.2 Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, yine bu belirti topluluğunu anlatmasına karşın sonraları “siniklik” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyuta “siniklik” isminin verilmesi bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu terim kişilerin insanlara, örgütlere, gruplara ya da düş kırıklığını, nesnelere güvenilmezliğini kapsayan olumsuz tutumları anlatmak için kullanılmıştır. Siniklik bu durumda ikinci tepkidir. Duygusal yönden yorulmuş olan öğretmenler, beraber çalıştığı kişilere ve öğrencilerine karşı ilgisi azalır. Diğerleri ile kendisi arasına mesafe koymak suretiyle stresle baş etmeye çalışırlar. Yansız bir ilgi ortaya koyarlar. Sinikleşir ve kurumdaki diğer çalışanlara karşı duyarsız hale gelirler (Mearns ve Cain, 2003).

Duygusal tükenmişlik içinde olan birey, kaçma yolunu tercih ederek taşıdığı duygusal yükü azaltmaya çalışır. İnsanlarla gerektiği kadar ilişkiye girerek görevini yapar. İnsanları kafasında kategorilere ayırır. İnsanların bireysel farklılıklarına bakmadan davrandığından bir bürokrasi memuruna dönüşür. Bu davranışlar duyarsızlaşmanın ilk işaretleridir. Bu sendroma tutulmuş birey öteki çalışanlarla kendisi arasında duygusal bir set oluşturur. Ancak bir yandan işinden dolayı insanlarla yoğun bir iletişim içinde olup diğer yandan araya mesafe koymak kolay değildir. Bu iki durum arasında denge sağlamaktansa birçok insan bu durumlardan birini seçer. Çoğunlukla sorunlu olan kişi, diğerlerine mesafeli olmayı seçer. Tükenmişlik sendromunun bir diğer ayağı olan duyarsızlaşma örgütte katı, soğuk, ilgisiz, soğuk, insani olmayan bir sistem oluşmasına zemin hazırlar. Miktarı zamanla artan bu olumsuz tepkiler değişik şekilde ortaya çıkar. Birey karşısındakinin isteklerini görmezden gelebilir, aşağılayıcı ve rencide edici davranabilir gereken yardımı yapmada başarılı olamayabilir. Birey insanlar hakkında olumsuz fikirler geliştirir. Onlara nefret duyar. Bundan dolayı işinin bir gereği olarak karşılaştığı insanlara karşı duyarsız hale gelir. Onları insan değil de bir nesne olarak görür ve öyle davranır (Dursun, 2000).

Öğretmenlerin, sınıfta kendi öğrencilerinin kişisel özelliklerini göz ardı ederek, gereksinimlerini görmezden gelerek bütün öğrencilere aynı şekilde davranması tükenmişliğin bu düzeyine örnek olabilir (Öktem, 2009).

Çalışma hayatında bireyin, sorumluluğunda olan işler ile paydaşlara karşı ilgisiz kalma durumunu ifade eder. Birey paydaşlara karşı duyarsız bir tutum sergiler. Çalışanın duygusal anlamda işine karşı kopuk olması işine ve müşterilerine karşı umursamaz tutum ve tavırlar sergilemesine sebep olur (Yıldız, 2015).

### **2.8.9.3 Kişisel Başarıda Düşüş Hissi**

Birey başkalarıyla ilgili önyargılar beslediğinde bunun bir gereği olarak kendisi ile ilgili negatif eleştiriler yapar. Birey sahip olduğu bu düşünce ve yaptığı yanlış davranışları sebebiyle suçluluk hissine kapılır. Kendisinin başarısız biri olduğunu düşünür. Tam da burada tükenmişliğin üçüncü seviyesi olan bireysel başarıda düşüş olduğu düşüncesi meydana gelir. İşinde ilerleme sağlayamadığını, tam tersine gerilediğini düşünen bu çalışanlar suçluluk duygusuna kapılırlar ve gösterdikleri gayretin boşa olduğuna inanırlar. Bundan dolayı kişi kendine olan güvenini kaybederek psikolojik sıkıntılar içine girer (Basım ve Şeşen, 2006). Özipek' e (2006) göre bu sıkıntılar, moralin düşmesine, üretkenliğin azalmasına, İnsanlarla olan ilişkilerinde kendini çekmeye, başarısızlık hissedilmesine, baskıların üstesinden gelmede yetersizliğe, bireyin kişisel başarısının düşmesine ve kendisine yönelik olumsuz tutumlar doğmasına sebep olur.

Buna destekleyen bir yorum da Özkaya' dan (2006) gelmektedir. Buna göre çalışan gayretlerinin boşa gitmesinde suçu kendisinde aramakta, iş motivasyonunun azalmasıyla birlikte kendisini başarısız bulmaktadır. Bunun sonucunda kişi kendisiyle ilgili olarak başarısız olduğu sonucuna varır. Böylece sarf ettiği gayretin boşa gitmesi ve kendini suçlu hissetmesi bireyin iş motivasyonunu azaltarak başarabilmek için gerekli olan gayreti göstermesine engel olur.

Fiziksel ve duygusal yönden tükenmiş, hizmet sunduğu insanlara ve kendisine dönük olumsuz tutumlar sergileyen çalışanlar, işlerinin gereği olan istekleri yapmakta zorlandıklarından bireysel yeterlik hisleri azalır. Bu manada bireysel başarı hissini azalması öteki iki yapıyla beraber görülür. Mesela, çalıştığı okulda yöneticisiyle sorunlar yaşayan bir öğretmen öncelikle yaşayacağı şey duygusal tükenmedir. Eğer diğer öğretmenler ona yeteri kadar destek olamıyorlarsa duygusal tükenme duygusu, duyarsızlaşmaya neden olabilmektedir.

Duyarsızlaşmanın var olduğu durumda da bireysel başarı ve yeterlilik duygusu azalmaktadır (Maslach ve Leiter, 1988).

Bireyin yaptığı işe hâkim olma, alan uzmanlığı, başarı ve performans olarak kendisini başarısız değerlendirmesi olarak ifade edilebilir. Başarısız olduğuna inanan birey zamanla kendisini yetersiz görmeye başlar. Hatta performans ve başarı olarak gerilediğini düşünür ve performansında düşme meydana gelir (Yıldız, 2015).

Kişilerin kendileri hakkında yaptıkları değerlendirmelerin negatif bir özellik kazanması şeklinde belirir. İşin kendisine ve işte karşılaştığı diğer çalışanlara bağlı olarak yeterlik ve başarı duygusu azalır. İş yaşamında ilerleme sağlayamayan hatta geriye gittiğini düşünen bu çalışanlar suçluluk hissine kapılırlar ve gayretlerinin boşa gittiğine inanırlar (Cordes ve Dougherty, 1993).

Maslach tükenmişliği bir süreç olarak ele almıştır. Ayrıca tükenmişliğe sebep olarak açıkladığı boyutlar kavram olarak birbirinden farklı olmasına rağmen üç kavramında birbiriyle ilişkili oluşunu düşünmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Modele göre tükenmişlik bireyin iş ortamında maruz kaldığı stres odaklarına karşı verdiği bir tepki olarak öncelikle de duygusal yıpranma olarak kendini belli eder. İş ortamında kendini gösteren stres kaynakları bireyin ilk olarak duygularını sarsar ve yıpranmasına neden olur. Birey duygularının yıpranması sonucunda yaptığı işte başarısızlığa uğradığı ve beklentilerini karşılayamadığı için işe karşı duyarsızlaşmayı bir kurtuluş yolu olarak görür (Lewin ve Sager, 2007). Bundan dolayı çalışan tepkiyle karşılaşır. Çalışanda ortaya çıkan duyarsızlaşma ile çevresinde oluşan tepkilerin haklılığı tükenme durumunun derinleşmesi olarak netice verir. Maslach çalışanın işiyle ilgili hedef ve performansını olumsuz etkilediği için bu boyutu en problemlili boyut olarak görmektedir (Leiter ve Malach, 1988). Çalışma çevresine karşı duyarlılığını yitiren birey birikimini tam olarak ortaya koyamadığı için ve kendisinden bekleneni karşılayamadığı için başarısızlık hissine kapılır. Sonuç olarak Maslach bu boyutları tek başına bir sebep ya da sonuç olarak değerlendirmemektedir. Bu durumda duygusal olarak yıpranma duyarsızlaşmaya o da kişisel başarıda düşüş algısına sebep olmaktadır (Lewin ve Sager, 2007).

## **2.9 Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler**

### **2.9.1 Bireysel Faktörler**

#### **2.9.1.1 Demografik Özellikler**

Demografik özelliklerden biri olan cinsiyetin tükenmişlik açısından anlamlı bir farklılık ifade edip etmediği henüz netlik kazanmamıştır. Araştırmaların bazıları kadınların bazıları ise erkeklerin tükenmişliğini yüksek çıkarmaktadır. Cinsiyetle beraber meslek ve hiyerarşi gibi başka faktörlerin de değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır (Schaufeli ve Buunk, 1996). Yaş açısından yapılan değerlendirmelerde genç yaştakilerin orta yaştakilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum genç bireylerin mesleki birikim eksikliğine bağlanmaktadır. Gençler açısından kariyerlerinin başında ortaya çıkacak tükenme durumu ciddi bir tehdit olarak karşılına çıkmaktadır. Tükenmenin derinleşmesi genç bireylerin işlerini bırakmalarına neden olabilmektedir. Medeni hal açısından yapılan değerlendirmelerde ise bekarların evlilere göre tükenme durumunun daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Maslach ve diğ., 2001). Medeni hal açısından bekâr ve evli bireylerin aynı koşullarda çalışmalarına rağmen bekârların daha yüksek düzeyde tükenme yaşamaları aile desteğinden yoksun olmalarına bağlanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Yüksek düzeyde eğitim alan bireyler ise düşük düzeyde eğitim alanlara göre daha yüksek oranlarda tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bunun gerekçesi olarak yüksek eğitim alan bireylerin sorumluluk alanı daha geniş dolayısıyla stresli pozisyonlarda çalışıyor olmaları gösterilebilir. Bunun dışında yüksek düzeyde eğitim alan bireylerin diğerlerine göre beklenti düzeylerinin yüksek olması ve bu durumun gerçekleşmemesinin de tükenmişliği tetiklediği düşünülebilir (Maslach ve diğ.,c 2001).

#### **2.9.1.2 Kişilik Özellikleri**

Langelaan ve diğ., (2006) yaptıkları araştırmalarda nevrotik kişiliğe sahip olanların daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Hallberg ve diğ., ise A tipi kişilik tipinde olanların tükenmişliğe daha yatkın olduklarını öne sürmektedirler. Nevrotik bireylerin duygusal açıdan kararsız halleri onları

tükenmişliğe iten temel faktördür. A tipi kişiliğe sahip bireyler ise genel itibariyle mükemmeliyetçi olmaları, işlerinde sergiledikleri aceleci davranışlar ve işleri her zaman zamanında bitirme takıntıları onları tükenmişliğe meyilli kılmaktadır. Bunların dışında bireyin gelen taleplere hayır diyememesi ve aşırı iş yükü de tükenmişliğe neden olmaktadır (Yıldız, 2015).

Garden (1989)'ın bu düşüncüyü tükenmişliğin sebepleri ile semptomları arasındaki fark üzerinde düşündürmesi yönünden ilgi çekicidir. Duygusal tiplerin insanlara yönelik meslekleri seçmeleri imkan dahilindedir, ancak bu dönencenin ispatlanması gerekir. Diğer taraftan düşünüen tipler değişik sebeplerle bu meslek gruplarını seçmiş olabilirler ve insanlarla ilgili meydana gelen problemleri çözmede yaşadıkları güçlüklerden dolayı tükenmişlik yaşayabilirler. Dolayısıyla tükenmişlik alanında yapılan araştırmalarda meslekler arasındaki farkları karşılaştırmanın yanında meslek ve kişilik seçimine etki eden faktörler üzerinde durmak da konuyu daha iyi açıklayabilir (Ergin, 1993).

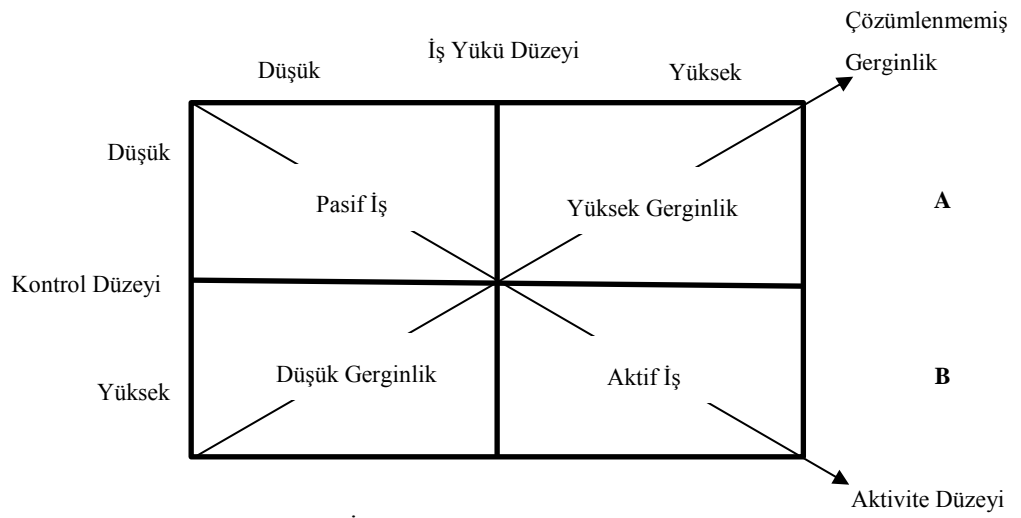
### **2.9.1.3 Örgütsel Faktörler**

Maslach ve diğerlerine (2001) göre bireylerin iş sorumlulukları ile birikim ve tecrübe düzeylerinin örtüşmeme durumu da tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu durumdaki bireyler kendilerinden bekleneni gerçekleştiremez. Zamanla performansları ve enerjileri azalır. Yaptıkları işe karşı ilgilerini kaybederler. Örgütsel faktörler; iş yükü, aidiyet, ödül, adalet ve değer gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bu faktörler çalışmanın kalan bölümünde açıklanmaya çalışılacaktır.

#### **2.9.1.3.1 İş Yükü-Kontrol (Destek) Modeli**

Örgütsel faktörler arasında tükenmişliği açıklayan en önemli alt boyutlardan bir tanesi iş yükü-kontrol modelidir. Model işin durumu ile bireye dönük iş taleplerini stres ile birlikte ele almaktadır. Buna göre işten kaynaklanan sorumluluklar yani iş yükü ile iş kontrolü arasındaki ilişki stresin boyutunu ortaya koyar (Karasek, 1979). İş yükü-kontrol modeline göre çözüme kavuşmamış gerginlik ile işten kaynaklanan aktivitelerinin düzeyi olmak üzere iki durum söz konusudur. İşe dönük taleplerin düşük olması ve buna mukabil kontrol düzeyinin yüksek olması

durumunda “düşük gerginlik”, işe dönük taleplerin yüksek ancak kontrol düzeyinin düşük olması durumunda ise “yüksek gerginlik” durumunun ortaya çıkması söz konusudur. Ayrıca işe dönük taleplerin hem de kontrol düzeyinin düşük olması durumunda “pasif iş”, tersi durumda ise “aktif iş” durumları ortaya çıkmaktadır. İşle ilgili öğrenmelerin ve tecrübenin gelişmesi ancak aktif işle mümkün olabilmektedir. Bu durum aşağıda verilen şekil 1.1’ de özetlenmeye çalışılmıştır:



Şekil 2.1 İş Yükü Kontrol Modeli (Karasek, 1979)

- i. Çalışan bireylere yüklenen iş yükünün fazla olması, buna karşın verilen iş yükü ile başa çıkabilecek yeterli bilgi, beceri, yetenek, yetki ve örgütsel kaynakların yetersiz olması veya hiç olmaması durumunda çalışan bireyde yoğun stres oluşur ve bu durum kişiyi izole eder. Bu nedenle tükenmişlik düzeyi yükselir. Ancak, iş ortamından sağlanan sosyal destek çalışanın sahip olduğu stresin azalmasını sağlayarak tükenmişliği hafifletir ( Van Der Doef ve Maes, 1999).
- ii. Tükenmişliği düşüren iş yükü - iş kontrolü ilişkisinde çalışanın iş yükü düşük seviyededir. Bu durum, yani iş yükünün azlığı nedeniyle çalışanın çok fazla bir çaba göstermesine ya da yüksek düzeyde iş kontrolüne sahip olmasına gerek yoktur. Yüksek iş kontrolüne sahip çalışanlar, düşük iş yükünün gereklerini yapmada gereksinim duydukları tüm kontrollere sahiptirler. Çalışanlar bireyler iş kontrolü sağlama konusunda kendilerine güvenirlere. Bu

nedenle çalışan bireylerin işlerinden kaynaklı stres ve kaygı düzeyleri düşük seviyede kalacaktır. Ancak dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta şudur ki çalışanların iş yükünün hafifliği dolayısıyla, sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerini tam olarak kullanamamaktadırlar ve bu durum az da olsa tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Bolat, 2011a). Örneğin deneyime yeni durumlara açık çalışanlar ile başarı ihtiyacı duyan çalışanlar içinde buldukları pasif durumdan dolayı düşük bir seviyede de olsa tükenmişlik yaşayabilirler.

- iii. İş yükü ve iş kontrolü dengesi; iş yükünün yüksek olması, orta seviyede olması veya düşük olması durumlarında çalışan bireyler iş yükünün oranına göre iş kontrol durumu sergilemektedir. Yani çalışan hangi durumla karşılaşsın karşılaşırsa bir denge durumu söz konusudur ve böylece maruz kalabileceği stres ve kaygı düzeyi düşük seviyede olacaktır (Bolat, 2011a; Schaubroeck ve Merritt, 1997).

#### a. Ödül

Çalışan bireyler yaptığı işin ve örgüte sağladığı katkının neticesinde bir ödül beklentisi içine girmektedir. Bu iki durum arasındaki uyumsuzluğun çalışan bireylerde tükenmişliğe neden olabileceği ifade edilmiştir (Maslach ve diğ., 2001; Maslach ve Leiter, 2008). Çalışanların beklentisi olan ödül maddi (ücret artışı, hediyeler, ek ücret, tatil vb.) ve maddi olmayan (teşekkür, takdir, terfi, sosyal açıdan yakınlık) unsurlardan meydana gelmektedir. Çalışanın beklentisi karşılayacak bir ödül kısa vadede onun tatmin olmasını uzun vadede yüksek derecede motive olmasını sağlar. Çalışan yaptığı iş ve örgüte sağladığı katkının neticesinde beklediği karşılığı bulamıyorsa, örgüt tarafından göz ardı edildiğini düşünür, ve bunun neticesinde motivasyon ve performansında bir kayıp yaşanabilir. Beklentilerinin uzun süre karşılanmaması kendisini değersiz hissetmesine neden olabilir.

#### b. Aidiyet

Çalışan bireylerin aidiyet açısından örgütleri ile aralarındaki uyumsuzluğun tükenmişliğe neden olacağı ifade edilmektedir. Olumlu ve destekleyici çalışma



ortamlarında tükenmişliğin daha az olduğu yapılan çalışmalar bize göstermiştir (Maslach vd., 2001). Ait olma ihtiyacının tatmin edilmesi önemli bir motivasyon kaynağıdır. Çalışan bireylerin iş ilişkileri resmi çalışma ortamında karşılanırken, sosyal ve psikolojik ihtiyaçları resmi olmayan iş ortamı dışında karşılanmaktadır. Çalışanların iş arkadaşlarıyla uyumlu bir ortam oluşturamaması, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını tatmin edememesine, dolayısıyla kendisini yalnız ve iş çevresinden soyutlanmış hissetmesine neden olacaktır. Bu uyumsuzluk çalışanın diğer çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde tolere sınırını düşürecek ve beraberinde çatışma ortamına zemin hazırlayacaktır. Diğer taraftan, iş arkadaşlarıyla iş ortamında ve dışarıda olumlu bir iletişim sağlayan çalışanlar, iş arkadaşlarından alacağı destekle kişisel başarı ve etkinliğini artıracaktır.

#### **c. Adalet**

Adalet, örgütün belirlemiş olduğu kuralları ve kararları çalışanlara eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanmasını ifade eder. İş yerindeki adalet olgusu, çalışanların örgütlerine verdikleri (zaman, çaba, uzmanlık) ile karşılığında aldıkları (ödül, takdir) arasındaki denge algısına dayanan eşitlik teorisinin ana noktasıdır. Verilenler ile alınanlar arasındaki dengesizlik iş yerindeki adaletsizliği ortaya koymaktadır (Maslach ve diğ., 2001; Maslach ve Leiter, 2008).

Yapılan araştırmalar, karşılıklılık ilkesinden yoksunluğun ve dengesiz bir sosyal değişim sürecinin çalışanların tükenmişliğine neden olduğunu ortaya koymuştur ( Schaufeli, Van Dierendonck ve Van Gorp, 1996). Çalışan bireylerin örgütlerinde eşitsizlik algılamaları onların hem duygusal tükenme yaşamalarına, hem de iş ve iş çevresine karşı duyarsızlaşmalarına neden olmaktadır (Maslach ve diğ., 2001).

#### **d. Değer**

Değer bir şeyin önem derecesini ifade eder. Çalışan ile örgütün amacı arasında değerler bakımından uyumsuzluk olursa bu durum çalışan üzerinde negatif bir etki yapar. Değerler esasında para ya da terfiden ziyade insanları işe çeken ve motive edici özelliği olan manevi unsurlardır. Çalışma alanındaki bazı durumların

çalışanların değerleriyle ters düşmesi, yani bireysel değerlerle, örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk, değerler çatışmasına neden olur bu da çalışanların tükenmişlik yaşamasına neden olabilir (Maslach ve Leiter, 2008).

İşin süresi ve yoğunluğu tükenme düzeyini belirleyen faktörlerdendir. İşin süresi ve yoğunluğunun yüksek olması çalışanların iş kontrolünü zorlaştırır. Uzun süreli ve yoğunluğu yüksek olan işlerde tükenmişliğe daha fazla rastlanır (Savicki ve Cooley, 1987). Bireylerin tükenmişliğini etkileyen başka bir faktörde rol durumudur. Bireye verilen rolün; bireyin bilgi, beceri ve potansiyeline uygun olmaması ve sınırlarının tam belirlenmemesi bireyde tükenmişliğe neden olabilir (Onyett ve diğ., 1997). Bununla beraber rol çatışması da tükenmişliği doğurur. Rol çatışması yaşayan birey iletişim kurmakta zorluk çeker. Bu durum bireyin duyarsızlaşmasına ve bunun sonucunda duygusal olarak tükenmesine yol açtığı ileri sürülmektedir (Schwap ve Iwanicki, 1982). Bunların dışında yetki ve sorumluluk da tükenme durumuna etki eder. Üstlendiği görevleri yerine getirmek için bireye verilen hakka yetki denir. Sorumluluk ise görevin istenilen koşullarda ve zamanında yerine getirilme durumudur. Tükenmişlik açısından bu iki yapının dengeli olması önemlidir (Marshall ve Kasman, 1980). Sorumluluğun gerektirdiği yetkiye sahip olmama durumu da tükenmişliğe yol açar (Maslach ve diğ., 2001).

Yapılan çalışmalar bireye sağlanacak sosyal desteğin işin kontrolünü kolaylaştırdığını ortaya koymuştur. Buradan yola çıkarak iş yükü-kontrol modeline sosyal boyutta eklenerek iş yükü-kontrol-destek adını almıştır (Johnson ve Hall, 1988). Kısaca destek olarak adlandırılan sosyal boyut bireyin iş hayatındaki mesai arkadaşlarından ve diğer çevresinden elde ettiği bilgi, psikolojik ve sosyal desteği içermektedir. Destek boyutunun yoğunluğu iş ortamında bireyin iş stresinin azalmasını sağlar. Bu durum sağlanamazsa yani birey iş yükünün ağırlaşmasına karşılık ihtiyaç duyduğu desteği alamazsa birey yoğun bir iş stresine girer ve neticesinde tükenmişlik yaşamaya başlar (Yıldız, 2015).

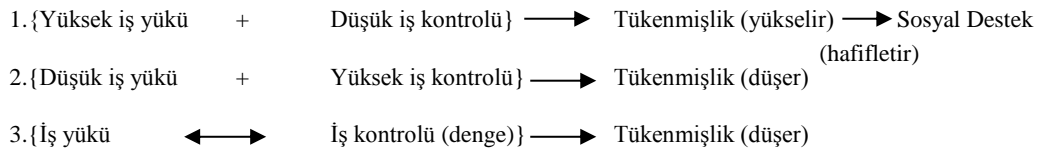
İş yükü-kontrol-destek modeline göre işten kaynaklanan talepler karşısında birey bunları yerine getirebilecek donanıma sahip olması ve sorumluluğun ağırlığı nispetinde gerekli kararları alabilecek yetki gibi bir kısım örgütsel kaynaklara sahip

olması gerekir. Ayrıca iş çevresinin de bireye gerekli sosyal desteği sağlaması gerekmektedir. Bu şartların sağlanmaması bireyde tükenmişliğin önünü açacaktır (Maslach ve diğ., 2001). Burada çalışanın iş kontrolü ile ilgili gerekli donanıma sahip olması mesleki tükenmeden kaçınması için yeterli olmayacağı söylenebilir. Çalışanın yeterli iş kontrolü ile birlikte muhakkak kendilerine olan öz güvenleri ve yeterliliklerine inanmaları da son derece önemli bir faktördür (Bolat, 2011).

İş yükü-kontrol-destek modeli her üç yapının da birbiriyle etkileşim içinde olduğunu ve bireyin tükenme durumu yaşamaması için birbirleriyle dengede olmaları gerektiğini savunmaktadır. Buna göre iş yükü bireyin özelliklerine ve yeterliliğine uygun ayarlanmalı ve yapılan iş kontrol edilmelidir. İş yükünün ağırlaşması durumunda ise bireyin iş çevresi bilgi ve tecrübe paylaşımı yoluyla destek olması gerektiği, aksi takdirde bireyin tükenmişlik yaşamasının kaçınılmaz olduğu öngörülmektedir.

### 2.9.1.3.2 İş Yükü-Kontrol ve Tükenmişlik İlişkisi

Çalışanların durumu iş yükü ve iş kontrolü açısından; iş açısından yüksek iş yükü düşük kontrol, düşük iş yükü ve yüksek yoğunluklu iş kontrolü ile iş açısından sorumluluk ve kontrolün dengede olması olmak üzere üç kategoride değerlendirilebilir. Çalışanların maruz kaldıkları bu farklı durumlar beraberinde tükenmişlik düzeyinin de farklılaşmasına neden olacaktır. İş yükü ve kontrolü ile tükenmişlik arasındaki ilişki şekil 1.2' de gösterilmiştir.



Şekil 2.2 İş Yükü Kontrol ve Tükenmişlik İlişkisi (Bolat, 2011)

## 2.10 Tükenmişliğin Ölçümü

Tükenmişliğe ait farklı ölçekler olmasına rağmen en çok kullanılan ölçek Maslach Burnout Inventory (MBI) ile Burnout Measure (BM) olmuştur. MBI üç boyuttan oluşan bir ölçektir. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş hissidir. Ölçeğin psikometrik kalitesi hizmet sektörüne yönelik alanlarda kullanılabileceğini ortaya koymaktadır. Bunun dışında ölçeğin üç faktörlü yapısı farklı çalışmalarda da doğrulanmıştır. En yaygın kullanılan diğer ölçek ise BM' dir (Pines ve Aronson, 1988). MBI insan hizmetleri alanında kullanılırken BM hizmet sektörü dışındaki alanlarda da kullanılabilir. BM bireylerin fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan tükenmişlik düzeylerini ölçen geçerlik ve güvenilirlik düzeyleri yüksek bir ölçektir (Schaufeli ve diğ., 1996). Daha sonraki çalışmalarında Maslach ve Pines (2005) BM' nin daha kısa bir şeklini hazırlamıştır. Tüm meslek gruplarının mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçen bu ölçek The Burnout Measure Short Version (BMS) olarak adlandırılmıştır. Araştırmalar ölçeğin hizmet sektörü dışında da farklı meslek gruplarına ait tükenmişlik düzeylerini yüksek düzeyde geçerlik ve güvenilirlikte ölçtüğünü göstermiştir (Maslach ve Pines, 2005).

## 2.11 Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik içinde olan kişinin eşi, anne ve babası ya da çocukları gereken ilgiyi göremediklerini düşünerek kendilerini yalnız hissetmekte, bireyin kendileriyle beraber olması durumunda memnuniyetsizlik hissettiğini düşünmektedirler. Bu durumun sorumlusu olarak aile bireyi görmektedir. Zaten içinde bulunduğu tükenmişlik nedeniyle suçluluk duygusu içinde bulunan birey, ailesinden gelen bu çeşit bir suçlamayla daha ciddi problemler yaşayabilir. Bunun sonucunda aile bireylerinin birbirlerinden uzaklaşması, ayrı ayrı evlerde yaşamaları ya da boşanmaları, anne ve baba ile çocukların birbirlerinden kopmaları gibi aileyi çok derinden etkileyen durumlar ortaya çıkabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Bireysel açıdan tükenmişlik, ölüme kadar varabilecek rahatsızlıklara yol açabilecek bir özelliktir. Çünkü kişinin içinde bulunduğu durum, organlardan birini veya tamamını etkisi altına alabilir (Medicana, 1993).

Tükenmişlik içinde bulunan kişilerde hem duygusal yorgunluk hem de fiziksel yorgunluk görülür. İçinde bulunduğu aşırı gerginlik, uyku düzenini bozmakta, kronikleşen yorgunluk ve gerginlik, soğuk algınlığına ve grip hastalıklarına yakalanmayı kolaylaştırmakta, baş ağrıları artmakta, mide rahatsızlıkları artış göstermekte, sırt ve boyunla ilgili ağrıların doğmasına yol açmaktadır. Bireyler bu tür sıkıntılarıyla baş etme çaresini sakinleştirici ve uyku haplarında aramaktadırlar. Biraz daha ileri gidenler alkol ve uyuşturucu alabilmektedirler. Tükenmişliğin fiziksel sağlığı etkilemesi yanında psikolojik sağlığa da olumsuz etkileri vardır. Özsaygı ve başarı duygusunda azalma, bireyin kendisi ve işi ile ilgili olarak kendini kötü hissetmesine neden olur. Bunu dışında işinin kötü gidişine yol açması, bireyin kendini suçlaması, izole bir yaşam sürerek kendisini insanlardan soyutlaması, çabuk sinirlenme, diğer insanlara olumsuz hisler besleme ve şüpheyle bakma, risk derecesi normalden daha yüksek olan işlere girme eğilimi gibi sonuçları da olmaktadır (Zimbardo ve Maslach, 1982).

### **2.11.1 İş ile İlgili Sonuçlar**

Tükenme durumu yaşayan bireyde işe karşı doyumсузлук, sorumluluktan kaçınma ve aksatma, iş ortamından uzak durma eğilimi, işe devamsızlık ve geç gelmede artış gibi davranışlar ortaya çıkar. Ayrıca ürün niteliği ve hizmet kalitesi düşer ve birey müşteriye karşı olumsuz davranışlar sergilemeye başlar.

### **2.11.2 Sosyal Sonuçlar**

Sosyal açıdan bireyin ilişkilerinde bozulmalar meydana gelir. İletişim kurmakta zorlanır. Çalışma arkadaşlarına karşı yabancılaşır. Bu durum aile yaşantısına da etki eder. Eşinden ve diğer aile bireylerinden uzaklaşır. Tükenme durumunun derinleşmesi işiyle ilgili toplantılara katılmama ve toplu etkinliklerden uzak durma gibi davranışlara neden olur.

### **2.11.3 Psikolojik Sonuçlar**

Tükenmişlik yaşayan birey kendini psikolojik açıdan yalnız, güvensiz ve çaresiz hisseder. İş çevresiyle sürekli gerilim halindedir. Sabırsız davranır ve sürekli tartışmaya hazırdır. Ayrıca arkadaşlık ilişkilerinde kopmalar ile saygı ve nezaket

boyutunda özensizlik kendini gösterir. Birey ani olarak öfkelenir. Kendine karşı öz saygısı ve güveni azalır. İşle ilgili giderek büyüyen bir hoşnutsuzluk durumu söz konusudur. Bu durumdaki birey hem işle hem de özel hayatıyla ilgili aşırı risk alma eğilimine girer.

#### **2.11.4 Fizyolojik Sonuçlar**

En sık görülen fizyolojik sonuçlar kronik hale gelmiş yorgunluk durumu ve enerji kaybıdır. Hastalıklara karşı kırılabilirlik, sık baş ağrıları, aile yaşantısında cinsel isteksizlik, adet döneminde görülen düzensizlikler, nefes almada yaşanan güçlükler ile sırt ve göğüs ağrılarındaki artış diğer fizyolojik sonuçlardır.

#### **2.11.5 İşletme ile İlgili Sonuçlar**

Hizmet sektöründe ortaya çıkan tükenmişlik durumu; işyeri açısından ekonomik zarara, hizmet kalitesinin düşmesine, müşteri memnuniyetsizliğine, çalışanların örgütsel bağlılıklarının azalmasına ve çalışan sirkülasyonunun artmasına neden olur.

Tükenmişlik içinde olan kişinin eşi, anne ve babası ya da çocukları gereken ilgiyi göremediklerini düşünerek kendilerini yalnız hissetmekte, kişinin kendileriyle beraber olması sebebiyle memnuniyetsiz olduğunu düşünmektedirler. Bu durumun sorumlusu olarak bireyi görmektedirler. Zaten içinde bulunduğu tükenmişlik nedeniyle suçluluk duygusu içinde bulunan birey, ailesinden gelen bu çeşit bir suçlamayla daha ciddi problemlerle karşı karşıya kalabilir. Aile bireylerinin birbirlerinden uzaklaşması, ayrı ayrı evlerde yaşamaları ya da boşanmaları, anne ve baba ile çocukların birbirlerinden kopmaları gibi aileyi çok derinden etkileyen durumlar ortaya çıkabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Bireysel açıdan tükenmişlik, ölüme kadar varabilecek rahatsızlıklara yol açabilecek bir dönemdir. Çünkü kişinin içinde bulunduğu durum, organlardan birini veya tamamını etkisi altına alabilir (Medicana, 1993).

Tükenmişlik içinde bulunan kişilerde hem duygusal yorgunluk hem de fiziksel yorgunluk görülür. İçinde bulunduğu aşırı gerginlik, uyku düzenini bozmakta, kronikleşen yorgunluk ve gerginlik, soğuk algınlığına ve grip

hastalıklarına yakalanmayı kolaylaştırırken, baş ağrıları artmakta, mide rahatsızlıkları artış göstermekte, sırt ve boyunla ilgili ağrıların doğmasına yol açmaktadır. Bireyler bu tür sıkıntılarıyla baş etme çaresini sakinleştirici ve uyku haplarında aramaktadırlar. Biraz daha ileri gidenler alkol ve uyuşturucu alabilmektedirler. Tükenmişliğin fiziksel sağlığı etkilemesi yanında psikolojik sağlığa da olumsuz etkileri vardır. Özsaygı ve başarı duygusunda azalma, bireyin kendisi ve işi ile ilgili olarak kötü hissetmesi olarak ortaya çıkabilir. Bunu dışında işinin kötü gidişine yol açması, bireyin kendini suçlaması, izole bir yaşama sürerek kendisini insanlardan soyutlaması, çabuk sinirlenme, diğer insanlara olumsuz hisler besleme ve şüpheyile bakma, risk derecesi normalden daha yüksek olan işlere girme eğilimi gibi sonuçları olmaktadır (Zimbardo ve Maslach, 1982).

## 2.12 Tükenmişlik İle Başa Çıkma Yolları

Bireysel tükenmişliğe çare olması için çeşitli yollara başvurulabilir. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

- Kişi, yaptığı işin risklerini ve işin zorluklarını işe başlamadan önce öğrenmelidir.
- Kişinin tükenme ve belirtileri ile ilgili işaretleri bilmesi, kendi durumuyla ilgili erken teşhis koymasına ve çözüm aramasına kapı aralayacaktır.
- Bireyler zorlandıklarında ve duygularını başkalarıyla paylaşmaları gerektiğinde yardım istemeleri yönünde teşvik edilmelidirler.
- Bireyin insan olması yönüyle sınırlı olduğunu ve yükümlülüklerinin sınırlarını bilmesi, kaldıramayacağı gereksiz yükleri yüklenmesine engel olabilir. Birey hizmet verdiği insanlara yalnızca kendi yükümlülük alanı içinde yardımda bulunabileceğini, çalıştığı işyerinin sınırlılıklarını kendisinin gidermesinin mümkün olmadığını, aşmasının da gerekli olmadığını, bütün sisteme ait problemlerden değil sadece kendi yaptıklarından yükümlü olduğunu bilmelidir.

- Birey, iş yaşamı dışında kalan alanlarını da geliştirmesi yönünde isteklendirilmelidir. Hobileri olan, toplumsal ilişkiler yönüyle zengin denebilecek bireyler, tükenmeye karşı daha güçlüdürler.
- Çalışan, dinlenme ve tatil imkânların kesinlikle kullanılmalıdır. Mesela işlerini bitiremediğinden dolayı izin almamak, öğle tatilinde çalışmak yanlış bir davranıştır.
- İş ortamındaki sıradan alışkanlıklarını terk etmek, monotonluğu en aza indirmek öğle tatilini aynı kişilerle veya aynı yerde geçirmektense farklı kişilerle, farklı mekânlarda geçirmek faydalı olabilir.
- İş bitiminde rahatlatıcı etkinlikler yapmak çok faydalıdır. Özellikle spor etkinlikleri fiziksel boşalım sağladığı için çok faydalıdır.
- Aslında rahatlamak, bazen güzel anları hatırlamak kadar kolaydır.
- Meditasyon, gevşeme ve nefes alma teknikleri uygulanabilir.
- Evde sakinleşip dinlenebilmek amacıyla rahatlama köşesi yapılabilir (Kaçmaz, 2005).

İnsanlar iş hayatından kaynaklanan stresle baş etmek için değişik yollar öğrenebilirler. Davranışsal yaklaşım, zaman yönetimi eğitimi, derin nefes almak, gevşemek, duygusal davranış terapisi, ekip oluşturma, iş ortamındaki stresi azaltma yöntemleri olarak çalışanlara katkıda bulunmaktadır. Bu yöntemlerin pek çoğu ile ilgili ortaya çıkan sorun, çalışanların iş yerlerinde bu yöntemleri uygulamasının zor olmasıdır. İnsanlar çalışırken stresi azaltmaya dönük teknikleri uygulamak için zamanları ve mekânları olamayabilir. Çalışanlar için işyerlerinde yer değişikliği zordur. Daha önemlisi kişisel yaklaşımlar, tükenmişliğin azaltmasını sağlayabilir. Ancak bu tedbirler verimsizlik ve duyarsızlaşmayla baş etmek için tek başına yeterli olmayabilir (Angerer, 2003).

Tükenmişlik sendromundan uzaklaşmanın en güzel yolu, iş yaşamıyla iş dışındaki yaşamı arasındaki dengeyi iyi kurmak ve bu dengeyi korumak, iş dışında yaptığı uğraşlarıyla yaşadığı baskıyı ve stresini dağıtmaktır. Bu uğraşlar bazıları için



çocuğu, bazıları için hobileri, bazıları için arabası, bazıları için de inançları olabilir. Bu uğraş en az işi kadar değeri olmalı ve hatta işinden daha fazla değerli bir şey olmalıdır ki insan kendini çaresiz, mutsuz, sıkılmış hissettiğinde onu tekrar hayata bağlasın ve enerjisini tekrar toparlayabilsin. Çalışan yaşamın birbiriyle ilgili ya da ilgisiz birçok ögenin birleşimi olduğundan dolayı bir konuda başarısız olduğunda yaşamın bundan ibaret olmadığını farkına varıp yaşamın diğer alanlarında yoğunlaşması gerektiğini düşünerek kendini motive etmelidir. Şüphesiz ki iş yaşamında ortamı daha güzelleştirecek şeyler yapmak, stresi azaltmak için tedbirler almak, arkadaşlık ilişkileri kurmak, olabildiğince düzenli çalışmak ve problemleri krize dönüşmeden çözmeye çalışmak tükenmişliği önleyebilir (Narcıkara, 2011).

Girgin (1995) tükenmişliği engelleme yollarını üç başlıkta incelemiştir.

- **Kişide Yapılacak Değişiklikler:** Problemlerle başa çıkması için kişiye iletişim yöntemleri öğretilir. Spor, sinema gibi sosyal aktivitelere çalışanı yönlendirerek hem değişik sosyal gruplarla etkileşime girmesi sağlanmalı hem de stres ortamından uzaklaştırılmalıdır.
- **Rol Ve Görev Yapısındaki Değişiklikler:** Rotasyon yapılarak öğretmenlerin görev yerleri ve ortamları farklılaştırılabilir. Hizmet sunanlarla onların düşüncelerinin alınıp ona uygun programlar düzenlenebileceği resmi ya da sivil toplantılar tertip edilerek düşünceleri alınabilir.
- **Yönetim İle İlgili Değişiklikler:** Kurumda iş paylaşımı yapılırken, çalışanın da düşünceleri alınıp, hoşlanabileceği, verimli olabileceği iş kendisine verilmeli. Bireylerin çalışacakları işi seçmeleri mümkün olmadığı durumlarda yöneten veya organize edenlerin işleri bireylerin yapısal özelliklerine, ortama ve sağlık şartlarına uyumlu olarak düzenlemesi uygun olacaktır. Öte yandan zaman zaman çalışma ortamlarını değiştirmek, kişisel yeteneklerini gösterebilecekleri ortamlarda bulunmalarını tavsiye edip cesaretlendirmek arkadaş görüşmeleri yapmak gerekir (Cankara, 2008).

## 2.13 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde mesleki tükenmişlik üzerine yurt içinde ve dışında yapılmış araştırmalar bulunmaktadır.

### 2.13.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

“Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Yaşantılarında Karşılaştıkları Problemler (Sivas İli Örneği)” konulu araştırmasında Giral (2013) amacının Sivas il merkezinde görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki yaşantılarına etki eden faktörlerin belirlenmesi olarak ifade etmektedir. Öğretmenlerin meslek hayatlarında karşılaştıkları sorunlar görüşme tekniğiyle hazırlanmıştır. Cronbach Alfa katsayısı 0,87 olarak bulunan ankette katılımcıların verdikleri yanıtların güvenilirliğinin tespitinde test-tekrar test yöntemi uygulanmıştır. Korelasyon katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre müzik öğretmenlerinin en çok eğitim, sosyal ve psikolojik boyutlarda sorunlar yaşadıkları bulunmuştur. Sonuç bölümünde elde edilen bulgulara göre çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

“Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Başaçıkma Tarzları” başlıklı çalışmasında Çelik (2006), amacının müzik öğretmenlerinin iş hayatlarında maruz kaldıkları stres kaynaklarının belirlenmesi, öğretmenlerin stres kaynaklarını algılama düzeyleri ile stresle mücadelede kullandıkları yöntemlerin öğretmen algısına göre ortaya koymak olduğunu belirtmektedir. Araştırmada 204 müzik öğretmenine ulaşılmıştır. Araştırma verileri, "Kişisel Bilgi Formu" "Stresle Başaçıkma Tarzları Ölçeği (SBTÖ)" ve "Stres Kaynakları Anketi" kullanılarak elde edilmiştir. Veriler t testi, Tukey ve anova testleri kullanılarak yorumlanmıştır. Araştırmanın sonunda müzik öğretmenlerinin işle ilgili stres kaynakları; alınan ücretin tatmin etmemesi, yapılan işin sıkıcı bulunması, okul ortamının sıkıcı ve gürültülü olması, ders yükünün fazlalığı, görev tanımlarının yeterince açık olmaması ve okul yöneticilerinden yeterli desteğin görülmemesidir. Ayrıca yapılan işin yeteneklerin sergilenmesine uygun olmaması, ders araç ve gereçleri ile fiziksel koşulların yetersizliği, olumsuz okul iklimi, ast ve üstlerle yaşanan sıkıntılar, iş arkadaşlarıyla ilgi uyumsuzluğu ve öğretmenlik mesleğin sosyal ve ekonomik statüsünün yetersizliği olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan kişilerin sözü edilen

31-40 yaş aralığında ve ortaöğretimde görev yapan müzik öğretmenlerinin stresle baş etme de iyimser başa çıkma şekline başvurdukları gözlenmiştir. Müzik öğretmenlerinin medeni durum, kıdem, cinsiyet, öğrenim durumu, okul müdürünün etkinliklere yaklaşımı ve kültürel ve sportif faaliyetlere katılma ile stresle başa çıkma tarzları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Araştırmanın sonuçları, literatür çerçevesinde tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Korkmaz (2004) “Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Mesleki Tükenmişlikleri” konulu araştırmasında müzik öğretmenlerinin motivasyonunu sağlayan unsurların çalışma ortamlarına göre belirlenmesi ve tükenme durumlarının tespiti amacıyla yapıldığını belirtmektedir. Araştırmanın evreni İstanbul İli Anadolu Yakasındaki özel ve devlet ilköğretim ve ortaöğretim okullarından oluşmaktadır. İlçelerin tespitinde küme örnekleme yöntemi kullanılan araştırmada her grubun belli bir oranı alınarak 65 ilköğretim ve 29 ortaöğretim olmak üzere toplam 94 okul belirlenmiştir. Örneklem içerisinde görev yapan 100 müzik öğretmeninden veri toplanmıştır. Veri toplama aracında "Kişisel Bilgi Formu", "Motivasyon Kaynakları Anketi", ile "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ne yer verilmiştir. Frekans ve yüzde dağılımları ile "t" testi, varyans analizi ve scheffe testi verilerin analizinde uygulanan istatistiki analiz yöntemleri olmuştur. Araştırma sonucunda müzik öğretmenleri için okul içerisinde değerlendirilen motivasyon kaynaklarından ders yükü, sınıf öğrenci mevcutları, ders için gerekli enstrümanların varlığı ile diğer ders materyallerinin yeterli olmadığı bulunmuştur. Öğretmen görüşlerine göre çalışma ortamlarının bulunduğu çevrenin hem sosyal açıdan hem de ekonomik açıdan yapısının öğrenci başarısını belirleyen önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen diğer bir faktöründe alandaki gelişmelerin takip edilememesi olduğu öğretmenlerce belirtilmektedir. Öğretmenlere göre motivasyonlarını olumsuz etkileyen faktörler sıralandığında; dersliklerin kalabalık oluşu, müzik odalarının olmaması ile müzik öğretmeni ihtiyacından kaynaklanan ağır ders yüklerinin ilk sıralarda yer aldığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ile kişisel başarı puanlarının ortalamaları diğer branş öğretmenlerinden yüksek olduğu farklı araştırmaların bulgularının değerlendirilmesiyle belirlenmiştir. Ölçeğin tüm alt boyutlarında öğretmenlerin

çalışma ortamlarının içinde yer aldığı sosyal ve ekonomik durum açısından anlamlı bir fark olduğu, cinsiyete göre duyarsızlaşma alt boyutunun farklılaştığı bulunmuştur. Araştırmaya göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadır. Araştırmanın sonuç bölümünde müzik öğretmenlerinin motivasyonlarını arttıracak bir takım önerilere yer verilmiştir.

Bayrakdar (2014) “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Algıları” konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algılarını saptamaktır. Nicel ve nitel yöntemler kullanılmıştır. Bu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algı seviyelerini ve bu algıda etkili olabilecek unsurları saptamak için nicel araştırma tekniklerinden anket kullanılmıştır. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin çevresel ve kişisel bazı değişkenlerin mesleklerine bağlılıklarını ne derecede etkilediğini tespit etmek için ise nitel araştırma tekniklerinden olan yarı yapılandırılmış mülakat kullanılmıştır. Araştırmaya göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisibransında görev yapan öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik seviyelerinin medeni durumlarına, cinsiyetlerine, çalıştıkları okul türlerine, mesleklerinin toplumdaki itibarına, mesleki yeterlik algılarına, toplumsal beklentilerden rahatsız olma durumlarına, örgütsel adalet algılarına, örgütsel adalet algılarına, sosyal desteğe ve iş yüklerine göre bazı alt boyutlarda anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Mesleki tükenmişlik seviyesi diğerlerinden yüksek olan ve mülakat yapılan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin çoğunluğu öğrencilerin bu dersi gereği kadar ciddiye almamasından ve sürdürdükleri din eğitimi ile ilgili çalışmaların amacına istendiği kadar ulaşmamasından rahatsızlık duyduklarını söylemişlerdir. Öte yandan mesleki tükenmişlik seviyeleri diğerlerinden düşük seviyede olan öğretmenlerin çoğunluğu ise öğrencilerin kendi derslerine gösterdikleri ilgiden memnuniyetlerini, sürdürdükleri din eğitimi çalışmalarının büyük oranda istenilen seviyeye ulaştığını düşündükleri saptanmıştır.

Çelebi (2013) “Elazığ ve Malatya İl Merkezinde Bulunan Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlgili Faktörler” konulu bir araştırma yapmıştır. Malatya ve Elazığ il merkezlerinde çalışan

öğretmenlerin evrenini oluşturduğu bu araştırmada örneklem olarak evrenin kendisi olan 252 öğretmen alınmıştır. Araştırma sırasında izinli olan, ankette cevaplanmamış soru bırakan veya araştırmaya katılmayı kabul etmeyenler araştırmaya dahil edilmeyerek araştırma 225 (%89,5) öğretmenle yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde bağımsız gruplarda t testi, sayılar, yüzdeler, ANOVA ve Tukey HSD kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların 25-36 yaş grubunda yer almakta ve % 58,7'ye denk gelmekte ayrıca % 47,1'i de kadın olarak gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin duyarsızlaşmaya ait puan ortalaması  $2.61 \pm 2.65$ , kişisel başarıya ait puan ortalaması  $7.58 \pm 4.18$  ve duygusal tükenmeye ait puan ortalaması  $11.12 \pm 6.39$  olarak gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini, öğretmenliği isteyerek seçme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, yaptığı işle ilgili olarak diğer öğretmenlerden ve yöneticilerden destek görme, ödül ceza sistemi, okuldaki materyal sayısını yeterli bulma, çalışma ortamından memnuniyet, mesleki bilgi ve becerilerini uygulayabilme ve mesleki verim düzeyi gibi unsurların etkilediği görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Araştırmayla özel öğretim öğretmenlerinin tükenmişlik seviyelerinin düşük olduğu bulunmuştur. Bunun yanında mesleki bilgi ve becerileri uygulayabilme imkânlarının, mesleği isteyerek ve bilinçli bir şekilde seçmenin ve çalışma ortamından memnuniyetin olumlu etki yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca okulun imkânlarının yetersizliği, adil olmayan ödül ceza sistemi ve iş arkadaşlarından ve yöneticilerden yeterli destek alamamak tükenmişliğe olumsuz yönde etki yapmaktadır. Özel eğitim öğretmenlerinin daha verimli olabilmeleri için iş ortamlarının yaptıkları mesleğe uygun olarak iyileştirilmesi, idarecilerin öğretmenlere destek olmaları ve onları motive etmeleri, idarecilerle öğretmenler arasında ve öğretmenlerle öğretmenler arasındaki iletişimin iyileştirilmesi tavsiye edilmiştir.

Ulutaşdemir (2012), "Kilis Kent Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi" konulu araştırmasında Kilis ilinin merkezinde çalışan öğretmenlerinin tükenmişlik seviyelerini ve öğretmenlerin tükenmişliklerinde rol oynayan sebepleri incelemiştir. Evrenin 2010-2011 eğitim öğretim yılında Kilis merkezde çalışan 1198 öğretmenin oluşturduğu bu çalışma kesitsel tiptedir. Evrenin tümüyle çalışma yapılmak istenmiş ve

öğretmenlerin 1134'üyle çalışma yürütülmüştür. Araştırmanın verileri; ilk bölümde öğretmenlerin demografik sosyal ve sağlıkla ilgili özellikleri ile tükenmişlik seviyeleri üzerinde etkisinin olduğu düşünülen bazı unsurların değerlendirmesine dönük soruların, diğer bölümde ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) sorularının bulunduğu bir anket ile toplanmıştır. Bu sorular bütün okullar için öğretmenlerin beraber buldukları bir yerde direkt gözlem altında öğretmenlere yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 474'ü yani % 41,8'i kadın, 660'ı yani %58,2'si erkektir. Katılımcıların yaş ortalamaları  $35.35 \pm 8.62$  olarak gerçekleşmiştir. Araştırmaya göre gençlerden ileri yaşlara gidildikçe, çalışma ortamından memnun olmayanların memnun olanlara, mevcut eğitim öğretim sisteminden memnun olmayanların memnun olanlara, mesleğini isteyerek seçenlerin isteyerek seçmeyenlere göre MTÖ alt boyutlarının hepsine ait tükenme seviyeleri daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Kendi sağlık durumlarıyla ilgili algıları iyiden kötüye doğru gidildikçe ve sosyoekonomik seviyeleriyle ilgili algıları yüksekte düşüğe doğru gidildikçe artmaktadır ( $p < 0,05$ ). Öğretmenliğin toplum nazarında olması gereken yerde olmadığını düşünen öğretmenlerde kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmaya göre Kilis ilinin merkezinde çalışan öğretmenlerin kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puanları düşük seviyede, duygusal tükenme puanları orta seviyede olduğu bulunmuştur. Bu araştırmaya dayanarak öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini arttıran sebeplere dönük iyileştirici çalışmalar yapılmasının söylenebilir.

Yavaş (2012) "Ortaöğretim Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Çaresizlik, Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Algılarının Örgütsel Öğrenme Düzeylerine Etkileri" konulu araştırmasının amacını, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik, öğrenilmiş çaresizlik, örgütsel öğrenme ve öz yeterlilik değişkenleri arasındaki ilişkileri ve bunların etkilerini açıklayıp değişik modeller ortaya koyarak bu modelleri test etmektir. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim öğretim yılında Doğu Anadolu Bölgesi'nde devlete ait ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileri oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yapılarak, Elazığ, Muş, Van, Malatya, Bingöl ve Bitlis il merkezlerinde resmi ortaöğretim okullarında

çalışan 1500 öğretmen ve 440 okul yöneticisi örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmanın verileri 10 maddeden oluşan genel öz yeterlilik, araştırmacı tarafından geliştirilen 25 maddelik örgütsel öğrenme ölçeği ve 15 maddeden oluşan öğrenilmiş çaresizlik ve tükenmişlik ölçekleriyle elde edilmiştir. Değerlendirmeye 1264 öğretmen ve 261 okul idarecisi alınmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre model I ve model II medeni durum, cinsiyet, okuldaki görev ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre değerlendirmeye sokulduğunda; bekâr, kadın ve okulda 1-5 yıl hizmeti bulunan ortaöğretim öğretmenlerin ve okul yöneticileri öz yeterlilik, tükenmişlik ve öğrenilmiş çaresizlik algıları örgütsel öğrenme seviyelerini, tükenmişlik ve öğrenilmiş çaresizlik algıları ise öz yeterlilik seviyelerini bir şekilde etkilemektedir. Ortaöğretim öğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin tükenmişlik ve öğrenilmiş çaresizlik algıları, öz yeterlilik aracılığıyla örgütsel öğrenme seviyelerini kısmi oranda etkilemektedir. Okul idarecilerinin tükenmişlik ve öğrenilmiş çaresizlik ve öğretmenlerin öz yeterlilik algıları, öğretmenlerin örgütsel öğrenme seviyelerini anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. Öz yeterlilik, tükenmişlik ve öğrenilmiş çaresizlik olarak düşünülecek, bütün okulların kendilerini has öğrenme modelleri hayata geçirilmelidir.

Özipek' in (2006) 2002-2003 eğitim-öğretim yılı içinde Edirne'de çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik sebeplerini saptamak amacıyla yaptığı araştırmaya 212 öğretmen katılmış ve bu araştırma için "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Bu araştırmaya göre öğretmenlerin yaşlarıyla tükenmişlik seviyelerine yönelik yapılmış olan tek yönlü varyans analizinde duygusal tükenmişlik ve tükenmişlik seviyesinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamasına rağmen bireysel başarı ve duyarsızlık seviyesinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet, haftalık ders saatleri ve branşları tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Tümkaya (2006) "Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları" konulu bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerde tükenmişlikle bazı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı

araştırılmıştır. Araştırmaya göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin gereği gibi idari destek bulamadıklarında daha fazla tükenmişlik için de oldukları, lisede çalışan öğretmenlerin de en fazla tükenmişlik yaşadıkları boyutun “öğrencilere yönelik tutumlar” boyutu olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları sınıf mevcutlarının fazla olması, alınan maaşın yeterli bulunmaması, görevde yükselme imkanlarının fazla olmamasının tükenmişliği arttırdığı, branşlar ve medeni durum yönünden ise anlamlı bir fark gözlenmediği, eğitim seviyesi ile algılanan stres miktarı arasında ters ilişki bulunduğu, yani eğitim seviyesi arttıkça algılanan stres miktarının düştüğü, çalışma süresi az olan öğretmenlerde öğrencilere yönelik tutumların ve iş doyumunun da az olduğu görülmektedir.

Eğitim alanında yapılan bir diğer çalışma da Kayıkcı’ nın (2005) denetmenlerin problemleriyle ilgili yaptığı araştırmadır. Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan denetmenlerin iş doyum seviyeleri ve denetimin alt sisteminin yapısal problemlerine dönük algıları araştırılmıştır. Araştırma 524 ilköğretim müfettişi ile 114 bakanlık müfettişi üzerinde yapılmıştır. Araştırmada “MEB Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunları Anketi” ve Denetmenlerin İş Doyum Anketi” kullanılmıştır. Yapısal sorunlarla ilgili ankette, örgüte dayalı boyut ile insana dayalı boyut yer almaktadır. İş doyum anketinde ise gelir ve meslekte yükselme, işin özellikleri, saygı, uyum, çalışma şartları, örgütsel işleyiş ve insan ilişkileri boyutları bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara bakıldığında, ilköğretim müfettişlerinin iş doyum seviyeleri bakanlık müfettişlerinden daha düşük seviyede, denetim alt sisteminin yapısal sorunlarını algılama seviyeleri ise daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Müfettişlerin yapısal sorunlarla ilgili bütün boyutlara göre kendi düşünceleri arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. İlköğretim müfettişlerinin yapısal sorunlarla ilgili düşünceleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. İş doyumuyla ilgili düşünceleri ise, toplam hizmet sürelerine, cinsiyetlerine, gelir seviyesine, yaşlarına ve öğrenim durumlarına göre yine anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Maraşlı (2005) lise öğretmenlerinin yaş, sahip olunan çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum, eğitim süresi, branş, hizmet süresi, mesleğini kaç kez bırakmayı



düşündükleri, ücretlerinden memnun olup olmamaları, mesleğini seçme biçimleri, sosyal aktiviteleri gerçekleştirme seviyeleri özelliklerine, öğrenilmiş güçlülük seviyelerine göre tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelenmiştir. Araştırma Ankara’da 390 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Ölçmede “Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği”, “Potter Tükenmişlik Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada resmi okullardaki sınıf mevcudunun fazla olması ve öğretmen sayısının az olması, fiziki şartların uygun olmaması, yetersiz kalması ve maaşların düşük olması gibi nedenlerle öğretmenlerin yetersizlik, mutsuzluk, bıkkınlık ve bunlardan dolayı tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur.

Avşaroğlu ve diğerleri (2005), teknik öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumu ile bazı değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ifade etmek için bir araştırma yapmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu “İş Doyumu Ölçeği” (Hackman ve Oldham, 1980), tükenmişlik düzeyleri “Maslach Tükenmişlik Envanteri” (Maslach ve Jackson, 1981), yaşam doyumları ise “Yaşam Doyumu Ölçeği” (Köker, 1991) kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma Konya ilinde 173 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Yaşa göre öğretmenlerin iş doyumu, yaşam doyumu ve kişisel başarısızlık puanları anlamlı bir farklılık göstermezken, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik puan ortalamalarına göre anlamlı bir fark gözlenmiştir. İş deneyimine göre bakıldığında duyarsızlaşma, yaşam doyumları, iş doyumu ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öte yandan iş deneyimi ile duygusal tükenme seviyeleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yaşam doyumuyla kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yaşam doyumuyla duyarsızlaşma arasında anlamlı bir fark saptanamamıştır. Öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutu ile iş doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir fark tespit edilmiştir. İş doyumu ile kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Gündüz (2004) “Öğretmenlerde Akılcı Olmayan İnançlar ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması” konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı öğretmenlerin tükenmişliğinin, bireysel ve mesleki değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak ve akla uygun olmayan inançların bireysel ve mesleki değişkenleri yordamasını araştırmaktır. Araştırma Mersin’de resmi özel okullarda çalışan 633 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada tükenmişlik seviyesini belirlemek için Jackson (1981) ve Maslach tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından öğretmenlerin akla uygun olmayan inançlarını tespit etmek için geliştirilen “Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği Öğretmen Formu” mesleki ve bireysel nitelikleri tespit etmek için yine aynı araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmanın verileri SPSS programının 11,0 sürümünde analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde, aşamalı doğrusal çoklu regresyon analizi, t testi ve Anova testinden faydalanılmıştır. Post-hoc testi olarak Tukey testi kullanılmıştır. Araştırmanın hata payı üst değeri 0.05 olarak alınmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki ve bireysel değişkenleri ile Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) alt ölçek puanlarına bakıldığında duygusal tükenmişlik alt ölçek puanları, görev yapılan okul, branş, mezun olunan okul, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre farklılaşmaktadır. Kişisel başarı alt ölçek puanları mezun olunan okul, hizmet süresi, branş, öğrenci sayısı, çalışılan okul, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre, duyarsızlaşma alt ölçek puanları farklılaşmaktadır. Çalışılan okul, hizmet süresi, mezun olunan okul, ve sosyal destek değişkenine göre farklılaşmaktadır. Öte yandan medeni durum ve cinsiyetin tükenmişliğin boyutları üzerinde anlamlı bir etki yapmadığı gözlenmiştir. Öğretmenlerde tükenmişliği yordayan en önemli etken akla uygun olmayan inançlar olmaktadır. Tükenmişliğin alt boyutlarına ait sonuçlara bakıldığında duygusal tükenmişlik; sosyal destek, okula ve velilere ilişkin tutumlar, öğrencilere dönük tutumlar ve kendine dönük tutumlar değişkenlerince yordadığı görülmüştür.. Duyarsızlaşma boyutu, hizmet süresi ve öğrencilere dönük tutumlar değişkenlerince, kişisel başarı boyutu da, öğrencilere dönük tutumlar, kendine dönük tutumlar, sosyal

destek, hizmet süresi, velilere ve okula dönük tutumlar ile görev yapılan okul değişkenlerince yordandmaktadır.

Kırılmaz ve diğerleri (2003), “ilköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu” konulu bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmasında öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin, duygusal tükenme boyutunda yüksek seviyede, duyarsızlaşma boyutunda ise düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum, öğretmenliği seçme sebebi, mesleki yönden kendilerini değerlendirme durumu, mesleği kendilerine uygun bulma durumu, üstlerinden takdir görme durumu, çalışma ortamından memnun olma durumu, eğitim sisteminden memnun olma durumu, öğretmenin toplumda hak ettiği yeri bulma durumu gibi niteliklerin ise tükenmişlik seviyesini etkilediği bulunmuştur.

Peker (2002) lise, ilköğretim ve anaokulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğini cinsiyet, okul düzeyi, mesleki kıdem ve öğrenim düzeyi yönünden incelemiştir. 90 öğretmene Kişisel Bilgi Formu ve Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada işe bağlı stresle başa çıkma, destek ve idari alt ölçeklerde liselerde görev yapan öğretmenlerde tükenmişlik puanları daha yüksek bulunmuştur. Ancak istatistiki anlamda anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Lise öğretmenleri iş doyumu alt ölçeğinde tükenmişlik puanları ilköğretim okulu ve anaokulu öğretmenlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilere yönelik tutumlar alt ölçeğinde tükenmişlik düzeyi en yüksek lise öğretmenleri en düşük ise anaokulu öğretmenleri olmuştur.

Dolunay (2002) ticaret teknik meslek ve genel liselerde öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini saptamak amacıyla 366 öğretmen üzerinde bireysel bilgi formu ve Maslach tükenmişlik ölçeğinden faydalanarak bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik puanları arasında, toplam hizmet süresi, yaş, öğretmenliği isteyerek seçme, öğretmenlik yapmalarının esas sebepleri, öğretmenliği kendine uygun görme, mesleki geleceği değerlendirme, mesleki uygulamadaki verim seviyesi, iş ortamında memnuniyet, yaptığı mesleğin insanlar arasında hak ettiği değeri alması, eğitim sisteminden memnuniyet, aylık gelir, takdir görme isteği ve geleceğe dönük düşünce grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit

edilmiştir. Öğretmenlerin % 54,4' ü ileriye dönük düşüncelerini öğretmen olarak sürdürmek, % 25,1' i öğretmenliğe devam ederken başka bir işte çalışmak, % 10,4'ü başka bir mesleğe geçmek, % 4,9'u öğretmenliği bırakıp çalışmamak, % 5,2'si ise diğeri olarak ifade etmişlerdir.

Torun (1995) doktora tezinde, öğretmenler, laborantlar, trafik polisleri ve satış elemanlarının tükenmişlik, sosyal destek ve aile yapısı ilişkilerini incelemiştir. Araştırmaya göre duygusal tükenme, katılık ve canlılığın tüm aile yapısı boyutlarıyla başkalarına ilgi duymanın da uyumlu aile bağları ilişkilerinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca duygusal tükenmişlik ve katılık arttıkça aile içi problemlerin arttığı, tükenmişlikle en az ilgili olanın bilgi ve maddi destek boyutunun olduğu, en fazla ilgili olan boyutun ise duygusal destek boyutu olduğu görülmüştür.

“Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması” konulu araştırmasında Ergin ( 1993) incelenen kişisel ve işle ilgili olan değişkenlere yapılan regresyon analizi MBI ölçeğinin benzer değişkenlerce yordandığını göstermektedir. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında en önemli kabul edilen duygusal tükenmeyi, incelenen değişkenler arasında en fazla yordayan iş doyumu olmuştur. İş doyumu toplam varyansın % 31'ini açıklamaktadır. Yani iş doyumu ile duygusal tükenme arasında ters yönlü ve orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca aile hayatının olumsuz etkilenmesi, yalnız kalma isteği ve insanlardan uzaklaşma isteği önemli yordayıcılardır. Diğer taraftan iş değiştirme isteği ile iş-yetenek uyuşmasının bir arada bulunması şaşırtıcı gelebilir. Ancak yeteneğine uysa bile bu meslek grubunda çalışanların çok fazla hasta ile karşılaşmaları onlara yeteneklerini iyi kullanamadıklarını düşündürmüş olabilir. Çalışma şartlarından memnuniyetsizlik veya iş değiştirme isteğiyle de ilgili olabilir. Araştırmaya katılanlar, iş özellikleri arasında yer alan ücret faktörünü çok olumsuz değerlendirmişler. Ücretin yordayıcı bir gücünün olmadığı görülmüştür. Çünkü katılımcıların tamamına yakını ücretlerinin çok düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Duyarsızlaşma alt boyutunu yordayan değişkenlere ait varyans % 25 olarak gerçekleşmiştir. Bunların ilk sırasında aile yaşamının olumsuz etkilenmesi gelmektedir. İkinci sırayı iş doyumu almaktadır. Yalnız kalma isteği, iş değiştirme

isteği, iş-yetenek uyuşması duygusal tükenme boyutunu yordayıcı değişkenlerdir. Duyarsızlaşma alt boyutunda diğer alt boyuttan farklı olan yordayıcılar yaş ve meslek olmuştur. Bilindiği üzere yaş ve çalışma süresi birbiriyle paralel giden değişkenlerdir. Gençlerin duyarsızlaşma seviyesinin yaşlılardan fazla olduğu ile ilgili düşünceler daha önce ifade edilmişti. Meslek değişkenine göre doktorların duyarsızlaşmalarının hemşirelerden yüksek olması dikkat çeken bir bulgudur. Katılımcı doktorlar arasında erkeklerin fazla olması göze batmaktadır. Ancak duyarsızlaşma alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu araştırmada kişisel başarı alt boyutu, öteki alt boyutlardan ters yönlü olarak puanlanmasından dolayı yordayıcı değişkenler diğer alt boyutlarla uyumlu olmasının yanında ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Bu değişkenlerin varyansı % 31 olarak gerçekleşmiştir. Ve iş doyumunu bu varyansın % 18'ini açıklamaktadır. İşin önemli görülmesi bu alt boyutta önemli bir yordayıcı olurken, kişisel başarı alt boyutunda işin ilginç bulunması değişkeninin yordayıcı olması genel bilgilerle uyumlu olmaktadır. Diğer taraftan kendini başarılı görenlerde yalnız kalma isteği ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Yukarıda ifade edildiği üzere duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları için de söz konusu değişkenin önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat ilişkinin yönü buradakinden farklıdır. Doktorların kişisel başarı puanları hemşirelerden yüksek bulunmuştur. Çalışma süresine bakıldığında daha önce ifade edildiği gibi eskilerin kişisel başarı seviyeleri yenilerden daha fazladır. Sonuç olarak bu çalışmada tükenmişliği yordayan değişkenler olarak işin önemi, iş doyumunu, aile hayatının olumsuz etkilenmesi iş değiştirme isteği, yalnız kalma isteği, iş-yetenek uyuşması, meslek ve çalışma süresi değişkenleri tespit edilmiştir. İfade edilen bu değişkenler, MBI ölçeğinin alt boyutlarını farklı seviyelerde yordamaktadır.

Özdayı (1990) çalışmasında resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu seviyelerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma İstanbul ilinde, resmi lisede görev yapan 804, özel lisede görev yapan 330 öğretmen olmak üzere toplam 1134 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Çalışmada Minnesota Tatmin Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Araştırma 25'i özel, 56'sı resmi olmak üzere 81 lisede yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iki grupta da öğretmenlerin

tatmin ve ya tatminsizlik unsurlarının iç yapısıyla(serbestlik, otorite, yaratıcılık, sorumluluk) ilgili olduğu, tatminsizlik unsurunun da mesleğin dışsal yapısıyla(güvence, teknik işler, yönetim) ilgili olduğu gözlenmiştir. Özel liselerde tatmin seviyesi yüksek olmasına karşın resmi liselerde tatmin seviyesi düşük olduğu görülmüştür. İki gurubun genel tatmin seviyeleri bağımsız değişkenlere göre incelendiğinde, medeni duruma göre evliler, cinsiyete göre kadınlar eğitim durumlarına göre lisans mezunları, yaşa göre 41 yaş ve üzerindeki, branşa göre yabancı dil öğretmenleri, meslek seçimine göre bu mesleği isteyerek seçenler, meslek deneyimine göre 1-5 yıl çalışanlar, gelir durumuna göre geliri en fazla olanlar daha tatminkar olarak gözlenmiştir. Resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenler, tatmin olma seviyeleri ile bağımsız değişkenler açısından farklılıklar göstermiştir.

### 2.13.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

López, Bolaño, Santiago ve Pol (2010) “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Stres, Tükenmişlik ve İş Doyumunu Keşfetme” konulu bir çalışma yapmışlardır. Araştırma Galiçya Özerk Bölgesi’nde, 1386 ortaöğretim öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmaya göre tükenmişlik ile stres arasında yüksek seviyede ilişki bulunmuştur. İş doyumunu ile tükenmişlik arasında orta seviyede bir ilişkiye rastlanmıştır. İş doyumunu ile stres arasında düşük seviyede bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada en iyi belirleyiciler pozitif kişisel değişkenler ve arkadaş desteği olmuştur. Özellikle iş doyumunu ve tükenmişlikte temel değişkenin arkadaş desteği olduğu ortaya çıkmıştır.

Azeem (2008) amacının profesörlerin, öğretim üyelerinin ve okutmanların mesleki tükenmişlik seviyelerini belirlemek olduğunu söylemektedir. Araştırmada “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ni 300 üniversite mensubu üzerinde uygulamıştır. Bu araştırmaya göre okutmanlar, öğretim üyeleri ve profesörlerden daha yüksek seviyede duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Öğretim üyeleri profesörlere göre daha yüksek seviyede okutmanlara göre de daha düşük seviyede duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Öğretim üyelerinin tükenmişlik seviyeleri profesörlere göre anlamlı bir şekilde farklı bulunmuştur. Bu üç grup arasında kişisel başarı duygusu ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenememiştir.

Kokkinos (2007) Kıbrıs’ta görev yapan 447 öğretmen üzerinde, öğretmenlerin işte stres yaratan durumları, tükenmişlik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri saptamak ve bunların tükenmişliğin alt boyutlarına ne kadar etki ettiğini tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya göre hem işle ilgili stres yaratan durumlar hem de kişilik özellikleri tükenmişliğin alt boyutlarıyla ilişkilidir. Tükenmişliğin bütün boyutlarının genel olarak belirleyicisi olan nevrotiliğin, kişisel başarı alt boyutunda bu özelliğine rastlanamamıştır. Davranış bozukluğuna sahip öğrencilerle baş etme ve zaman kısıtlayıcılarının, tükenmişlikle ilgili belirleyici olduğu saptanmıştır.

Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006), Yunanistan’da lise ve ilköğretim öğretmenlerinin yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre tükenmişlik ve stres seviyelerini saptamak için 493 lise ve ilköğretim öğretmeni üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu

araştırmaya göre stresin esas kaynağı, öğrencilerle öğretmenler arasında geçen iletişim sorunları, ilgi eksikliği ve sorunlu öğrencilerle baş etme olarak saptanmıştır. Genç öğretmenlerin yüksek düzeyde duygusal tükenmişliğin yanında mesleğe uyum sağlayamama, daha tecrübeli öğretmenlerde ise devlete yönelik beklentilerinin karşılanamamasından kaynaklanan stres tespit edilmiştir. Bayan öğretmenlerin öğrencilerle iletişim, diğer öğretmenlerle yaşadığı gerginlikler ve ders yükü sebebiyle yüksek düzeyde duygusal tükenme ve mesleki stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Hong Kong'da, Lau, Yuen ve Chan (2005) tarafından ortaokul öğretmenlerinin üzerinde bazı demografik değişkenlerin tükenmişliğe etkisini belirlemek için yapılan araştırmanın verileri, "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre Hong Kong'taki öğretmenlerle Kuzey Amerika'daki öğretmenler karşılaştırıldığında Hong Kong'ta görev yapan öğretmenlerin kişisel başarı duyguları ve duygusal tükenmişlik seviyeleri orta düzeyde olmasına karşın duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişliğin düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Tükenmişliğin üç alt boyutuna, cinsiyete göre bakıldığında üçünde de farklılık ortaya çıkmaktadır. Yaş değişkeninin duyarsızlaşmanın ve duygusal tükenmişliğin belirlenmesinde, öğretmen seviyesi ise kişisel başarının tespitinde en önemli etken olduğu görülmüştür. Diğer taraftan bekâr, genç, az deneyimli başlangıç seviyesinde çalışan, profesyonel eğitimini tamamlamamış ve hiçbir inanca sahip olmayan öğretmenlerin daha yüksek seviyede tükenmişlik içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2004) Finlandiya'nın Helsinki şehrinde 2038 öğretmen üzerinde "Öğretmenlerde Tükenmişlik ve İşe Bağlılık" konulu bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre meslekten yüksek beklentiler, sağlık problemleri ve tükenmişlik ile pozitif yönlü bir ilişki içindedir. Tükenmişliğin belirtileri sağlık problemleri ile pozitif yönde, örgüte bağlılıkla negatif yönde bir ilişki içindedir. Örgüte bağlılık ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. İşin kaynakları örgüte bağlılıkla, işten talepler ise sağlıkla pozitif yönlü bir ilişki içindedir. Maslach ve Jackson (1981), kamu hizmetinde bulunan kişilerin tükenmişlik seviyelerini ölçmek için "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ni geliştirmişlerdir. Örnekleme avukat,



hemşire öğretmen, polis gibi çalışanlar dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre gençlerin yaşlılara göre, kadınların da erkeklere göre daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme içinde oldukları, bekârların da evlilere göre daha fazla tükenmişlik içinde oldukları görülmüştür.

“Tarım Eğitimi Alanında Eğitim Yapan Öğretmenlerde Tükenmişlik” üzerine yaptığı çalışmasında Croom (2003) tarım eğitimi alanında görev yapan 248 öğretmenden veri toplamıştır. Çalışmasını Amerika Birleşik Devletleri’ nin üç eyaletinde gerçekleştirmiştir. Araştırmasında “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ni kullanan araştırmacının örnekleminin % 24’ ünü kadın öğretmenler, % 76’ sını erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler yaptıkları işte yüksek düzeyde kişisel başarısızlık ve orta düzeyde duygusal tükenme yaşarken, iş arkadaşları ve öğrencileri ile olan ilişkilerinde düşük düzeyde duyarsızlaşma içinde oldukları ortaya çıkmıştır. Tükenmişlikle cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Mesleki kıdem ve yaş ile duyarsızlaşma seviyesi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutlarında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Whitaker (1992) araştırmasında amacının yönetici tükenmişliğine neden olan faktörlerin belirlenmesi olarak belirtmektedir. “Yönetici Tükenmişliğinin Nedenlerinin İncelenmesi” konulu araştırmasında “Maslach Tükenmişlik Envanterini” kullanmış ve 107 müdüre uygulamıştır. Bu çalışmada elde ettiği sonuçlara göre 13 müdürün kişiliklerinin bozukluğunun ve duygusal tükenmişliğin fazla olduğunu tespit etmiştir. Sözü edilen müdürlerle mesleklerinde bireysel başarı duygularını anlatarak kişilik bozukluğu ve duygusal tükenmişliğin sonuçlarını incelemek için röportaj yapmıştır.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1 Çalışmanın Modeli

Bu araştırmada müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili değişkenlerin incelenmesi amaçlandığından araştırma deseni ilişkisel tarama olarak belirlenmiştir.

İlişkisel tarama modelleri iki yada daha çok değişken arasındaki değişimin varlığını ya da derecesini ortaya koymayı amaçlayan araştırma modelleri olarak tanımlanabilir. İlişkisel tarama modellerinde aralarında ilişki olduğu düşünülen değişkenler sembollerle ifade edilir. Ancak bu şekilde semboller ortaya koyma yani değişkenlere bir takım değerler verme ve ölçme ilişkisel bir çözümlmeye de imkân verecek şekilde yapılmalıdır. İlişkisel çözümlleme iki şekilde ortaya konulabilir. Bunlar; korelasyon türü ilişki ve karşılaştırma sonucunda elde edilen ilişkilerdir. Uygulama alanı açısından ilişkisel tarama modellerinin kullanımları oldukça yaygındır. Örnek olarak bireylerin akademik başarı düzeyleri ile zekâ seviyeleri arasındaki ilişki, kansere yakalanma durumu ile sigara kullanımı arasındaki ilişki gibi durumlar ilişkisel tarama araştırmalarına örnek olarak verilebilir. İlişkisel taramalardaki özelliklerin ya da değişkenlerin değerlerini belirleme işi birey, nesne vb. durumlar arasındaki farklılıkların ortaya konulmasını amaçlar. Yaklaşımına göre görelilik anlamlı ve önemlidir. Örnek olarak suyun kaynama noktasını etkileyen faktörlerden birisi deniz seviyesi yüksekliğidir. Bu iki değişken arasındaki ilişki belirlenirken kullanılan termometrenin hassasiyeti amaç açısından sonucu değiştirmez (Simon, 1969). Tarama yolu ile edinilen değişkenler arası ilişkiler ve boyutu neden-sonuç ilişkisi olarak değerlendirilemez. Ancak neden-sonuç ilişkisi açısından önemli ipuçları verebilir. Değişkenler arasındaki ilişkide üç farklı durum söz konusu olabilir. Bunlardan ilki karşılıklı bağımlılık durumudur. Bunun dışında kısmi bağımlılık yada her iki değişkeni de etkileyen üçüncü bir değişkenin varlığı da söz konusu olabilir (Van Dalen, 1962).

Bir görüşe dünyada var olan her şey tabiatı gereği birbiriyle ilişkili olmak durumundadır. Bu ilişkiler düzeni örümcek ağına benzetilebilir. Ağın herhangi bir

noktasında belirecek bir etki değişen ölçülerle olmak şartıyla her yana yansıyacaktır. Kurumsal anlamda bu yansımaların hepsi önemlidir. Ancak araştırmacı pratik açıdan önemli olan yansımalarla ilgilenmelidir. Bu anlamda belirli değişkenlerin birlikte değiştiklerinin anlaşılması aslında karmaşık görünen ilişkiler demeti içerisinde bir düzen olduğunun kanıtıdır. Alınacak bazı önlemler değişkenler arasında gelişen ilişkilerden istendik sonuçlar almamıza yardımcı olacaktır (Simon, 1969). Örnek olarak yağmurun yağmasından önce kuşların uğma davranışlarını değiştirmesi, yağmurun yağmasına işaret eder. Ancak bu durum yağmurun yağmasına neden olarak gösterilemez. Buna karşılık öğrencinin başarısı ile zekâ düzeyi arasında olumlu bir ilişki vardır. Bu ilişkiye bağlı olarak bir neden-sonuç yorumlaması yapmak hem daha kolaydır. Hem de daha geçerlidir denilebilir (Karasar, 2014).

Korelasyon türü taramalarda amaç değişkenlerin birlikte değişip değişmediklerinin belirlenmesidir. Birlikte değişme varsa bunun nasıl gerçekleştiği araştırılır. Öğrencilerin zekâ düzeyleri ile akademik başarı düzeyleri arasındaki ilişki böyle bir yaklaşımla belirlenebilir. Bununla beraber öğrenci başarısını etkileyen başka faktörlerde vardır. Zekâ düzeyi olası nedenlerden yalnızca biridir (Karasar, 2014).

Bir araştırmada sonuçlarla ilgili üç durum ortaya çıkar. Bunlar:

**i.** İki değişken arasında sistemli bir ilişki yoktur. Bir değişkenin aldığı değerler ile diğer değişkenin aldığı değerler arasında birbirini açıklayacak bir ilişki halinin olmamasıdır. Aynı örnek üzerinden araştırmaya katılan tüm öğrenciler açısından zekâ düzeyleri yüksek öğrencilerinden sadece bir kısmı başarılı oluyorsa ya da zekâ seviyesi düşük öğrencilerin bir kısmı başarısız olurken bir kısmı da başarılı olduğu ortaya çıkıyor ve belli bir ilişki ortaya konamıyorsa bulunacak korelasyon katsayısı sıfırdır ya da sıfıra yakın bir değer alacaktır.

**ii.** Değişkenler doğru (aynı yönde) orantılıdır. Araştırmaya konu olan değişkenlerden birinin değeri artıyor diğerinde de benzer şekilde bir artış meydana geliyorsa ya da değişkenlerden biri azaldığında diğer değişkenin değerinde de azalma meydana geliyorsa bu değişkenler arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Öğrencilerin zekâ düzeylerinin yükselmelerine bağlı olarak başarı düzeylerinde de

bir artış ortaya çıkıyorsa ya da zekâ düzeyleri düştükçe akademik başarılarında bir düşüş ortaya çıkıyorsa bu değişkenler arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Bu ilişki sıfırdan büyüktür. Ancak en fazla 1,0 yani %100 değerini alabilir. Aynı yönlü pozitif ilişkinin işareti “+” dır. Sembolün ayrıca belirtilmesine gerek yoktur.

**iii.** Değişkenler ters orantılıdır. Bir değişkenin aldığı değer artarken diğerinde azalma meydana geliyorsa bu iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Bu ilişki de aynı yönlü ilişki gibi sıfırdan farklı bir değer alır en çok 1,0 değerini alır. Ancak farklı olarak ilişki ters yönlü olduğu için “-“ işareti ile ifade edilir (Karasar, 2014).

Korelasyonel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişki, farklı türdeki değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkiyi ortaya koyan bir korelasyon katsayısı ile ifade edilir. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değişen değerler alır. Burada katsayının pozitif olması değişkenlerin birinin düzeyinde artış olması diğerinde de artış olduğunu, negatif olması değişkenlerden birinde artış olurken diğerinde azalma olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının +1 ile -1 aralığında olması mükemmel ilişkiyi, 0 olması ise iki değişken arasında ilişki olmadığını gösterir. Katsayı 0,30’ dan küçük ise zayıf ilişkiyi, 0,30 ile 0,70 arasında ise orta düzeyde bir ilişkiyi, 0,70’ den büyükse yüksek ilişkiyi ifade eder (Köklü ve diğ., 2007).

Bu tür ilişki durumlarını doğru yorumlayabilmek için araştırmacının korelasyon tekniklerine hakim olması gerekir. Korelasyon katsayısı sadece ilişki düzeyini belirtir. Örneğin öğrencilerin zeka durumları ile akademik başarı düzeyleri arasında aynı yönlü ve ,80 gibi bir ilişki bulunmuşsa bu durum zeki öğrencilerin aynı zamanda başarılı olduklarını ortaya çıkarır. Aralarında dorudan bir neden-sonuç ilişkisinden bahsedilemez. Zekâ başarıya etki eden faktörlerden birisi olarak gösterilebilir. Yalnız başına bir gerekçe olarak ortaya konamaz. Bunun dışında her iki değişkenle de ilişki bir üçüncü değişkende akademik başarıyı etkileyebilir. Örnek olarak öğrenci belki zeki olduğu için değil de sistemli ve düzenli çalıştığı için de başarılı olabilir.

Ortaya çıkan ilişki tam bir neden-sonuç ilişkisini ortaya koymayabilir. Ancak sınırlılıklarını bilmek koşuluyla o yöndeki yorumlar için kullanılabilir. Örneğin

üniversitelere girişte alınan yerleştirme puanıyla yerleşilen programda ortaya konan akademik başarı arasında bir korelasyon ortaya çıkarsa başka katılımcılar için aldıkları yerleştirme puanlarına bakılarak üniversite programları arasında hangilerinde başarılı olabilecekleri belirlenebilir. Üniversite giriş sınavları bu ilişkinin varlığı kabulüne dayanmaktadır. Korelasyon türü ilişkisel taramaların da yaygın olarak kullanılan uygulama alanları vardır. Özellikle deneme modellerinin kullanılmadığı çok değişkenli araştırma modellerinde uygulanabilecek bir araştırma şeklidir.

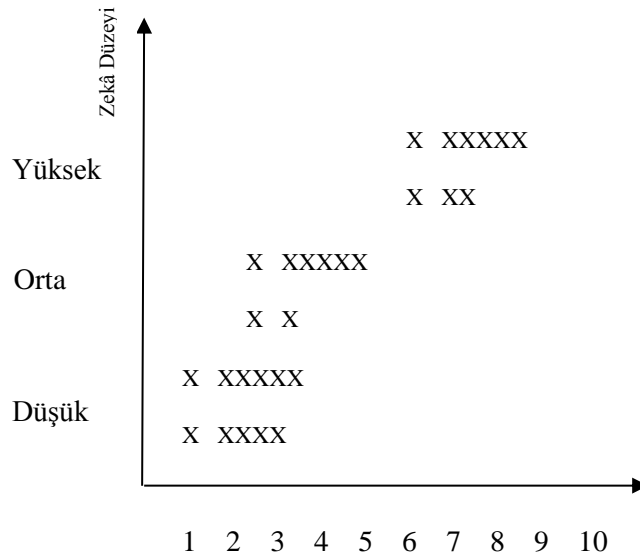
Korelasyonel araştırma birden çok değişken arasındaki ilişkinin değişkenler sabit tutularak incelendiği araştırmalardır. Değişkenlere müdahale edilmemesi modelin nedensel karşılaştırma modeli ile ortak yanıdır. Ancak temel fark nedensel karşılaştırma araştırmalarında bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenler neden-sonuç ilişkisine bağlı olarak incelenirken korelasyonel taramalarda değişkenlerin birlikte değişimleri incelenir. Değişkenlerin arasındaki ilişkinin tanımlanmasından dolayı bu araştırmalar betimsel araştırmaların bir türü olarak da ifade edilebilir (Fraenkel ve Wallen, 2006).

Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli denemesi olmamakla birlikte ona en yakın olan araştırma modelidir. Karşılaştırma yolu aracılığıyla belirli bir sonucun ortaya çıkma nedenleri bire indirgenmeye çalışılır. Olabilecek en güçlü çözümden başlamak şartıyla bu ilişkiler sınırdır.

Deneme olanağı olmadığından karşılaştırmalı tarama ile neden-sonuç ilişkileri tahmin olmanın ötesine geçemez. Gerçekçi bir neden-sonuç ilişkisinin ortaya konabilmesi için denenen dışındaki tüm koşullar aynı olması gerekir. Deneme modellerinde bile güç olan bu koşulların karşılaştırmalı bir taramada sağlanabilmesi düşünülemez.

Karşılaştırma yolu ile ilişkinin ortaya konmaya çalışılmasında en az iki değişken olmalıdır. Bunlardan birine sınanmak istenen bağımsız değişkene göre gruplar oluşturulurken diğer bağımlı değişkene göre kendi aralarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılır. Örnek olarak öğrencilerin zekâ düzeyleri ölçülse ve “düşük”, “orta” ve “yüksek” şeklinde gruplara ayrılrsa sonra yapılan her bir gruptaki

öğrencilerin okul başarı puanı ortalamalarına bakılacak olsa her üç gruptaki öğrencilerin de okul başarı puanları birbirinden farklı çıkıyorsa öğrencilerin zekâ düzeyleri ile okul başarıları arasında bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Grupların farklılaşması gruplardaki bireylerin aldıkları puanların dağılımına göre yorumlanır. Örnek olarak zekâ düzeylerine göre on tam puan üzerinden okul başarı puanlarının dağılımı Şekil 3.1.' deki gibi olsun.



Şekil 3.1 Karşılaştırma ile İlişki Arama (Karasar, 2014)

Karasar' a (2014) göre istatistiksel karşılaştırmalar sonucunda büyük bir olasılıkla üç grup arasında önemli sayılabilecek ayrılıklar ortaya çıkacaktır. Buna göre zekâ düzeyi ile okul başarı arasında aynı yönlü bir ilişkinin ortaya çıkması olasıdır. Ancak yorum açısından bu durum bir neden-sonuç ilişkisi değildir. Sadece ipucu verir.

Korelasyon ve karşılaştırmalı ilişkisel taramalar arasında önemli bir fark yoktur. Karşılaştırmalarda korelasyon araştırmalarındaki gibi ilişki düzeyi rakamsal bir büyüklükle ifade edilmez. Sonuç gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ya da yoktur şeklinde genel bir ifade ile belirtilir.

Karşılaştırmalı modelde araştırmacının araştırma sonucunda elde ettiği bulguların geçerlik olasılığı yüksektir. Sonuçlar nedensel bir bağ ilişkisi ortaya

koymasa bile alınacak önlemlerle güçlüğün azaltılma olasılığı bu araştırmaları önemli kılar. Örnek olarak boğaz kanseri ile sigara içme arasındaki ilişkinin incelendiğı bir araştırmada belirli sayıda boğaz kanseri olan hastaya ulaşarak sigara kullanma durumları belirlenir. Diğere değışkenler her ne kadar güçte olsa aynı kalması sağlanarak kanserlilerin çoğunluğu sigara içenlerden oluşmuş ise sigara ile kanser arasında bir ilişki olduğu söylenir. Bu durumda sigara kullanımının azalması durumunda kanser vakalarının da azalacağı umulur. Burada ilişkinin nedenine dair tam bir sonuca ulaşılamaz. Neden ilişkisi ancak deneme modeli ile açıklığa kavuşabilir.

Bazı araştırmalarda ise karşılaştırmadaki değışkenleri görmek kolay olmayabilir. İki ülkenin eğitim sistemlerinin karşılaştırılması gibi. Bu tür bir karşılaştırmalı taramada her iki durumun da belirli değışkenler açısında ayrıntılı betimlemelerinin yapılması gerekir. Ortak ölçeklere göre bu betimlemeler yönetim anlayışı, okullaşma oranları vb. değışkenlere göre yapılır. Bundan sonra yapılan betimlemeler karşılaştırılır. Bu karşılaştırma her zaman istatistiksel bir karşılaştırma için yeterli verileri sağlamayabilir. Yapılacak şey sistemler arası benzerlik ve farklılıkların belirlenmesidir. Son aşamada elde edilen veriler yorumlanır. Çözüme dönük öneriler ortaya konur. Karşılaştırmalı tarama modellerin kullanım alanları oldukça yaygındır. Özellikle deneme modellerin kullanılmadığı durumlarda önemli bir alternatif model olarak karşımıza çıkar.

Korelasyonel araştırmanın özellikleri şu şekilde açıklanabilir (Karasar, 2014):

- Korelasyonel araştırmalarda nedensel karşılaştırma araştırmalarından farklı olarak neden-sonuç ilişkisi kurulamaz.
- Değışkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir katsayı belirlenir.
- Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında bir değer alır.
- Korelasyonun +1 ya da yakın olması aynı yönlü, -1 ya da yakın olması ise ters yönlü bir ilişkiyi gösterir.

- Katsayının ,30' dan küçük olması zayıf bir ilişkiyi, ,30 ile ,70 arasında olması orta düzeyde bir ilişkiyi ,70' den büyük olması ise yüksek ilişkinin varlığını ifade eder.

İki tür korelasyonel araştırma modeli vardır. Bunlardan ilki değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmeye çalışıldığı keşfedici korelasyonel araştırmalar diğeri ise bir değişkenin bilinen değerinden diğerinin değerinin belirlenmeye çalışıldığı yordayıcı korelasyonel çalışmalardır (Büyüköztürk ve diğ.,2013). Bu araştırmada ise değişkenler arası ilişkiyi belirlemeye çalıştığımız keşfedici korelasyonel araştırma yapılmıştır.

### 3.2 Araştırma Evreni

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim öğretim yılında Gaziantep il merkezinde bulunan ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan müzik öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma evreninin büyüklüğünü belirlemek için Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge biriminden 2014-2015 öğretim yılında Gaziantep il merkezinde görev yapan müzik öğretmenlerinin sayılarını gösteren istatistiki bilgiler alınmıştır. 2014-2015 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili merkez ilçelerinde görev yapan müzik öğretmenlerinin görev yaptıkları ilçelere göre dağılımı Tablo 3.1' de gösterilmiştir.

*Tablo 3.1.Araştırma Evreninde Bulunan Müzik Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Merkez İlçelere Göre Dağılımı*

Merkez İlçe	Şehitkâmil	Şahinbey	Oğuzeli	Gaziantep İl Merkezi(Toplam)
Müzik Öğretmeni Sayısı	89	111	4	204

### 3.3 Araştırma Örnekleme

Bu araştırmada örnekleme yöntemi olarak seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme metodu uygulanmıştır. Gaziantep ili genelinde 133 öğretmene ulaşılmıştır. Seçkisiz örnekleme yöntemlerinin temel özelliği örneklemin evreni temsil etmede etkili olmasıdır. Bunun da ön koşulu, örnekleme birimlerinin örnekleme seçilme olasılıklarının eşit ve bağımsız olarak ortaya konan seçkisizlik



kuralına uygun hareket edilmelidir (Büyüköztürk ve diğ., 2013). Seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yönteminde her bir evren birimi bir ve yalnız bir tabakaya ait kalacak şekilde hiçbir birimi örneklem dışında bırakmadan; tabaka içi değişim olabildiğince küçük, tabakalar arası değişim oldukça büyük kalacak şekilde alt gruplara bölünerek örneklemin her bir tabakadan ayrı ve birbirinden bağımsız olarak alınır (Çingı, 1994). Bundan dolayı tabakalı örnekleme tekniği diğerlerinden farklı olarak evrendeki alt evrenlerin örnekleme girmesini sağlar ve bu durum onun yaygın bir şekilde tercih edilmesine neden olmaktadır (Borg ve Gall, 1989). Tabakalı örnekleme evren benzer alt evrenlere ayrılır. Bu sayede alt evrenin örneklem içinde temsil gücü artmış olur (Balcı, 2007). Örnek olarak araştırma evreni olarak seçilen ilde katılımcı birey sayısı 200 ve örneklem büyüklüğü de 20 kişi olsun. Bu duruma göre tabaka ağırlığı % 10 olmalıdır. Bu bireylerden 60' ı A ilçesinde 100' ü B ilçesinde ve nihayet 40'ının da C şehrinde yaşadığını düşünelim. Tabaka ağırlığına göre bu üç ilçeden katılımcı almamız gerektiğini düşündüğümüzde örnekleme yer alacak 6 katılımcının A, 10 katılımcının B ve 4 katılımcının da C ilçesinden olması gerekir.

Araştırmada uygun örneklem ana kütle büyüklüğü bilindiğinden örneklem( n) büyüklüğünü belirlemek için aşağıda verilen hesaplamalar yapılmıştır (Baş, 2003; Büyüköztürk ve diğ., 2008).

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + t^2 \times p \times q}$$

Bu formülde N: ana kütle büyüklüğünü, p belli bir değere sahip olma, q olmama oranını yansıtmaktadır. En büyük örneklem büyüklüğüne ulaşmak için p=q=0,5 alınarak varyansın en büyük pxq=0,25 değeri elde edilmiştir. Burada t güven düzeyine karşılık gelen tablo değerini, d (sapma değeri) tolere edilmek istenen aralık genişliğini ya da doğruluk derecesini tanımlar. Bu çalışmada 0,95 güven düzeyi için  $\alpha$  anlamlılık düzeyi 0,05 seçilerek t'nin iki yönlü değeri z tablosundan 1.96 olarak bulunmuştur. Evrende yer alan öğretmenler arasından seçilecek

minimum örneklem sayısını belirlemek için gerekli hesaplamaları yaparken sapma miktarı  $d=0,05$  alınmıştır. Bu durumda öğretmen evrenindeki birey sayısı  $N=204$  formülde yerine konulursa:

$$n = \frac{204 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (204 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 134$$

Örneklem büyüklüğünün tüm evreni temsil edebilmesi için 134 olması gerektiği görülmüştür. Araştırmada ...katılımcı üzerinde anket uygulanmıştır.

Merkez ilçelerin her birinde seçilecek minimum örnekleme belirleyebilmek için kullanılacak tabaka ağırlığı hesaplanmıştır.

$$\text{Tabaka Ağırlığı} = \frac{\text{Örneklem Büyüklüğü}}{\text{Evren Büyüklüğü}} = \frac{134}{204} = 0,66$$

Tabaka ağırlığı 0,66 yani % 66 olarak belirlenmiştir. Bu şekilde her bir merkez ilçe evreninin en az % 66' sı alınarak örnekleme dahil edilecek olursa örneklem tüm alt evrenleri de temsil edecektir.

Şehitkâmil merkez ilçesi için seçilmesi gereken en az öğretmen sayısı:

$$n = \text{Alt Evren} \times \text{Tabaka Ağırlığı} = 59 \text{ iken araştırmada } 61 \text{ alınmıştır.}$$

Şahinbey merkez ilçesi için seçilmesi gereken en az öğretmen sayısı:

$$n = \text{Alt Evren} \times \text{Tabaka Ağırlığı} = 73 \text{ iken araştırmada } 74 \text{ alınmıştır.}$$

Oğuzeli merkez ilçesi için seçilmesi gereken en az öğretmen sayısı:

$$n = \text{Alt Evren} \times \text{Tabaka Ağırlığı} = 2 \text{ iken araştırmada } 3 \text{ alınmıştır.}$$

### 3.4 Veri Toplama Aracı

Araştırmada gerekli verilerin toplanması amacıyla Maslach ve Jakson (1986) tarafından geliştirilen MBI ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Ergin (1993) tarafından yapılan “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması” konulu araştırma ile yapılmıştır. Ergin (1993) yaptığı çalışmada ölçeğin Türkçe uyarlaması sürecini şu şekilde açıklamaktadır:

Ergin' (1993)'e göre genellikle insan-iş görülen mesleklerde ortaya çıkan tükenmişlik, kişilerin işlerinden dolayı karşılaştıkları insanlara karşı duyarsız hale gelmeleri, duygusal açıdan kendilerini tükenmiş olarak görmeleri ve kişisel yeterlik ve başarı duygularının azalması şeklinde meydana gelir. Tükenmişlik düzeyinin ölçülmesinde en yaygın kullanılan ölçek MaslachBurnout Inventory (MBI)'dir. Altı farklı meslek grubunu içeren bu araştırma 235 kişi üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre ölçeğe son şekli verilmiştir. İkin olarak Ankara'da bulunan 14 sağlık kuruluşunda görev yapan 225 doktor ve 297 hemşire MBI ölçeği ve iş yaşamlarına dönük değerlendirmeyi kapsayan aynı zamanda demografik bilgileri de içeren soru formu uygulanmıştır. Ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik katsayıları ve tükenmişliğin seviyesini yordayan bazı değişkenler tespit edilmiştir. Bunların başta gelenleri cinsiyet, medeni durum, iş doyumu, çalışma süresi, iş değiştirme, yalnız kalma isteği ve aile hayatının etkilenmesi gibi değişkenlerdir. Hemşire ve doktorların sonuçları çok fazla benzerlik göstermiştir.

İnsanların işlerinden dolayı karşılaştıkları kişilere karşı duyarsızlaşmaları duygusal açıdan tükenmişlik yaşamaları ve kişisel yeterlik ve başarı duygularının azalmasıyla meydana gelen tükenmişlik, insanlarla karşılıklı iletişim içinde olan meslek gruplarında daha fazla görülmektedir.

Fakat tükenmişlik, yıpranma ya da yorgunluk kavramlarıyla karıştırılmamalıdır. Tükenmişliğin yıpranmaktan farklı olduğu ortaya konulmuştur (Capel, 1991). Benzer şekilde tükenmişlik iş doyumsuzluğu ile de aynı şey değildir (Maslach ve Jackson, 1986).

Yapılan çalışmalar tükenmişliğin sonuçlarının çok ciddi boyutlara vardığını göstermiştir (Freudenbergr, 1974 ve 1975; Maslach ve Jackson, 1984). Aşırı düzeyde bir tükenmişlik sendromu insanlarda psikosomatik rahatsızlıkların doğmasına sebep olmakta, iş doyumsuzluğu, işten ayrılma, uykusuzluk, ilaç ve alkol kullanımında artış, evlilik ve aile yaşamında sorunlara sebep olmaktadır.

Tükenmişlik ilk kez Freudenberger (1974 ve 1975)'in ortaya attığı bir kavramdır. Maslach ve Jackson (1981, 1982, ve 1986) bu kavrama tanım getirmişlerdir. Tükenmişliğe işevrük tanımını yapan Maslach ve Jackson (1986),

duyarsızlaşma, kişisel başarı eksikliği ve duygusal tükenmeye dönük duyguları üç farklı kategoriye koymuşlardır. Duyarsızlaşma diğer insanlara karşı kişinin alaycı ve olumsuz duygularını ifade etmektedir. İkinci kategori bireyin kendini olumsuz olarak nitelendirmesi ve kişisel başarı eksikliğidir. Duygusal tükenme ise bireylerin yorgunluk ve duygusal açıdan kendilerini çok fazla yıpranmış görmelerindeki artıştır. Burada asıl altı çizilmesi gereken şey tükenmişliğin sürekli bir değişken olması ve insanların ya hep ya hiç şeklinde kategorize edilmesidir.

Tükenmişlikte bulunan üç faktörlü yapı birçok araştırmacı tarafından desteklenmiş olup (Belcastro ve diğ., 1983, FirtiMcInte ve diğ., 1985; Green ve Walkey, 1988; Pierce ve Molloy, 1989; Green ve diğ., 1991), duygusal tükenme, tükenmişliğin özünü oluşturmakta, bunu yanında kişisel başarı eksikliği ve duyarsızlaşmanın buna eşlik eden kavramlar olduğunu ifade etmektedirler (Koeske ve Koeske, 1989).

Tükenmişliğin örgütler ve bireyler açısından önemine bakılırsa, bu kavramın geçerli ve güvenilir kanıtlanmış bir araçla ölçme ihtiyacı doğar. Bu amaçla en çok kullanılan ölçek Maslach ve Jackson (1981 ve 1986)'nın ölçeğidir. Kısaca bu ölçek için MBI(MaslachBurnoutInventor) ifadesi kullanılmakta ve yukarıda açıklanmış olan üç boyuttan oluşmaktadır.

MBI ölçeğinin Türkçeye uyarlanması yanında geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada ayrıca insanlarla çok fazla karşı karşıya iletişim kurulan iki meslek olan doktorluk ve hemşirelik meslekleri incelenmektedir. Çalışmanın amacı doktor ve hemşirelerin tükenmişlik seviyeleri ve tükenmişlikle ilgili olan değişkenlerin irdelenmesidir. Bu değişkenleri en önemlileri cinsiyet, meslek, medeni hal, çalışma süresi, bir günlük çalışma süresinde karşılaşılan hastaların oranı, iş özellikleri algısı ve bu sayılanların değerlendirilmesidir.

Araştırmaya Ankara'da bulunan 14 hastane ve sağlık merkezinde görev yapan 225 doktor (%46,2) ve 297 hemşire (%53,8) olmak üzere 552 kişi katılmıştır. Doktorların 81'i kadın, 174'ü erkektir.

Araştırmada Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen ve kısaca MBI olarak bilinen “MaslachBurnout Inventory” ölçeğinin Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Bunu yanında Kozan (1983)’ın “Sosyal Beğenirlik Ölçeği”, işin anlamı ölçeği (Mow, 1987) ve araştırmacının geliştirdiği kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Çalışmanın birinci basamağında MaslachBurnout Inventory (MBI) ölçeği Türkçe’ ye uyarlaması yapılmıştır. Bu basamakta önce çevirme sonra ön uygulama daha sonra da geçerlik güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır.

i. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması: Ölçek öncelikle Türkçeye çevrilmiştir. Bazı maddelerin birden çok karşılığı olduğu söylenmiş, çeşitli meslek grubunda çalışanlar, dil bilimciler ve psikologlardan oluşan 15 yargıcıya müracaat edilerek kültüre ve dile uygunluk yönünden değerlendirmeleri alınmıştır. Üzerinde en fazla görüş birliğine varılan ifadeler seçilerek görünüş geçerliliği sağlanmıştır.

Daha sonra da çoğunlukla tükenmişlikle ilgili araştırmaların örneklem grubunu oluşturan öğretmenler, doktorlar, hemşireler, polisler, memurlar ve avukatlardan oluşan 235 kişiden oluşan gruba ön uygulama yapılmıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucu ulaşılan bulgular ve katılımcılardan alınan geri bildirimlerin de değerlendirilmesi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır.

Bu verilerin değerlendirmesi yapılırken ilk olarak madde analizi yapılmış, maddelerin ayırt edicilik özelliği incelenmiş ve maddelerde gereken değişiklikler yapılmıştır. Bu aşamada ortaya çıkan en önemli problem ölçeğin orijinal formunda “hiçbir zaman – yılda birkaç kere – ayda bir – ayda birkaç kere – haftada bir – haftada birkaç kere – her gün” biçimindeki 7 basamaktan oluşan yanıt seçeneklerinin uygun olmadığına ortaya çıkmasıdır. Eğitim seviyesi ne olursa olsun neredeyse katılımcıların tamamı bu cevap seçeneklerine itirazda bulunmuşlardır. Ve “bazen, arada sırada” gibi cevaplar vermeyi daha uygun bulduklarını ifade etmişlerdir. Daha sonrada seçenek sayısının 5’e düşürülmesine karar verilmiştir. Bu seçenekler “hiçbir zaman – çok nadir – bazen – çoğu zaman – her zaman”dır.

ii. Geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Ön çalışmalar sonucu ulaşılan veriler güvenilirlik açısından test edilmiş ve çıkan sonuçlar tatmin edici seviye olmuştur. Fakat çalışmanın ikinci basamağında uygulanmış olan ölçekte değişiklikler yapıldığı için ikinci basamakta ulaşılan geçerlik ve güvenilirlik değerleri ele alınacaktır.

MBI ölçeğinin güvenilirliği iki metotla analiz edilmiştir. İlk olarak ölçeğin üç boyutuna ait iç tutarlılık hesaplaması yapılmıştır. Doktor ve hemşirelerden oluşan 552 kişilik katılımcı grubundan elde edilen verilere göre üç alt boyuta ait Cronbach Alpha değerleri şöyle bulunmuştur. Duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .65 ve kişisel başarı .72'dir. Ölçeğe ait güvenilirlik test/tekrar-test yöntemiyle tekrar incelenmiştir. Bu test için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 kişiye ölçek uygulanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları tekrar hesaplanmış ve şu şekilde bulunmuştur. Duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .72, kişisel başarı .67' dir.

MBI ölçeğine ait yapı geçerliliği faktör yapısının ele alınmasıyla incelenmiştir. Faktör analizi sonucunda başlangıçta 5 doğal faktör oluşmuş ve bu faktörlerin aynı zamanda üç faktörde yığıldığı gözlenmiştir. Bundan dolayı Maslach ve Jackson (1981 ve 1986)'ın tavsiye ettiği, bazı araştırmacıların (Gold, 1984; Firth, McIntee, McKeown ve Britton, 1985; Constable ve Russel, 1986; Green ve Walkey, 1988; Pierce ve Molloy, 1989; Green, Walkey ve Taylor, 1991; Gold, Roth Wright ve Micheal, 1991) uyguladığı şekilde varimaxrotation tekniğiyle tekrar değerlendirmeye alınmıştır. Sonuçta üç faktör oluşmuştur. Bu durum da Türkçeye uyarlanan MBI ölçeğinin ölçeğinin orijinal İngilizce versiyonu ile tutarlı olduğunu göstermiştir. Tablo 1'de ölçekteki maddelerin faktör ağırlıkları verilmiştir.

Tablo 3.2. Tükenmişlik Ölçeğinin Madde Faktör Ağırlıkları

I. Duygusal Tükenme	I	II	III
1	.74	-.11	.14
2	.78	-.05	.10
3	.77	-.17	.12
6	.58	-.12	.30
8	.79	-.19	.23
13	.54	-.09	.29
14	.46	.16	-.02
16	.38	-.03	.44
20	.50	-.14	.12
II. Kişisel Başarı			
4	.12	.57	.08
7	-.005	.65	-.17
9	-.04	.57	-.12
12	-.12	.64	.06
17	-.12	.56	-.17
18	-.30	.50	-.32
II. Kişisel Başarı			
19	-.05	.64	-.09
21	-.17	.37	-.03
III. Duyarsızlaşma			
5	.11	-.09	.61
10	.13	-.12	.78
11	.19	-.05	.71
15	.15	-.19	.30
22	.06	-.01	.58

Geçerlikle ilgili olarak yapılan ikinci bir analizde ise katılımcıların soruları cevaplarken sosyal beğenirlik yönünden davranıp davranmadıkları ele alınmıştır. Bu sebeple çalışmanın son başmağında 99 kişiye Kozan (1983)'in sosyal beğenirlik ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler verilen cevapların sosyal beğenirlikten kısmi olarak etkilendiğini ortaya koymuştur. Ölçeğe ait üç alt boyut ile sosyal beğenirlik ölçeği arasında yapılan korelasyon analizinde elde edilen katsayılar şöyledir. Duygusal tükenme -.32, duyarsızlaşma -.48, kişisel başarı .36. Bu katsayılar anlamlıdır fakat yüksek değildir. Diğer taraftan Maslach ve Jackson (1986) ile Wolpin, Burke ve Greenglass (1991)'in tavsiye ettikleri gibi tükenmişlik ölçeğinin geçerliliği irdelenirken karışabilecek diğer değişkenlerle farklılıkların ifade edilerek

ayırt edici geçerlikle ilgili bilgiye ulaşılabilir. Bu ilişkinin çok yüksek olması durumunda ikisinin aynı şey olduğu söylenebilir. Bulgular bölümünde ayrıntılı bir şekilde incelendiği gibi, iş doyumu duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile ters yönlü, kişisel başarı alt boyutu ile de doğrusal ve orta seviyede bir ilişki bulunmuştur.

Ölçekler, araştırmacı ve H. Ü. Psikoloji Bölümü öğrencilerinden bazı öğrenciler tarafından katılımcılara işyerlerinde verilmiştir. Bazı katılımcılara ölçek tekrar-test tekrar çalışması için ikinci kez uygulanmıştır.

Doktor ve hemşirelerden MBI ölçeğiyle elde edilen verilerin öncelikle cinsiyet, meslek, medeni durum ve çalışma süresi gibi demografik değişkenler yönünden varyans analizi yapılmıştır. Ve tükenmişliğin alt boyutlarını yordayan değişkenler aşamalı regresyon analizi yapılarak analiz edilmiştir.

Varyans analizinden elde edilen bulgulara göre cinsiyet duygusal tükenmeyi yordayan önemli bir değişkendir. Kadınların duygusal tükenmişlik seviyeleri erkeklerden daha yüksektir [ $F(1,236) = 7.72; p < .01$ ]. Duyarsızlaşma alt boyutunda cinsiyet açısından bir anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Kişisel başarı alt boyutunda erkeklerin ortalaması kadınlardan yüksek bulunmuştur [ $F(1,236) = 11.53; p < .01$ ].

Katılımcıların medeni halleri ele alınırken sadece evliler ve bekarlar dahil edilmiştir (Boşanmış ve dulların toplamı 13'tür.). Bekar doktorların tükenmişlikleri ve duyarsızlaşmaları evli doktorlardan daha fazladır [ $F(1,236) = 4.15; p < .01$ ] ve [ $F(1,236) = 6.02; p < .01$ ]. Kişisel başarı alt boyutunda iki grup arasında fark tespit edilmemiştir. Bekar hemşirelerde duyarsızlaşma evlilerden daha yüksek bulunmuştur [ $F(1,236) = 5.59; p < .01$ ]. Bunun yanında kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Çalışma süreleri analiz edilirken veriler 3 grupta toplanmıştır. Çalışma süreleri 0-2 yıl arasında olanlar yeniler grubu, 3-10 yıl arasında olanlara orta grup ve 10 yıldan fazla çalışanlar da eskiler grubu olarak adlandırılmıştır. Analizlerde ulaşılan sonuçlar hemşire ve doktorlar için büyük oranda benzemektedir.



Analiz sonuçlarına göre tükenmişliği en fazla olan doktor grubu yeniler grubudur. Onları orta grup takip etmekte ve en sonda da eskiler grubu gelmektedir [F (2,236) = 9.76; p< .01]. Hemşirelerin tükenmişlik seviyelerine bakıldığında yeni grupla orta grup arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Ancak eski grup hem yenilerle hem de orta grupla farklılaşmıştır. Yeni ve eski grubun tükenmişlikleri eskilerden fazla bulunmuştur [F (2,288) = 3.01; p<.05].

Duyarsızlaşma alt boyutundaki sıralama duygusal tükenme alt boyutu ile aynıdır. Hemşire ve doktorlarda duyarsızlaşma seviyesi açısından en yüksek puan yeniler grubuna aittir. Bu grubun arkasından orta ve eski grup gelmektedir [F (2,236) = 10.99; p<.01].

Kişisel başarı altı boyutunda durum farklı bir hal almaktadır. Sonuçlara göre kişisel başarı alt boyut puanları en yüksek olan grup eskiler olmakta onları sırasıyla orta ve yeni grup takip etmektedir [F (2,236) = 7.38; p<.01 ]. Bu bulgu hem hemşireler hem de doktorlar için geçerlidir.

Doktor ve hemşirelere tükenmişlik ölçeğinin uygulanması sürecinde ayrıca kendilerine “Çalışmanın Anlamı” ölçeği ve demografik değişkenlerle ilgili işlerini değerlendirmeleri yönünde bazı sorular yöneltilmiştir. Toplanan bu verilere regresyon analizi yapılmış MBI ölçeğine ait alt boyutları yordayan değişkenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Tablo – 2’de katılımcıların duygusal tükenme seviyelerini yordayan değişkenler verilmiştir.

*Tablo 3.3. Katılımcıların “Duygusal Tükenme” Düzeylerini Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları*

<b>Yordayıcı Değişken</b>	<b>Beta</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> deki Artış</b>	<b>*</b>	<b>p</b>
İş Doyumu	-1.90	.3147	.3147	10.80	.0001
Yalnız Kalma İsteği	2.17	.3548	.0401	8.45	.0001
Aile Hayatının Etkilenmesi	1.88	.3906	.0358	26.88	.0001
İş-Yetenek uyumu	-.66	.4123	.0217	6.84	.0001
İş Değiştirme İsteği	2.25	.4294	.0171	3.64	.0002
İşle İlgili Sıkıntılar	.65	.4404	.0109	.85	.0031
Çalışma Koşulları	-.36	.4479	.0076	.21	.0130
İşin Önemi	-.39	.4540	.0061	.06	.0250

\*s.d. = 16,444

Tablo 3.3' e göre araştırmada incelenen değişkenler duygusal tüklenme alt boyutunun varyansın %45'ini açıklamaktadır. İş doyumunu varyansın %31'ini tek başına karşılamaktadır. Duygusal tüknemişlik alt boyutunu yordayan değişkenlerden ikincisi yalnız kalma isteğidir. Bir başka deyişle kişilerde insanlardan uzaklaşma isteği ile duygusal tüklenme arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir etken aile hayatının etkilenmesidir. İşin değişik niteliklerinde biri kabul edilen, yapılan işin kişinin kabiliyetleriyle uyuşup uyuşmamasının ortaya konması önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bunu kişinin boş zamanlarında bile işiyle ilgili konuları kendine sorun etmesi takip etmektedir. Bir başka değişken katılımcıların çalışma şartlarıyla ilgili yaptıkları değerlendirmelerdir. Katılımcıları %85'i çalışma şartlarını yetersiz gördüklerini ifade etmişlerdir. Değişkenlerden bir diğeri de katılımcıların işlerine biçtikleri önem derecesidir. Katılımcılara yaşamlarında işin ne kadar önemli olduğu sorulmuş ve %95'i işlerinin yaşamlarında en önemli şeylerden biri olduğunu söylemişlerdir.

*Tablo 3.4. Katılımcıların "Duyarsızlaşma" Düzeylerini Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkıları*

<b>Yordayıcı Değişken</b>	<b>Beta</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> deki Artış</b>	<b>F*</b>	<b>p</b>
Aile Hayatının Etkileri	1.18	.0848	.0848	42.53	.0001
İş Doyumu	-.33	.1372	.0524	27.82	.0001
Meslek	2.08	.1850	.0478	26.83	.0001
Yalnız Kalma İsteği	1.21	.2172	.0322	18.75	.0001
Yaş	-.06	.2317	.0145	8.59	.0035
İş-Yetenek Uyuşması	-.37	.2417	.0100	5.98	.0149
İş Değiştirme İsteği	.78	.2497	.0080	4.84	.0283

\*s.d. = 14,446

Tablo 3.4' de göre duyarsızlaşmayı yordayan değişken sayısı yedidir. Bu 7 değişken toplam varyansın % 25'ini açıklamaktadır. Bunların en önemlisi aile hayatına iş hayatının yaptığı olumsuz etkidir. Bu etki toplam varyansın % 8'ini karşılamaktadır. Bundan sonraki değişken iş doyumudur. Daha sonra gelen değişken meslek olmaktadır. Genel ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda doktorların duyarsızlık puanları hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yalnız kalma isteği yine önemli bir yordayıcı olmaktadır. Bunu yaş değişkeni takip etmektedir. Yaşın çalışma süresiyle paralel olmasına karşın duyarsızlıkla negatif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Yani yaş artması duyarsızlığı azaltmaktadır. Duyarsızlaşmayı yordayan diğer iki değişken de iş değiştirme isteği ve iş-yetenek uyuşmasıdır.

Tablo 3.5’ de kişisel başarıyı yordayan değişkenler verilmiştir. Kişisel başarı alt boyutunu yordayan değişken sayısı 6’dır. Bu 6 değişken toplam varyansın % 30’unu açıklamaktadır. Bunlardan en önemlisi olan iş doyumunu varyansın % 18’ini açıklamaktadır. Onu takip eden değişken bireylerin işlerine verdikleri önemdir. Üçüncü sırada işin ilginç olması değişkeni yer almakla beraber, meslek değişkeni de dördüncü sırada yer almaktadır. Doktorların kişisel başarı ortalamaları hemşirelerden yüksek bulunmuştur. Katılımcıların yalnız kalma isteği ve çalışma süreleri bunu takip etmektedir. Yalnız kalma isteği ile kişisel başarı ters yönlü biri ilişkiye sahiptir.

*Tablo 3.5. Katılımcıların “Kişisel Başarı” Düzeylerini Yordamada İlgili Değişkenleri Katkıları*

Yordayıcı Değişken	Beta	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> deki Artış	F*	p
İş Doyumu	.84	.1804	.1804	101.05	.0001
İşin Önemi	.63	.2461	.0656	39.86	.0001
İşin İlginç Olması	.65	.2803	.0343	21.76	.0001
Meslek	-1.50	.2925	.0122	7.85	.0053
Yalnız Kalma İsteği	-.81	.3012	.0087	5.67	.0177
Çalışma Süresi	.07	.3078	.0066	4.33	.0468

\*s.d. = 14,446

### 3.5 Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırmada evreni temsil edebilecek en az öğretmen sayısı 133 olarak bulunmuştur. Örneklem geçerliliğini arttırmak ve çeşitli nedenlerle dönmeyecek ölçek formları da düşünülerek hesaplanandan fazla ölçek formu uygulanmak üzere hazırlanmıştır. Hesaplanan tabaka ağırlığı göz önünde bulundurularak Şehitkamil merkez ilçesinde 59 Şahinbey merkez ilçesinde 73 ve Oğuzeli merkez ilçesinde 2 okul belirlenmiştir. Tespit edilen okullardaki müzik öğretmenleri için hazırlanan ölçek formları, 2015 yılı Mart ayı içerisinde Gaziantep Valiliği “olur” izniyle katılımcılara dağıtılmak suretiyle uygulanmıştır. Dağıtılan 150 ölçek

formundan 138 tanesi geri dönmüştür. Ölçek formu geri dönüş oranı % 92 olarak gerçekleşmiştir.

### **3.6 Verilerin Analizi**

Toplanan anketler SPSS 21.0 programına yüklendikten sonra sırasıyla hatalı girişler belirlenmiş, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini oluşturan maddelerde ters puanlamayı gerektiren madde bulunmadığından ölçek maddeleri için boşluk doldurma ve uç değer temizliği yapılmıştır.

Araştırmada cinsiyet, yaş, medeni durum, okuldaki çalışma süresi ve kıdem bağımsız değişkenleri ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği arasındaki korelasyon ilişkisi Pearson korelasyon katsayıları kullanılırken kategorik değişkenlerle alt boyutlarında(bağımlı değişken) anlamlı farklılık olup olmadığını Mann Whitney Testi ile Kruskal Wallis testleri ile ortaya çıkarılmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1 Kişisel Değişkenlere Yönelik Bulgular

Çalışmada kişisel değişken olarak cinsiyet, medeni durum, yaş, meslekteki süre (kıdem) ve son çalışılan yerde çalışma süresi (okuldaki kıdem) katılımcılardan istenmiştir.

Tablo 4.1. Kişisel Değişkenler ile ilgili sıklık dağılımı

Kişisel Değişken		Sıklık	Geçerli Yüzde
Cinsiyet	Kadın	50	48,1
	Erkek	54	51,9
Yaş	23-27 yaş	24	23,1
	28-31 yaş	19	18,3
	32-35 yaş	11	10,6
	36-39 yaş	10	9,6
	40-43 yaş	20	19,2
	44 ve üzeri yaş	20	19,2
Medeni Durum	Evli	73	70,2
	Bekâr	31	29,8
Okuldaki Kıdem	1-3 yıl	52	50,0
	4-6 yıl	20	19,2
	7-12 yıl	17	16,3
	13 ve üzeri yıl	15	14,4
Toplam Kıdem	1-4 arası	28	26,9
	5-8 arası	20	19,2
	9-12 arası	11	10,6
	13-16 arası	23	22,1
	17-20 arası	13	12,5
	20 ve üzeri yıl	9	8,7

Katılımcıların cinsiyet durumları incelendiğinde, Tablo 4.1'e göre çalışmaya katılan 104 katılımcının 54' ünün (% 51,9) baylar, 50' sinide (% 48,1) bayanlar oluşturmaktadır. %23,1'lik kısmı 23-27 yaş grubunda, % 18,3' ü28-31yaş grubunda, %10,2' sı32-35 yaş grubunda, %10,2' sı32-35 yaş grubunda, %9,6' sı36-39 yaş grubunda, %19,2' si40-43 yaş grubunda, ve nihayet %19,2'si ise 44 yaş üstü katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımı en yüksek yaş grubu %23,1 ile 23-27 arası olurken, en düşük katılımlı yaş grubu ise % 9,6 ile 36-39 yaş grubu olmuştur.

Ankete cevap veren katılımcılardan medeni durumu evli olanların oranı %70,2; bekâr olanların oranı %29,8'dir. Ankete cevap veren katılımcılardan kıdem süresi 1-4 yıl olanların oranı %26,9; 5-8 yıl olanların oranı %19,2; 9-12 yıl arası olanların oranı %10,6; 13-16 yıl arası olanların oranı %22,1; 17-20 yıl arası olanların oranı %12,5; 20 yıl ve üzeri olanların oranı %8,7'dir.Katılımcıların son çalıştıkları okuldaki görev süreleri incelendiğinde; çalışma süresi 1-3 yıl olanların oranı %50,0; 4-6 yıl olanların oranı %19,2; 7-12 yıl olanların oranı %16,3; 13 yıl ve üzeri olanların oranı %14,4 olarak belirlenmiştir.

#### **4.2 Değişkenlerin Ortalama, Standart Hata ve Standart Sapma Değerleri**

Bu bölümde müzik öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin algılarına ait aritmetik ortalamalar, standart hata ve standart sapma değerleriTablo 4.2' de incelenecektir. Müzik öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının belirlenmesinde beşli likert tipindeki yanıtlardan hangilerini daha fazla kullandıkları bulunmuştur.

Yanıtların ortalama değerleri;

1 - 1,8 arası ortalama değeri “Hiçbir zaman”

1,9 - 2,6 arası ortalama değeri “Çok nadir”

2,7 - 3,4 arası ortalama değeri “Bazen”

3,5 - 4,2 arası ortalama değeri “Çoğu zaman”

4,3 - 5 arası ortalama değeri “Her zaman” şeklindedir.

Tablo 4.2. Değişkenlerin ortalama, standart hata ve standart sapma değerleri

Alt Boyut	Ölçek Maddeleri	N	X	Std. Sapma
Duygusal Tükenme	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	104	2,6058	1,19398
	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	104	2,9615	1,18995
	Sabah kalktığımda birgün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	104	2,3750	1,33065
	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	104	3,7404	,82433
	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	104	2,6346	1,14109
	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	104	2,8750	1,24392
	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	104	3,8365	,89346
	Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	104	2,6058	1,29539
	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	104	3,8269	1,04688
<b>Duygusal Tükenme Ortalama</b>		104	3,0513	1,12885
Duyarsızlaşma	İşim gereği bazı kimselere sanki değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	104	2,5962	1,28863
	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	104	2,3846	1,34603
	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	104	3,9135	,97653
	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.	104	2,9904	1,41074
	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	104	3,1827	1,21291
<b>Duyarsızlaşma Ortalama</b>		104	3,0135	1,2470
Kişisel Başarı	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	104	2,0096	1,20271
	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.	104	2,6154	1,09107
	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	104	3,8558	,95955
	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	104	3,6250	1,18393
	İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.	104	3,6923	,96619
	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	104	2,1250	1,34877
	Bu işte çok kayda değer başarı elde ettim.	104	3,6154	1,02690
	İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	104	2,1442	1,08313
<b>Kişisel Başarı Ortalama</b>		104	2,9603	1,1078

Tablo 4.2’ de görüleceği üzere katılımcı algılarına göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamaları “bazen” olarak bulunmuştur. Alt boyut puanlarının ortalamasının üzerinde olduğundan katılımcıların her iki alt boyutta da tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Kişisel başarı alt boyut puan ortalaması da “bazen” olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum katılımcıları diğer iki alt boyuttan farklı olarak bu alt boyutta tükenmişlik yaşamadığı ancak MBI ölçek ortalamasına göre ise katılımcıların mesleki tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

### 4.3 Müzik Öğretmenlerinin Tükenme Düzeylerinin Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Çalışmada devlet okullarında çalışan müzik öğretmenlerinin “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” alt ölçekleri ile tükenme düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, toplam kıdem ile okuldaki kıdem açısından anlamlılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarının ile kişisel değişkenler açısından anlamlılıkları “Mann Whitney Testi” ile incelenmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

#### 4.3.1 Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Tablo 4.3.Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Farklı Cinsiyet Grupları	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	U	P
Duygusal Tükenme	Kadın	50	52,62	1.344,000	<b>0,969</b>
	Erkek	54	52,39		
Duyarsızlaşma	Kadın	50	48,81	1.165,500	<b>0,228</b>
	Erkek	54	55,92		
Kişisel Başarı	Kadın	50	53,28	1.311,000	<b>0,799</b>
	Erkek	54	51,78		

Farklı cinsiyet grupları için yapılan Mann Whitney Testi'nde cinsiyet grupları arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ). Aynı şekilde duyarsızlaşma ölçeği ve kişisel başarı ölçeği açısından da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.



#### 4.3.2 Farklı Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Farklı yaş grupları için yapılan Kruskal Wallis Testine göre:

**i.** Farklı yaş grupları arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). 23-27 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 25,23; 28-31 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 47,89; 32-35 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 51,00; 36-39 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 72,30; 40-43 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 54,50; 44 yaş ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 72,25'tir. Buna göre 36-39 yaş arası olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı en yüksektir.

**ii.** Farklı yaş grupları arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). 23-27 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 31,67; 28-31 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 57,84; 32-35 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 61,68; 36-39 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 70,55; 40-43 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 50,38; 44 yaş ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 60,48'dir. Buna göre 36-39 yaş arası olanların Duyarsızlaşma ölçeği sıra ortalaması puanı en yüksektir.

**iii.** Farklı yaş grupları arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). 23-27 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 36,81; 28-31 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 47,26; 32-35 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 46,95; 36-39 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 61,75; 40-43 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 55,73; 44 yaş ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 71,50'dir. Buna göre 40 yaş ve üzeri olanların Kişisel Başarı ölçeği sıra ortalaması puanı en yüksektir.

Tablo 4.4.Farklı Yaş Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

	Yaş	n	Sıra Ortalaması	U	P
Duygusal Tükenme	23-27 yaş	24	25,23	32,816	<b>0,000</b>
	28-31 yaş	19	54,50		
	32-35 yaş	11	51,00		
	36-39 yaş	10	72,30		
	40-43 yaş	20	54,50		
	44 ve üzeri yaş	20	72,25		
Duyarsızlaşma	23-27 yaş	24	31,67	18,281	<b>0,003</b>
	28-31 yaş	19	57,84		
	32-35 yaş	11	61,68		
	36-39 yaş	10	70,55		
	40-43 yaş	20	50,38		
	44 ve üzeri yaş	20	60,48		
Kişisel Başarı	23-27 yaş	24	36,81	16,737	<b>0,005</b>
	28-31 yaş	19	47,26		
	32-35 yaş	11	46,95		
	36-39 yaş	10	61,75		
	40-43 yaş	20	55,73		
	44 ve üzeri yaş	20	71,50		

### 4.3.3 36 Yaş ve Üstü Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Tablo 4.5.36 Yaş ve Üstü Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

36 Yaş ve Üstü Olanlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	U	P
Duygusal Tükenme	Kadın	25	25,82	304,500	<b>0,876</b>
	Erkek	25	25,18		
Duyarsızlaşma	Kadın	25	26,04	299,000	<b>0,792</b>
	Erkek	25	24,96		
Kişisel Başarı	Kadın	25	26,20	295,000	<b>0,732</b>
	Erkek	25	24,80		

36 yaş ve üstü farklı cinsiyet grupları için yapılan Mann Whitney Testi'nde cinsiyet grupları arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Aynı şekilde duyarsızlaşma ölçeği ve kişisel başarı ölçeği açısından da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.3.4 Medeni Durumu Farklı Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Medeni durumu farklı olan gruplar için yapılan Mann Whitney Testine göre:

i. Medeni durumu farklı olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Medeni durumu evli olanların sıra ortalaması puanı 60,23; bekar olanların sıra ortalaması puanı 34,29'dur. Buna göre medeni durumu evli olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

ii. Medeni durumu farklı olan gruplar arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Medeni durumu evli olanların sıra ortalaması puanı 58,28; bekâr olanların sıra ortalaması puanı 38,89'dur. Buna göre medeni durumu evli olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

iii. Medeni durumu farklı olan gruplar arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Medeni durumu evli olanların sıra ortalaması puanı 56,45; bekâr olanların sıra ortalaması puanı 43,21'dir. Buna göre medeni durumu evli olanların kişisel başarı ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Tablo 4.6. Medeni Durumu Farklı Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	Sıra	U	P
Duygusal Tükenme	Evli	73	60,23	567,000	<b>0,000</b>
	Bekâr	31	34,29		
Duyarsızlaşma	Evli	73	58,28	709,500	<b>0,003</b>
	Bekâr	31	38,89		
Kişisel Başarı	Evli	73	56,45	843,500	<b>0,039</b>
	Bekâr	31	43,21		

#### 4.3.5 Medeni Durumu Evli, Yaşı 23-31 Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Medeni Durumu evli, yaşı 23-31 arası olan farklı cinsiyet grupları için yapılan Mann Whitney Testi'nde cinsiyet grupları arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Aynı şekilde duyarsızlaşma ölçeği ve kişisel başarı ölçeği açısından da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.7. Medeni Durumu Evli, Yaşı 23-31 Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları

Medeni Durumu Evli ve 23-31 Yaş Arası Olanlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	U	P
Duygusal Tükenme	Kadın	8	7,50	24,000	1,000
	Erkek	6	7,50		
Duyarsızlaşma	Kadın	8	7,00	20,000	0,603
	Erkek	6	8,17		
Kişisel Başarı	Kadın	8	8,13	19,000	0,516
	Erkek	6	6,67		

#### 4.3.6 Medeni Durumu Bekâr, Yaşı 23-31 Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Tablo 4.8. Medeni Durumu Bekâr, Yaşı 23-31 Olan Farklı Cinsiyet Gruplarının Ölçek Puanları

Medeni Durumu Bekâr ve 23-31 Yaş Arası	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	U	P
Duygusal Tükenme	Kadın	15	14,60	99,000	<b>0,792</b>
	Erkek	14	15,43		
Duyarsızlaşma	Kadın	15	12,23	63,500	<b>0,069</b>
	Erkek	14	17,96		
Kişisel Başarı	Kadın	15	14,00	90,000	<b>0,505</b>
	Erkek	14	16,07		

Medeni Durumu bekâr, yaşı 23-31 arası olan farklı cinsiyet grupları için yapılan Mann Whitney Testi'nde cinsiyet grupları arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Aynı şekilde duyarsızlaşma ölçeği ve kişisel başarı ölçeği açısından da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

#### 4.3.7 Kıdem Süresi 1-6 Yıl ile 7 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Okulunda çalışma süresi 1-6 yıl ile 7 yıl ve üzeri olan gruplar için yapılan Mann Whitney Testine göre:

Okulunda Çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Çalışma süresi 1-6 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 43,18; 7 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 73,47'dir. Buna göre okulunda çalışma süresi 7 yıl ve üzeri olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Okulunda Çalışma süresi 1-6 yıl ile 7 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Çalışma süresi 1-6 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 45,64; 7 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 67,94'tür. Buna göre okulunda çalışma süresi 7 yıl ve üzeri olanların Duyarsızlaşma ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Okulunda Çalışma süresi 1-6 yıl ile 7 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Çalışma süresi 1-6 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 43,49; 7 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 72,77'dir. Buna göre okulunda çalışma süresi 7 yıl ve üzeri olanların Kişisel Başarı ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

*Tablo 4.9. Kıdem Süresi 1-6 Yıl ile 7 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması*

	<b>Kıdem Süresi</b>	<b>n</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b>U</b>	<b>P</b>
Duygusal Tükenme	1-6 yıl arası	72	43,18	481,000	<b>0,000</b>
	7 yıl ve üzeri	32	73,47		
Duyarsızlaşma	1-6 yıl arası	72	45,64	658,000	<b>0,000</b>
	7 yıl ve üzeri	32	67,94		
Kişisel Başarı	1-6 yıl arası	72	43,49	503,500	<b>0,000</b>
	7 yıl ve üzeri	32	72,77		

#### 4.3.8 Kıdem Süresi 1-4 Yıl ile 17 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Kıdem süresi 1-4 yıl ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar için yapılan Mann Whitney Testine göre:

i. Kıdem süresi 1-4 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Kıdem süresi 1-4 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 16,57; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 29,73'tür. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve üzeri olanların Duygusal Tükenme Ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir. Buna göre mesleki kıdemi 17 yıl ve üstü olan müzik öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. Okul ortamındaki stres kaynaklarıyla mücadelede yorulan ve çözüm üretemeyen, yöneticilerinden ve meslektaşlarından yeterli desteği göremeyen 17 yıl ve üstü olan müzik öğretmenlerin duygusal açıdan tükenme yaşamaya daha yatkın oldukları söylenebilir.

ii. Kıdem süresi 1-4 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Kıdem süresi 1-4 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 18,11; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 28,11'dir. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve üzeri olanların Duyarsızlaşma ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

iii. Kıdem süresi 1-4 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Kıdem süresi 1-4 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 17,24; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 29,02'dir. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve üzeri olanların Kişisel Başarı Ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir. Diğer iki alt boyutta görüldüğü gibi müzik öğretmenlerinin önemli bir kısmının maruz kaldığı yetersiz alt yapı, öğrenci ve veli bakış açısının değerlendirme odaklı olması ve yeterli desteği görememeleri gibi stres kaynakları mesleğin ilerleyen yıllarında kişisel başarı algısının zayıflamasına neden olduğu düşünülebilir.

Tablo 4.10. Kıdem Süresi 1-4 Yıl ile 17 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

	Kıdem Süresi	n	Sıra Ortalaması	U	P
Duygusal Tükenme	1-4 yıl arası	23	16,57	105,000	<b>0,001</b>
	17 yıl ve üzeri	22	29,73		
Duyarsızlaşma	1-4 yıl arası	23	18,11	140,000	<b>0,010</b>
	17 yıl ve üzeri	22	28,11		
Kişisel Başarı	1-4 yıl arası	23	17,24	120,500	<b>0,002</b>
	17 yıl ve üzeri	22	29,02		

#### 4.3.9 Kıdem Süresi 1-8 Yıl ile 9-16 Yıl Arası Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Kıdem süresi 1-8 ile 9-16 yıl arası olan gruplar için yapılan Mann Whitney Testine göre:

Kıdem süresi 1-8 ile 9-16 yıl arası olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-8 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 33,68; 9-16 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 52,54'tür. Buna göre kıdem süresi 9-16 yıl arası olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Kıdem süresi 1-8 ile 9-16 yıl arası olan gruplar arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

Kıdem süresi 1-8 ile 9-16 yıl arası olan gruplar arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-8 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 35,44; 9-16 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 50,06'dır. Buna göre kıdem süresi 9-16 yıl arası olanların Kişisel Başarı ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Tablo 4.11. Kıdem Süresi 1-8 Yıl ile 9-16 Yıl Arası Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

	Kıdem Süresi	n	Sıra Ortalaması	U	P
Duygusal Tükenme	1-8 yıl arası	48	33,68	440,500	<b>0,000</b>
	9-16 yıl arası	34	52,54		
Duyarsızlaşma	1-8 yıl arası	48	37,31	615,000	<b>0,057</b>
	9-16 yıl arası	34	47,41		
Kişisel Başarı	1-8 yıl arası	48	35,44	525,500	<b>0,006</b>
	9-16 yıl arası	34	50,06		

#### 4.3.10 Kıdem Süresi 1-8 Yıl ile 17 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Kıdem süresi 1-8 yıl ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar için Yapılan Mann Whitney Testine göre:

Kıdem süresi 1-8 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-8 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 29,82; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 47,89'dur. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve üzeri olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Kıdem süresi 1-8 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-8 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 32,13; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 42,86'dır. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve üzeri olanların Duyarsızlaşma ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Kıdem süresi 1-8 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-8 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 30,13; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 47,23'tür. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve üzeri olanların Kişisel Başarı ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.



Tablo 4.12. Kıdem Süresi 1-8 Yıl ile 17 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

	Kıdem Süresi	n	Sıra Ortalaması	U	P
Duygusal Tükenme	1-8 yıl arası	48	29,82	255,500	<b>0,001</b>
	17 yıl ve üzeri	22	47,89		
Duyarsızlaşma	1-8 yıl arası	48	32,13	366,000	<b>0,040</b>
	17 yıl ve üzeri	22	42,86		
Kişisel Başarı	1-8 yıl arası	48	30,13	270,500	<b>0,001</b>
	17 yıl ve üzeri	22	47,23		

#### 4.3.11 Kıdem Süresi 1-12 Yıl ile 13 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması

Kıdem süresi 1-12 ile 13 yıl üzeri olan gruplar için yapılan Mann Whitney Testine göre:

i. Kıdem süresi 1-12 ile 13 yıl üzeri olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-12 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 43,51; 13 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 64,29'dur. Buna göre kıdem süresi 13 yıl ve üzeri olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

ii. Kıdem süresi 1-12 ile 13 yıl üzeri olan gruplar arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

iii. Kıdem süresi 1-12 ile 13 yıl üzeri olan gruplar arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-12 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 45,42; 13 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 61,79'dur. Buna göre kıdem süresi 13 yıl ve üzeri olanların Kişisel Başarı ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

*Tablo 4.13. Kıdem Süresi 1-12 Yıl ile 13 Yıl ve Üzeri Olan Grupların Ölçek Puanları Açısından Karşılaştırılması*

	<b>Kıdem Süresi</b>	<b>n</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b>U</b>	<b>P</b>
Duygusal Tükenme	1-12 yıl arası	59	43,51	797,500	<b>0,000</b>
	13 yıl ve üzeri	45	64,29		
Duyarsızlaşma	1-12 yıl arası	59	48,97	1.119,000	<b>0,170</b>
	13 yıl ve üzeri	45	57,13		
Kişisel Başarı	1-12 yıl arası	59	45,42	909,500	<b>0,006</b>
	13 yıl ve üzeri	45	61,79		

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

a. Araştırmada müzik öğretmenlerinin cinsiyet grupları arasında duygusal tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Koralay (2014) yaptığı araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeylerine ilişkin ölçek puanlarına verdikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Izgar (2000), Gündüz (2004), Özipek (2006), Özkaya (2006), Erdemoğlu (2007), Karakuş (2008), Aydemir (2013), Çatır (2014) ve Koralay (2014) yaptıkları araştırmalarda da cinsiyet puanlarına göre duygusal tükenme ölçeği açısından anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Fakat Ergin (1993) araştırmasında bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Ergin' e (1993) göre konuyla ilgili yaygın düşünce kadınların cinsiyet rolleri dolayısıyla karşılarındaki diğer insanlara daha fazla önem vermeleri ve gözetmeleri duygusal tükenmelerini arttırdığı yönündedir. Ergin (1993) araştırmasında önceki araştırmaların aksine duyarsızlaşmada cinsiyet açısından bir fark çıkmamasını duyarsızlık alt boyutunda sosyal beğenirlik açısından cevaplama yöneliminin az olmasından kaynaklandığını savunmaktadır. Daha önce yapılan araştırmalar erkeklerin duyarsızlıklarının kadınlardan yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur (Maslach ve Jackson, 1981 ve 1985; Schwab ve Iwanicki, 1982; Greenglass ve Burke, 1988). Doğuyurt (2013) araştırdığı 55 çalışmadan elde edilen etki büyüklüklerinin yönünü gösteren frekans tabloları cinsiyet değişkeni açısından ele alındığında yurt içinde yapılan 37 çalışmada (tüm çalışmaların %67,28' ini teşkil etmektedir) kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Geriye kalan 18 çalışmada ise erkeklerin duygusal tükenmişliğinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

*Tablo 5.1. Cinsiyet Duygusal Tükenme Boyutunda Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu*

	<b>Etki Büyüklüğünün Yönü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde Değeri</b>
Erkek-Kadın	Negatif-	18	32,72
Erkek-Kadın	Pozitif+	37	67,28

Araştırmada müzik öğretmenlerinin cinsiyet grupları arasında duyarsızlaşma ölçeği açısından da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Doğuyurt (2013) “Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması” başlıklı araştırmasında 2003 ile 2012 yılları arasında yapılmış 35 yüksek lisans tezi ile 20 makaleyi konu açısından incelediğini belirtmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre araştırılan 24 çalışmada kadınların duyarsızlaşma düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu, 30 çalışmada ise erkeklerin duyarsızlaşma düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

*Tablo 5.2. Cinsiyet Duyarsızlaşma Boyutunda Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu*

	<b>Etki Büyüklüğünün Yönü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde Değeri</b>
Kadın-Erkek	Negatif-	30	54,55
Kadın-Erkek	0	1	1,81
Kadın-Erkek	Pozitif+	24	43,64

**Kaynak:** Doğuyurt, M.F. (2013). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, 127

Yine araştırmada müzik öğretmenlerinin cinsiyet grupları arasında kişisel başarı ölçeği açısından da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Fakat Ergin (1993) araştırmasında anlamlı bir fark olduğunu ve erkeklerin kişisel başarı puanlarının anlamlı bir şekilde kadınlardan yüksek olduğunu tespit etmiştir. Erkeklerin kişisel başarı puanlarının kadınlara göre daha yüksek olmasının sebebini, erkeklerle kadınların işlerinin değişik taraflarını önemli görmeleri olarak açıklamaktadır. Çoğunlukla kadınlar işlerinin insan ilişkileri tarafına, erkekler ise sonuçlarına odaklanmaktadırlar. Bu durumun duygusal tükenme ve kişisel başarı açısından doğan farklılıkları açıklayacağını belirtmektedir.

Doğuyurt (2013) araştırmaya dahil edilen çalışmalardan elde edilen etki büyüklüklerini yönünü gösteren frekans tablosu cinsiyet değişkeni açısından

değerlendirildiğinde çalışmaların %63,3' ünde yani 35 çalışmada kadınların kişisel başarısızlık alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu belirtmektedir. 18 çalışmada ise erkeklerin kişisel başarısızlık alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu tespit etmiştir.

*Tablo 5.3.Cinsiyet Kişisel Başarısızlık Boyutunda Araştırmaya Dâhil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu*

	<b>Etki Büyüklüğünün Yönü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde Değeri</b>
Kadın-Erkek	Negatif-	18	32,73
Kadın-Erkek	0	2	3,64
Kadın-Erkek	Pozitif+	35	63,63

**Kaynak:Doğuyurt, M.F. (2013). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 141**

**b.** Araştırmaya göre farklı yaş grupları arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 23-27 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 25,23; 28-31 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 47,89; 32-35 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 51,00; 36-39 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 72,30; 40-43 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 54,50; 44 yaş ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 72,25'tir. Buna göre 36-39 yaş arası olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı en yüksektir. Fakat Koralay (2014) araştırmasında yaş grupları arasında duygusal tükenme ölçeği açısından anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Izgar (2000), Babaoğlu (2006), Özipek (2006), Kale (2007), Karakuş (2008), Yılmaz ve Toplu (2012) tarafından yapılan araştırmalarda da duygusal tükenme ölçeği açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Farklı yaş grupları arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 23-27 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 31,67; 28-31 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 57,84; 32-35 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 61,68; 36-39 yaş arası olanların sıra

ortalaması puanı 70,55; 40-43 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 50,38; 44 yaş ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 60,48'dir. Buna göre 36-39 yaş arası olanların Duyarsızlaşma ölçeği sıra ortalaması puanı en yüksektir. Fakat Koralay (2014) araştırmasında duyarsızlaşma boyutunda öğretmenlerin yaşlarına göre yaşadıkları tükenmişlik düzeylerine ilişkin olarak ölçek maddelerine verdikleri puanlar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aynı şekilde Çimen (2007), Kale (2007), ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da yaş grupları açısından bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak Babaoğlu (2006) Erdemoğlu (2007), Karaman (2009) ile Aydemir (2013) tarafından yapılan araştırmalarda ise bizim bulgumuzu destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Aydemir' in (2013) yaptığı araştırmada yaş grupları ile duyarsızlaşma ölçeği arasında ters yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre yaş ilerledikçe tükenmişlik düzeyinde azalma olduğunu belirtmektedir.

Kişisel Başarı ölçeği açısından farklı yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). 23-27 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 36,81; 28-31 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 47,26; 32-35 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 46,95; 36-39 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 61,75; 40-43 yaş arası olanların sıra ortalaması puanı 55,73; 44 yaş ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 71,50'dir. Buna göre 40 yaş ve üzeri olanların Kişisel Başarı ölçeği sıra ortalaması puanı en yüksektir. Izgar (2000), Karaman (2009) ve Yılmaz' ın (2012) yaptığı araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Yılmaz (2012) yaptığı araştırmada okul yöneticilerinin yaş grupları ile kişisel başarı ölçeği puanları açısından aynı yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Yılmaz' a (2012) göre okul yöneticilerinin yaşları ilerledikçe kişisel başarı algıları artmaktadır. Karaman (2009) tarafından yapılan araştırmada ise yaşı 45-60 aralığında bulunan öğretmenlerin 25-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlere göre kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Buna karşılık Babaoğlu (2006), Çimen (2007), Erdemoğlu (2007), Öktem (2009), Aydemir (20013) ve Koralay (2014) tarafından yapılan araştırmalarda yaş gruplarına göre kişisel başarı ölçeği açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmacılara göre yaşları farklı olan öğretmenler kişisel başarı boyutunda aynı algılara sahiptir.

c. Medeni Durumu evli, yaşı 23-31 arası olan farklı cinsiyet grupları için yapılan Mann Whitney Testi'nde cinsiyet grupları arasında tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca medeni Durumu bekâr, yaşı 23-31 arası olan farklı cinsiyet grupları için yapılan Mann Whitney Testi'nde cinsiyet grupları arasında duygusal tükenme ölçeği açısından da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Buna karşılık medeni durumu farklı olan gruplar arasında yaş değişkeninden bağımsız olarak duygusal Tükenme ölçeği açısından da istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Medeni durumu evli olanların sıra ortalaması puanı 60,23; bekâr olanların sıra ortalaması puanı 34,29'dur. Buna göre medeni durumu evli olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Medeni durumu farklı olan gruplar arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından da istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Medeni durumu evli olanların sıra ortalaması puanı 58,28; bekâr olanların sıra ortalaması puanı 38,89'dur. Buna göre medeni durumu evli olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Aynı şekilde medeni durumu farklı olan gruplar arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu bulgulanmıştır ( $p<0,05$ ). Medeni durumu evli olanların sıra ortalaması puanı 56,45; bekâr olanların sıra ortalaması puanı 43,21'dir. Buna göre medeni durumu evli olanların kişisel başarı ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Medeni hale göre müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yaşadıkları medeni hal açısından anlamlı bir farkın olduğu ancak bu durumun yaş değişkeninden bağımsız olarak geliştiği bulgulanmıştır.

Ergin (1993) araştırmasında medeni durum, varyans analizi sonucunda ortaya çıkan diğer bir yordayıcı değişkendir. Doktorlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, hemşirelerde duyarsızlaşma bekârlarda evlilerden daha fazla

bulunmuştur. Bu sonuç evlilerin genel yaşam doyumlarının yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Maslach ve Jackson, 1985). Bunu yanında bekarların başkalarının geçim yükümlülüğünü üstlenmemiş olmaları, insan ilişkilerine bakış tarzlarının da farklı olmasına yol açabilir. Doktor ve hemşirelerde ortaya çıkan bu durumu, bu araştırma ile yakın sonuçlar bulan Maslach ve Jackson (1985) bu duruma şöyle bir açıklama getirmiştir: Evlilerin, insanlar arası ilişkiler krizlerle baş etme tecrübeleri fazla olduğundan problem çözme yetenekleri gelişmiş olabilir. Bunun yanında kişinin ailesi, onun işinden kaynaklanan stresle baş etmesi için ona sosyal destek veriyor olabilir. Bu desteğin de tükenmişlikle başa çıkmada en önemli faktörlerden biri olduğu açıktır (Constable ve Russel, 1986).

Gündüz (2004), Başören (2005), Kale (2007), Gürbüz (2008), Karakuş (2008), Karaman (2009) ve Yılmaz ve Toplu' nun (2012) yaptıkları araştırmalarda farklı bulgular elde edilmiştir. Bu araştırmalarda tükenme ölçeği açısından öğretmenlerin medeni durumlarının tükenmişliği etkilemediği savunulmaktadır. Buna karşılık Babaoğlu (2006) yaptığı araştırmada öğretmenlerin medeni durumlarına göre yaşadıkları tükenmişlik düzeylerine ilişkin olarak ölçek maddelerine verdikleri puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlemlemiştir. Aynı şekilde Öktem' de (2009) araştırmasında evli öğretmenlerin duygusal tükenme puanların bekâr öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu belirtmektedir. Doğuyurt (2013) "Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması" başlıklı araştırması öğretmenlerin medeni durumunun duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre 2003 ile 2012 yılları arasında yapılan 55 çalışmadan 17' sinde bekâr öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu, 18 çalışmada (%51,43) ise evli olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin bekâr öğretmenlerden daha yüksek olduğu belirtilmektedir.



*Tablo 5.4. Medeni Durum Değişkeninin Duygusal Tükenmişlik Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu*

	<b>Etki Büyüklüğünün Yönü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde Değeri</b>
Bekâr-Evli	Negatif-	17	48,57
Bekâr-Evli	Pozitif+	18	51,43

**Kaynak:**Doğuyurt, M.F. (2013). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, 155

Duyarsızlaşma boyutu açısından ele alındığında ise 22 çalışmada bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre duyarsızlaşma puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu, 14 çalışmada ise evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere kıyasla duyarsızlaşma puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre her iki alt boyut açısından öğretmenlerin medeni hal durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu ortaya konulmuştur.

*Tablo 5.5. Medeni Durum Değişkeninin Duyarsızlaşma Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu*

	<b>Etki Büyüklüğünün Yönü</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde Değeri</b>
Bekâr-Evli	Negatif-	22	61,11
Bekâr-Evli	Pozitif+	14	38,89

**Kaynak:**Doğuyurt, M.F. (2013). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, 168

Kişisel başarısızlık alt boyutunda ise araştırma medeni durum değişkeni açısından ele alındığında 17 çalışmada bekar öğretmenlerin kişisel başarısızlık algılarının evli öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu 18 çalışmada ise evli olan öğretmenlerin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 5.6. Medeni Durum Değişkeninin Kişisel Başarısızlık Boyutunda Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

	Etki Büyüklüğünün Yönü	Frekans	Yüzde Değeri
Bekâr-Evli	Negatif-	17	48,57
Bekâr-Evli	Pozitif+	18	51,43

**Kaynak:** Doğuyurt, M.F. (2013). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, 181

d. Araştırmada ayrıca okulunda çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Çalışma süresi 1-6 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 43,18; 7 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 73,47'dir. Buna göre okulunda çalışma süresi 7 yıl ve üzeri olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

e. Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre Kıdem süresi 1-4 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-4 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 16,57; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 29,73'tür. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve üzeri olanların Duygusal Tükenme Ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Ayrıca kıdem süresi 1-4 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Duyarsızlaşma ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-4 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 18,11; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 28,11'dir. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve üzeri olanların Duyarsızlaşma ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Bununla beraber kıdem süresi 1-4 ile 17 yıl ve üzeri olan gruplar arasında Kişisel Başarı ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Kıdem süresi 1-4 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 17,24; 17 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 29,02'dir. Buna göre kıdem süresi 17 yıl ve

üzeri olanların Kişisel Başarı Ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir. Diğer iki alt boyutta görüldüğü gibi müzik öğretmenlerinin önemli bir kısmının maruz kaldığı yetersiz alt yapı, öğrenci ve veli bakış açısının değerlendirme odaklı olması ve yeterli desteği görememeleri gibi stres kaynakları mesleğin ilerleyen yıllarında kişisel başarı algısının zayıflamasına neden olduğu düşünülmektedir.

Ergin (1993) yaptığı araştırmada varyans analiziyle tükenmişlikle çalışma süresinin ters yönlü bir ilişkiye sahip olduklarını tespit etmiştir. Bir başka ifadeyle çalışma süresinin artması tükenmişliği azaltmaktadır. Buna göre tükenmişlik işe yeni başlayanlarda daha fazla görülmektedir. Maslach ve Jackson (1981); Schwab ve jwanicki (1982); Randall ve Scott (1988) ve Turnipseed ve Turnipseed (1991) gibi araştırmacılar da işlerinde yeni olanların eskilere tükenmişliklerinin fazla olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca Ergin (1993) bulgularını yorumlarken araştırmacının uygulanması aşamasında doktor ve hemşirelerle ilgili yapılan gözlemler ve görüşmeler sonucunda meydana gelen tablonun değişik açıklamalarının da olabileceğini savunmaktadır. İlk olarak mesleklerine yeni başlayanların eskilere göre daha çok hastayla karşılaşmaları, üzerlerindeki denetimin fazla olması, daha sıradan işler yapmaları ve doyuma ulaştırabilecek bazı statü özelliklerinin bulunmamasıdır. Diğer bir açıklamanın da eskilerle yeniler arasında işle ilgili genel yaşam beklentilerinin ve değerlerin yani işin sahip olduğu önemin farklı olması şeklinde olduğunu belirtmektedir. Cherniss (1980), insan işi yapılan mesleklerde gençlerin birçok özelliğe sahip olduklarını fakat zamanla tecrübeyle kazanılan baş etme yolları, iç donanım ve sezgiden yoksun olduklarını ifade etmiştir. Randall ve Scott (1988), işlerinde yeni olanlarda oluşan bu tepkinin, mesleğe ve yaşama bağlanmanın henüz gelişmemiş olmasından kaynaklanabileceğini söylemektedirler. Fakat araştırmacılar bazı meslek gruplarında bu durumun yaşanmamasını, tükenmişliğin kişiden kişiye ve iş ortamına göre değişebilmesine bağlamışlardır.

Yurt içinde yapılan diğer araştırmalar açısından (2006), Özipek (2006), Aydemir (2013), Gürbüz (2008), Yıldız (2011) ve Koralay' ın (2014) bulgularıyla örtüşen sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre farklı kıdeme sahip öğretmenlerini mesleki tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu savunulabilir. Karaman

(2009) tarafından yapılan araştırmada kıdemi düşük öğretmenlerin tükenme düzeylerine ilişkin puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit etmiştir. Girgin (1995) araştırmasında öğretmenlerin kıdemlerinin artmasına bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeylerinin azaldığını savunmaktadır. Meslekte yeni öğretmenler özellikle ilk beş yıl mesleki tükenmişliği yoğun olarak yaşarken beş yıldan sonra mesleki tükenme düzeylerinde bir düşüş yaşanmaktadır.

Kıdem süresi 1-8 ile 9-16 yıl arası olan gruplar arasında da Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Kıdem süresi 1-8 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 33,68; 9-16 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 52,54'tür. Buna göre kıdem süresi 9-16 yıl arası olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Ayrıca Kıdem süresi 1-12 ile 13 yıl üzeri olan gruplar arasında Duygusal Tükenme ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Kıdem süresi 1-12 yıl arası olanların sıra ortalaması puanı 43,51; 13 yıl ve üzeri olanların sıra ortalaması puanı 64,29'dur. Buna göre kıdem süresi 13 yıl ve üzeri olanların Duygusal Tükenme ölçeği sıra ortalaması puanı daha yüksektir.

Sonuç olarak araştırmada diğer bütün araştırmalardan farklı olarak mesleki tükenmişlik ölçeğinin her üç alt boyutu açısından da yaş değişkeniyle aralarında aynı yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum araştırma öncesi ortaya konulan hipotezi doğrulamaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde müzik öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin artmasına karşılık mesleki tükenmişlikleri azalması gerekirken artmaktadır. Bunun nedeni olarak diğer öğretmenlik alanlarında çalışan öğretmenlerin stres kaynaklarının farklı olması düşünülmektedir. Müzik öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına neden olan stres kaynaklarının başında öğrenci ve velilerin derse bakışı, beklentilere karşılık sunulan imkânların birbirini karşılamama durumunun süreklilik arz etmesi, ders için gerekli fiziki donanımın neredeyse hiçbir okulda yeterli olmaması gelmektedir. Üstelik müzik öğretmenleri açısından ayırıcı nitelik arz eden söz konusu stres kaynaklarının ortadan kaldırılması yönünde politikaların geliştirilmesi de söz konusu değildir. Müzik öğretmenleri açısından ifade edilen stres kaynaklarının diğer öğretmenlik alanlarından farklı

olarak süreklilik arz etmesi onların yaşadığı mesleki tükenmişliği kıdemdeki artışa bağlı olarak derinleştirmektedir.

## 6. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçları ışığında araştırmalar ve uygulayıcılar için bir takım öneriler sunulmuştur.

### 6.1 Uygulayıcılara Öneriler

1. Araştırma sonuçlarına göre müzik öğretmenleri tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Üstelik yaşadıkları tükenmişlik durumları diğer öğretmenlik alanlarından farklı olarak kıdem açısından aynı yönlü anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Elde ettiğimiz bulgulara göre bunun temel sebebi öğrenci ve velilerin derse bakış açılarının değerlendirme merkezli olması, dersin programı ve kazanımlarının yeterince ilgi görmemesi olarak değerlendirilebilir. Eğitim politikalarına yön verenler dersin değerlendirme şeklini yeniden ele alarak, ders içi performansın değerlendirmede daha etkili olacağı yaklaşımlar geliştirebilir.

2. Müzik öğretmenleri için kazanımların gerçekleştirilmesinde diğer öğretmenlik alanlarından farklı olarak mesleki laboratuvarların varlığı temel şarttır. Yapılacak okulların projelerinin bu şartı sağlayacak şekilde geliştirilmesi sağlanabilir. Bu şartı sağlamayan eski okullarda ise mevcut koşullar iyileştirilerek müzik öğretmenlerinin motivasyonları yükseltilebilir. Müzik öğretmenlerinin ifade edilen temel beklentilerinin karşılanması yaşayacakları tükenmişliği azaltabilir.

3. Okul yöneticileri tavır, davranış ve tutumları ile müzik öğretmenliğinin en az diğer öğretmenlik alanları kadar önemli olduğunu gösterebilir. Bu durum müzik öğretmenlerinin işlerini tutkuyla yapmalarında destekleyici bir faktör olabilir.

4. Özellikle okul yöneticileri müzik öğretmenleriyle ilgili bir takım beklentiler, görev ve sorumluluklar ortaya koyarken onlara sunulan imkânları da göz önünde bulundurabilirler. Ayrıca tören ve organizasyonlar için yaptıkları görevlendirmelerde çalışma koşullarının yetersizliği öncelikle vurgulanarak zor koşullarda yapılan başarılı faaliyetler için öğretmenler en azından sözlü olarak ödüllendirilebilir. Bu durum onların olumlu davranışlarını pekiştireceği gibi yöneticilerin de mevcut koşulların yetersizliğinin farkında olduğunu hissettirecektir.

Yöneticilerin bu destekleyici tavrı müzik öğretmenlerini olumlu yönde motive ederek onların tükenmişlik yaşamalarına engel olabilir.

## 6.2 Araştırmacılara Öneriler

1. Araştırmanın evreni Gaziantep ilinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Çalışma farklı illerde yapılarak yeniden değerlendirilebilir.

2. Çalışmada mesleki tükenmişliğin alt boyutları ile yaş grupları, medeni hal, okuldaki çalışma süresi ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılacak çalışmalarda ortaya çıkan bu ilişkilerin nedenleri araştırılabilir.

3. Araştırmada ilişki açısından incelenen değişkenler cinsiyet, yaş, medeni hal, kıdem ve okulda çalışılan süre ile sınırlıdır. Bu değişkenlere çalışılan okullardaki sınıf mevcutları, yönetici davranışları ve ücret yeterliliği algısı gibi değişkenler de eklenerek araştırma geliştirilebilir.

4. Tükenmişliği etkileyen faktörler diğer değişkenler açısından ele alınabilir. Bu açıdan ilişkisel tarama modeli yerine nedensel karşılaştırma modeliyle tükenmişliğe etki eden diğer değişkenler neden-sonuç ilişkisi açısından araştırılabilir. Böylece tükenmişliği etkileyen değişkenlerin etki nedenleri, sonuç ve çözüm önerileri daha net bir şekilde ortaya konulabilir. Örnek olarak öğretmenlerin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeyi algılarının ya da yöneticilerin sergilediği liderlik türlerinin müzik öğretmenlerinin algısına göre tükenmişliğe etkisi araştırılabilir.

5. Müzik öğretmenleri gibi beden eğitimi, görsel sanatlar ve teknoloji tasarım öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri araştırılabilir. Çünkü bu alanlarda görev yapan öğretmenlerde müzik öğretmenlerinde olduğu gibi bir takım özel koşullara sahiptir. Dolayısıyla araştırmamızda olduğu gibi özel bir takım bulgulara ulaşılabilir. Sonuçta yapılacak araştırmalar ilgili alan öğretmenlerinin de yaşadığı öğretimsel güçlüklerle dikkat çekilmesi ve çözüm üretilmesi için geliştirilecek stratejilere öncülük etmesi açısından önemli olabilir.

## KAYNAKÇA

- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun Otel ÇalışanlarınınTükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Anafarta, N. (2002). “Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor)”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 115-128.
- Angerer, J. M. (2003). Job Burnout, *Journal Of Employment Counselling*. 48, 98-107.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 75.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve madalyonun ve öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*(32), 143-166.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. D., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 115-129.
- Aydemir, H. (2013). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydın, R. (2009). *Öğretmenin liderlik becerileri*. 04 17, 2014 tarihinde <http://www.edebiyahu.com/makale/91/ogretmenin-liderlik-becerileri> adresinden alındı
- Azeem, S. M. (2008). A Study of Job Burnout Among University Teachers. *Psychology & Developing Societies*, 20(1), 51-64.
- Babaoğlu, E. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bacon, T. R. (2003). “Helping People Change, Industrial And Commercial Training”. 35(2), 73-77.
- Balcı, A. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*.(6.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.



- Baltaş, Z. (2000). *Sağlık Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Yayınları.
- Baltaş, Z., & Baltaş, A. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: Freeman.
- Barutçu, E., & Serinkan, C. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 541-561.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 6(2), 15-23.
- Bayrakdar, N. (2014). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algıları . *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*.
- Beyazyürek, M. (t.y). *Tükenmişlik Sendromu*. 04 18, 2015 tarihinde mansurbeyazyurek: <http://www.mansurbeyazyurek.com/?q=ruhsagligidetay&id=227> adresinden alındı
- Birlik, K. (2012). Kronik Yorgunluk Sendromu. *Eğitimde Yansımalar*(32), 17.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bolden, R. (2011). Distributed Leadership In Organizations: A Review of Theory and Researc. *International Journal of Menagement Review*, 13(3), 251-269.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational Research*. Longman. New York.
- Brown, B. B. (2003). *Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*. Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Brown, G. T., & Pranger, T. (1992). Predictors of burnout for psychiatric occupational therapy personnel. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 59(5), 258-267.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş. (2013). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (18 b.). Ankara: Pegem Akademi.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri.(14.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cankara, A. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerindeki Psikolojik Tükenmişlik Düzeyinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul .
- Chang, H. (2011). *Kalkınma Reçetelerinin Gerçek Yüzü*. (5 b.). İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. NY: Praeger.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills: CA: Sage.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and in integration of research on job burnouT. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Croom, D. B. (2003). Teacher Burnout in Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2).
- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı, İzmir.
- Çatır, V. (2014). İkili öğretim yapan ilköğretim okullarında (İlkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Çelebi, E. (2013). Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Tezi*.
- Çelik, M. (2006). Müzik öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ve başa çıkma tarzları. *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Alguları*. Yüksek Lisans Tezi , Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı.(İkinci Baskı)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi.

- Çoban, A. (2010). *Tükenmişlik Sendromu*. 02 18, 2013 tarihinde htanoropsikiyatri: [http://www.htanoropsikiyatri.com/tukenmislik\\_sendromu.html](http://www.htanoropsikiyatri.com/tukenmislik_sendromu.html) adresinden alındı
- Çutuk, S. (2011). *Spor İşletmelerinde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Demir, M. K., & Kara, N. (2014). İlkokul birinci sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik durumu. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 10(2), 424-440.
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Timaş.
- Doğuyurt, M. F. (2013). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi(Bir Meta Analiz Çalışması). *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 55(1), 51-62.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde Tükenmişlik ile yüklenme Biçmi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordalayıcı İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Enzmann, D., Shaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the burnout measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*(77), 331-351.
- Erçetin, Ş. Ş. (2004). *Örgütsel Zeka ve Örgütsel Aptallık*. Ankara: Asil yayıncılık.
- Eren, V., & Durna, F. (2006). Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(9), 40-51.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını*, 143-154.
- Ergün, M., & Özsüer, S. (2006). Vygotsky'nin Yeniden Değerlendirilmesi. *Afyonkarahisar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 269-292.

- Ersoy, F., Yıldırım, R. C., & Edirne, T. (2001). Tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10(2), 46-47.
- Evers, W. G., & Tomic, W. (2002). Burnout ad self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative education system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*(72), 227-243.
- Evers, W. J., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout Among Teachers Students' and Teachers' Perceptions Compared. . *School Psychology International*, 25(2), 131-148.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Garcia, F. C., Munoz, E. M., & Ortiz, M. A. (2005). Personality and Contextual Variables In Teacher Burnout. *Personality and Individual Differences*, 929-940.
- Gates, D. M. (2005). *A study of teacher evaluation practices in the commonwealth of Pennsylvania*. Pennsylvania.
- Giral, E. (2013). Müzik öğretmenlerinin mesleki yaşantılarında karşılaştıkları problemler (Sivas ili örneği) . *Cumhuriyet Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Değişkenler. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(18), 1-10.
- Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26).
- Gürbüz, Z. (2008). Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Wilmar, B. S. (2006). Burnout and work engagement. *Journal of School Psychology among teachers*. , 43(6), 495-513.

- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type a behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135-142.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik : Nedenleri, sonuçları ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara.
- Jacobs, S. R., & Dodd, D. (2003). Student burnout as a function of personality, social support and workload. *Journal of College Student Development*, 44(3), 291-303.
- James, R. K. (2008). *Crisis intervention strategies*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- José Manuel, O. L., Cristina, B., & María, S. M. (2010). Exploring Stress, Burnout, and Job Dissatisfaction in Secondary School Teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 107-123.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kalkan, M. (1996). *Lise Öğretmenlerinin Öğrenci Kontrol Eğilimlerinin Tükenmişlik ve Değişkenlerle İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , Samsun.
- Karakuş, G. (2008). Özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Karaman, M. A. (2009). İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi (27.Baskı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü., & Sarp, N. (2003). *İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması*. 04 21, 2013 tarihinde ilköğretim-online: <http://ilkogretim-online.org.tr/vol2say1/v02s01a.pdf> adresinden alındı

- Kokkinos, C. M. (2007). Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
- Koralay, F. D. (2014). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Korkmaz, M. (2005). Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Sorunlar-Çözümler ve Öneriler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Korkmaz, Ö. (2004). Müzik öğretmenlerinin motivasyon kaynakları ve mesleki tükenmişlikleri . *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Çokluk, Ö. (2007). *Sosyal Bilimler için İstatistik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Kubilay, Y. (2007, 11 24). *Öğretmen Tükenmişliği*. 04 23, 2014 tarihinde [blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=77458](http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=77458) adresinden alındı
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521-532.
- Lau, P. S., Yuen, M. T., & Chan, R. M. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71(1), 491-516.
- Leithwood, K., Mascall, B., & Strauss, T. (2009). New Perspectives On An Old Idea: A Short History Of The Old. B. M. In K. Leithwood içinde, *Distributed Leadership According To The Evidence* (s. 1-15). Newyork ve London: Routledge.
- Lemyre, P. N., Roberts, G. C., & Stray-Gundersen, J. (2007). Motivation, overtraining, and burnout: Can self-determined motivation predict overtraining and burnout in elite athletes? *European Journal of Sport Science*, 7, 115-126.
- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research*, 60(12), 1216-1224.
- Lieberman, A. (1999). Real-life view: An interview with Ann Liebermann. *Journal of staff development*, 20(4).

- Loucks, S., & Sparks, D. (1998). Five models of staff development. *Journal of staff development, 10*(4).
- 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.
- Marshall, R. E., & Kasman, C. (1980). Burnout in the neonatal intensive care unit. *Pediatrics, 65*(6), 1161-1165.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychology Science, 12*(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Burnout Inventory Research*. California: Consulting.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*(4), 297-308.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Maslach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management, 12*(1), 78-88.
- Mearns, J., & Cain, E. J. (2003). Anxiety, Stress & Coping. *An International Journal, 16*(1), 71-82.
- Medicana. (1993). Genel Sağlık. *Genel Sağlık Ansiklopedisi, 10*, 73.
- Narcıkara, E. (2011, 07 11). *Tükenmişlik Sendromu Nedir?* 10 15, 2014 tarihinde teknogirisim: <http://www.teknogirisim.com.tr/makale-17-tukenmislik-sendromu-nedir-.aspx> adresinden alındı
- Onyett, S., Pillinger, T., & Muijenq, M. (1997). Job satisfaction and burnout among members of community mental health teams. *Journall of Mental Health, 6*(1), 55-56.

- Oruç, S. (2005). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Öktem, E. (2009). *İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya üniversitesi, Edirne.
- Özkaya, H. (2006). *Yatılı ilköğretim bölge okulu ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğretmen görüşleri açısından karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Peker, R. (2002a). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XV(1), s. 305-318.
- Peker, R. (2002b). Anaokulu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 319-331.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Carrer burnout: Causes and cures*. NY: Free Press.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. In: *Schabracq MJ, Winnubst JA, Cooper CL (Eds.), Handbook of work and health psycholog*, 311-346. Chichester: John Wiley and Sons.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practise: A critical analysis*. London: Taylor Francis.
- Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1), 60-74.



- Sevim, L. (2011). Tükenmişlik ve işe bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, Danışman: Öznur Azizoglu. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı*.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, American Psychological Association, Inc.*
- Simon, J. L. (1969). *Basic Research Methods in Social Science: The art of Empirical Investigation*. Random House.
- Soysal, A. (2011). İş Yaşamında Tükenmişlik. *Çimento İşveren*, 6(25), 21.
- Sparks, D., & Loucks, S. (1989). Five models of staff development development. *Journal of staff*, 10(4).
- Sutton, R., & Seifert, K. (2008). Educational psychology. *The Global Text Project*.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Sürgevil, O., Fettahoğlu, Ö. O., Gücenmez, S., Budak, G., & Budak, G. (2007). Belediye çalışanların duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(17), 36-58.
- Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)*. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü., Ankara.
- Şahin, N. (1994). Stresle Başa Çıkma. *Türk Psikologlar Derneği Dergisi*(2), 19.
- Thomas, C. H., & Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: The effects of lmx and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resource Management*, 48(3), 417-432.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Bölümü, İstanbul.
- Tuğrul, B., & Çelik, Ö. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), 1-11.

- Tümkiye, S. (2006). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ulutaşdemir, N. (2012). Kilis kent merkezinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi . *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Doktora Tezi*.
- Ünalın, P., & Yöney, H. (2004, 12 30). *Profesyonel Yaşamda İş Stresi ve Tükenmişlik*. 10 15, 2014 tarihinde ntvmsnbc: <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/303101.asp> adresinden alındı
- Van Dalen, D. B. (1966). *Undertanding Educational Research: An Introduction*. McGraw-Hill.
- Whitaker, K. S. (1996). Exploring causes of Principal Burnout. *Journal of Educational Administration*, 34, 60-71.
- Yavaş, T. (2012). Ortaöğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, tükenmişlik ve öz-yeterlik algılarının örgütsel öğrenme düzeylerine etkileri . *Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi*.
- Yıldız, E. (2011). Eğitimcilerde Tükenmişlik (Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma). *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 69.
- Yılmaz, N., & Toplu, N. (2012). Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Yöney, H. (2001). *Ailem*. 10 21, 2014 tarihinde Tükenmişlik Sendromu: <http://www.ailem.com/templates/library/1759.asp?id=13494> adresinden alındı
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı , Sosyal Bilimler Enstitüsü , Afyon.
- Zajacova, A., Lynch, S. M., & Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress, and academic succes in college. *Research in Higher Education*, 46(6), 677-706.
- Zimbardo, P. G., & Maslach, C. (1982). *Burnout- The cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall,Inc., Englewood Cliffs.

## EKLER

### EK-1 Ölçekler

#### ÖLÇEK FORMU

Değerli Meslektaşım;

Bu ölçek formu akademik bir çalışma için veri sağlayacaktır. Bu ölçek formu müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesi amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki sorularda işinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu bir (x) işareti ile belirtiniz. Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Zirve Üniversitesi EYTPE  
Yüksek Lisans Öğrencisi

#### 1.BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

- 1- Cinsiyetiniz: 2- Yaşınız: .....  
 3- Medeni Haliniz: ( ) Evli ( ) Bekar 4- Kıdem Süreniz: ..... yıl  
 5- Bu okulda çalışma süreniz: ..... yıl

<b>MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ</b>	1	2	3	4	5
	<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Çok Nadir</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğu Zaman</b>	<b>Her Zaman</b>
1- İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2- İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3- Sabah kalktığımda birgün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4- İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5- İşim gereği bazı kimselere sanki değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6- Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7- İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.					
8- Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					

<b>MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ</b>	<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Çok Nadir</b>	<b>Bazen</b>	<b>Çoğu Zaman</b>	<b>Her Zaman</b>
9-Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10-Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11-Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12-Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13-İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14-İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15-İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.					
16-Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17-İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.					
18-İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19-Bu işte çok kayda değer başarı elde ettim.					
20-Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21-İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22-İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

**EK-2 Ölçek İzinleri****İZİN BELGESİ**

02.03.2015

Sayın Kahraman Özgür İğneler


"MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ" konulu araştırmanızda MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Özyeğin Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Fakültesi Dekanı

## EK-3 İl Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzni



T.C.  
 GAZİANTEP VALİLİĞİ  
 İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/2426380 04/03/2015  
 Konu: Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 23/02/2015 tarihli ve 38196035-605.01/178 sayılı yazısı.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Kahraman Özgür İÇNELER' in, " Müzik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi " konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkâmil İlçelerinde bulunan Ortaokul ve Liselerde görev yapan Müzik öğretmenlerine yönelik bilimsel çalışma yapmak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu nedenle; Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarihli ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup, Araştırmacı araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmek üzere, İlimiz Şahinbey ve Şehitkâmil İlçelerindeki Ortaokul ve Liselerde görev yapan Müzik öğretmenlerine yönelik, " Müzik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi " konulu bilimsel çalışma yapması, Müdürlüğümüz Ar-Ge Bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Mustafa YANMAZ  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
.../03/2015

Dr. Adil NAS  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP Strateji Geliştirme Md.Yrd. Yusuf TÜFEKÇİ Şefi E. YILDIRIM  
 Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr Tel: (0 342) 231 10 58 - 4330  
 E-posta: gaziantep.meb.gov.tr @meb.gov.tr Faks: (0 342) 232 24 10

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Kahraman Özgür İğneler

Doğum Tarihi : 12/01/1977

Öğrenim Durumu : Yüksek Lisans

Doğum Yeri : Şahinbey

### **Eğitim Durumu:**

İlkokul : Cumhuriyet İlkokulu, Fatih Sultan Mehmet İlkokulu

Ortaokul ve Lise : Gazi Ortaokulu, Gaziantep Lisesi

Lisans : (1999) Gaziantep Üniversitesi Türk Musikisi Devlet Konservatuvarı

Yüksek Lisans :(2013)Gaziantep Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi (Tezsiz Yüksek Lisans)

### **Çalıştığı Kurumlar:**

**1999 - 2000 : Erdem Koleji**

**2000 - 2013 : Mahmut Fehime Ersoy Ortaokulu**

**2013 - 2015 : Fitnat Nuri Tekerekoğlu Anadolu Lisesi**