

T.C.
SİNOP ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI



**KADIN ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK (BURNOUT)
SENDROMU: NİCEL BİR ARAŞTIRMA**

HANDAN ARSLANTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. NAZIM KARTAL

SİNOP- 2024

TEZ KABUL

HANDAN ARSLANTÜRK tarafından hazırlanan “**KADIN ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) SENDROMU: NİCEL BİR ARAŞTIRMA**” başlıklı bu çalışma, 25.06.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından **YÜKSEK LİSANS tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan	Prof. Dr. Senay YÜRÜR KARSLIOĞLU Yalova Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	İmza
Üye (Danışman)	Prof. Dr. Nazım KARTAL Sinop Üniversitesi / Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	İmza
Üye	Prof. Dr. Oktay KOÇ Sağlık Bilimleri Üniversitesi / Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi	İmza

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Fadime DİRİK

.....

ETİK BEYANI

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

Handan ARSLANTÜRK

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADIN ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK (BURNOUT) SENDROMU: NİCEL BİR ARAŞTIRMA

HANDAN ARSLANTÜRK

SİNOP ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: PROF. DR. NAZIM KARTAL

Tükenmişlik, kişilerin duygusal yönden duyarsızlaşmaları, mesleklerinde kişisel başarısızlık hissi yaşamaları ile oluşan bir sendromdur. Tükenmişlik sendromu, genellikle kişiler arası iletişimin yoğun olduğu meslek alanlarında daha çok görülmektedir. Öğretmenlik de kişilerle ilişki içerisinde olmayı gerektirdiğinden tükenmişlik sendromunun yoğun olarak yaşandığı meslek dallarından birisidir. Özellikle kadın öğretmenler, iş ile aile hayatının görev ve sorumlulukları arasında denge kuramayarak strese girmekte ve tükenmişlik sendromuna yakalanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Amasya ili Merkez ilçede görev yapan kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini saptamak ve tükenmişlik düzeylerinin demografik, bağlamsal değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Araştırma, 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında Amasya ili Merkez ilçedeki devlet okullarında görev yapan 1.177 kadın öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmaya 6 ilkokul, 5 ortaokul, 10 lisede görev yapan toplamda 150 kadın öğretmen katılım sağlamıştır. Çalışma verilerinin elde edilmesinde, araştırmacının geliştirdiği Kişisel Bilgi Formu ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi, SPSS for Windows 22.0 programıyla yapılarak tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğini saptamada Cronbach Alfa, yapı geçerliği için Doğrulamalı Faktör Analizi, faktör analizinde ise Kaiser Meyer Olkin ile Bartlett Küresellik testlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonunda, tükenmişlik ölçeği alt boyutlarında kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin orta düzeyde, duyarsızlaşmalarının düşük düzeyde, kişisel başarısızlıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaş, meslekte çalışılan süre, görev yapılan eğitim kademesi, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı, haftalık ders saati değişkenlerinde anlamlı farklılık olduğu; medeni durum, eğitim düzeyi, kurumda çalışma şekli, branşında çalışıp çalışmama durumu değişkenlerinde ise anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

ANAHTAR KELİMELE: Öğretmen; Kadın Öğretmen; Tükenmişlik; Tükenmişlik Sendromu.

Haziran 2024, 128 Sayfa.

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

BURNOUT SYNDROME IN FEMALE TEACHERS: A QUANTITATIVE RESEARCH

HANDAN ARSLANTURK

**SINOP UNIVERSITY INSTITUTE OF GRADUATE PROGRAMS
DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION**

SUPERVISOR: PROF. DR. NAZIM KARTAL

Burnout is a syndrome that occurs when people become emotionally depersonalised and experience a sense of personal failure in their profession. Burnout syndrome is generally more common in professions where interpersonal communication is intense. Teaching is one of the professions where burnout syndrome is experienced intensely since it requires being in contact with people. Especially female teachers are stressed by not being able to balance between the duties and responsibilities of work and family life and suffer from burnout syndrome. The aim of this study is to determine the burnout levels of female teachers working in the central district of Amasya province and to determine whether burnout levels differ according to demographic and contextual variables. The study consists of 1,177 female teachers working in public schools in the central district of Amasya province in the 2022-2023 academic year. A total of 150 female teachers working in 6 primary schools, 5 secondary schools and 10 high schools participated in the study. Personal Information Form and Maslach Burnout Scale developed by the researcher were used to obtain the study data. The data were analysed with SPSS for Windows 22.0 software and Cronbach's Alpha was used to determine the reliability of the burnout scale, Confirmatory Factor Analysis was used for construct validity and Kaiser Meyer Olkin and Bartlett Sphericity tests were used in factor analysis. At the end of the study, it was found that emotional exhaustion, depersonalisation and personal failure of female teachers were at medium, low and high levels, respectively in the sub-dimensions of burnout scale. It was found that there was a significant difference between the burnout levels of female teachers and the variables of age, length of service in the profession, level of education, average number of students in the classroom, and weekly course hours; there was no significant difference in the variables of marital status, education level, type of work in the institution and whether they were working in their branch or not.

KEYWORDS: Teacher; Woman Teacher; Burnout; Burnout Syndrome.

June 2024, 128 Page.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın planlanmasında, oluşturulmasında, gerçekleştirilmesinde ve sürdürülmesinde kıymetli bilgi ve birikimleriyle bana yol gösteren, araştırmam süresince desteklerini esirgemeyen başta hocam Sayın Prof. Dr. Oktay KOÇ'a; tez çalışmam boyunca bana rehberlik eden, yardımlarını esirgemeyen, anlayış gösteren danışman hocam Sayın Prof. Dr. Nazım KARTAL'a; tez savunma jürimde yer alıp değerli düşünceleriyle önemli katkı sağlayan hocam Sayın Prof. Dr. Senay YÜRÜR KARSLIOĞLU'na; veri toplama sürecinde bana yardımcı olan, çalışmaya katılım sağlayan, anket sorularımı içtenlikle cevaplayan kadın öğretmen arkadaşlarıma ve tez sürecimde her zaman yanımda olan, bana destek veren aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Handan ARSLANTÜRK

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ KABUL	II
ETİK BEYANI.....	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
TEŞEKKÜR	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLolar DİZİNİ	XII
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIII
KISALTMALAR DİZİNİ	XIV
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ARKA PLAN	4
2.1. Tükenmişlik ve Tükenmişlik Sendromu Kavramları	4
2.2. Tükenmişlik Sendromunun Boyutları	5
2.2.1. Duygusal Tükenme	6
2.2.2. Duyarsızlaşma	7
2.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi	8
2.3. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri	9
2.3.1. Bireysel Nedenler	10
2.3.1.1. Demografik Değişkenler	10
2.3.1.2. Kişilik Yapıları.....	11
2.3.1.3. Kişisel İhtiyaç ve Beklenti Düzeyleri	11
2.3.1.4. Dış Kontrol Odaklı Olma	12
2.3.1.5. Empati Yoksunluğu	12
2.3.1.6. Olumsuz Benlik İmajı ve Kişisel Yeterlilik Duygusu Eksikliği	13

2.3.2. Örgütsel Nedenler	13
2.3.2.1. İş Yükü Fazlalığı/Azlığı	15
2.3.2.2. İş Üzerindeki Kontrol Olanğından Mahrumiyet	15
2.3.2.3. Yetersiz Ödüllendirmeler	15
2.3.2.4. Aidiyet Eksikliği	16
2.3.2.5. İşyerinde Yaşanan Adaletsizlikler	16
2.3.2.6. Değerler Arasındaki Uyumsuzluk.....	16
2.4. Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri	16
2.4.1. Fiziksel Belirtiler	17
2.4.2. Psikolojik/Ruhsal Belirtiler	17
2.4.3. Davranışsal Belirtiler	17
2.4.4. Örgütsel Belirtiler	18
2.5. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları.....	18
2.5.1. Kişisel Sonuçlar	18
2.5.2. Örgütsel Sonuçlar	19
2.5.3. Ailevi Sonuçlar.....	19
2.6. Tükenmişlik Sendromu Modelleri	20
2.6.1. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	20
2.6.2. Golembiewski Tükenmişlik Modeli.....	21
2.6.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	22
2.6.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	23
2.6.5. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	23
2.6.6. Pines Tükenmişlik Modeli.....	25
2.6.7. Meier Tükenmişlik Modeli	25
2.6.8. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	26
2.6.9. İş Talepleri-Kaynakları Tükenmişlik Modeli	28
2.7. Tükenmişlik Sendromunu Önleme ve Mücadele Yöntemleri	31

2.7.1. Bireysel Düzeyde Alınabilecek Önlemler ve Mücadele Yöntemleri	32
2.7.1.1.Hedefler Belirlemek	32
2.7.1.2. Kendini Tanımak	33
2.7.1.3. Zaman Yönetimi	33
2.7.1.4. İşe Ara Vermek ya da İş Değiştirmek.....	33
2.7.1.5. Olumlu Tarafları Görmek ve İçsel Konuşmak	34
2.7.1.6. Dinlenme ve Gevşeme	34
2.7.2. Örgütsel Düzeyde Alınabilecek Önlemler ve Mücadele Yöntemleri	35
2.7.2.1. Doğru Personel Seçimi	36
2.7.2.2. Örgüt ve Yönetim Geliştirme	36
2.7.2.3. Çatışmaların Yönetilmesi.....	36
2.7.2.4. Çevre Şartlarının İyileştirilmesi	37
2.7.2.5. Sosyal Destek	37
2.7.2.6. Performans Değerlendirmeleri	38
3. ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU HAKKINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR	39
3.1. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar	40
3.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	45
4. KADIN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİĞİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA	49
4.1. Araştırma Problemi	49
4.2. Araştırmanın Amacı.....	49
4.3. Araştırmanın Önemi	50
4.4. Hipotezler	50
4.5. Varsayımlar	54
4.6. Sınırlılıklar	54
4.7. Yöntem.....	54
4.7.1. Araştırmanın Modeli	54

4.7.2. Araştırmanın Evreni	55
4.7.3. Araştırmanın Örneklemi.....	55
4.7.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	56
4.7.4.1. Kişisel Bilgi Formu	56
4.7.4.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	57
4.7.4.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği	58
4.7.4.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği	67
4.7.4.2.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Cevaplanması	69
4.7.4.2.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması ve Yorumu	69
4.7.5. Araştırma Verilerinin Toplanması.....	71
4.7.6. Araştırmanın Veri Analiz Teknikleri.....	71
4.8. Araştırmanın Bulguları.....	72
4.8.1. Kadın Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular	76
4.8.2. Kadın Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular.....	77
4.8.3. Kadın Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular.....	78
4.8.4. Kadın Öğretmenlerin Meslekte Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular	79
4.8.5. Kadın Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Şekli Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular	80
4.8.6. Kadın Öğretmenlerin Branşında Çalışıp Çalışmama Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular	81
4.8.7. Kadın Öğretmenlerin Görev Yapılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular	82
4.8.8. Kadın Öğretmenlerin Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular	84
4.8.9. Kadın Öğretmenlerin Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular.....	85
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	87
KAYNAKLAR	95

EKLER.....	106
EK 1. Etik Kurul Onayı	107
EK 2. Ölçme Aracı Kullanım İzin Belgesi	109
EK 3. Ölçme Aracı Araştırma İzin Onayı	110
EK 4. Kişisel Bilgi Formu	111
EK 5. Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu	113
ÖZGEÇMİŞ	114



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 4.1 KMO testi istatistikleri.....	58
Tablo 4.2 Varyans değeri dağılımı.....	59
Tablo 4.3 Tükenmişlik ölçeği faktörü yük değerleri	61
Tablo 4.4 Madde çıkarıldıktan sonra yapılan KMO testi istatistikler	62
Tablo 4.5 Madde çıkarıldıktan sonra varyans değeri dağılımı	63
Tablo 4.6 Madde çıkarıldıktan sonra tükenmişlik ölçeği faktörü yük değerleri.....	64
Tablo 4.7 Uyum iyiliği değerleri.....	65
Tablo 4.8 Tükenmişlik ölçeğine ait güvenirlik katsayıları	68
Tablo 4.9 7 Seçenekli tükenmişlik ölçeğinde puanların yorumlanması.....	70
Tablo 4.10 5 Seçenekli tükenmişlik ölçeğinde puanların yorumlanması.....	70
Tablo 4.11 Tükenmişlik ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerleri	72
Tablo 4.12 Araştırmaya katılan öğretmenlerin özelliklerinin dağılımları.....	73
Tablo 4.13 Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ait betimsel istatistikler	74
Tablo 4.14 Korelasyon analizi	75
Tablo 4.15 Tükenmişlik ölçeği yaş değişkeni Kruskal Wallis H testi	76
Tablo 4.16 Tükenmişlik ölçeği medeni durum değişkeni t testi.....	77
Tablo 4.17 Tükenmişlik ölçeği eğitim düzeyi değişkeni Mann Whitney U testi	78
Tablo 4.18 Tükenmişlik ölçeği meslekte çalışılan süre değişkeni Kruskal Wallis H testi	79
Tablo 4.19 Tükenmişlik ölçeği kurumda çalışma şekli değişkeni Kruskal Wallis H testi	81
Tablo 4.20 Tükenmişlik ölçeği branşında çalışıp çalışmama durumu değişkeni Mann Whitney U testi	82
Tablo 4.21 Tükenmişlik ölçeği görev yapılan eğitim kademesi değişkeni ANOVA testi	83
Tablo 4.22 Tükenmişlik ölçeği sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkeni Kruskal Wallis H testi	84
Tablo 4.23 Tükenmişlik ölçeği haftalık ders saati değişkeni Kruskal Wallis H testi	85

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1 Maslach'ın tükenmişlik boyutları.....	6
Şekil 2.2 Maslach ile Leiter'in çalışma hayatı alanları ve tükenmişlik arasındaki ilişkisi	14
Şekil 2.3 Golembiewski'nin tükenmişlik modeli.....	21
Şekil 2.4 Cherniss'in tükenmişlik modeli süreci	24
Şekil 2.5 İş talepleri-kaynakları tükenmişlik modeli.....	30
Şekil 4.6 Kadın öğretmenlerde tükenmişlik sendromu araştırma modeli	55
Şekil 4.7 Tükenmişlik ölçeği yamaç birikinti grafiği.....	60
Şekil 4.8 DFA Path diyagramı	66

KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
ANOVA	: Varyans Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DT	: Duygusal Tükenme
Duyz	: Duyarsızlaşma
F	: Varyans Değeri
H	: Hipotez
KB	: Kişisel Başarısızlık
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
Maks.	: Maksimum
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MEM	: Millî Eğitim Müdürlüğü
Min.	: Minimum
MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
N	: Örneklem Sayısı
p	: Anlamlılık Seviyesi
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences
Ss	: Standart Sapma
Std.	: Standart
t	: T değeri
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri
$\bar{x}$	: Ortalama

1. GİRİŞ

Özellikle son yüzyılda kişilerin yaşam biçimlerinde önemli değişimler yaşanmış bu değişimden kadınlarda nasibini almıştır. Kadınların iş hayatına daha aktif ve yoğun bir şekilde katılması ile onların kişisel yaşamlarında başka sorunların yaşanmasına neden olmuştur. Bu sorunlardan birisi de çalışan kadınların sıklıkla karşılaştıkları tükenmişlik sendromudur. Türk toplumunda çalışan kadınlardan işlerini hakkıyla yapmaları beklenmekte, geleneksel anlayışın devam eden etkisiyle aynı zamanda kadının aile ve ev yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirmeleri istenmektedir. Kadınlar, ev dışında da başarılı olabileceklerini kanıtlamışlardır ancak çalışma ve aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanan kadınların çok da mutlu olamadıkları görülmüştür (Günsel vd., 2015). İş yaşantısındaki çalışma şartlarının ağırlığı, aşırı rekabetçi iş ortamı çalışan kadınlarda tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Kadınların, stresli bir iş ortamında çalışması ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Ersoy Yılmaz vd., 2014).

Tüm dünyada kadınların kamu görevlerinde giderek daha çok sorumluluk aldıkları ve kamuda kadın çalışan sayısının arttığı bilinmektedir. Öğretmenlik mesleği de kadınların yoğun olarak istihdam edildiği meslek alanlarından birisidir. Millî Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) istatistiklerine göre ilk ve ortaöğretim okullarında kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerin sayısından daha fazladır¹ (Günsel vd., 2015). Eğitim sistemindeki başarıda öğretmenlerin niteliği önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim ortamında karşılaştığı sorunlar, zaman içerisinde öğretmenlerde tükenmişliğe neden olmakta ve bu durumun sonunda öğretmenlerin iş gücünde azalma, ailesinden ve mesleğinden uzaklaşma şeklinde problemler yaşadığı görülmektedir (Ulupınar, 2013). Kişilerin, durumsal, çevresel stres etkenleriyle karşı karşıya kalması, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmayı yükseltmekte, mesleki başarıyı düşürmekte ve mesleki açıdan strese sebep olmaktadır. Uzun süren çalışma saatleri, kaynakların eksikliği, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, iş prosedürlerinin karmaşık ve ücretin düşük olması iş yerinde görülen stres faktörlerindendir (Vasconcelos & De Martino, 2017, s. 2). Tükenmişlik, iş yaşantısında kişilerin verimliliklerini azaltarak işlerinde başarılı olmalarını engellemektedir.

¹ Bu oranın okul yöneticisi konumunda çalışan kadın öğretmenlerin sayıları ile tutarlı olmadığı ifade edilmiştir (Günsel vd., 2015).

Tükenmişlik kişilerin sadece iş hayatını değil, bireysel ve aile yaşamını da etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan bireylerde sık sık dikkat dağınıklığı, duygusal ve fiziksel yorgunluk, uyku düzeninde bozukluk, vücut dirençlerinde düşüşler yaşanmakta sonuç olarak kişilerin ruhsal ve fiziksel sağlığı bozulmaktadır. Tükenmişlik kişilerin, aile yaşantısını da olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan kişiler aile üyeleriyle daha az zaman geçirmekte, geçirilen bu zamanın kalitesi de düşmektedir. Bununla birlikte yaşanan stres aile içerisinde huzursuzluklar çıkmasına neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişilerde, sinirlilik, huzursuzluk, ilgisizlik, tedirgin olma gibi olumsuz duyguların olduğu gözlenmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Bu tür semptomlar, kişilerarası iletişimde de aksaklıklar yaşanmasına neden olmaktadır.

Öğretmenlik, iş ile ilgili stresin en çok yaşandığı meslek dallarından birisidir. Öğretmenlerin kurmak zorunda oldukları ilişki kümelerinin (idare, öğrenci, veli, iş arkadaşları ile kurdukları ilişki) farklılığı onların farklı rolleri aynı günde oynamalarını gerektirdiğinden buna adapte olmalarını zorlaştırmaktadır. Bu ilişki ağlarını doğru yönetme yönündeki harcanan enerji öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna tutulmalarını desteklemektedir. Kısır döngüsel bir durumla yaşanan stres ve tükenmişlik de bu ilişki ağlarının sağlıklı işlemesine mâni olmaktadır (Buonomo vd., 2022, s. 1). Her meslekte olduğu gibi öğretmenlerin de başarısı kendilerini duygusal olarak huzurlu, mutlu, sakin hissetmesiyle mümkündür. Öğretmenlerin gergin, sinirli, mutsuz olması öğrencileri olumsuz yönde etkilerken, anlayışlı ve destek veren bir öğretmen olması da öğrencileri olumlu yönde etkilemektedir (Girgin, 2010).

Bu çalışmada kadın öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğe neden olan etmenler üzerinde durulacaktır. Bu çalışmanın, tükenmişlik yaşayan kadın öğretmenlerin tükenmişlikle mücadelelerine çözüm bulmasında ve kadın öğretmenlerde tükenmişliği önlemede destek olacağı düşünülmektedir. Kadın öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun önlenmesiyle ilgili eksiklikler giderilmeye çalışılacaktır. Aynı zamanda çalışmanın kadın öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun analiz edilerek değerlendirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmadan ortaya çıkan sonuçların, eğitim alanına ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Amasya ili Merkez ilçedeki ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini tespit etmek, tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak ve tükenmişlik sendromuyla mücadele edebilmek için kadın öğretmenlere destek olmaktır.

Öğretmenler, tükenmişlik sendromu, kadınların çalışma hayatı gibi konular üzerine araştırmalar yapılmış fakat kadın öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun nicel bir araştırmayla ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak tükenmişlik sendromu doğrultusunda kadın öğretmenleri ele almakta ve kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri nicel yöntemle incelenerek tükenmişlik durumlarının ortaya çıkarılmasına çalışılmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, tükenmişliğin kavramsal açıdan arka planını oluşturan çerçeve hakkında genel olarak bilgi verilmiştir. Tükenmişlik ve tükenmişlik sendromu kavramlarının tanımı yapılarak tükenmişlik sendromunun ne olduğu anlatılmaya çalışılmıştır. Tükenmişlik sendromunun boyutları, nedenleri, belirtileri, sonuçları, modelleri, tükenmişlik sendromunu önleme ve mücadele yöntemleriyle ilgili olarak açıklamalara yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, öğretmenler ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiden bahsedilerek bu alanda yapılan çalışmalar üzerinde durulmuştur. Türkiye’de ve yurt dışında görev yapan öğretmenlerde tükenmişlik sendromu üzerine yapılan çalışmalara değinilmiştir. Türkiye’de ve yurt dışında öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen faktörler ifade edilerek, tükenmişlik sendromu hakkında yapılan çalışmaların sonuçlarına dair tespitlerde bulunulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, kadın öğretmenlerin tükenmişliğine ilişkin yapılan araştırma ele alınmıştır. Araştırmanın problemi, amacı, önemi, hipotezleri, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırma yönteminin nelerden oluştuğu ifade edilerek araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Son olarak, çalışmanın bulgularına dayanılarak ortaya çıkan sonuçlar tartışılarak kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ARKA PLAN

Bu bölümde tükenmişlik ve tükenmişlik sendromu kavramları, tükenmişlik sendromunun boyutları, nedenleri, belirtileri, sonuçları, modelleri, tükenmişlik sendromunu önleme ve mücadele yöntemleri ele alınacaktır.

2.1. Tükenmişlik ve Tükenmişlik Sendromu Kavramları

Tükenmişlik, stresin yol açtığı zihinsel ya da fiziksel tükenmeyi ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Vasconcelosa & De Martino, 2017, s. 2). Son dönemlerde meslek yaşamında devamlı olarak karşılaşılan, kişilerin kendine özgü belirlediği hedeflerinden uzaklaşması, meslekte birlikte çalıştığı kişilerle yaşadığı problemler, aşırı iş yükü, stres, korku, endişe gibi belirtilerle kendini gösteren tükenmişlik kişilerde birtakım fiziksel ve duygusal rahatsızlıklar meydana gelmesine sebep olmaktadır (Dağcı, 2019).

Tükenmişlik, yarım yüzyılı aşkın bir süredir farklı disiplinlerdeki araştırmacıların ilgisini çekmekte ve tanımlanmaya çalışılmaktadır. Buna rağmen kavramın herkesçe kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır (Piatkowska, 2014, s. 13). Tükenmişlik, ilk önce sağlık çalışanları üzerinden tanımlanmış, zaman içerisinde diğer fazla meslek dalları içinde tanımlamaları yapılmıştır (İnal, 2022, s. 33). Tükenmişlik, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük'te "*gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu*" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2022). Tükenmişlik, ilk defa Greene'in 1961 tarihinde yayımladığı romanda² açıklanmıştır. Kişilerin, işleriyle kurmuş oldukları ilişki ve bu ilişki istenilen yönde gitmediğinde oluşabilecek güçlükler, kişilerde görülen bitkinlik, kaygı, gerginlik şeklindeki belirtiler uzun süredir modern dönemde önemli bir tükenmişlik olgusu olarak benimsenmiştir (Maslach vd., 2001, s. 398). Klinik psikoloğu Herbert J. Freudenberger, tükenmişliğin belirtilerinin neler olduğu, hangi kişilik yapısına sahip kişilerin tükenmişliğe yakalanma riskinin fazla olduğu, tükenmişlik yaşayanların hangi yöntemleri kullanarak mücadele edebileceği, tükenmişliğin hangi meslek gruplarında daha fazla görüldüğü gibi soruların peşine düşmüş ve bu sayede bu kavram literatürde yerini almıştır (Freudenberger, 1975, s. 73-82; akt. Köroğlu, 2017, s. 4). Freudenberger, tükenmişliği ilk olarak 1974'te yazdığı "Staff Burn Out" adlı makalesinde açıklamıştır (Freudenberger, 1974, s. 159). Freudenberger, makalesinde hastane servislerinde çalışan hasta bakıcılarını konu edinmiştir. Hastalarla devamlı olarak iletişim halinde olması gereken hasta bakıcıların duygusal stresle karşı karşıya kaldıklarını, stresle mücadele etmede güçlükler

² "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt Out Case)" adıyla yayımlanan romanda tükenmişlik, çok daha fazla bitkinlik, idealizm ve kişilerin işine olan bağlılığının kaybolması şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach vd., 2001, s. 398).

çektiklerini ve sonunda hastalara karşı olan olumlu hislerini yitirmelerine neden olan tükenmişlik sendromu yaşadıklarından bahsetmiştir (Freudenberger, 1975, s. 73-82; akt. Köroğlu, 2017, s. 5).

Kişilerin işlerindeki gayretlerinin azalmasına, mesleki performanslarının sürekli değişmesine neden olduğu için tükenmişlik sendromu kişilerde değişiklik göstermektedir. Tükenmişlik sendromu, daha çok kişilerin çalışma ortamında yaşadıkları stres sonucunda ortaya çıkarak kişileri ruhsal yönden çöküntüye uğratmaktadır. Kişiler, depresif bozukluk içinde olduğunu gösteren davranışlar sergilemekte ve duygu durumlarında da sık sık değişiklikler yaşamaktadır. Tükenmişlik, kişilerin çevresindeki diğer kişilerle olan ilişkilerinde de bazı problemlere sebep olmakta ve kişiler tükenmişlikle baş etmede yetersiz kalmaktadır (Satır, 2019, s. 3). Dolayısıyla da kişilerde, tükenmişlik meydana gelmekte ve kişiler istenmeyen birtakım davranışlarda bulunmaktadır.

Tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılmış olan çalışmalara bakıldığında, kişilerin genellikle kendilerini işleri ile ön plana çıkarttıkları görülmüştür. Kişiler, iş hayatlarından bütün yaşamlarına yönelik bir anlam yüklemektedir. Kişiler, yaşamlarında işlerinde daha başarılı olmak, daha iyi yerlere gelmek için kendilerini işlerine adamakta, yüksek hedefler belirlemekte ve bu amacına ulaşmak için büyük bir istekle işlerinde gayret göstermektedir. Kişiler, işlerinde başarısızlık yaşadığında, işlerinin önemli olmadığını, hiçbir işe yaramadıklarını düşünerek kendilerini değersiz, başarısız, umutsuz ve tükenmiş hissetmektedir. Kişiler, tamamıyla işlerine yönelik isteklerini kaybetmiş ve sosyal yaşamlarından uzaklaşmışlardır (Pines, 2002, s. 103-104; Pines ve Aronson, 1988, s. 10; akt. Beşyaprak, 2012, s. 42-43). Ayrıca, çalışmalar tükenmişlik sendromunun doğrudan kişilerle çalışan uzmanlarda yaygın olduğu ve bu durumda kişisel başarısızlık, yetersizlik duygularının gelişmesine neden olan ilerleyici bir motivasyon azalmasını beraberinde getirdiğini göstermektedir (Fernández-Suárez vd., 2021, s. 1).

Bundan dolayı kişilerde, tükenmişlik görülmekte ve kişilerin ruh sağlığında da çeşitli bozukluklar meydana gelebilmektedir. Tükenmişlik sendromu, daha çok kişilerin iş yükü, stres, çalışma koşulları, başarısızlık duygusu vb. nedenlerle oluşan bir durumdur.

2.2. Tükenmişlik Sendromunun Boyutları

Tükenmişlik kavramını ilk kez ortaya çıkaran Freudenberger, tükenmişliği duygusal tükenme boyutunda tanımlarken, Maslach ile Jackson (1986), tükenmişlik sendromunu duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç bileşenden oluşan psikolojik sendrom şeklinde ifade etmişlerdir (Akt. Köroğlu, 2017, s. 34).

Tükenmişlik sendromu kişilerin halsizlik, bitkinlik, umutsuzluk gibi olumsuz duygular yaşamasına ve kişilerin işlerinde başarısız, eksik olduklarını düşünmelerine sebep olmakta ve bunun sonucunda da kişiler tükenmişlik sendromunun boyutlarında belirtilen durumları yaşayabilmektedir.

Maslach ile Jackson (1981) ve Maslach (1993), tükenmişlik sendromunun tek boyutla temsil edilmesinin bilgi kaybına neden olduğunu, bundan dolayı sendromun karışıklığının, zenginliğinin değişkenler ile boyutlar arasında değişik korelasyon modellerini etkilediğini savunmaktadır (Cordes vd., 1997, s. 686). Tükenmişlik sendromunun karşıtı olan kavramlar, enerji, aidiyet, yeterlilik kavramlarıdır. Tükenmişlik, kişilerin çalışma isteğini düşürerek, üç pozitif duygunun yerini zamanla üç negatif duyguya bırakmasına neden olmaktadır. Tükenmişlikte, enerjiye karşılık olarak duygusal tükenme, aidiyete karşılık olarak duyarsızlaşma, yeterliliğe karşılık olarak düşük kişisel başarı hissi duygularının kullanıldığı görülmektedir (Maslach ve Leiter, 1997, s. 24; akt. Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 64).

Tükenmişlik sendromunun, ilk önce kişinin işine olan istek, enerji, ait olma duygularını kaybederek psikolojik açıdan tükenmesine, kendi yaşamında da olup bitenlere tepkisiz kalmasına ve iş hayatındaki başarılarının azalmasına neden olduğu görülmüştür. Bundan dolayı da kişilerin, tükenmişlik sendromuna yakalandıkları belirtilmiştir.

+ Duygusal Tükenme → + Duyarsızlaşma → - Düşük Kişisel Başarı Hissi

Şekil 2.1 Maslach'ın tükenmişlik boyutları (Ardıç ve Polatçı, 2008, s. 71)

Yukarıdaki Şekil 2.1'e bakıldığında, (+) işaretlerinin tükenmişliğin negatif boyutunu yükselttiği, (-) işaretinin ise pozitif boyut olan kişisel başarıyı azalttığı görülmektedir. Tükenmişlik sendromunun üç boyutunun açıklaması aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

2.2.1. Duygusal Tükenme

Kişilerde, tükenmişlik ile ilgili belirtiler öncelikle duygusal tükenme boyutunda başlamakta daha sonra diğer tükenmişlik boyutlarında devam etmektedir.

Maslach ve Jackson (1981), duygusal tükenmeyi kişilerin mesleklerinden dolayı kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve bitkinlik, çaresizlik duygularını yoğun olarak yaşamaları durumu olarak tanımlamaktadır. Duygusal tükenme, genellikle kişilerin mesleğinde yapacağı işlerin çok fazla olması ve kişilerin iş stresine girmesi nedeniyle meydana gelmektedir. İşinden dolayı, diğer kişilerle devamlı iletişim halinde olan meslek

gruplarında duygusal tükenme daha fazla görülmektedir (Çimen, 2000; Akt. Tatlılıoğlu, 2019, s. 359). Kişiler, çoğu zaman yargılanmadan, eleştirilmeden sevilip kabul görmek ister ve sözü edilen ihtiyaçları karşılanmadığında ise tükenmişlik duygusu oluşabilmektedir. Kişiler, zaman zaman duygusal tükenmişliğin kaçınılmaz olduğunu hissetmekte ve bu tükenme kişilerde eksiklik, hoşnutsuzluk duygusu olarak meydana gelebilmektedir (Colier, 2023, s. 10-11).

Duygusal tükenme, kişilerin işleriyle kurmuş oldukları ilişkinin kritik taraflarını yakalamada başarılı olamamaktadır, çünkü duygusal açıdan tükenmişlik kolay tecrübe edilen bir şey değildir. Duygusal tükenme, daha çok yoğun iş yüküyle mücadele edebilmenin bir yolu olarak, kişilerin işinde bilişsel, duygusal yönden uzaklaşması ile ilgili hareketleri özendirmektedir (Maslach vd., 2001, s. 403). Duygusal tükenme bir defa başlarsa, kişiler bundan böyle kendilerini diğer kişilere veremeyeceklerini düşünür. Kişilerin duygusal yükten kurtulmaya çalışma yöntemlerinden birisi de diğer kişilerle olan iletişimlerini kesmektir. Kişilerle olan bağlantılarını işi sonlandırmak için gereken en az düzeye düşürmeyi istemekte ve başkalarını tanımaktan, duygusal olarak içinde olmaktan uzak durmaktadırlar (Maslach, 2003, s. 3).

Duygusal yönden tükenen kişiler, işlerinden daha az hoşnut olmakta, sık sık işlerinde devamsızlık yaparak, iş arası vermektedir. Duygusal tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar, işleri nedeniyle duygusal olarak yoğun, kişiler arası durumlara tekrardan karşı karşıya kalan kişilerin yaşamış olduğu duygulara yoğunlaşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1982, s. 64-65).

2.2.2. Duyarsızlaşma

Maslach'ın tükenmişlik boyutunun ikincisini duyarsızlaşma boyutu oluşturmaktadır (Akkoç ve Tunç, 2015, s. 6). Maslach, duyarsızlaşmayı tükenmişlik sendromunun en sorunlu boyutu olarak ifade etmektedir. Duyarsızlaşmada, diğer kişilere karşı uzaklaşmanın artması ile diğerlerinin ihtiyaçlarını önemsemeyen bir tavır ve onların duygularını görmezlikten gelme durumu ortaya çıkmaktadır (Başören, 2005, s. 4).

Duyarsızlaşma, hizmet alıcılarını ilgi çekici ve eşsiz kişiler yapan özellikleri etkin bir şekilde yok sayarak, kişilerin kendisi ile arasına mesafe koymak için eyleme geçmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Tükenmişliğe karşılık mesafe koymanın, çeşitli mesleki ve örgütsel ortamlarda tükenmişlikten duyarsızlaşmaya doğru giden kuvvetli bir ilişki olduğu tükenmişlik araştırmalarında belirtilmektedir (Maslach vd., 2001, s. 403).

Duygusal tükenme halinde olan kişiler, diğer kişilerin problemlerini çözerken kendilerini zayıf ve eksik hissederek üzerlerindeki duygusal yoğunluğu hafifletmek için devamlı olarak kaçış yöntemini kullanmaktadır. İşlerini yerine getirebilmek için, kişilerle olan ilişkilerini en az düzeye indirmektedir. Bunlar, duyarsızlaşmanın ilk göstergelerinden birisi olarak görülmektedir. Duyarsızlaşma sendromuna yakalanan kişiler, diğer kişilerle anlamlı ilişkiler kurmaktan uzaklaşarak diğerleriyle arasına mesafe koyarak başkalarının duygularına ilgisiz ve soğuk bir biçimde yaklaşmaktadır. Bunun sonucu olarak da kişiler karşısındaki kişileri, küçümseyerek ve saygısızca davranarak onların isteklerini göz ardı edebilmektedir. Dolayısıyla çevresindeki kişilere, iş sebebiyle iletişim kurduğu kişilere karşı duyarsızlaşarak onlara adeta birer nesne gibi davranmaktadır (Işıkhani, 2016, s. 374-375).

2.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi

Tükenmişlik sendromunun üçüncü boyutu olan düşük kişisel başarı hissi, kişilerin diğer kişilerle iş konusundaki başarılarının olumsuz değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışan kişiler, kendilerini mutsuz hisseder, iş hayatındaki başarılarından hoşnut olmazlar. Tükenmişliğin sosyal bir problem olarak önemi, düşük iş performansı, işi bırakma, sağlık ve aile problemleri ile olası diğer kişisel ve sosyal işlev bozukluğu çeşitleridir (Maslach ve Florian, 1988, s. 85).

Kişiler, gayretlerinin karşılık görmediğini, başarılarının değerlendirilmediğini hissettiklerinde strese girerek depresyon belirtileri göstermektedir. Faaliyetlerinin bir değişikliğe sebep olmayacağını düşündüklerinde ise mücadele etmeyi bırakmışlardır (Işıkhani, 2016, s. 375). Kişiler, olumsuz durumdan sonra kesinlikle yeni olumsuzluklarında olacağı şeklinde düşünerek, kişilerin kendisi ile ilgili yetersiz yargısına varması son aşama olan düşük kişisel başarının göstergelerindendir. Bu noktaya gelen kişi için en mantıklı çözüm yolu bir uzmandan yardım almaktır (Dolgun, 2015).

Duygusal tükenme ya da duyarsızlaşmaya katkıda bulunarak sürekli, ezici isteklerin olduğu bir iş halinin kişilerin başarı duygusunu etkilemesi olası görünmektedir. Kişilerin, başarılı olma duygusuna, duygusal tükenme ya da duyarsızlaşma engel olmaktadır. Kişiler, kendilerini tükenmiş hissederken veya ilgisiz olduğu kişilere yardım yaparken başarı duygusunu kazanması kolay değildir. Düşük kişisel başarı hissi, ilgili kaynakların kişilerde eksik olmasından dolayı ortaya çıkarken, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın fazla iş yükü ile sosyal çatışmalar nedeniyle ortaya çıktığı belirtilmiştir (Maslach vd., 2001, s. 403).

2.3. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

İnsanın kendisini yenilemesi ve yaşama gücüyle tekrardan ilişki kurması için öncelikle tükenmişlik durumunun sebebini anlaması gerekmektedir (Colier, 2023, s. 11). Tükenmişlik sendromunun gelişmesindeki esas nedenler; işe hazırlık, işin gerektirdikleri ile işe uygunluk arasındaki dengesizlik, uzun süren stres, denetim eksikliği ve yetersiz performanstır (Friganović vd., 2017, s. 293).

İş yerinde sosyal taleplerin artması kişilerde strese sebep olmaktadır. Görev odaklı çalışan kişiler, iş yerindeki diğer çalışanları iş odaklı çalışan kişilere göre daha kolay önemsizleştirmesi beklenmektedir. Dolayısıyla, çalışma arkadaşlarıyla görev odaklı çalışan bu kişilerin, kişisel özelliklerini değersizleştirecek şekilde iletişime giren bir kişinin stresli iken çevresindeki diğer çalışan kişilere de aynı şekilde davranarak tükenmişlik yaşaması mümkün görünmektedir (Leiter ve Meechan, 1986, s. 48). Tükenmişlik sendromu en iyi meslekle ilgili kişilerarası stresin kaynağı bakımından anlaşılabilmektedir. Son yıllarda yapılan araştırma bulguları, tükenmişliğin az sayıda mühim ve tutarlı kişilik bağlantısı olduğunu, ancak birçok mühim ve tutarlı meslek, iş ortamı ve örgütsel bağlantının da tükenmişlik sendromunun nedenlerinden birisi olduğunu göstermiştir (Burke ve Greenglass, 1989, s. 262).

Tükenmişlik sendromu, çoğunlukla bir kişinin çalışmaya başlamasından belli bir süre sonra meydana gelir, çünkü tam bu noktada birçok faktör etkili olmaya başlamaktadır. Tükenmişliğin nedenlerinden birisi de kişinin işindeki başarılarını kaybetmesi sonucunda hayal kırıklığı yaşaması ve kendisinden yüksek beklentisi olan kişileri de hayal kırıklığına uğratmasıdır (Freudenberger, 1974, s. 160). Tükenmişlik sendromuyla ilgili yapılan çalışmalar genellikle, kısmen bu çeşit işlerin doğası gereği insan temelli olması ve bu meslek alanlarında bu problemlerin yaygınlığı, önemi konusunda duyulan kaygıyı belirtmesi sebebiyle insanlara hizmet gerektiren mesleklere odaklanmaktadır. Tükenmişlik sendromu hakkında çok şey yazılmasına rağmen, literatürün birçoğu herhangi bir deneysel araştırmaya dayanmamaktadır. Bundan dolayı, tükenmişliğe neyin neden olduğu, bu konuda neler yapılacağına ilişkin çok fazla fikir bulunmaktadır (Maslach ve Florian, 1988, s. 86).

Tükenmişlik sendromunun nedenleri, bireysel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki alt başlıkta açıklanacaktır.

2.3.1. Bireysel Nedenler

Bireysel nedenler, örgütteki her bir kişiye özgü olan nitelikler olarak ifade edilmektedir (Schwab vd., 1986, s. 15). Kişilerin, özel hayatlarında ve iş yerlerinde uğradığı birçok bireysel stres faktörü bulunmaktadır. Stres faktörleri bütün kişileri farklı şekillerde etkileyerek tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır (Josipović vd., 2020, s. 54).

Aynı şartlar altında olsalar bile, kişisel sebeplerden ötürü bazı kişiler tükenirken, bazılarının tükenmediği görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 24). Kişilerin tükenmesine sebep olan bireysel nedenlerin bilinmesi kişilerin tükenmişlik sendromuna yakalanmasını önlemek açısından faydalı olacaktır.

Tükenmişlik sendromunun bireysel nedenleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi demografik değişkenler başlığı altında, kişilik yapıları, kişisel ihtiyaç ve beklenti düzeyleri, dış kontrol odaklı olma, empati yoksunluğu, olumsuz benlik imajı ve kişisel yeterlilik duygusu eksikliği de alt başlıklar biçiminde ifade edilecektir.

2.3.1.1. Demografik Değişkenler

Yaş: Yaş, demografik değişkenler arasında tükenmişlik sendromuyla en çok ilişkisi olan değişkendir. Tükenmişlik düzeyinin 29 ve altı yaş arasındaki kişilerde, 30 ya da 40 yaşın üstündeki kişilere göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Yaş ilerledikçe tükenmişlik sendromuna yakalanan kişilerde azalmanın olduğu görülmektedir. Yaş, iş tecrübesi ile karıştırılmaktadır, bundan dolayı tükenmişlik kişilerin kariyerinin erken dönemlerinde daha büyük bir tehlikedir. Bu demektir ki, kariyerinin erken dönemlerinde tükenmişlik yaşayan kişiler işlerinden olası ayrılacak ve geride daha düşük seviyede tükenmişlik gösteren kişiler kalacaktır.

Cinsiyet: Cinsiyetle ilgili kimi araştırmalarda, kadınlar daha yüksek tükenmişlik puanı alırken, kimilerinde erkekler daha yüksek puanları almakta, bazılarında ise çoğunlukla herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında, cinsiyet rolü kalıp yargılarla ilgili olduğu kadar, cinsiyetin mesleklerle karıştırılmasını da yansıtabilmektedir (Hemşirelerin kadın, polislerin erkek olma ihtimalinin daha yüksek olması gibi) (Maslach vd., 2001, s. 409-410).

Medeni durum: Çalışmalar, çalışan bekar kişilerin evlilere göre daha çok tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Boşanmış çalışan kişilerde iki grup arasında bulunmaktadır (Korkmaz, 2016, s. 53).

Eğitim düzeyi: Kimi araştırmalar, yüksek eğitilmiş kişilerin daha az eğitilmiş kişilere göre daha yüksek tükenmişlik düzeyleri olduğunu göstermiştir (Maslach vd., 2001, s. 410).

2.3.1.2. Kişilik Yapıları

Tükenmişlik sendromuna neden olan faktörlerde dayanıklılık ile duyarlılık kişilik yapılarına göre değişkenlik göstermektedir. Kişilerin kişilik yapıları çoğunlukla “A ve B Tipi kişilik” kavramlarıyla ifade edilmektedir (Polatçı, 2007, s. 50).

A tipi kişilik yapısı olan kişilerde eleştirelilik, rekabetçilik, ciddiyetçilik gibi nitelikler yer almaktadır. B tipi kişilik yapısı olan kişilerde rekabet duygusundan uzak, sorumluluk almaktan kaçan kişiler olarak nitelendirilmektedir (Karakoyun, 2017, s. 40). A tipi kişilikteki çalışanların, tükenmişlik sendromuna yakalanma riski daha fazladır. Çünkü hoşgörüsüz, sabırsız kişiler tükenmişlikle baş edebilmede başarısız kalmaktadır. Çabuk sinirlenip öfkelenedikleri için müşterilere karşı duyarsızlaşabilmektedir. Kişilerin, bireysel ve iş ilişkilerindeki etkileşimleri de tükenmişlik nedenleri arasındadır. Kimi çalışanların kişisel özelliklerinden dolayı tükenmişliğe daha yatkın oldukları belirtilmiştir. Gerçek dışı amaçlar, nevrotik anksiyete ve özsaygının azalması bu bozukluğa yatkınlık meydana getirmektedir. Strese etki eden bir diğer faktörde duyarlılıktır. Kişilerin işleri konusunda duyumsadıklarının dışarıdan görülen iş şartlarından daha önemli olduğu bilinmektedir (Çetin Akbulut, 2010, s. 24-25).

Tükenmişlik sendromunun duygusal tükenme boyutunun A tipi davranışıyla ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Düşünen kişiler yerine hisseden kişilerin tükenmişlik sendromuna, özellikle de duyarsızlaşmaya daha eğilimli olduklarına ilişkin göstergeler bulunmaktadır (Maslach vd., 2001, s. 411).

2.3.1.3. Kişisel İhtiyaç ve Beklenti Düzeyleri

Kişiler, kişisel ihtiyaçlarına göre, kendilerine farklı hedefler oluşturarak ihtiyaçları kapsamındaki içsel ya da dışsal güdülerle harekete geçmektedir. İçsel güdüler, bir davranışı yapmaktan mutluluk duyma, bir işi bitirmekten kaynaklı başarı duygusudur. Dışsal güdüler ise yapılan iş karşılığında verilen ücret gibi maddi kazançlardır. Kişiler için önemli olan hangi seviyede olursa olsun, var olan ihtiyacı karşılamaktır. Kişilerin, kişisel ihtiyaçlarının yüksek düzeylerde olup, karşılanmasının zor olması kişilerde kişisel bir tatminsizlik meydana getirebilmektedir. Ayrıca örgütlerin kişilerin var olan ihtiyaçlarının farkında olmaması ya da hangi seviyede ihtiyaçları bulunduğunu önemsememeleri de kişilerde strese sebep olmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 85-86). Kişiler, yaşadıkları stres sonucu tükenmişlik sendromuna girebilmekte ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır.

Kişilerin beklenti düzeylerinin gerçekleşme olasılığı ile tükenmişlik sendromu arasında paralel bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Kişinin beklenti düzeyi ile tükenmişlik sendromu arasındaki farkın negatif yönde olması durumunda tükenmişliğin arttığı düşünülmektedir. Kişiler, mesleğe güçlü bir enerji ile başlamakta buna karşılık olarak da örgütten birtakım beklentileri bulunmaktadır. Kişilerin beklentileri sorumluluk üstlenme, maaş, mesleki statüde yükselme şeklinde sıralanmaktadır. Yüksek seviyede tükenmişlik duygusuna sahip olan kişilerde beklentilerine dair mesleğine olan bağlılığı ilk olarak çok yüksek seviyede olduğu fakat beklentilerinin yerine getirilmemesinin kişilerde tükenmişlik sendromu riskini artırdığı varsayılmaktadır (Telli vd., 2012, s. 137; Süren, 2015, s. 56- 57; akt. Göktaş Kulualp & Sarı, 2019, s. 216).

Karşılanamayan beklentiler, kişilerde başlangıçtaki beklenti düzeyinden serbest bir şekilde, performansındaki başarısızlığı belirtmektedir. Bu beklentilerin karşılanmaması kişilerin, kişisel başarı algısını da olumsuz yönde etkilemektedir (Cordes vd., 1997, s. 690).

2.3.1.4. Dış Kontrol Odaklı Olma

Bazı kişiler, günlük hayatlarında meydana gelen olumsuz olaylar karşısında kontrolü ellerinde tutarak durum hakkında üstünlüğünü sağlama amacıyla iken, bazı kişilerde yaşananları kaderle, şansla ilişkilendirerek durumu kontrol etme inancını kaybetmektedir.

Rotter (1966), kişileri durumlar karşısındaki kontrol durumuna göre iç kontrol odaklılar, dış kontrol odaklılar olarak ikiye ayırmıştır.

İç kontrol odaklı kişiler, yaşamdaki tercihlerini kendileri yapan, başarı ya da başarısızlığın kendilerine bağlı olduğunu bilen ve bu nedenle yaşamında sahip olmak istediklerini kendisi oluşturan bir yapıdadır. Dış kontrol odaklı kişiler ise yaşamda karşısına çıkan durumları, başarabildiği veya başaramadığı olayları kaderle, şansla ilişkilendiren, olumsuzluklar karşısında çözüm aramak yerine kabul etmeyi tercih eden bir yapıya sahiptir. Bu nedenle tükenmişlik sendromu dış kontrol odaklı kişilerde iç kontrol odaklı kişilere nazaran yüksek oranda görülebilmektedir (Çolak, 2018, s. 54; Spector, 1988, s. 338; akt. Usta Kara & Karalar, 2021, s. 244).

2.3.1.5. Empati Yoksunluğu

Tükenmişlik sendromu ile ilgili olduğu düşünülen kavramlardan biri de kişilerde var olan empati yoksunluğudur. Carl Rogers'a (1970) göre empati, "Kendini başka bir kişinin yerine koyma, durumları o kişinin bakış açısıyla görme, onun duygu ve düşüncelerini anlayıp doğru algılama ve bunları karşıdaki kişiye iletme sürecidir."

Empati yeteneği olan kişiler, çevresindeki diğer kişiler tarafından hem çok sevimde hem de topluma çabuk uyum sağlamaktadır. Aynı zamanda empati kişilerarası iletişimi de geliştirmektedir (Dökmen, 2003; akt. Etyemez, 2013, s. 35). Bu durumda kişilerin tükenmişlik sendromu yaşamalarını önleyebilmekte ya da tükenmişlik sendromuyla mücadele etmelerini kolaylaştırmaktadır (Akt. Sürgevil, 2006, s. 53-54; akt. Etyemez, 2013, s. 35). Ancak, kişilerin empatiden yeteneğinden yoksun olması kişiler arası iletişimde birtakım sıkıntılar yaşamasına, toplum tarafından dışlanmasına, istenmemesine sebep olmakta ve bunun sonucunda da kişiler tükenmişlik sendromuna girebilmektedir.

2.3.1.6. Olumsuz Benlik İmajı ve Kişisel Yeterlilik Duygusu Eksikliği

Tükenmişlik sendromunun bireysel nedenlerinden biri de, kişilerin olumsuz tutumu ve kişisel yeteneklerinin eksik olduğu hissidir. Kişilerin, kendileri ile ilgili olumsuz izlenimleri, kişileri olumsuz yaşantılarla karşılaşması durumunda korumasız bırakacaktır. Kendisine güveni olmayan, var olan özelliklerinin önemli olduğuna inanmayan kişilerin durumlar karşısında yaşayabileceği stres, kişileri daha çok çaresiz bırakıp, tükenmişlik sendromu yaşama ihtimallerinin artmasına sebep olabilecektir.

Kişisel yeterlilik ise kişilerin kendisine güvenmesi ve ihtiyaçlarını karşılaması bakımından diğer kişilere göre daha az bağımlı olmasıdır. Kendi kendine yetebilen kişiler, mesleki performansları, yetenekleri hakkında kendilerine güvenmektedir. Yaşadıkları gerginliği, mücadele edebilecek bir tecrübe olarak düşünüp problemin üstesinden gelecek yeteneklerinin olduğuna inanmaktadır. Bazı durumlarda ise herhangi bir stres durumunda onunla mücadele edebilmede başarılı olamayacaklarını bildikleri için, gereken gayreti gsteremeyeceklerdir. Bu durumda stresin etkilerinin daha çok artmasını sağlayacaktır (Solmuş, 2004, s. 79-80; akt. Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 81-82). Dolayısıyla da kişiler, çeşitli tükenme durumları ile karşı karşıya kalacaktır.

2.3.2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel nedenler, çalışan kişilerin belirli bir kurumla özdeşleşerek bu kuruma dahil olmasını ve örgütsel bağlılık göstermesini ifade etmektedir (Mowday vd., 1979; akt. Leiter ve Maslach, 1988, s. 299).

Tükenmişlik, kişiler arası etkileşimlerin kişiler arası tarafları arasında önemli bir değişken olabilmekte ve kişilerin iş ortamı ile örgütsel bağlılık durumlarını etkileyebilmektedir.

Bu zamana kadar yapılmış olan araştırmaların büyük bir çoğunluğu örgütsel faktörlerin, iş ortamının özelliklerinin, demografik değişkenler gibi bireysel faktörlere göre tükenmişlikle daha güçlü bir ilişkisi olduğunu ifade etmektedir. Bazı durumlarda

çalışanlar arası iletişim aksaklıkları, iş stresi ve tükenmişlik sendromunun en önemli nedeni olarak ortaya çıkmıştır. Kişiler arası ilişkilerin, kişiler arasındaki çeşitli çatışmalar sebebiyle çoğunlukla olumsuz olduğu görülmektedir. Çatışma, rekabet durumundaki iş talepleriyle çatışan örgütsel nedenlerden dolayı olabilmektedir (Leiter ve Maslach, 1988, s. 298-299). Çalışan kişilerin bazen önemli gayretlerini gerektiren iş gereklilikleri, yüksek seviyede mesleki stresin birikmesine sebep olmaktadır. Mesleki gereklilik ile ilgili problem, bunları karşılayabilmek için gerekli enerjinin tükenmesine yol açmaktadır. Örgütsel kaynakların iş yerindeki işlevlerinden biri, çalışma zamanında enerji tükenmesiyle ilgili çalışan kişiler aracılığıyla katlanılan maliyetleri azaltmaktır. İşgücü kaynakları ayrıca çalışan kişilerin süreçlerine destek olmak, işe bağlılıklarını artırmak ve görevlerini yerine getirmeleri içinde kullanılmaktadır. İşin gerekliliklerin yüksek olduğu zamanlarda, çalışma ortamında örgütsel nedenlerin varlığı, çalışan kişiyi sağlık problemlerinden ve tükenmeden korumaktadır. Tükenmişlik, işteki devamlı kişilerarası streslere karşılık olarak uzun süreli tepki şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum kişilerin, fiziksel ile bilişsel enerjisinin yanında zihinsel kaynaklarının da tükenmesinin sonucunda meydana gelmektedir (Makara-Studzińska vd., 2022, s. 2).

Maslach ve Leiter (1997)'nin tükenmişlikle ilgili oluşturmuş olduğu modele göre tükenmişliğin nedenleri, “*çalışma hayatının alanları*”dır. Modelde, tükenmişliğin pozitif ve negatif tarafları bulunmaktadır (Maslach vd., 2001; akt. Kazu & Yıldırım, 2021, s. 465-466).

ÇALIŞMA HAYATI ALANLARI	KİŞİ VE İŞ ARASINDAKİ	
	Uyum	Uyumsuzluk
	İŞE BAĞLILIK	TÜKENMİŞLİK

Şekil 2.2 Maslach ile Leiter'in çalışma hayatı alanları ve tükenmişlik arasındaki ilişkisi (Sakal, 2015, s. 40)

Şekil 2.2 de kişi ile iş arasındaki uyumun işe bağlılığa, uyumsuzluğunda tükenmişliğe sebep olduğu belirtilmiştir.

Örgütsel nedenler içinde iş yükü fazlalığı/azlığı, iş üzerindeki kontrol olanağından mahrumiyet, yetersiz ödüllendirmeler, aidiyet eksikliği, iş yerinde yaşanan adaletsizlikler, değerler arasındaki uyumsuzluk konuları vardır.

2.3.2.1. İş Yüğü Fazlalığı/Azlığı

Maslach ve Leiter'in (1997) modeline göre, strese neden olan sadece çok fazla çalışmak değil, çok az çalışmaktır (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 26).

İş yükündeki uyumsuzluk çoğunlukla, fazla isteklerin kişilerin enerjisini iyileştirmesini olanaksız duruma getirdiği ölçüde tüketmesi olarak kolay formül kullanılarak aşırı yüklenme şeklinde ortaya çıkmaktadır. İş yükü uyumsuzluğu, uygun miktarlarda gerekse de kişilerin belli bir iş çeşidi için yetenekleri ya da yönelimleri olmadığında olduğu gibi, hatalı iş çeşidinden de kaynaklanabilmektedir. Duygusal işler, özellikle de iş kişilerin duygularıyla tutarlı olmayan duygular göstermesi gerektiğinde yorucu olmaktadır. İş yükünün, çoğunlukla tükenmişlik sendromunun duygusal tükenme boyutuyla ilgili olduğu belirtilmektedir (Maslach vd., 2001, s. 414).

Aşırı iş yükü hem niteliksel hem de niceliksel olarak kişilerin, işin taleplerini karşılama potansiyelini tüketerek tükenmişliğe katkıda bulunmaktadır (Maslach ve Leiter, 2007, s. 369).

2.3.2.2. İş Üzerindeki Kontrol Olanağından Mahrumiyet

Kontrol, kişinin becerilerini hangi sıklıkla kullandığına ilişkin değerlendirmesini içeren kişisel bir etkidir (Leiter ve Robichaud, 1997, s. 35; akt. Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 98). Kişi ile iş arasındaki kontrole dayalı uyumluluk, kişinin iş üzerindeki otoritesinin işin sorumluluğuna eşit olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Beşyaprak, 2012, s. 84).

Kontrol hakkındaki kişi ve iş uyumsuzluğu, kişilerin işleri için gereken kaynaklarda kontrol sağlayamamaları veya işin yapılışı hakkında karar verme yetkisinin olmamaları sonucunda meydana gelmektedir (Maslach vd., 2001, s. 414). Bundan dolayı, işlerini kontrol etme yeteneğinden yoksun kişiler tükenmişliğe yol açabilmektedir.

2.3.2.3. Yetersiz Ödüllendirmeler

Ödül, kişilerin yaptıkları işlere karşılık geri bildirim almaları şeklinde tanımlanmakta ve maddi, manevi takdir görmeyi belirtmektedir (Kulaklıkaya, 2013, s. 41).

Ödüller, bazen kişilerin başarılarıyla orantılı olarak maaş ya da sosyal hakkının olmaması

gibi yetersiz maddi ödüller olabilmektedir. Bazen de en önemlisi, kişilerin çok çalışmasını yok saymak ve takdir etmemek gibi sosyal ödüllerin yetersizliğidir. Bu takdir yetersizliği hem işin hem de çalışan kişilerin değerini azaltmaktadır. Bunlara ilaveten, içsel ödüllerin eksik olması da bu uyumsuzluğun önemli bir parçasıdır (Maslach vd., 2001, s. 414). Ödüllendirmedeki bu yetersizlikler kişilerin tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir.

2.3.2.4. Aidiyet Eksikliği

Aidiyet, beraberlik duygusu olarak nitelendirilmektedir. Aidiyet bakımından kişi ve iş arasındaki uyum; kişilerin karşılıklı destekleyici ilişkilere sahip olduğunu ve iş ortamında beraberlik duygusunun bulunduğunu göstermektedir (Beşyaprak, 2012, s. 85).

Kişi ve iş arasındaki aidiyet bakımından uyumsuzluk; kişinin başarısız olmasına veya meslektaşlarıyla olumlu etkileşimlerini yitirmesine sebep olabilmekte ve kişiler tükenmişlik sendromuna yakalanabilmektedir (Leiter, 2003, s. 10; akt. Beşyaprak, 2012, s. 85).

2.3.2.5. İş Yerinde Yaşanan Adaletsizlikler

Adalet, hakkaniyetli olmayı ifade eden bir kavramdır. Kişiler, kendilerine adil davranılmasından kaynaklanan saygının gösterilmediğini hissettiklerinde olumsuz duygular yaşamakta ve tükenmişlik meydana gelebilmektedir (Maslach ve Leiter, 2007, s. 370).

2.3.2.6. Değerler Arasındaki Uyumsuzluk

Çalışma hayatının en son alanı olan kişi ile iş arasındaki değerlerin uyumsuzluğu, tükenmişlik sendromunun üç boyutuyla da ilişkili olduğu belirlenmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 29; akt. Beşyaprak, 2012, s. 87). Dolayısıyla, çalışma yaşamında değerler bakımından uyumsuzluk yaşadığında kişilerde tükenmişlik sendromu görülebilmektedir.

2.4. Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri

Tükenmişlik, uyuşturucu bağımlılığı, depresyon ya da umutsuzlukla birleştğinde kişileri intihara kadar götürebilecek ciddi bir sorun olabilmektedir (Langle, 2003, s. 108).

Tükenmişlik sendromu, daha çok birincil ilişkilere dayalı olan meslek alanlarında faaliyette olan çalışan kişileri etkilemekte, çoğunlukla ruhsal ve duygusal travmalara açık olan kişilerde çalışma şartları sebebiyle meydana gelmekte ve fizyolojik enerji beraberinde amaçlar ve ideallerde devamlı olarak artan bir tükenmeyi göstermektedir. Tükenme durumları, çalışan kişilerde çok yönlü biçimde ortaya çıkarak zincirleme tepkimelere neden olmaktadır. Tükenmişlik, kişisel bir problem olarak görülmekte fakat belirtileri

bakımından toplumsal bir nitelik taşıdığı ifade edilmektedir. Tükenmişlik, çalışma hayatına özgü iş tatmini, tekdüzelik, stres, örgütsel çatışma, güdüleme ve teknoloji gibi olgularla şartlara göre doğrudan ya da dolaylı bir şekilde ilişkili olabilmektedir (Dolgun, 2015).

Tükenmişlik sendromunun belirtileri; fiziksel, psikolojik/ruhsal, davranışsal, örgütsel belirtilerden oluşan dört alt başlıkta incelenecektir.

2.4.1. Fiziksel Belirtiler

Freudenberger ile Richelson (1981), tükenmişlik sendromunun en önemli fiziksel belirtilerini, depresyon, bitkinlik, uykusuzluk, rahat olamama şeklinde ayırt etmiştir (Biçen, 2014, s. 18).

Fiziksel belirtilerin, fark edilmesi kolay bir belirti olduğu ifade edilmiştir. Uzun süren soğuk algınlıkları, uykusuz kalma, mide ve bağırsak rahatsızlıkları fiziksel belirtiler arasında yer almaktadır. Kısaca, kişiler bedensel işlevleriyle fazla ilgili bir duruma gelmektedir (Freudenberger, 1974, s. 160). Kişiler fiziksel belirtileri dikkate alarak vakit kaybetmeden önlemini almalıdır, çünkü bunlar tükenmişlik sendromunun habercisi olabilmektedir (Dursun, 2015, s. 7).

2.4.2. Psikolojik/Ruhsal Belirtiler

Fiziksel belirtiler, bedenimize nasıl etki ediyorsa, psikolojik-ruhsal belirtilerde benzer şekilde ruhumuzu ve kalbimizi etkilemektedir. Bu durum, türlü şekillerde kendisini göstermektedir. Hayal kırıklığı, umutsuzluk, depresyon, sürekli ağrı, öfke, bağımlılık, duygusal olarak bitkinlik gibi pek çok durum psikolojik-ruhsal belirtilerdendir (Colier, 2023, s. 11).

Tükenmişlik sendromunun fiziksel boyutunda kişinin yaşadığı sorunlar, yalnızca kendisini etkilemektedir. Ancak psikolojik/ruhsal boyuttaki tükenmişlik sendromunun, kişinin kendisini etkilediği gibi yakın çevresini, iş hayatını ve toplumla olan ilişkisini de etkilediği görülmektedir (Şeker, 2019, s. 28).

2.4.3. Davranışsal Belirtiler

Bir kişinin çabuk öfkelenme, anlık sinirlenme ve hayal kırıklığı yaşaması davranışsal belirtilerdir. Tükenmiş olan kişi, duygularını kontrol etmekte zorlanmakta, çok kolay ağlamakta, en ufak bir baskıda kendisine aşırı yüklenildiğini hissetmekte ve bağırıp çağırmaktadır (Freudenberger, 1974, s. 160).

Aşırı duyarlılık gösterme, özgüven kaybı, yalnızlaşma, işinden memnun olmama, işi

yavaştan alma, işleri geciktirme, işi bitirememe, iş verimliliğinde azalış, dikkat bozukluğunun olması da davranışsal belirtiler olarak kişilerde görülebilmektedir (Güven, 2020, s. 19).

2.4.4. Örgütsel Belirtiler

Bu evrede ortaya çıkan problemler, kişinin ailesi ve çevresiyle yaşadıklarına ilaveten iş hayatında da iz bırakmaya başlamaktadır. Bundan sonra kişi için, iş ve iş hayatında kendini gerçekleştirme hali hiçbir anlam ifade etmemekte ve kişilerde tükenmişlik görülebilmektedir (Dolgun, 2015).

İşe geç gitmek ya da gitmemek, takdir edilmediğini düşünmek, sürekli olarak hatalar yapmak, görev ve kurallarda yaşanan karmaşıklık, hizmet kalitesinin düşmesi, örgütlenmede yetersizlik, rol çatışması, yöneticilere ve meslektaşlara karşı kızgınlık, iş verimliliğinde azalma, işten ayrılmak, değişikliklere direnç göstermek örgütsel belirtilerdendir (Barutçu & Serinkan, 2008, s. 547-548).

2.5. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişlik sendromu, kişinin iş ve ev yaşamının kalitesini olumsuz yönde etkileyen birçok sorunlara neden olmaktadır (Schwab vd., 1986, s. 18).

Çoğunlukla tükenmişliğin kişiye ve örgüt ortamına yansıyan; işi geciktirme, ihmal etme, işlerin çokluğunu bilerek çalışılan ortamdan uzaklaşma, hırsızlığa yatkınlık, hastalık nedeniyle işe gelmeme ve geç gelmede yaşanan artışlar gibi olumsuz sonuçları vardır (Akten, 2007, s. 33). Tükenmişlik sendromunun görülmesi ile başlayan duygusal tükenmenin engellenememe durumuna gelmesi kişileri duyarsızlaştırmaktadır (Atlı, 2019, s. 33). Dolayısıyla, bu durumdaki kişiler, tükenmişlik sendromuna girmektedir.

Yapılmış olan çalışmalarda tükenmişlik sendromunun birçok olumsuz sonuçları olduğu ifade edilmiştir. Tükenmişlik sendromunun sonuçları; stres belirtilerinin görülmesi, davranış bozuklukları, kararsızlık yaşanması, kişide yorgunluk belirtilerinin görülmesidir (Sarıkaya, 2007, s. 40-41).

Tükenmişlik sendromunun sonuçları, kişisel, örgütsel, ailevi sonuçlar şeklinde üç alt başlıkta açıklanacaktır.

2.5.1. Kişisel Sonuçlar

Günümüzde kişiler, iş hayatının meydana getirdiği gerginliklere ilaveten kendi hayatlarında da gerginliklerle karşılaşmaktadır. Yaşam süreçlerinin farklı yönlerden kişiyi yıpratması olarak da benimseyebileceğimiz stres ile tükenmişlik halleri, vücudun uyum

kabiliyetinin ortadan kalkmasını ve bunun sonunda yaşanan çöküşü anlatmaktadır. Bundan dolayı da toplumlar, ciddi miktarlarda kişisel maliyetler ödemek zorunda kalmaktadır (Dolgun, 2015).

Bunun yanında, tükenmişliğin ruhsal çöküntüye de sebep olabileceği şimdilik benimsenebilir bir yargı olarak düşünülmektedir (Işıkhah, 2016, s. 378-380). Tükenmişlik sendromunun kişisel sonuçları arasında yer alan fizyolojik problemler çoğunlukla kişiler tarafından önemsizlenmektedir (Dursun, 2015, s. 10). Tükenmişlik sendromuna yakalanan kişiler; çoğunlukla iyi niyetlerinin kötüye kullanıldığını düşünmekte ve arkadaşlarının onları sevip saydıklarından şüphe duymaktadırlar (Gümüş, 2013, s. 31).

2.5.2. Örgütsel Sonuçlar

Kişilerin sağlık kaybına uğramasına ve morallerinin bozulmasına sebep olan tükenmişlik sendromu, iş yaşamlarını (örgütsel) da olumsuz etkilemektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 33).

Tükenmişliğin neden olduğu örgütsel problemlerden biri, kişilerin dikkat dağınıklığı yaşamalarıdır. Dikkatlerini işine veremeyen kişilerin yaptığı işin kalitesinde de ciddi bir azalış ortaya çıkmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 142). Tükenmişlik, hem işinin başında bulunmama, işi bırakma niyeti ve işgücü devri ile ilişkilidir hem de çalışmasını sürdüren çalışanların verimliliklerinin ve etkinliklerinin azalmasına neden olmaktadır. Bu da beraberinde, işe duyulan bağlılıkta ve iş tatmininde azalmayı meydana getirmektedir (Işıkhah, 2016, s. 380).

2.5.3. Ailevi Sonuçlar

Tükenmişlik sendromunun kişilerin aile hayatı üzerinde olumsuz olarak bir yayılma etkisi gösterdiğine ilişkin bazı kanıtlar bulunmaktadır (Burke ve Greenglass, 2001; akt. Maslach vd., 2001, s. 406).

Tükenmişlik yaşayan kişilerin, ailelerine karşı hoşgörüsünün önemli miktarda azaldığı, böylece eşine ya da çocuklarına daha fazla uygun olmayan tepkiler verdiği belirtilmektedir. Kaygı seviyelerinin çok yüksek olması da kişileri, halsizliğe ve depresyona yatkın bir duruma getirmektedir (Savio, 2007; akt. Fierro, 2013, s. 41-42). Tükenmişlik sendromu, kişinin ev hayatında etkisini göstererek özel yaşamına da zarar verebilmektedir. Duygusal açıdan yorulan kişi, evinde de psikolojik, fiziksel açıdan problemler yaşayabilmektedir. Kişi, iş problemlerini ailesine hissettirmemeye çalışsa da bu durum aile içinde problemlerin yaşanmasına neden olabilmektedir (Korkmaz, 2016, s. 63).

Ancak dikkat edilmesi gereken nokta şudur ki; aile yaşamındaki düzen ve rahatlık, iş hayatındaki başarıları olumlu yönde etkileyecektir (Polatçı, 2007, s. 89).

2.6. Tükenmişlik Sendromu Modelleri

Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalardan biri, araştırma bulgularını farklı iş ortamlarındaki tükenmişlik süreçleriyle tutarlı, güvenilir olarak kapsamlı bir çerçeveye bütünleştirmektedir (Richardsen ve Burke, 1995, s. 31).

Tükenmişlik sendromu hakkında yapılmış olan çalışmalara bakıldığında, farklı araştırmacıların farklı tükenmişlik modelleri geliştirdiği görülmektedir.

Tükenmişlik sendromu modelleri olarak bu çalışmada; Maslach, Golembiewski, Edelwich ve Brodsky, Perlman ve Hartman, Cherniss, Pines, Meier, Suran ve Sheridan ile İş Talepleri-Kaynakları Tükenmişlik Modelleri incelenecektir.

2.6.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach, tükenmişliği yoğunlukla insanlarla ilişki kurulması gereken mesleklerde kişiler arasında ortaya çıkan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumu olarak tanımlamaktadır. Ona göre, tükenmişlik sendromunun³ önemli göstergelerinden biri, kişinin duygusal olarak tükenmesidir. Kişiler, duygusal kaynakları tükendiğinde, kendilerini psikolojik olarak işine veremeyeceklerini düşünmektedir. Maslach ile Jackson tükenmişliğin boyutlarını birbirinden ayrı bir şekilde ifade etmekte, fakat boyutların birbirleriyle ilişkili tarafları olduğuna yönelik kuramsal beklentilerinin olduğunu ileri sürmektedir (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99-101).

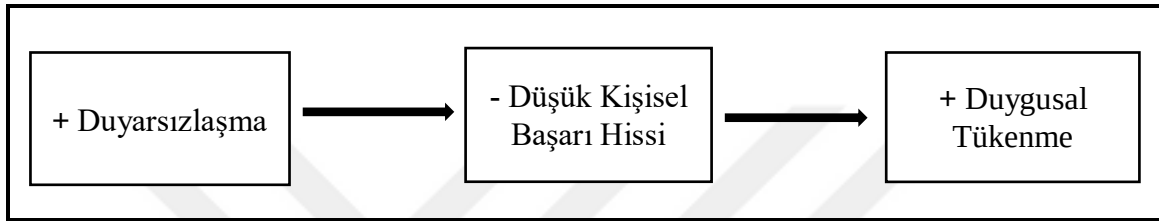
Maslach, araştırmacılar tarafından en güçlü kişisel özellikleri değerlendirebilen ve en fazla tercih edilen ölçek olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni (MTÖ) geliştirmiştir (Maslach vd., 2001, s. 402). MTÖ, yeterli psikometrik özellikleri, uygulamadaki kolaylığı ve sağladığı bilgiler sebebiyle dikkat çekmektedir (Suarez vd., 2021, s. 1).

Maslach'ın tükenmişlik modeli, iş stresinin sonucu olarak meydana gelen duygusal tükenmişlik ile başlamakta ve kişilerin diğer kişilerle araya psikolojik bir mesafe koyarak, kendine özgü savunma mekanizması geliştirip çevresine karşı duyarsızlaşmasıyla devam etmektedir. Duyarsızlaşma boyutunda kişiler, gerçekte yaptıkları ile yapmak istedikleri arasındaki farkı gördüklerinde, kendilerini yetersiz hissetmektedir. Bu durum kişilerde, kişisel başarı düşüklüğü hissinin yaşanmasıyla son bulmaktadır (Köroğlu, 2017, s. 40).

³ Tükenmişlik sendromu, kişilerin gündelik hayattaki işlerine dayalı olarak geliştirmiş oldukları ilişkilerinin iyiye gitmemesi sonucu ortaya çıkan güçlükler şeklinde tanımlanmaktadır (Palice, 2020, s. 9).

2.6.2. Golembiewski Tükenmişlik Modeli

Golembiewski, MTÖ'nün üç alt boyutunu kullanarak tükenmişliği aşamalar halinde incelemiştir (Richardsen ve Burke, 1995, s. 33). Golembiewski tükenmişlik modelinde tükenme, duyarsızlaşma ile başlamaktadır. Duyarsızlaşma, kişinin iş performansını etkilemekte ve kişinin iş yaşamında başarılı olmasını engelleyerek kişisel başarı hissinin düşmesine neden olmaktadır. Daha sonraki süreçte ise kişide duygusal tükenmişlik meydana gelmektedir. Aşağıdaki Şekil 2.3'de görüldüğü üzere, Golembiewski modelinde duyarsızlaşma kişisel başarı hissinin düşmesine, kişisel başarı hissinin düşmesi ise duygusal tükenmeye neden olmaktadır (Sakal, 2015, s. 14-15).



Şekil 2.3 Golembiewski'nin tükenmişlik modeli (Sakal, 2015, s. 15)

Golembiewski (1989) tarafından yapılan tükenmişlik sıralaması, tükenmişliğin duyarsızlaşmadan, kişisel başarı hissinin düşmesine ve kişisel başarıdaki düşmeden duygusal tükenmeye doğru ilerlemektedir. Tükenmişlikte işlevsel olarak kopma yaşanmakta ve bir noktadan sonra kopmanın yerini duyarsızlaşma olarak kişinin iş performansına etki etmekte ve kişinin işteki başarısını düşürmektedir (Cordes vd., 1997, s. 687). Golembiewski tükenmişlik modelinde, başlangıçta düşük olduğu belirtilen duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenmişliğin ilerleyen süreçte zamanla arttığı ifade edilmiştir (Demirbaş, 2006, s. 20). Modellerdeki çözümleyici farklılıklar sebebiyle, var olan çalışmalar doğrudan Maslach ve Golembiewski modellerini karşılaştırmaktadır. Maslach modelinden elde edilen verilerin, Golembiewski modeline göre daha tutarlı sonuçlar olduğu belirtilmiştir, fakat modeller arasında çok büyük farklılıkların olmadığı görülmüştür (Cordes vd., 1997, s. 687).

Maslach ve Golembiewski modeli ile ilgili yapılan araştırmalarda, farklı araştırma sonuçlarının bulunduğu görülmektedir. Yapılmış olan çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilmesinin sebebi, çalışmaların farklı özellikleri olan örneklemeler ile yapılmış olmasıdır. Maslach tükenmişlik modelini inceleyen araştırmaların çoğunluğunun örneklemi zihinsel, fiziksel sağlık çalışanları oluştururken, Golembiewski tükenmişlik modelinin incelendiği araştırmaların örneklemi ise eğitimciler ile polis memurları oluşturmaktadır. Dolayısıyla, tükenmişlik sendromu ile ilgili üç alt boyut hakkında

genellenebilir bilgiler ortaya konulsa da üç alt boyutun sırası ve ilerlemesine dair farklılıklar çalışan ile işin durumuna göre değişkenlik göstermektedir (Köroğlu, 2017, s. 42-43).

2.6.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich (1980) tükenmişliği, kişilerin çalışma koşullarının sonucunda enerjisini, idealizmini, amacını gitgide kaybetmeleri olarak tanımlamaktadır (Suran ve Sheridan, 1985, s. 742). Edelwich ve Brodsky, bütün yardımcı uzmanların mesleki eğitimden mesleklerinin ve iş ortamlarının gerçekçi zorluklarına ve sınırlarına geçiş yaparken tükenmişliğin ilk aşamalarını (idealizm, enerji, amaç kaybı vb.) yaşadıklarını ileri sürmüşlerdir (Ratliff, 1988, s. 148).

Edelwich ve Brodsky, tükenmişliği dört aşama şeklinde açıklamıştır:

1. İdealistik Coşku Aşaması: Bu aşamada, kişilerin gerçekçi olmayan beklentilerinin olduğu görülmektedir. Bu aşamada görülebilecek risk belirtilerinin; hizmet sunulan kişilerle özdeşim kurmak, işi hayatının amacı olarak düşünmek, enerjiyi lüzumsuz biçimde harcamak, bulunduğu konumun sorumluluklarını, faaliyet alanlarını kestirememek olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım, 1996, s. 6-7; akt. Bahar, 2006, s. 14).

2. Durgunluk Aşaması: Kişiler, idealist coşkudan, durgunluğa geçerken işlerini yavaşlatmayı düşünmekte ve mevcut enerjileri de düşmeye başlamaktadır. İşlerine olan motivasyonları azalmakta ve ilkelerin, kıdemli olma, ön yargıların, idealistik şevk seviyesindeki rahatlıkla peşinden gitmedikleri görülmektedir. Bu şekilde çalışan kişiler, görevi ile ilgili beklentilerinde hayal kırıklığına uğramaktadır.

3. Engellenme Aşaması: Zamanla kişiler, mesleki hedeflerine ulaşmada engellendiklerini düşünmektedir. Hedefler sürekli olarak engellenmekte ve uygulanamamaktadır. Engellenme, iki şekilde oluşmaktadır. Birincisi, hizmeti sunan kişinin, hizmet sunduğu kişilerin ihtiyaçlarını karşılamayarak engellenmesi halidir. İkincisi, kişinin sürekli hizmet sunduğu kişilerin ihtiyaçlarını gidermek için, kendi ihtiyaçlarından vazgeçmesi nedeniyle engellenmiş olması durumudur. Süreçlerin bu şekilde var olması ve devam ettiği yerde de hizmeti sunanlar muhtemelen tükenmişlikte bir sonraki aşamaya girmektedir (Baysal, 1995, s. 28-29).

4. Duygusuzlaşma (Apati) Aşaması: Dördüncü ve son aşama olan duygusuzlaşma, kişinin işinde devamlı engelleme yaşaması sonucu meydana gelen ve kişilerin engellenmeye karşı kullanmış olduğu savunmadır (Yıldırım, 1996, s. 7; akt. Bahar, 2006, s. 15).

2.6.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman tükenmişlik modelinin merkezinde kişisel değişkenler ile kişinin çevresini yorumlaması bulunmakta ve modelin bilişsel bir odağa sahip olduğu ifade edilmektedir. Model, tükenmişlik çalışmalarında araştırılan hemen hemen bütün değişkenleri içine alacak şekilde geniş kapsamlıdır. Modelde belirtildiği gibi, kişisel özellikler ve çalışma ile sosyal ortamlar tükenmişliğin algılanmasında ve etkisinde önemlidir. Perlman ile Hartman'ın tükenmişlik modeli, aşağıda açıklaması verilen dört aşamadan meydana gelmektedir (Perlman ve Hartman, 1982, s. 296):

1. Durumun Strese Götürme Derecesi Aşaması: Bu aşamada, kişinin yetenekleri beklenti ve gereksinimlerini karşılamamaktadır. Bu aşamada, uyumsuzluk stresin derecesini belirlemektedir.

2. Algılanan Stres Düzeyi Aşaması: Birçok stresli durum, kişilerin kendisini stres altında algılamasıyla sonuçlanmamaktadır. Aşama 1'den ikincisine geçmek, kişinin geçmişine ve kişiliğinin yanı sıra rol ve organizasyonel değişkenlere de bağlıdır.

3. Strese Verilen Tepki Aşaması: Stres reaksiyonlarının üç ana grubunu oluşturmaktadır. Organizasyonel ve kişisel değişkenler hangi davranışsal, fizyolojik ve psikolojik tepkilerin ortaya çıkacağını belirlemektedir.

4. Strese Verilen Tepkinin Sonucu Aşaması: Son aşamada, kişi işten ayrılmak zorunda kalabilmekte veya işten çıkarılabilmektedir. Bir kişi çok yönlü, sürekli strese girdiğinde tükenmişlik yaşayabilmektedir.

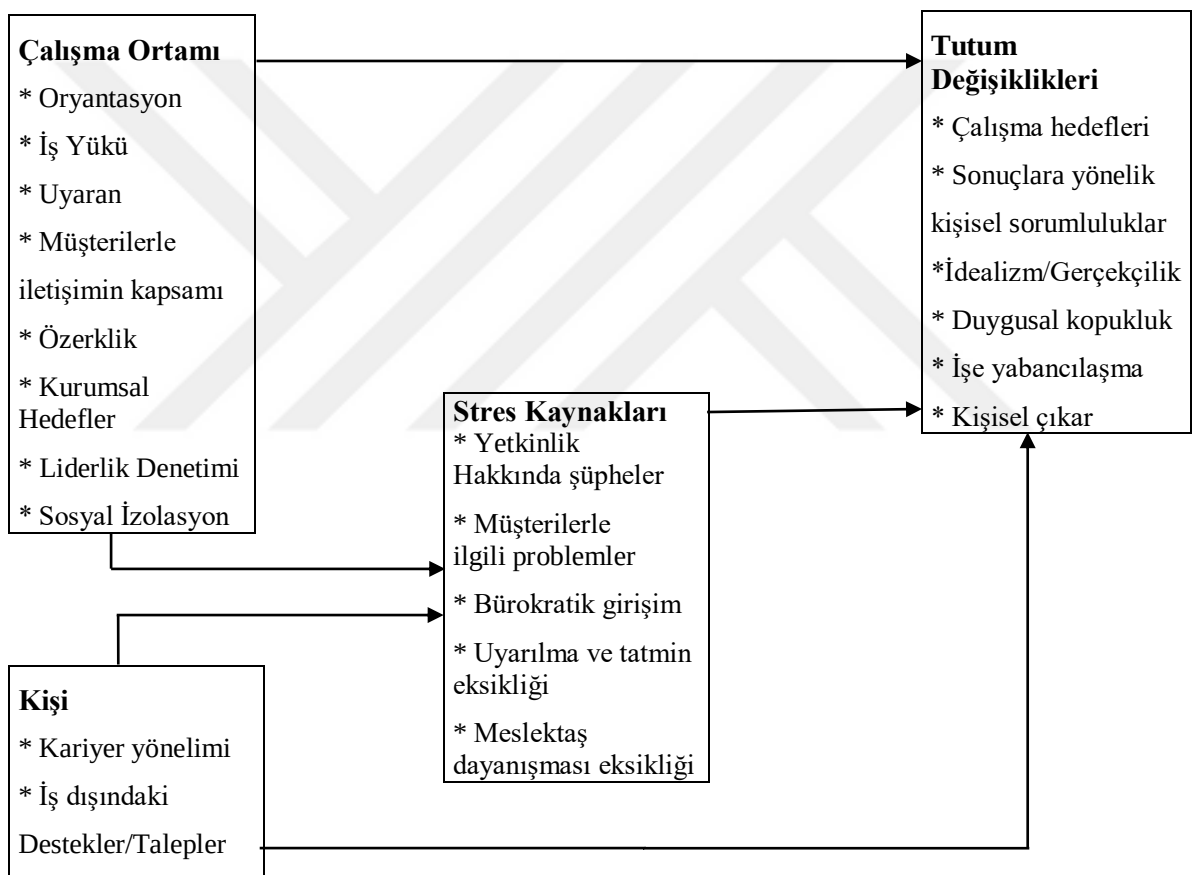
Perlman ve Hartman, tükenmişliğin etkileri ve algılanmasında kişisel özelliklerin, sosyal, örgütsel çevrenin önemli olduğunu ifade etmişlerdir (Demirbaş, 2006, s. 22).

2.6.5. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss (1980), kapsamlı bir model ileri sürerek tükenmişliği zaman içerisinde ortaya çıkan bir süreç şeklinde ifade etmiştir. Cherniss tükenmişlik modeli, işe belli bir kariyer beklentileriyle giren kişilerin, çalışma ortamının özellikleri ile etkileşime girdiğini ileri sürmektedir. Bu kişiler, ayrıca belli iş dışı isteklerini de beraberinde getirmektedir. Bu etkenler birleştiğinde, işe girenler aracılığıyla farklı kademelerde tecrübe edilen belli stres kaynaklarına sebep olmaktadır. Cherniss modelinde, tükenmişlik belli stres kaynaklarına uyum sağlama ya da stresle baş edebilme yolu olarak ele alınmaktadır (Burke vd., 1984, s. 165).

Cherniss, insanlara hizmet eden 28 uzmanı çalıştığı kuruluşlarda iki yıl süresince

Cherniss modelinde, tükenmişliği azaltmak için işyerinde kullanılabilecek çeşitli baş edebilme yollarını danışmanlık ve personel gelişimi, denetim ve liderlik, örgütsel hedefler, normlar ve yöntemler olarak dört gruba ayırdığı görülmektedir (Burke ve Greenglass, 1995, s. 1363).



Şekil 2.4'te Cherniss modelinde çalışma ortamı, kişi, stres kaynakları ve tutum değişiklikleri ile kişilerin tükenmişlik yaşamasında etkili olabilecek değişkenler ortaya koyulmuştur. Cherniss'in tükenmişlik süreç modeli ve modelin bu çalışmada işlevsel duruma getirilmesi, hem müdahale için bir kapsam sunmakta hem de müdahale gayretlerinin uygulanıp değerlendirilmesi için karşılaştırma verileri sağlamaktadır (Burke vd., 1984, s. 175-187).

2.6.6. Pines Tükenmişlik Modeli

Model de tükenmişlik, üç boyutta ele alınmıştır. Modelin ilk boyutundaki fiziksel tükenme, devamlı yorgunluğu; ikinci boyutu olan duygusal tükenme, çaresizlik ve umutsuzluk duygularını; üçüncü boyutu olan zihinsel tükenme de kişilerin düşük benlik algısı geliştirmesini anlatmaktadır (Pines ve Aronson, 1983, s. 264).

Pines, psikoanalitik varoluşsal bir perspektifle tükenmişliği açıklamaya çalışmaktadır (Pines ve Nunes, 2003, s. 51-52). Hayatın anlamı ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi fark etmeye yönelik kuramsal çerçeve, hayat memnuniyetinin kişinin sağlıklı işleyişi için şart olduğunu ileri süren varoluşsal bir kuramdır (Fričová vd., 2020, s. 46). Kişiler, işlerinden varoluşçu bir anlam çıkarmak istemektedir. İşlerinde başarılı olamadıklarında, yaptıkları işin önemli olmadığını, dünyada bir fark yaratamadıklarını düşündüklerinde ise kendilerini umutsuz, çaresiz hissetmeye başlayarak sonunda tükenmektedirler (Pines ve Keinan, 2005, s. 626). Tükenmişlik, yüksek motivasyonu olan kişilerin çalışma isteklerini kaybettikleri bir sürecin sonunda meydana gelmektedir (Pines, 2003, s. 97). Tükenmişlik, kişilerin kırılma noktasıdır ve dayanıklılığının, çevresiyle baş edebilme yeteneğinin önemli bir şekilde engellendiği bir durumdur (Kafry ve Pines, 1980, s. 478).

Sonuç olarak, tükenmişliğin zaman içerisinde yaygınlık kazanarak ilgili insanlardan çok, varoluşçu kaygılar ile kültürümüzün tükenmişlik sendromuna verdiği cevaplarla ilişkili olduğu görülmektedir (Pines, 1996, s. 14).

2.6.7. Meier Tükenmişlik Modeli

Scott Meier, Bandura'nın "Öz Yeterlilik" modelini esas alan bir tükenmişlik modeli geliştirmiştir.

Meier (1983), tükenmişliğin üç aşamadan meydana geldiğini ifade etmektedir.

Kişilerin kendisine ve işine ilişkin düşük beklentilerinin olması, çoğunlukla işini kaybetme kaygısı ile anksiyete gibi hoş olmayan duygular yaşamasına neden olmaktadır.

Scott Meier, tükenmişliği yineleyen iş tecrübelerinin sonucunda meydana geldiğini belirterek tükenmişlik modelinin dört boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir.

1. Pekiştirme Beklentileri: Bu boyutta, kişilerin iş yaşantılarına kattıkları anlam ve önem açısından sonuçlar kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Örneğin; bir öğretmen dersine aktif olarak katılan ve devamlı soru soran öğrencilerin olmasını isterken, diğer öğretmen dersinde sessiz olan öğrencilerin olduğu sınıfı daha tatmin edici olarak görebilmektedir (Meier, 1983, s. 899-902).

2. Sonuç Beklentileri: Bu boyutu Bandura, kişilerin belli davranışlarının belli sonuçlara sebep olacağına dair açıklamalar olarak tanımlamaktadır.

3. Yeterlilik Beklentileri: Yeterlilik beklentisi, kişilerin sonuçları ortaya çıkarmak için gereken davranışı başarılı bir biçimde yerine getirebilme yeteneğidir (Bandura, 1977, s. 193).

4. Bağlamsal Bilgi İşleme (Davranışları Anlamlandırma) Süreci: Bu modelin dördüncü boyutu, bağlamlar içerisinde kişilerin bilgiyi işleme olarak tanımlanmaktadır.

Bağlamsal bilgi işleme süreci, en geniş tükenmişlik modelidir. Çünkü kişilerin beklentilerini nasıl devam ettirdiği, değiştirdiği ve öğrendiği burada açıklanmaya çalışılmaktadır. Kişilerin bağlamsal olarak bilgiyi işleme süreçlerini göstermektedir. Öğrenme biçimi, sosyal gruplar, kişisel inanç ve örgüt yapısı bağlamsal bilgi işleme sürecinin örnekleri arasında yer almaktadır.

Meier'in modelinde tükenmişlik, bireysel ve çevresel etkilerin işlevi durumundadır. Burada ifade edilen tükenmişlik modelinde, duygusal tükenme, tanımından çok tükenmişliğin belirtilerinden biri olarak görülmektedir. Tükenmişliğin duygusal yönünün yanında davranışsal ve bilişsel unsurları da bulunmaktadır. Tükenmişlik, duygusal, davranışsal ve bilişsel unsurları içine alan bütünsel bir yaklaşımda daha mutlak kuramsal hipotezlerin sınanmasına sebep olabilmektedir (Meier, 1983, s. 901-905).

2.6.8. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1985) tükenmişlik modeli, Eric Erikson'un (1950, 1959) kişilik gelişimi kuramına dayanılarak meydana getirilmiştir. Bu modelde tükenmişlik aşamalarından her biri, tükenmişlik ile baş edebilmede yararlı olacağı düşünülen yaşam periyotlarını içermektedir. Suran ve Sheridan tükenmişliği, aşamaların her birisinde ifade edilen çatışmaların tatmin edici olarak çözüme kavuşturulamamasının bir sonucu şeklinde tanımlamaktadır.

Bu modelin aşamaları aşağıda verilmiştir (Suran ve Sheridan, 1985, s. 743-749).

1. Rol Belirginliği/Kimlik-Rol Karmaşası Aşaması: Kişiler, mesleki gelişim konularını çoğunlukla eğitim-öğretim konularının fazla önemsendiği lise son ile üniversite zamanlarında dikkate almaya başlamaktadır. Bu dönemde, mesleki ve kişisel kimlik ile ilgili rollerin, kişilerin psikolojik gelişiminde kritik tarafları bulunmaktadır. Mesleki gelişimin, bu psikososyal aşamasının anlamlı olarak çözülememesi, geleceğin uzmanını rol karmaşasıyla baş başa bırakmaktadır. Bu durumda kişiler, genellikle meslek seçiminde ya da meslek uyumu konusunda devam eden sorularla kendisini gösterecektir.

Başarı ile kariyer konularına fazla yatırım yapmış kişilerde, gelecekteki muhtemel tükenmişlik belirtileri görülecektir. Dolayısıyla, bu süreç kişilerin, “bütün benliğimle ben kimim?” sorusunun yanıtını öğrenmeye çalışmasıdır.

2. Yeterlilik-Yetersizlik Aşaması: Bu aşama, kişinin yeteneğini geliştirme ve bağımsızlık olanağına sahip olacağı, en iyi çıraklık dönemidir. Bu tecrübe sırasındaki kişiler, diğer insanların gözünde profesyonel bir kimlik geliştirerek bu kimliği geliştirmekle ilgili kaygıları azaltır.

Diğer kişilerle yapılan karşılaştırmalar, sürekli istenilen sonuçları verememektedir. Karşılaştırmalar, olumsuz sonuçlandığında, kişi kişisel yetersizlik ile mesleki aşağılık duygusuna kapılabilmektedir. Kişilerin kendisini yeterli hissetmesi için mesleğinde kusursuz olmasına gerek yoktur, fakat kendisini değerlendirirken dürüst olması, kişinin mesleki eşitlik duygusunu ve kişisel yeterliliğini teşvik edecek şekilde becerilerinin sınırlarını ve taraflarını kabul etmesine destek olabilmektedir.

Bu aşamada, aranılan işler ile ilgili rekabet arttığından ve mesleki ilerlemenin yavaşlaması, genç profesyonellerin eğitimlerinde mesleki beklentileri konusunda düşünmeleri önerilmektedir. Kariyer olasılığı hakkında sınırsız beklentisi olan genç profesyoneller, tükenmişlik riski altında olabilmektedir.

3. Verimlilik-Durgunluk Aşaması: Kişiler, çıraklık dönemini tamamlayıp, sistemden ayrılarak bir kariyere yerleşim sürecine girmektedir. Bu süreç, genel olarak kişilerde otuzlu yaşlarda ortaya çıkarak otuzlu yaşların ortasından sonuna kadar sürmektedir. Kişilerin, sosyal çevresi, aynı statü ile ilgi alanına sahip profesyonellerden oluşmaktadır ve bu çevreyi geliştirmek için kişilerin profesyonel kimliğini güçlendirmesi gerekmektedir.

Bu durumda kişiler, kariyerinin amacını ilk defa ciddi olarak sorgular çünkü bu kariyerini erteleyen kişiler için oldukça zor bir dönemdir.

Kişilerin işlerine dikkatini verdiği, verimli olduğu aşamadır. Bu dönemde maalesef, kimi uzmanlar benlik gelişimine bağlı problemlerini, uzun süreli ilişkiler kurarak veya evlenerek çözüme kavuşturmaya çalışmaktadır. Bunun sonunda meydana gelen problem, uzmanın yetersizlik duygusuyla mücadele etmesi sebebiyle dikkate değer bir yakınlık basamağına ulaşamamasıdır. Zaman içerisinde, bu şekildeki ilişkilerin çoğunluğu sona erer ve kişiler kendisini bütünüyle değersiz hisseder.

Tümüyle fenomenler, asıl gerçeği saklama eğilimindedir, yalnız bir sonraki aşamada ne yapacaklarını bilememekte ve “Tamamı bu kadar mı?” duygularını yaşamaktadırlar.

Bu duygular, çoğunlukla tükenmişlik ile ilişkilendirilmektedir. Verimlilik ise, kişilerin kim olduğunun bir parçası olarak kendi yöntemini yaratmayı ve devam ettirmeyi öğrenmesidir.

4. Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı Aşaması: Kişinin kariyerinde bu aşamaya gelmesine sebep olan evvelki seçimlerini sorguladığı dönemdir. Bu sorgulamanın sonunda kişiler, mesleği ile ilgili etkin bir memnuniyetsizlik yaşayabilmektedir.

Yıllar boyu yeteneklerini kullanan kişilerin, bir zaman sonra mesleğinde bitkinlik ve tükenmişlik yaşadıkları ifade edilmektedir. Huzursuz olma ve gerginlik kişilerin bütün hayatına egemen olabilmektedir.

Bu aşamada, geleneksel “orta yaş krizi” yaşanır ve ölüm korkusu ile kırılancılık duyguları etkin bir durumda olabilir ve kişiler çalışma gayretlerinin mükemmel bir yaşam yaratmadığını fark edebilir.

Sosyal bir sorun kendi içerisinde ne kadar önemli olsa da, kişinin yıllar boyu kariyerine yön vererek ve yeteneklerini geliştirerek bütünüyle ilgisiz bir hedef için kendisini kaybetmesi, amaçlarını yeniden düzenleme ve yeteneklerini tekrar meydana çıkarmak için etkili bir yol olamamaktadır. Yeniden oluşturma, kişinin profesyonel ve kişisel hayatında kim olduğunun bir anlamı olan yeni bir var olma sebebi bulması sürecidir.

Yukarıda anlatılan dört aşamadan oluşan tükenmişlik modeli, bir kişinin 50 yaşına kadarki gelişimini kapsar, 50 yaş sonrasındaki tükenmişliği ele almamaktadır. Fakat hayatın ilerleyen dönemlerinde bütünlük, üretkenlik, liderlik gibi önemli tecrübeleri ve tükenmişliğin bu tecrübelerin gelişimine ne şekilde müdahalede bulunduğunu anlayabilmek için yapılması gereken birçok araştırma bulunmaktadır.

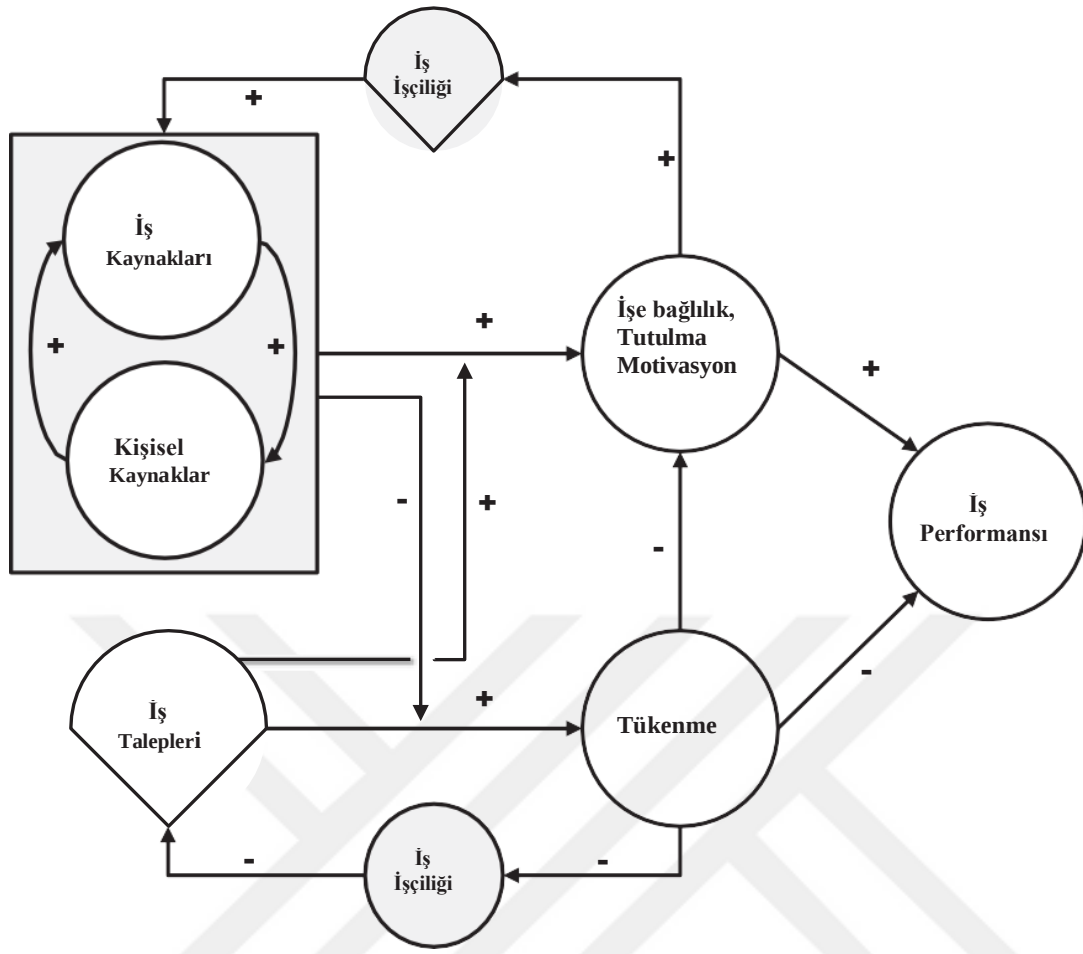
2.6.9. İş Talepleri-Kaynakları Tükenmişlik Modeli

İş talepleri-kaynakları tükenmişlik modeli, Demerouti vd. (2001) tarafından tükenmişlik nedenlerini açıklamak ve tükenmişliği azaltmak amacıyla ileri sürülen bir modeldir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

Maslach'ın (1982) tükenmişlik kavramındaki üç boyutuna (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi) karşılık, Demerouti vd. (2001) tükenmişliğin iki boyuttan (tükenme, işe uzaklaşma) oluştuğunu ifade etmişlerdir. Modelde, iş taleplerinin pozitif olarak tükenme boyutuyla; iş kaynaklarının ise negatif olarak işe uzaklaşma boyutuyla ilgili olduğunu iddia etmişlerdir. MTÖ'yü, alt boyutlardaki ifadelerin hepsinin aynı yönde (birinci, ikinci boyut negatif, üçüncü boyut pozitif) olmasından dolayı psikometrik açıdan ölçeğin zayıf olduğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca, MTÖ'nün tükenme boyutunun sadece duygusal yönü değil, aynı zamanda bilişsel, fiziksel yönleri de

kapsaması gerektiğini savunarak, düşük kişisel başarı hissi boyutunun da gerekmediğini belirtmişlerdir. Tükenmişlik bu modelde, farklı sektörler ve farklı meslek gruplarında ortaya çıkabilen, yüksek iş talepleri ve düşük iş kaynakları olduğunda karşılaşılabilen bir durum şeklinde ifade edilmiştir. Modelde stres, dış faktörlerin bilişsel, duygusal, çevresel sistemin dengesini bozması biçiminde tanımlanmaktadır. Stres kaynağı olan dış faktörlerin, performans yeteneklerine, kişilerde var olan baş edebilme kaynaklarına bağlı olarak çevresel, bilişsel, duygusal sistemin dengeli olmasına ya da tükenmişliğin görülmemesine de neden olabileceği öngörülmektedir. Bundan dolayı, stres kaynağı dış faktörler sadece kişiler üzerinde olumsuz bir etki bıraktığında stres potansiyeli olan dış faktör olarak kullanılmaktadır (Demerouti vd., 2001, s. 499-508).

Bu modelde incelenen tükenmişlik ve stres sürecini açıklamanın haricinde motivasyon süreciyle de ilişkili sayılırlar vardır. İş kaynağının çok olduğu hallerde, işte tutulma süreci ile gelişmekte olan yüksek iş performansı, çalışan güvenliği, örgüte bağlılık, rol harici performans, örgütte kalma niyeti şeklinde olumlu sonuçlar meydana gelmektedir. Böyle durumlar esasen, iş kaynağının içsel güdüleme özelliğinin bulunduğunu göstermektedir. Modelde, iş taleplerinin yüksek ve iş kaynaklarının düşük olduğu haller tükenmeye neden olurken; sadece iş kaynaklarının çok olduğu durum (iş taleplerinin düşük olması değil) işte tutulmaya sebep olmaktadır. Bu açıdan geri dönüş, iş kontrolü, sosyal destek şeklindeki işin kaynaklarını artırmak, tükenmeyi azaltıp işte tutulmayı artırmaktadır. Bunun aksine, iş güvensizliği, çatışma, iş yükü şeklindeki iş taleplerini azaltma sadece tükenmeyi azaltacak fakat işte tutulmaya etkisi olmayacaktır. İş taleplerini azaltmak işlerin daha az zorlayıcı yapılmasına işte tutulma sürecinin ise düşük olmasına yol açacaktır (Çetin vd., 2019, s. 125-126). Bu tükenmişlik modelinde, tükenmenin iş talepleriyle (zaman baskısı, fiziksel iş yükü, vardiyalı çalışma, alıcı iletişim, fiziksel çevre) işe uzaklaşmanın iş kaynaklarıyla (iş kontrolü, amir desteği, iş güvenliği, geri dönüş, karar almaya katılım, ödüller) ilişkili olduğu ileri sürülmüştür (Demerouti vd., 2001, s. 508).



Şekil 2.5 İş talepleri-kaynakları tükenmişlik modeli (Bakker ve Demerouti, 2014, s. 10)

Şekil 2.5 incelendiğinde, iş talepleri-kaynakları modelinde; iş talepleri, devamlı zihinsel veya fiziksel çaba gerektiren ve bu sebeple belirli psikolojik ve fizyolojik maliyetlerle (örneğin; tükenme) ilgili olan işin örgütsel, fiziksel veya sosyal yönlerini ifade etmektedir. İş kaynakları ise, işin psikolojik, fiziksel, örgütsel ve sosyal yönlerini belirten (a) işin hedeflerini gerçekleştirmede işlevsel olan, (b) psikolojik ve fizyolojik maliyetlerle ilişkili olarak iş taleplerini azaltan, (c) kişisel gelişme ve büyümeyi teşvik eden faktörleri kapsamaktadır. Modelde, tükenmişliğin gelişiminin iki süreçten oluştuğu öne sürülmüştür. Birinci süreçte, işin iş talepleri yönleri devamlı aşırı yüklenmeye ve sonuçta tükenmeye neden olmaktadır. İkinci süreçte, yetersiz iş kaynakları iş taleplerinin karşılanmasını güçleştirerek geri çekilme davranışına ve bu durumun uzun sürmesi ise işten uzaklaşmaya neden olacaktır. Kavramsal bakımdan tükenmişliğin, tükenme ve işe uzaklaşmanın gelişimi için en önemli faktörün iş talepleri ve iş kaynakları arasındaki etkileşim olduğu savunulmaktadır (Demerouti vd., 2001, s. 501-502).

Bu çalışmanın dayandığı, üzerine oturduğu, ana omurgasını oluşturan model iş talepleri ve kaynakları tükenmişlik modelidir.

Kadın öğretmenler, iş hayatındaki birtakım taleplere karşılık kaynakları tükendiğinde psikolojik olarak yıpranmakta, stres yaşamakta ve sonunda tükenmişlik sendromuna yakalanmaktadır.

2.7. Tükenmişlik Sendromunu Önleme ve Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlik sendromuyla ilgili araştırmalar, duygu durumu ve kişilerin tükenmişlikle baş edebilme ya da tükenmişliği yönetebilme şekli üzerine yapılmış olan çalışmaların sonunda başlamıştır. Sözü edilen durumu yaşama ihtimali en yüksek kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonucunda, bu mesleklerde var olan duygusal stresin genellikle fazla derecede zararlı ya da zayıflatıcı olabileceği belirtilmiştir (Cordes ve Dougherty, 1993, s. 622).

Garcia-Arroyo ile Osca'ya göre tükenmişlik sendromuyla baş edebilme yöntemleri doğrusal olmayan etkileşimsel modellere dayanmalıdır, çünkü tükenmişlik sendromu ile baş edebilmede kullanılan bazı yöntemlerin, diğer yöntemleri de etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Jurado vd., 2019, s. 2). Tükenmişliğin gelişim sürecinin bilinmesi ve tükenmişlik sürecinin özelliklerinin anlaşılması, tükenmişlik sendromunu önleme ve müdahale etme imkânı sağlamaktadır (Park & Lee, 2012, s. 428). Tükenmişlik sendromu, kişilerle duygusal yönden zorlayıcı şartlar altında uzun süre çalışmanın sonucunda meydana gelmektedir. Bu çeşit çalışmaların özellikle uzman kişilerin psikolojik, sağlık, eğitimsel ya da sosyal alanlarda yardım sağlamak zorunda kaldığı müşteri hizmetlerinde yaygın olduğu ifade edilmiştir (Pines ve Aronson, 1983, s. 264). Tükenmişlik müdahale programlarının birçoğu, uzman kişilerin baş edebilme yeteneklerini kullanmalarına yoğunlaşmıştır. Bireysel müdahale programları çoğunlukla bilişsel-davranışsaldır, örgütsel müdahale programları ise çoğunlukla çalışma prosedüründeki değişiklikleri kapsamaktadır (Thomas, 2011, s. 25-26).

Kişilere eğitim aracılığıyla tükenmişlikle baş edebilme yöntemlerini öğretmek, kişileri uygun işe yerleştirmek, yönetsel konuları birleştirmek, çalışma şartlarındaki olumsuzlukları gidermek, kişilere farkındalık eğitimi vermek tükenmişlik sendromu ile baş edebilmede etkili olabilecek yöntemlerdendir (Piatkowska, 2014, s. 50). Tükenmişlik sendromunu önleme ya da denetlemeye yönelik müdahale yöntemlerinin başarılı ya da başarısız olmasıyla ilgili değerlendirme çalışmalarına gereksinim duyulmaktadır (Perlman ve Hartman, 1982, s. 301-302).

Tükenmişlik sendromunu önleme ve mücadele yöntemleri, bireysel ve örgütsel düzeyde alınabilecek önlemler ve mücadele yöntemleri şeklinde iki gruba ayrılarak incelenecektir.

2.7.1. Bireysel Düzeyde Alınabilecek Önlemler ve Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlik sendromunu azaltma çalışmalarının birinci noktası, kişilerin iş yeriyle baş edebilme yeteneklerini artırmak için yapılan eğitim müdahaleleridir. Bu çalışmaların hedefi, tükenmişlik sendromunu hafifletmektir. Eğitim çoğunlukla kişilerin bireysel olarak güçlüklerle baş edebilme yeteneklerine yoğunlaşır, fakat bazıları ekip temelli baş edebilme yöntemlerine yoğunlaşmaktadır (Maslach vd., 2001, s. 418).

Tükenmişlikte kişisel davranışlara ve ilerleme hızının durumuna göre uyarlanan bireyselleştirilmiş müdahaleler, tek biçimli olan müdahalelerden daha etkili olmaktadır. Ayrıca, etkili müdahalelerin gerçek olmayan sözde aşamaları değil, sağlık alanındaki alışkanlıkları yöneten belirleyici olan faktörleri hedef almaları gerekmektedir (Bandura, 1997, s. 9). Kabul ve kararlılık terapisi yöntemleri, bilişsel davranışçı terapi, iş becerikliliği, psikososyal müdahale, hedefleme, beceriler ve davranışlar bireysel odaklı tükenmişlik müdahalelerindendir (King, 2022, s. 128-129). Tükenmişlik sendromunu önlemek için, öncelikli vurgu örgütsel ya da sosyal değil, bireysel yöntemler üzerine olmuştur. Bu durum, çalışmaların örgütsel ve durumsal unsurların tükenmişlikte bireysel unsurlardan daha fazla rol oynadığını ortaya koyduğu düşünülürse özellikle çelişkilidir. Bireysel yöntemler, kişilerin yaşamının diğer alanlarına göre stres unsurları üzerinde çok daha az denetime sahip olduğu işyerlerinde nispeten etkili değildir. Bireysel nedensellik, örgütler, sorumluluk kavramları yerine kişileri değiştirmenin daha kolay, ucuz olduğu varsayımını da kapsayan, kişiye yoğunlaşmanın altında yatan hem pragmatik hem de felsefi sebepler bulunmaktadır (Maslach & Leiter, 2007, s. 370-371).

Bireysel düzeyde alınabilecek önlemler ve mücadele etme yöntemlerinde, hedefler belirlemek, kendini tanımak, zaman yönetimi, işe ara vermek ya da işi değiştirmek, olumlu tarafları görmek ve içsel konuşmak ile dinlenme ve gevşeme ele alınacaktır.

2.7.1.1. Hedefler Belirlemek

Tükenmişliğin, kişilerin idealleriyle ilgili olduğu belirtilmektedir (Tümkaya, 1997; akt. Izgar, 2000, s. 46). Kişiler, kendi içinde yoğun çatışmalar yaşamakta ve bunun sonunda ise kişilerin hayat enerjisinde, işlevselliğinde tükenmeler meydana gelmektedir (Izgar, 2000, s. 46).

Çalışan kişileri, olabilecek hedeflere yönlendirmek tükenmişlik sendromunu önlemede başlıca faktörlerden biridir (Watts, 1990, s. 14; akt. Izgar, 2000, s. 46).

2.7.1.2. Kendini Tanımak

Kişilerin, kendini tanıması ve gereksinimlerinin farkına varması tükenmişlik sendromuyla mücadelede çok önemlidir (Izgar, 2000, s. 48).

Stres, kişilerin egzersiz yapmaktan kaçınmasına, çok fazla yemesine ya da abur cuburla beslenmesine, sağlığına zarar verebilecek davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır. Kişilerin, strese karşı vermiş olduğu bu tepkiler kısır döngü yaratmakta ve bedenin stresi azaltan doğal savunmalarını ortadan kaldırarak stres düzeyini daha çok artırmaktadır (Phillips, 2018, s. 68-69).

Tükenmişlik sendromu ile mücadele edebilmenin en önemli adımı, kişinin kendinde olan değişiklikleri fark edebilmesi, bu değişikliklerin nasıl ve neden kaynaklandığını çözümleyebilmesidir. Fakat bütün değerlendirmeler yapıldığında, kişi kendisiyle ilgili yıkıcı değil, yapıcı olmaya dikkat etmelidir (Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 153-154).

2.7.1.3. Zaman Yönetimi

Zamana karşı herkesin, farklı duyarlılık seviyelerine sahip olduğu görülmektedir. Kişilerin akıp giden zamanı yönetmesi her zaman mümkün olmamaktadır. Mackenzie (1989), kişilerin ancak zamanın akışı içerisinde kendisini kontrol edebileceğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda zaman yönetimi, esasen kişinin kendisini yönetebilmesidir (Budak & Budak, 2004, s. 631; akt. Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 161).

Zamanın doğru kullanılmaması, kişilerde gerginliğe neden olmakta ve kişilerin sahip olduğu enerjiyi tüketebilmektedir. Daha uzun süreler içerisinde, kişilerin daha az şeyler yapmasına sebep olmaktadır. Gerilim ile düzensizlik birbirini tetikleyen faktörlerdir (Şahin, 1998, s. 109; akt. Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 161-162).

2.7.1.4. İşe Ara Vermek ya da İş Değiştirmek

Fazla ve ağır iş yükünün olumsuz etkisini azaltmak için, çalışan kişilerin yapmış oldukları işlerde belirli zaman aralıklarıyla mola vermesi, dikkatlerini tekrardan toplamasına, çalışma ortamında kafalarını dağıtmasına yardımcı olmakta, duygusal açıdan kişileri rahatlatarak işlerinin başına geri döndüğünde işinin daha bilinçli ve daha iyi bir biçimde yapılmasına imkân tanımaktadır. Gün içerisindeki dinlenmeler faydalı bir biçimde kullanılmazsa günün sonunda kişilerde bedensel ve bilişsel yorgunluklar meydana gelmektedir. Bu molalardan etkin olarak faydalanmama, sanıldığı gibi tersine çalışan kişinin performansını azaltabilmektedir.

İş değiştirmek, kişilere tükenmişliği atlatması amacıyla tavsiye edilen bir yoldur. Fakat,

işi bırakmak çok önemli bir durumdur. Bu nedenle, kişiler işten ayrılmaya karar vermeden önce tüm seçenekleri göz önünde bulundurmalıdır (Çağlıyan, 2007, s. 57-59).

2.7.1.5. Olumlu Tarafları Görmek ve İçsel Konuşmak

Kişiler genellikle, özel ve iş hayatlarında olumsuz tarafları, başka bir ifadeyle “bardağın boş tarafını” görmektedirler. Özellikle tükenmişlik sendromu yaşama durumunda olan ya da tükenmişliğe deneyimi olan kişiler için, hayatlarında sürekli olumsuzlukların mevcut olduğuna inanması alışkanlık haline gelebilmektedir. Arkadaşları ve ailesi tarafından sevilme, sokaktan geçmekte olan herhangi bir kişiye yardım etmek gibi kişilerin yaşamındaki bu çeşit olaylar, diğer olumsuzlukları dengeleyici bir etkiye neden olmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 159-160). Kişiler, yaşamındaki olumsuzluklara karşı koyarak mevcut durumun başlangıçta düşündüğü kadar kötü olmadığını ortaya çıkardığında rahatlayabilmektedir (Phillips, 2018, s. 78).

Olaylar karşısında gösterilen olumsuz davranışlar olayın yaşandığı zamandaki gerilimi yükseltmektedir. Kişilerin olumsuz kendi kendine konuşmaları, zamanla otomatik hale gelerek olumlu içerikle değiştirilememektedir. Stres seviyesini azaltmak isteyen kişilerin, bu olumsuz düşüncelerini fark edebilmesi oldukça önemlidir.

Gerginlik yaratan durumlarla baş edebilmenin bir yolu, kişilerin kendisini bu duruma hazırlamasıdır. Geçmişte başarıyla analiz edilen olaylar önemlidir ve bunun gibi durumlarda hatırlanması gerekmektedir. Daha sonra, olayla mücadele etmek için kişilerin kendisiyle içsel konuşarak, kendisini cesaretlendirmesi gerekmektedir (Şahin, 1998, s. 91-98; akt. Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 158-159).

2.7.1.6. Dinlenme ve Gevşeme

Kişiler, sürekli stres altındayken, genellikle boyunda ve yüzde, devamlı olarak kasların gerilmesi gibi fiziksel belirtiler görülmektedir. Mide rahatsızlıkları meydana gelmekte ve kan basıncı yükselmektedir. Bu belirtiler, uzun süreli sağlığı bozucu önemli rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Yorgunluk, özellikle kalp rahatsızlıkları, yüksek tansiyon ve zaman zaman meydana gelen çarpıntılarının en önemli nedenlerinden birisidir. Bu sebeple yorgunluktan kaçmak, çay molası, işe ara verme, kısa zamanlı dinlenme süreleri belirlemek, işin haricinde dinlenme süreleri ayırmak, gevşeme ile meditasyon tekniği uygulamak, ilginç kitaplar okumak vb. 10-15 dakikalık mola yorgunluktan kaçmada başvurulabilecek yöntemler olabilmektedir (Izgar, 2000, s. 47).

Gevşemeyi öğrenen ve bunu yapmayı başarabilen kişiler genellikle gevşemeye ayırdığı zamandan dolayı daha fazla iş yapabildiklerini, gerilimlerinin, endişelerinin azaldığı,

enerjilerinin açık bir biçimde artıp, daha belirgin olarak düşünebildiklerini, problemlere, baskılara daha sakin yaklaşabildiklerini belirtmektedirler (Şahin, 2010; akt. Gençyürek, 2014, s. 43).

Genel olarak kişi yorgunluk hissettiğinde kendisini fiziksel yönden zorlamamakla kendine iyilikte bulunduğunu düşünmektedir. Ancak, esasen egzersiz yapmakta kişilerin kısa zamanda canlanmasına, uzun zamanda enerjisini artırmasına ve gevşemesine yardım etmektedir (Phillips, 2018, s. 102).

2.7.2. Örgütsel Düzeyde Alınabilecek Önlemler ve Mücadele Yöntemleri

Literatürden elde edilen bilgilere göre, tükenmişlik sendromuyla mücadele etme yöntemlerinde çalışma ortamı ile bu ortamdaki kişilere yoğunlaşmak gerekir. Bu durumda, en etkili müdahale, yönetsel uygulamalardaki değişiklikleri eğitimsel müdahalelerle birleştirmektir. İş hayatının altı alanından herhangi birisini değiştirebilmek için yönetsel müdahale gerekmektedir, fakat eğitim müdahalesi gereken bireysel yetenek ve davranışları iletmediği sürece eksik kalmaktadır.

İş yaşamının altı alanının bilinmesi, örgütsel müdahale için alternatifleri genişletmektedir. Mesela, bir müdahale için yoğun iş yükü alanına yoğunlaşmak yerine, diğer yanlış eşleştirmelerden birkaçına yoğunlaşmak daha etkili olabilmektedir. Kişiler, işlerine önem veriyor ve çok değerli bir şey yaptıklarını düşünüyorlarsa veya gayeleri için iyi ödüllendirildiğini hissediyorlarsa daha fazla iş yükünü kaldırabilirler ve bu sebeple bir müdahale ödül ve bu değer alanlarını hedefleyebilmektedir. Bu alandaki ilk araştırmalar umut vericidir, fakat eksiktir. Cesaret verici yaklaşımlardan biri, eşitlik ile adalet alanına yoğunlaşmıştır. Çalışan kişiler, iş durumlarında algılanan eşitsizlikleri azaltmanın yöntemlerini ortaya çıkarmak için planlanmış grup oturumlarına haftalık katılmışlardır. Kontrol gruplarıyla kıyaslandığında, katılımcıların altı ay ile bir yıl sonunda duygusal tükenmişliklerinde önemli bir azalma görüldüğünü belirtmişlerdir (Maslach vd., 2001, s. 419-420).

Denetleyiciler için örgütsel tükenmişlik müdahaleleri, sosyal ve iletişim yetenek eğitimi kapsamaktadır. Bu eğitimler, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, personel destek eğitimi ile yönetime yönelik yapılan görev planlamadır (King, 2022, s. 129).

Örgütsel düzeyde alınabilecek önlemler ve mücadele yöntemlerinde, doğru personel seçimi, örgüt ve yönetim geliştirme, çatışmaların yönetilmesi, çevre şartlarının iyileştirilmesi, sosyal destek ve performans değerlendirmeleri üzerinde durulacaktır.

2.7.2.1. Doğru Personel Seçimi

Kişiyi psikolojik açıdan hangi işin ona göre olduğu ya da kişinin aranılan niteliklere sahip olup olmadığı, nasıl bir iş yükünü taşıyabileceği psikoteknik testler aracılığıyla belirlenmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 186).

Personel seçiminde birtakım noktaların göz önünde bulundurulması kişilerde ileride ortaya çıkabilecek tükenmişlik sorunuyla mücadele etmede insan kaynakları ile örgüte büyük yararlar sağlayacaktır.

2.7.2.2. Örgüt ve Yönetim Geliştirme

Örgüt geliştirme, örgütte yalnızca teknolojinin, kişilerin veya süreçlerin değişmesi değil, hepsinin bir bütün olarak değişmesi anlamına gelmektedir. Fakat örgüt geliştirmenin hedefi, yalnızca örgütün faaliyetini devam ettirmek değil, aynı zamanda örgütte çalışan kişilerin gereksinim ve mutluluğunu sağlamak, örgütteki insan ilişkilerini geliştirmektir (Çağlıyan, 2007, s. 63-64).

Tükenmişlik sendromunun önlenmesinde ve iyileştirilmesinde ilk olarak durumsal açıdan rahatlama amaçlanmaktadır. Dikkate alınan yöntemler kişi, örgüt ve organizasyonla ilgilidir. Bunlar; yetki devri ve sorumluluk dağılımları, kural koyucu görüşlerin tartışılması, işlevsel olmayan inançlar, iş verimliliğinin artırılmasına yönelik yöntemler, zaman baskısının azaltılması, gerçekçi hedeflerin tanımlanması, düşünce kalıpları şeklindeki davranışsal adımları içermektedir. Kontrol ile ekip çalışmasındaki çalışmalara öncelik tanınmalıdır. Sonuç olarak otonomi eksikliğinin ve otoriteyle uyumsuzlukların iyileştirilmesi gerekmektedir (Langle, 2003, s. 119). Örgütlerin yapısı ve süreçleri ile genel değişiklik hızı tükenmişliğin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Tükenmişlik bir örgütteki işlev bozukluğunun habercisi olarak ifade edilir ve çalışan kişilerden daha çok işyeri hakkında konuşulmaktadır. Tükenmişlik kendini kaliteye adayan, becerikli kişilerden en üst seviyede performans bekleyen, devamlı yenilik yapan kuruluşlar için çok önemli bir problemdir (Leiter & Maslach, 2001, s. 48).

Yönetim geliştirme, örgüt yöneticilerinin işlerini daha aktif yapabilmesi amacıyla, teknik ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi, tutum ile davranışlarının değiştirilmesi için düzenlenen programlardır (Alga, 2016, s. 169).

2.7.2.3. Çatışmaların Yönetilmesi

Çatışma, örgütlerin sık sık yaşadığı problemlerdendir. Çatışma, başarılı bir şekilde yönetilemediği durumda, iş arkadaşlarının birbirlerine olan saygısı, çalışan kişilerin örgüte olan katkıları, alt-üst ilişkisinde olumlu olan durumlar azalarak, örgütsel hedefe ulaşmada

yavaşlamalar veya sapmalar görülmektedir. Örgüt içinde mevcut olan çatışmaların yok edilmesiyle çalışan kişinin tükenmişlik sendromunda azalma meydana gelecektir. Çalışan kişinin verimliliğinin yükselmesi, örgütsel hedefe ulaşmada yarar sağlayacaktır (Aksu, 2010, s. 46-47).

Çatışmaların insan ilişkileri ve örgüt hayatına bağlı olarak toplumda yer alan yaygın düşünceler nedeniyle, kişiler çoğunlukla çatışmaları bastırma ya da çatışmalardan kaçınma yoluna gitmektedir. Bu durum problemlerin çözümüne ve teşhisine engel olmakta, çatışmaların zamanla yıkıcı ve şiddetli noktalara gelmesine neden olmaktadır. Çatışmalardan kaçmaktansa, olumlu çatışma ortamı yaratarak, problem çözücü ve bütünleştirici yöntemlerle çatışmayla yüzleşmenin önemli olduğu ifade edilmektedir (Izgar, 2000, s. 43).

2.7.2.4. Çevre Şartlarının İyileştirilmesi

Çalışma yerinin, kişilerin hayatında büyük önem taşıdığı ifade edilmektedir. Kişilerin sağlığını tehdit eden fiziksel şartların var oluşu tükenmişlik sendromu tehlikesini artırabileceği gibi, diğer birçok istenilmeyen olumsuzlukların ortaya çıkmasına da sebep olacaktır. Bu nedenle çalışılmakta olan çevre şartlarının kuruluşların imkanları doğrultusunda iyileştirilmelidir (Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 198).

Çalışan kişilerin daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışabilmesi amacıyla çevre şartlarının iyileştirilmesi, çalışan kişinin moralini yükseltmekte, kurumuna ve işe uyumunu kolaylaştırmaktadır. Bu durum, çalışan kişilerin tükenmişliğe yakalanma riskini azaltmaktadır (Etyemez, 2013, s. 49).

2.7.2.5. Sosyal Destek

Tükenmişlik sendromuna girenler, çoğunlukla başlarının dertte olduğunu söylememekte ya da yardım istememektedir. Bu nedenle, yöneticilere çalışan kişilerin birbirleriyle yardımlaşmaları, birbirlerine destek olmaları ve tanımları için ortam oluşturmaları önerilmektedir. Tükenmişlik sendromuyla baş edebilmek için verilen mücadelede iş arkadaşlarının desteği küçümsenmemelidir. İş arkadaşları, sorunun üstesinden nasıl gelinebileceğini öğretebilir veya doğrudan yardım edebilirler. Çalışan kişiyi, rahatsız edici hallerden biraz olsun ayırabilir; yapılmakta olan işi bir süreliğine üstlenebilirler (Çağlıyan, 2007, s. 69).

İş yeri dışında ve içinde etkili araçsal, duygusal ve sosyal destek kaynakları, olumsuz psikolojik şartları önleyerek kişileri performansla, refaha özendirilmektedir (Buonomo vd., 2022, s. 2).

Sevilen iş arkadaşları, dostlar ve aile fertleriyle olmak sosyal destek anlamında tükenmişlik sendromunu önleyebilmektedir (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008, s. 143). Bu bakımdan, örgütlerde “mesleki, sosyal destek sistemleri” nin yerleştirilmesi, kişilerin yaşadıkları olumsuz duyguların ve karşılaştıkları problemlerin çözümlenmesine katkı sağlayacaktır (Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 206).

2.7.2.6. Performans Değerlendirmeleri

Değerlendirmeler, çoğunlukla kişi ve iş üzerinde yoğunlaşmaktadır. Performans, güdü, beceri, eğitim şeklindeki bireysel faktörlerin yanında iş arkadaşları, işletmenin politikası ve yöntemleri, ekonomik etkenler, nezaket şekli ve dış çevre şartlarının etkileri doğrultusunda değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, performans yönetimi, değerlendirmeleri bir süreç olarak inceleyerek, çalışan kişilerin performanslarını çevresel ve kurumsal şartlar yönünde geliştirme ve planlamayı hedefleyen bir yapıdır (Sinangil, 1998; akt. Gençyürek, 2014, s. 60-61).

Performans değerlendirmelerinin iyi bir şekilde yapılması gerekmektedir. Yapılan performans değerlendirme kişilerin kendi eksiklerini görmelerini sağlayacak, işine olan ilgilerini artıracaktır. Bu performans değerlendirmeleri sonunda uygulanacak ödül-ceza sistemleri de kişilerin işine olan bağlılığını yükseltecektir (Çağlıyan, 2007, s. 68-69).

Daha önceden de belirtildiği üzere, tükenmişlik sinsice ilerleyen, uzun süreli bir süreçtir. Sevilen hobileri yapmak, dinlenme-gevşeme etkinliklerinde bulunmak, bedensel rahatlamaya katkısı olacak sıcak su ve masajlar yapmak, sevilen kişilerle bir arada olmak kişilerin tükenmişlik sendromunun etkilerinden daha kolay kurtulmasını sağlayacaktır. Aynı zamanda kişilerin bu süreçte sabırlı, inatçı ve kararlı olmaları gerekmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014, s. 210).

3. ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU HAKKINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Öğretmenlik mesleği, kişilere bilgi, duygu, beceri, tutum ve değer kazandırmaktadır. Öğretmenlerin nitelikleri ile meslek hayatının şartları etkileşim durumundadır. Bu etkileşimden umutsuzluk hissi ile tükenmişlik sendromu meydana gelebilmektedir (Özben ve Argun, 2003, s. 37).

Öğretmenlik mesleği, getirmiş olduğu sorumluluklardan dolayı fedakârlık gerektirmesi, devamlı insan ilişkilerine dayanması ve sonuçların çeşitlilik göstermesi yönünden zor bir meslek alanıdır. Bu yüzden tükenmişlik sendromu öğretmenler için bir risk etkenidir (Baltaş & Baltaş, 1993; akt. Dağcı, 2019, s. 15). Kişilerin stres yaşamasına neden olan önemli faktörlerden birisi de yapılmakta olan işin niteliğidir. Çalışma şartları ile çalışılan örgütün yapısı birçok meslek alanında yüksek seviyede stres yaşanmasına neden olmaktadır (Boyraz, 2015, s. 69). Öğretmenler, meslek yaşamları süresince çok fazla stresli durumla karşı karşıya kalmaktadır. İş stresi, yoğunlukla kişilerin mesleki yaşamlarının olumsuz taraflarıyla ilişkilendirilmektedir. Aynı zamanda, bugüne kadar öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile ilgili araştırmaların sağlam bir kuramsal temelden mahrum olması, kişisel sağlık sonuçları ile çevresel stres etkenleri arasındaki nedensel ilişkilerin kanıtlarının hemen hemen bütünüyle eksik olması ciddi bir problemdir (Evers vd., 2004, s. 133-134). Öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen çok sayıda örgütsel ve yapısal faktör bulunmaktadır. Bunlardan yalnızca birkaçına değinilirse, özellikle ileri düzeyde sanayileşmiş ülkelerde öğretmenlik mesleğinin kıymetini düşürme yönelimindeki kamu eğitime yönelik azalmış olan kamu güveninden söz edilebilir. Kamuoyunda yapılan araştırmalar, halkın okulların geçmişe göre performanslarının iyi olmadığına inandığını ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin moralinde rol oynayan faktörlerden bir diğeri de hizmet öncesi eğitimde oluşturulan beklentiler ile öğretmenlerin sınıflarda, özellikle de yoksulluk oranı yüksek olan okulların stresi yüksek sınıflarda yaşadıkları tecrübeler arasındaki büyük farklılıklardır. Öğretmenlerin yaşadığı tecrübeler beklentileriyle önemli ölçüde çelişmektedir. Öğretmenler, sınıfta yoğunlukla daha az kaynakla karşılaşmakta, kendilerine daha fazla kötü muamele edilmekte ve daha az saygı gösterilmektedir (Dworkin, 2001, s. 71). Sınıfta disiplini oluşturmak, şartlara, ortama, öğrencilere göre farklı teknikler gerektirdiğinden öğretmenlerin karşılaştığı problemlerdendir. Öğretmenlerin, kendilerinden istenilen görevleri iyi bir şekilde yerine getirebilmeleri, ilk olarak işlerini sevmeleri ve iyi bir hayat ile çalışma şartlarına sahip olmalarıyla mümkün

görülmektedir. Bu alanda yapılan çeşitli araştırma sonuçları, öğretmenlerin önemli bir bölümünün performans ile motivasyonu düşük, işe devamsızlık, endişe, stres, iş tatmini ile tükenmişliklerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Tümekaya, 2005, s. 551-552). Öğrencilerin ders içerisindeki davranışlarının, öğrenci velilerinin öğretmene olan tutumlarının da öğretmenlerde tükenmeyi artırdığı görülmüştür. Özellikle kadın öğretmenler, işlerinin yoğunluğu, ev hayatlarındaki sorumluluklarının fazla olmasının sonucunda aile fertleriyle de sorunlar yaşayarak tükenmişlik sendromuna yakalanabilmektedir. Öğretmenler, meslek hayatlarında stresten kaynaklı bazı sıkıntılı durumlarla da karşılaşarak duygusal olarak tükenmektedir. Dolayısıyla, tükenmişlik sendromu öğretmenlerin iş ve aile yaşamlarını olumsuz yönde etkileyerek birtakım sorunlarla karşılaşmasına yol açmaktadır.

Bu bölümde literatürde, Türkiye’de ve yurt dışında öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilecektir. Türkiye’de ve yurt dışında tükenmişlik sendromu üzerine birçok çalışma yapılarak çeşitli veriler elde edilmiştir. Çalışmaların sonuçlarına dayanılarak da tükenmişlik sendromu hakkında tespitler yapılmıştır.

3.1. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Baysal (1995), “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler” adlı doktora tezinde, büyükşehirler ile dışındaki mesleki teknik ve genel liselerde görev yapan 551 öğretmenin katılımıyla bir çalışma yapmıştır. İzmir’de 1993-1994 Eğitim-Öğretim yılında öğretmenlerin hizmet süresi ve tükenmişlikleri, branşı, çalıştığı yerin sosyo ekonomik düzeyi, aylık aile gelir durumu, çalışılan kurumun mesleki teknik veya genel lise olması vb. değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmeye çalışmıştır.

MTÖ’nün çalışma alanı içerisinde güvenilirlik ve geçerliği olan ölçme aracı olduğunu test etmiştir. MTÖ’nün duyarsızlaşma boyutunda, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumların mesleki teknik veya genel lise olması, büyükşehir içerisindeki okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki teknik veya genel lisede görev yapıyor olmaları değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farkın olduğunu belirtmiştir. Duygusal tükenme boyutunda, büyükşehir dışındaki okullarda çalışan öğretmenlerin, mesleki teknik veya genel lisede görev yapmaları, cinsiyet, görev yapılan okulun sosyo ekonomik düzeyi, öğretmenlerin meslekleri hakkındaki düşünceleri, var olan eğitim sisteminden memnuniyet hali şeklindeki değişkenlerde anlamlı farkın olduğunu belirlemiştir. Duyarsızlaşma, kişisel başarı eksikliği boyutlarında, öğretmenlik yapmaktaki en önemli sebep şeklindeki değişken arasında anlamlı farklılık olduğunu saptamıştır. Duygusal tükenme, kişisel başarı

eksikliği boyutlarında ise, amirler tarafından takdir edilip edilmeme, mesleğe uygunluk derecesi değişkenlerine göre anlamlı farkın olduğunu belirlemiştir.

Kalkan (1996), “Lise Öğretmenlerinin Öğrenci Kontrol Eğiliminin Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenler İle İlişkisi” adlı yüksek lisans tezinde, Samsun merkezde 1994-1995 Eğitim-Öğretim yılında liselerde çalışan 281 öğretmenin katıldığı çalışmasında, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin öğrenci kontrol eğilimleri tükenmişlikle çeşitli değişkenler yönünden incelenip öğrenci kontrol eğilimi ve tükenmişlik arasındaki ilişki ortaya çıkarıldıktan sonra, öğretmenlerin yaş seviyesi, meslekteki çalışma süresi, cinsiyet, medeni durumu, branş, öğrenim durumu ve çocuk sayıları bakımından öğrenci kontrol eğilimlerinde değişiklik olup olmadığını saptamıştır. Çalışma sonunda, öğretmenlerin öğrenci kontrol eğilimi düzeyleriyle duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık düzeyi arasında anlamlı ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir.

Dolunay (2002), “Keçiören İlçesi “Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu” Araştırması” adlı makalesinde, Ankara’nın Keçiören ilçesinde genel ve teknik-ticaret-meslek liselerinde çalışan 1462 öğretmenin katılımının olduğu çalışmasında, genel liselerle teknik-ticaret-meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin branş, hizmet süresi, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey, yaş, medeni durum, çocuk sayısı şeklindeki değişkenlere göre tükenmişlik durumlarını tespit ederek karşılaştırma yapmıştır. Çalışmada, öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının saptanmasında MTÖ’den faydalanmıştır. Çalışma sonucunda, genel tükenmişlik, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ölçek boyutları puanları yönünden, öğretmenlik yapmalarının temel sebepleri, yaş, mesleği isteyerek seçme, toplam hizmet süresi, mesleği uygulamadaki verim seviyesi, mesleğin toplumda hak ettiği değeri bulması, üstlerinden takdir edilme durumu, mesleki geleceği değerlendirme, eğitim sisteminden hoşnut olma durumu ile gelecekle ilgili görüş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu; görev yapılan okul çeşidi, medeni durum, branş, cinsiyet, en son mezun olunan okul, çocuk sayısı, hizmet içi eğitimi istek durumu, mesleki gelişime yönelik çalışmalar yapma, eşinin mesleği, ortalama sınıf mevcudu, görev yapılan kurumdaki hizmet süresi ile ilave gelir durumu, gelecekle ilgili görüş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir.

Kırılmaz vd. (2003), “İlköğretim’de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması” adlı makalesinde, MEB tarafından gerçekleştirilen, düzenli olarak tekrar edilen “Okul Sağlığı Formatörlük Kursu” öğretmenlerin tükenmişlik durumunu

tespit etmek amacıyla yapılan, 43 öğretmenin katılım sağladığı kapsamı dar olan çalışmadır. Veri toplamada, öğretmenlerin tükenmişlik durumlarını araştırmak için MTÖ'ni kullanmışlardır. Çalışma grubundan alınan sonuçlara göre, mezun olunan okul, cinsiyet, çocuk sayısı, yaş, toplam hizmet süresinin tükenmişlik düzeyini etkilemediği fakat öğretmenlik mesleğini seçme sebebi, medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma sebebi, mesleki yönden geleceği değerlendirme durumu, iş ortamından memnun olma durumu, mesleği kendilerine uygun bulma hali, üstlerinden takdir edilme durumu şeklindeki değişkenlerin ise tükenmişlik düzeyini etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışma grubunun, duygusal tükenme açısından en kötü, duyarsızlaşma açısından en iyi durumda olduklarını tespit etmişlerdir. Aynı zamanda, çalışma grubunun kişisel başarısızlık ile duyarsızlaşma puanlarının farklı parametrelerden etkilenerek bağımsız olarak değiştiğini ifade etmişlerdir.

Korkmaz (2004), “Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Mesleki Tükenmişlikleri” adlı yüksek lisans tezinde, İstanbul’un Anadolu Yakasında 2003-2004 Eğitim-Öğretim yılında ilköğretim, ortaöğretim kurumlarında çalışan 100 müzik öğretmenin katılımının olduğu çalışmada, veri toplamada MTÖ’den yararlanmıştır. Çalışmada, müzik öğretmenlerinin, ders yapılan ortamın elverişsiz, haftalık ders saati ve sınıf mevcudunun fazla olmasının kendilerini olumsuz etkileyen motivasyon kaynakları olduğunu belirtmiştir. Çalışmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, müzik öğretmenlerinin MTÖ puanlarında, çeşitli değişkenler yönünden farklılıkların olduğunu belirtmiştir. Müzik öğretmenlerinin duygusal tükenme, kişisel başarısızlık, duyarsızlaşma ölçek boyutlarından aldığı puanların, okul çeşidine ve görev yaptıkları okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevreye göre farklılık gösterdiğini ifade etmiştir.

Çavuşoğlu (2005), “Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezinde, Bolu ilinde endüstri meslek liselerinde 2003-2004 Eğitim-Öğretim yılında görev yapan 124 öğretmenin katılımının olduğu çalışmada, öğretmenlerin tükenmişliğini araştırıp öğretmenlere önerilerde bulunabilmeyi ve öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, branş, mesleki kıdemi, çocuk sayısı, görev yaptıkları kurum, yaş ve okuldaki kıdeme göre tükenmişlik düzeylerini ele almayı amaçlamıştır. Çalışmada, öğretmenlere MTÖ’yü uygulamıştır. Çalışmanın sonunda, öğretmenlerin okuldaki kıdem, branş, yaş, çocuk sayısı, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdemlerine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmadığını gözlemlemiştir. Öğretmenlerin görev

yaptıkları kuruma göre, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma tükenmişlik boyutlarında fark bulunmadığını ancak duygusal tükenme boyutunda anlamlı farklılık bulunduğunu saptamıştır.

Arıkan (2007), “Muğla Merkez İlköğretim Birinci Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Nedenlerinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinde, Muğla merkezde 2006-2007 Eğitim-Öğretim yılında ilköğretim birinci kademedeki çalışan 136 sınıf öğretmenin oluşturduğu çalışmayı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bunun nedenlerini araştırmak için gerçekleştirmiştir. Çalışmada, uygulanan MTÖ’nün ortaya çıkardığı sonuçlara göre, sınıf öğretmenlerinde kıdem, yönetici tavrı, cinsiyet ve ücret değişkenlerinde tükenmişlik yönünden duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme boyutlarından alınan toplam puanlarda anlamlı farklılık bulunmadığını; mesleğini isteyerek seçme-seçmeme yönünden ise sadece kişisel başarı boyutundan alınan toplam puanda anlamlı farklılık bulunduğunu belirtmiştir.

Otacıoğlu (2008), “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler” başlıklı makalesinde, İstanbul’un Anadolu yakasında 2006-2007 Eğitim-Öğretim yılında devlet okullarında çalışan 40 müzik öğretmenin katıldığı çalışmada, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik sendromu düzeyleri ile ilişkili sosyo-demografik değişkenleri tespit etmiştir. MTÖ’yü kullanarak müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini saptamıştır. Çalışmanın sonunda, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik puanlarının, yaş, alınan takdir, cinsiyet, ekonomik durumu algılama, görev yapılan kurum ve mesleki kıdem değişkenleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirlemiştir. Müzik öğretmenlerinin, ekonomik durumu algılama ve mesleki kıdem değişkenleri yönünden tükenmişlik algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, duygusal tükenme boyutunun puan ortalamalarına göre, resmi okullarda çalışan öğretmenlere oranla bu boyutta daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir.

Başol ve Altay (2009), “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı makalesinde, Adana il merkezinde ilköğretim okullarında çalışan 234 okul yöneticisi ile 209 öğretmenin katıldığı çalışmada, veri toplamada MTÖ’den yararlanmışlardır. Çalışmada, ilköğretim okulu yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından farklılığını araştırmıştır. Çalışma sonuçları incelendiğinde, ilk olarak okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyinin bütün tükenmişlik boyutlarında öğretmenlerden yüksek olduğunu, okul

yöneticisi ve öğretmenlerin medeni durum değişkeni açısından çeşitli düzeylerde anlamlı farklılıkların olduğunu, kıdem ve yaş değişkenlerinin tükenmişlik düzeylerinde ise farklılaşmanın olmadığını tespit etmişlerdir.

Umuzdaş vd. (2015), “İlköğretim Müzik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı makalesinde, Tokat ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 60 müzik öğretmenin katıldığı çalışmada, ilköğretim müzik öğretmenlerinin çeşitli değişkenlere göre tükenmişliklerini ilişkisel yönden araştırıp öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının ücret, cinsiyet, yaş vb. değişkenlerde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini saptamak için veri toplamada MTÖ’den faydalanmışlardır. Çalışmadan ortaya çıkan sonuçlara göre, evli öğretmenlerin daha çok duygusal tükenme yaşadığı, müzik öğretmenlerinin duyarsızlaşma, kişisel başarı eksikliği, duygusal tükenme boyutlarındaki tükenmişliklerini ekonomik yönden verilen ücretlerin az olması şeklinde belirttiklerini saptamışlardır.

Yıldırım ve Bayraktar (2021), “Öğretmenlerde Meslektaş İlişkilerinin Tükenmişlik Duygusuna Etkisi” adlı makalesinde, Yalova ilinde görev yapan 313 öğretmenin katılımının olduğu çalışmada, öğretmenlerin meslektaş ilişkilerinin tükenmişlik duygularına etkilerinin derecesini belirlemişlerdir. Çalışma sonunda, öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeyleri arttığında tükenmişlik düzeylerinin azaldığını, mesleki ilişki düzeyleriyle tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkinin negatif yönde ve anlamlı olduğunu saptamışlardır.

Çetin vd. (2022), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme” adlı makalesinde, Konya ili Selçuklu ilçesinde görev yapan 380 öğretmenin katıldığı, MTÖ kullanılarak yapılan çalışmada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemişlerdir. Çalışmadan elde edilen veriler değerlendirildiğinde, öğretmenlerin kişisel başarı eksikliği boyutunda yüksek tükenmişlik seviyesinde, duyarsızlaşma ile duygusal tükenme boyutlarında da düşük tükenmişlik seviyesinde bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Şahin (2023), “Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)” isimli yüksek lisans tezinde, Bolu ilinde 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında ortaöğretimde görev yapan 360 öğretmenin katıldığı çalışmada, öğretmenlerin iş doyumuyla mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki ile öğretmenlerin medeni durumu, branşı, mesleki kıdem, cinsiyeti, yaşı, görev yaptığı kurum türü, mesleği kendi isteğiyle seçme-seçmeme durumu ve eğitim seviyesine

göre iş doyumlarıyla tükenmişlik düzeyinin farklılık durumlarını saptamıştır. MTÖ kullanılarak yapılan çalışma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinde, görev yaptığı kurum türü, mesleğini isteyerek seçme-seçmeme ve cinsiyet değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunduğunu, öğretmenlerin iş doyumları arttığında tükenmişliğin orta düzeyde azaldığını tespit etmiştir.

3.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Hock (1988) dokuz farklı branştan, bütün sınıf düzeylerinden 939 öğretmenin katıldığı çalışmasında, resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden mesleki tükenmişlik konusunda bilgi toplayıp çözümlemeyi planlamıştır. Çalışma sonuçlarında tükenmişliğin fiziksel etkisiyle, okulun bulunduğu yer durumsal değişkeni arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, ders verdikleri sınıf düzeyleri ya da deneyim yıllarına göre tükenmişliğin psikolojik etkileri yönünden anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Fiziksel ya da psikolojik problemler yaşayan öğretmenlerin, eğittikleri öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler bıraktığını ifade etmiştir.

Fennick (1992) öğretmen tükenmişliği ile ilgili yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin birçoğunun ilk beş yılın sonunda mesleğini bıraktığını, çoğunlukla yetenekli, nitelikli öğretmenlerin bırakma ihtimalinin yüksek olduğunu, yeni başlayan öğretmenler ile öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin ideallerinin ve hedeflerinin olduğunu fakat fazla gayret sarfetmenin ve güç tüketmenin genç öğretmenleri olumsuz olarak etkilediğini saptamıştır.

Chan ve Hui (1995), Hong Kong'da Çinli 415 ortaokul öğretmeniyle yapmış oldukları çalışmalarında, öğretmenlerde tükenmişliğin boyutlarını ve baş edebilme yöntemleriyle ilişkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmadan ortaya çıkan verilerde, öğretmenlerin MTÖ'nün duyarsızlaşma boyutunda düşük tükenmişlik aralığında, duygusal tükenme boyutunda ortalama tükenmişlik aralığında olduğunu fakat kişisel başarısızlık hissinin azalmasında yüksek aralıkta bulunduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha çok duyarsızlaşma hissettiğini belirtmişlerdir. Çalışma sonuçlarıyla, öğretmenlerin stres kaynağını ifade etmek için mesleki yetenekler ve anlayış geliştirmesinin, etkili baş edebilme yöntemleri, teknikleri ile sosyal destek kullanmasının başarılı olacağını ortaya çıkararak, tükenmişlikte cinsiyet farklılıklarıyla ilgili birtakım kanıtların bulunduğunu göstermişlerdir.

Terry (1997) öğretmen tükenmişliğinin gerçekliğini ve bunun önlenmesiyle ilgili yapmış olduğu çalışmasında, uzun süren stresin vücuttaki normal fizyolojik işleyişi değiştirebileceği, yeterli düzeyde baş edebilme yöntemleri kurulmadığında ise bu durumun öğretmenlerde tükenmişliğe sebep olabileceğini belirlemiştir. Amerika’da öğretmenlerin yüzde kırkının emekli oluncaya kadar öğretmenlik yapmayacağını öngördüğünü saptamıştır. Öğretmenlerin her sene büyük bir istekle öğretmeyi sürdürmesi, stres azaltma, dinlenme, öz değerlendirme, egzersiz, kendine göre diyet şeklindeki tükenmişliği önleme yöntemlerini uygulaması gerektiğini ve müdürlerinde tükenmişliğin önlenmesine katkıda bulunabileceğini belirtmiştir. Öğretmenlerin stresten uzak durmaları gerekmediğini, fakat bu güçlü ve ödül verici mesleğin keyfini çıkarmak için stresle psikolojik, fiziksel açıdan nasıl baş edeceklerini öğrenmelerinin gerekli olduğunu ifade etmiştir.

Horn vd. (1997) öğretmen tükenmişliğine ilişkin olarak Kanada-Hollanda karşılaştırması yaptıkları çalışmalarında, 631 Kanadalı-1.180 Hollandalı öğretmenlerin tükenmişlik puanlarını demografik değişkenler ile meslekle ilgili faktörlerle karşılaştırarak tükenmişliği duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık boyutlarından meydana gelen MBI kullanarak değerlendirmesini yapmışlardır. Çalışmalarında, kişisel başarısızlık dışındaki Kanadalı-Hollandalı öğretmenlerin puanlarında cinsiyet farklılıkları anlamlıdır, erkek öğretmenler duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlarında kadın öğretmenlerden daha yüksek puanlarının olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlik deneyiminin tükenmişlik puanıyla ilişkili olmadığını, çalışılan saat sayısındaki farklılıkların ise anlamlı olduğu tam zamanlı çalışan Kanadalı öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda Hollandalı öğretmenlerden daha yüksek puan aldıklarını, ülkeler arasındaki okul türü ile cinsiyetin tükenmişlikle önemli derecede ilişkili bulduklarını, yaş ile ilgili yapılan ölçümlerde anlamlı bir ilişki bulmadıklarını saptamışlardır.

Bauer vd. (2006) öğretmenlerde tükenmişlik sendromunu psikosomatik ile psikolojik belirtiler arasındaki korelasyonu inceledikleri çalışmalarında, çalışmaya devam eden öğretmenlerin iş yükleri ile psikolojik gerginlik durumları arasında var olan ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmadan elde edilen verilere göre, tükenmişlik sendromunun psikosomatik, psikolojik belirtilerle anlamlı ilişkili olduğunu ve öğretmenlerin, öğrencilerin saldırgan tutumlarını birincil stres unsuru şeklinde ifade ettiğini tespit etmişlerdir. Demografik ile sosyal faktörlerin farklı baş edebilme modellerini etkilediğini, kadınların erkeklere oranla önemli derecede daha yüksek tükenmişlik gösterdiğini belirlemişlerdir.

Santana vd. (2012) tükenmişlik sendromunu çalışma şartları ile sağlık açısından Brezilya'da resmi liselerde çalışan öğretmenler arasındaki gerçekliği inceledikleri çalışmada, Brezilya'nın güneydoğusundaki bir kentte bulunan resmi liselerde görev yapan 100 öğretmende tükenmişlik sendromunun nasıl oluştuğunu ve bunun sağlık, çalışma şartları arasındaki ilişkisini değerlendirmişlerdir. Çalışma sonuçlarında, tükenmişlik sendromunun her iki cinsiyetle ilişkili olduğu fakat temel olarak erkeklerde duyarsızlaşma boyutu için yüksek puan aldığını açıklamışlardır. Duygusal tükenme boyutunun, haftalık ders sayısının fazla olmasının yanında kişisel tatmin, gürültü, duyarsızlaşma boyutuyla da ilişkili olduğunu saptamışlardır. Ayrıca, tükenmişlik sendromunun öğretmenlerde özellikle duyarsızlaşma yönünden var olduğunu, bu çalışmaya katılan öğretmenlerinde, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında yüksek puan aralıklarına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Arvidsson vd. (2016) İsveçli okul öğretmenlerinden meydana gelen 490 öğretmenin oluşturduğu örneklem grubunda tükenmişliğin nasıl oluştuğunu araştırıp kişisel düzeyde üç boyutlu tükenmişliğin birleşik bir ölçüsünü deneyerek, tükenmişlikle meslek ve boş zamanlarda karşılaşılan etkenler arasındaki ilişkileri tanımlayıp cinsiyet farklılıklarını incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmadan elde edilen verilerde, öğretmenlerin yarısı üç tükenmişlik boyutunda da düşük değerler alırken yüzde 15'i üç tükenmişlik boyutunun en az iki boyutunda ve yüzde 4'ü üç tükenmişlik boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik gösterdiğini belirtmişlerdir. Yüksek iş talepleri, düşük öz yeterlilik, yüksek sınıflarda öğretmenlik ile zayıf liderlik değişkenlerinin tükenmişlikle en açık olarak ilişkili değişkenler şeklinde ifade etmişlerdir. Üst sınıflardaki öğretmenlerin alt sınıflardaki öğretmenlere oranla tükenmişlikten daha çok etkilendiğini, cinsiyetle genel tükenmişlik düzeylerinin artması arasında bir ilişki olmadığını belirlemişlerdir.

Molero vd. (2019) öğretmenlerin iş performansı ile duygusal zekâ ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarıp sistematik bir inceleme yapmışlardır. Çalışmadan elde edilen verilerde, tükenmişlik sendromuna yakalanma riskinin öğretmenlik mesleğinde daha yüksek olduğunu, duygusal zekanın olumlu olarak pekiştirildiğinde toplumu daha çok endişelendiren kaygı ve stres seviyelerin azalacağını, bu durumda öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini, bilişsel refahını ve sağlığını iyileştirmesine neden olacağını belirtmişlerdir.

Marić vd. (2020) Sırp Cumhuriyeti'nde (Bosna Hersek) 952 ilkokul ve ortaokul öğretmeninde tükenmişlik sendromunun yaygınlık durumunu araştırıp tükenmişlikle ilişkili olan faktörleri ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Çalışma bulgularında, öğretmenlerde tükenmişliğin oluşumunda yaşam-iş çatışması, iş gerginliği ve davranış türüyle kontrol-iş talebi modeli arasında etkileşim bulunduğunu saptamışlardır. Ayrıca, tükenmişlik sendromunun gelişimine katkısı olan çok çeşitli kişisel faktörleri karakterize eden, inceleyen, içsel ve çevresel iş niteliklerini ölçen sistematik bir çalışmaya gereksinim duyulduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Pellerone vd. (2020) bir grup İtalyan kadın ilkokul öğretmeninde duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenmenin öğretim kalitesi üzerindeki yordayıcı etkisini ölçmüşlerdir. Çalışma sonuçları, tükenmişlik seviyesine ilişkin olarak yapılan korelasyon analizinde, tükenmişlikle duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları arasında pozitif korelasyon bulunduğunu, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme; duyarsızlaşma ve tükenme arasında negatif korelasyon olduğunu belirlemişlerdir. Aynı zamanda, bir grup ilkokul öğretmeninde kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tükenmişlik boyutlarının öğretimin kalitesi üzerinde yordayıcı bir etkisinin bulunduğunu saptamışlardır.

Sun vd. (2022) Çinli 2220 kadın öğretmenlerden oluşan örneklem grubunda tükenmişlik ve mesleki kimlik arasındaki ilişki ile işe bağlılık ve psikolojik sermayenin aracı rolünü araştırmışlardır. Çalışma bulgularına göre, eş zamanlı olarak çalışmanın psikolojik sermaye ile işe bağlılığın, tükenmişliği azaltabilecek sözü edilen ilişkiye kısmen aracı olduğu, sıralı çalışmanın tükenmişlik ile mesleki kimlik arasındaki ilişkiye bütünüyle aracı olduğu bundan dolayı, ikincisinin en düşük düzeyde bulunduğunu ifade etmişlerdir. Psikolojik sermaye ile profesyonel kimliğin geliştirilmesi şeklindeki özellikli sonuçların tartışıldığını belirtmişlerdir.

4. KADIN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİĞİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümü, kadın öğretmenlerin tükenmişliğine ilişkin yapılan araştırma ile ilgili istatistiksel verilerden meydana gelmektedir. Araştırmanın problemi, amacı, önemi, hipotezleri, varsayımları, sınırlılıkları, yöntemleri açıklandıktan sonra araştırmanın bulgularına yer verilecektir.

4.1. Araştırma Problemi

Tükenmişlik, diğer kişilerle sürekli ve yoğun olarak çalışmanın meydana getirdiği duygusal tükenmeyle ilişkili olan uzun süreli strese verilen tepki şeklinde ifade edilmekte ve öğretmenler arasında önemli bir problem olarak kabul edilmektedir (Horn vd., 1997, s. 372). Buradan hareket edilerek bu araştırma, “devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin belirlenen durumları demografik, bağlamsal değişkenlere göre farklılıklar gösteriyor mudur?” sorusuna dayanılarak oluşturulmuştur.

Amasya ili Merkez ilçede 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında ilkököl, ortaokul ve lisede görev yapan kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik, bağlamsal değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği sorusuna bu araştırmada yanıt aranılacaktır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek, tükenmişlik düzeylerinin demografik, bağlamsal değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Tükenmişliğin yönetilmesi bakımından kadın öğretmenlere destek olmak da araştırmanın bir diğer amacıdır.

Bu amaca göre aşağıda belirtilen alt amaçlara cevap aranmıştır:

Kadın öğretmenlerin;

- ❖ Yaş,
- ❖ Medeni durum,
- ❖ Eğitim düzeyi,
- ❖ Meslekte çalışılan süre,
- ❖ Kurumda çalışma şekli,
- ❖ Branşında çalışıp çalışmaması,
- ❖ Görev yaptığı eğitim kademesi
- ❖ Sınıftaki ortalama öğrenci sayısı,

❖ Haftalık kaç saat derse girdiği değişkenlerine göre tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır.

4.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin stresli çalışma şartları farklı ülkelerdeki araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Öğretmenlerin yaşadığı stresin ortaya çıkardığı sonuçlardan biri olan tükenmişlik sendromu; duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve duygusal tükenmeyle nitelendirilen olumsuz bir durumdur. Öğretmen tükenmişliği olarak ifade edilen açıklamalar fazladır ve tükenmişlikle stresli çalışma ortamı arasındaki ilişkileri kapsamaktadır (Arvidsson vd., 2016, s. 1). Tükenmişlik, kadın öğretmenlerin iş ve ev ortamında strese girerek birtakım sıkıntılar yaşamasına sebep olan en önemli sendromlardan biridir.

Kadın öğretmenler, ev işleri, ailevi sorumlulukların yanına iş yaşamında karşılaştığı sorumluluklarda eklenince tükenmişlik sendromuna yakalanmaları kaçınılmaz olmaktadır. Kadın öğretmenlerin, iş yaşamında başarılı olmak ve evdeki sorumluluklarını yerine getirmek istemeleri isteklerin çatışması çerçevesinde tükenmişliğe neden olma ihtimali yüksektir. Aşırı yüklenmek çerçevesinde çalışan kadın öğretmenler, işe veya eve daha çok zaman ayırdığında, kendi yaşamında ise ev işleriyle ilgilenmekten uzaklaşmadığında iş yaşamına ayıracak zaman bulamayacak ya iş yaşamından uzaklaşacak ya da her ikisini beraber götürmeye çalışacak ve sonunda tükenmişlik yaşayacaktır (Konur, 2022, s. 13-14).

Tükenmişlik, kişilerde birtakım fiziksel, bilişsel, psikolojik belirtilerle kendini göstermekte ve kişilerin iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Kaya vd., 2017). Kişilerin diğer kişilerle olan ilişkileri, sorunlara yaklaşımı, hareketlerini kontrol edebilme gücü tükenmişlik düzeylerini belirlemektedir. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimli olması için kadın öğretmenlerin mesleğini severek yapmaları ve kendilerini iş hayatında mutlu hissetmesiyle mümkün olacaktır (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008).

Bu nedenlerden dolayı bu araştırma ile kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ortaya çıkarılarak, tükenmişlik durumlarının üstesinden gelmede kadın öğretmenlere yol gösterecek ve yardımcı olacaktır.

4.4. Hipotezler

“Hipotez, kesinliği kanıtlanmamış yargılar ve öngörüler” dir (Hassamancıoğlu & Kurnaz, 2022, s. 3361). Hipotezler, bir araştırmanın sonunda bulunması beklenen sonuçlar veya beklentilerden oluşmaktadır.

Kadın öğretmenler, bu araştırmanın problemi, amacı, önemi doğrultusunda demografik ve bağlamsal değişkenlere bağlı olarak farklı düzeylerde tükenmişlik yaşayabilmektedir.

Maslach Modeli'nde, tükenmişliği fiziksel yorgunluk, işten uzaklaşma olarak ortaya çıkan psikolojik bitkinlik ve kendinden kuşku duymasını içeren ruhsal bitkinlik şeklinde düzeylere ayırmıştır (Çam ve Yıldırım, 2010; akt. Sezgin, 2024, s. 19).

Maslach vd. (2001), demografik değişkenlerin (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte çalışılan süre) tükenmişlikle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Genç çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ileri yaşlardaki çalışanlara nazaran daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Medeni duruma göre, bekarların evlilere oranla tükenmişlik sendromuna daha çok yakalandıklarını tespit etmişlerdir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin, düşük olan kişilere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Meslekte çalışılan süreye göre, iş deneyimi az olan mesleki kariyerinin başındaki kişilerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirlemişlerdir (Maslach vd., 2001, s. 409-410). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, bu modeli temel alan farklı çalışmalarda benzer sonuçlar bulunmuştur.

Tümekaya (1996), tükenmişlikle yaş değişkeni arasında anlamlı farkın olduğunu, yaş yükseldikçe tükenmişliğin azaldığını tespit etmiştir. Lee ve Ashforth (1993), yaşla tükenmişliğin kişisel başarısızlık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Başol ve Atay (2009), kişisel başarısızlık alt boyutu haricinde, medeni durum değişkeninde, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere nazaran tükenmişlik düzeylerinin istatistiksel yönden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu saptamışlardır.

Ersoy Yılmaz vd. (2014), öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleriyle eğitim düzeyi değişkeni arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu, doktora mezunu öğretmenlerin lisans, yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha çok tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Polatçı vd. (2007), öğretmenlerin eğitim düzeyiyle kişisel başarısızlık alt boyutu arasında anlamlı bir farkın olduğunu, tükenmişlik düzeylerinde ise önemli farklılıkların bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Torun (1997), meslekte çalışma süresi, kıdem bakımından birkaç yıllık deneyimi olan kişiler beş yıldan uzun süre çalışan kişilere nazaran daha çok tükenmişlik yaşadığını saptamıştır (Torun, 1997; akt. Dinç, 2018, s. 20).

Maslach Modeli'ne ve literatürdeki çalışmalara dayalı olarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki şekilde verilmiştir:

H1: Kadın öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Kadın öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Kadın öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Kadın öğretmenlerin meslekte çalıştıkları süreler ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

İş Talepleri-Kaynakları Modeli'nde, bütün çalışma ortamlarında, iş talepleri ve iş kaynakları olarak iki grup kullanılmaktadır. Bu sayede, model bütün çalışma ortamlarında uygulanabilecek ve ilgili mesleğe uyarlanabilmektedir. Bu sebeple, kaynaklar yalnızca iş talepleriyle baş edebilmek için gerekli değildir, ayrıca kendi başlarına da önemlidir. Hemen hemen tüm meslek gruplarının belirli iş talepleri-kaynakları düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunurken, diğer iş talepleri ve kaynakların benzeri bulunmamaktadır.

Özellikle, iş kaynaklarında öğretmenlerin yüksek seviyede istenmeyen öğrenci davranışlarıyla karşılaşması işe bağlılığı etkilemektedir. Öğretmenlerin zor öğrencilerle iletişim kurmalarında yardımcı olan önemli iş kaynakları; yenilikçilik, örgüt iklimi, yönetici desteği ve takdir edilmedir (Bakker ve Demerouti, 2014, s. 9-12).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, bu modeldeki tükenme ve işe uzaklaşma şeklindeki tükenmişlik boyutlarının çoğunlukla her meslek grubunda ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Model, tükenmişlik sendromunu basit ve ölçülebilir bir yönetim müdahalesine dönüştürmektedir. Çalışan bir kişinin işindeki yüksek talepler, aşırı iş yüküleme kişilerin iyi performans sergileme yeteneklerini olumsuz yönde etkilediği için görev performansında düşüşler meydana gelmektedir. Ancak, çalışanlara uygun iş yükü verilip talepler azaltılırsa tükenmiş olan çalışanların performansı artabilmektedir. Farklı iş taleplerin ve kaynakların, kişilerde iş stresine yol açacağı ifade edilmiştir (Bakker vd., 2004, s. 84-97).

Modele göre, öğretmenler iş hayatındaki taleplerin yüksek olmasına karşılık kaynakları yetersiz olduğunda tükenmişlik sendromuna yakalanabilmektedir. Kadın öğretmenler, kurumda çalışma şekli (kadrolu, sözleşmeli, ücretli), branşında çalışıp çalışmama durumu, görev yaptığı eğitim kademesi (ilkokul, ortaokul, lise) şeklindeki demografik değişkenlere bağlı olarak iş stresine girmekte ve iş performansı düşmektedir. Çalışma şartlarına ilişkin olarak sınıftaki ortalama öğrenci sayıları, haftalık ders saatleri biçimindeki bağlamsal

değişkenlerde kadın öğretmenlerin iş yükünün artmasına sebep olmakta ve işe bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadın öğretmenlerin tükenmişlikleri demografik, bağlamsal değişkenler bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Literatürde çalışmalar incelendiğinde, bu model esas alınarak yapılan çeşitli çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Baydan (2015), kurumda çalışma şekli (görev türü) değişkenine göre kadrolu öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutundaki puan ortalamasının ücretli öğretmenlere nazaran yüksek olduğunu, anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Yalçın (2013), branşında çalışıp çalışmama durumu (branş) değişkenine göre öğretmenlerin akademik iyimserlik, mesleki tükenmişlik, psikolojik dayanıklılıkla ilgili algılarında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiştir.

Atlı (2019), görev yapılan eğitim kademesine (okul türü) göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamasının ortaokulda çalışan öğretmenlerin, ilkokulda çalışan öğretmenlere nazaran yüksek olduğunu, istatistiksel yönden anlamlı farklılık gösterdiğini ifade etmiştir.

Gündüz (2004), sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkeni açısından öğretmenlerin tükenmişliğin duygusal tükenme, kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu, öğrenci sayısı arttıkça öğretmenlerin özellikle duygusal tükenmelerinin arttığı sonucuna varmıştır.

Al-Asadi vd. (2018), sınıftaki öğrenci sayıları ve iş yüklerinin fazla olduğu durumlarda öğretmenlerin mesleki başarısızlıklarında anlamlı bir ilişki olduğunu açıklamışlardır. Aynı zamanda öğretmenler arasında yüksek düzeyde bir tükenmişlik olduğu sonucunu ortaya çıkarmışlardır.

Çağlar ve Demirtaş (2011), haftalık ders saati değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı şekilde farklılaştığını tespit etmişlerdir. Haftalık 11-15 saat derse giren öğretmenlerle 1-5 saat derse giren öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutu yönünden yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını belirtmişlerdir.

İş Talepleri-Kaynakları Modeli'ne ve literatürde yapılan çalışmalara dayanılarak oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir:

H5: Kadın öğretmenlerin kurumda çalışma şekilleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Kadın öğretmenlerin branşında çalışıp çalışmama durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Kadın öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Kadın öğretmenlerin sınıftaki ortalama öğrenci sayıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Kadın öğretmenlerin haftalık ders saatleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.5. Varsayımlar

❖ Kadın öğretmenlerin ölçek maddelerine içtenlikle yanıt verecekleri varsayılmaktadır.

4.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

❖ 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında Amasya'nın Merkez ilçesinde görev yapan kadın öğretmenler ile sınırlıdır.

❖ Araştırmada İl Milli Eğitim Şube Müdürleri kapsamın dışında bırakılmıştır.

❖ Araştırma, MTÖ, Kişisel Bilgi Formu ve katılımcıların ölçeğe araçlarına verecekleri cevaplarla sınırlıdır.

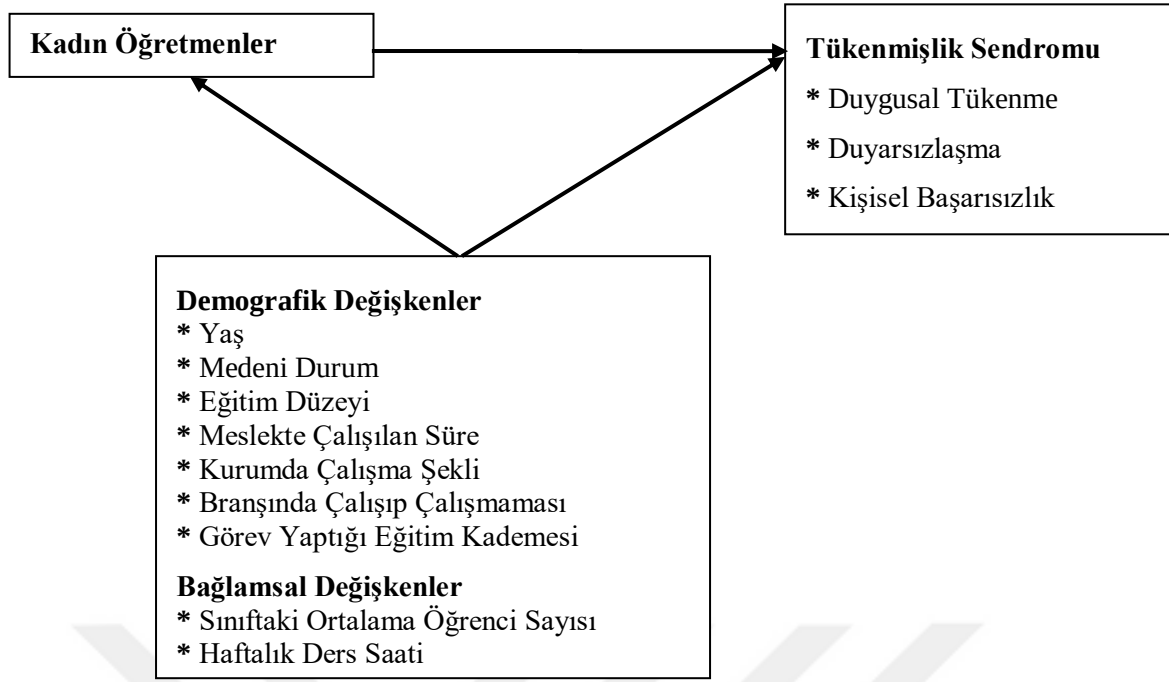
❖ Araştırma, yapılacak olan istatistiksel analizlerle sınırlı olacaktır.

4.7. Yöntem

4.7.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, kadın öğretmenlerin tükenmişliklerinin çeşitli düzeylerde farklılık gösterip göstermediğini demografik, bağlamsal değişkenlerle ilgili anket kullanılarak çeşitli faktörlere göre tükenmişlik olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan nicel bir araştırmadır.

Bu anlamda tükenmişlik düzeyleri ve demografik, bağlamsal değişkenler arasındaki ilişkiler, gruplar arasında farklılık olup olmadığı varyans analizi ile test edilmeye çalışılacaktır.



Şekil 4.6 Kadın öğretmenlerde tükenmişlik sendromu araştırma modeli

Şekil 4.6'daki araştırma modelinde, kadın öğretmenler, demografik, bağlamsal değişkenler ile tükenmişlik sendromunun alt boyutlarına yer verilmiştir. Bu modele göre, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, demografik, bağlamsal değişkenler bağımsız değişken; tükenmişlik sendromu ile tükenmişlik sendromunun alt boyutları (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık) bağımlı değişkendir.

4.7.2. Araştırmanın Evreni

Araştırma evreni, hakkında bilgi toplanılmak istenilen nesne, kişi ve olayların bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Erdoğan & Uyan Semerci, 2021, s. 76).

Çalışma evreni, 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında Amasya'nın Merkez ilçesindeki devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Amasya İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden (MEM) alınan verilere göre, Amasya'nın Merkez ilçedeki devlet okullarında 1177 kadın öğretmen görev yapmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın evreni sözü edilen 1177 kadın öğretmenden oluşmaktadır. Bunlardan 8 tanesinin okul müdürü, 29 tanesinin de müdür yardımcısı olarak görev yaptığı belirtilmiştir.

4.7.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma yapılırken evrenin tümüne ulaşmak araştırmacıyı daha sağlıklı sonuçlara götürebilir ancak bu zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle her zaman mümkün olamamaktadır. Bundan dolayı, örneklem almak araştırmacıya büyük kolaylıklar sağlamaktadır (Bryman, 2012, s. 197; akt. Mum, 2021, s. 63).

Bu araştırmanın örnekleme, 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında Amasya ili Merkez ilçede çalışan kadın öğretmenlerin sayıca fazla olduğu 6 ilkokul, 5 ortaokul ve 10 liseden seçilmiştir. Bu okullarda görev yapan 150 kadın öğretmen, kolayda örnekleme metodu kullanılarak örneklem büyüklüğü oluşturulmuştur.

Kolayda örnekleme metodunda örneklem, araştırmacının kolaylıkla erişebileceği katılımcılardan meydana gelmektedir. Uygulamada izin alma rahatlığı, işgücü eksikliği, düşük maliyet, zaman kazanma gibi durumlar sebebiyle kolayda örneklemeden yararlanılmaktadır (Şimşek vd., 2018, s. 122).

Çalışma örneklemine kadın öğretmenler, örneklem seçim kriterleri belirlenerek bu kriterlere göre örnekleme alınmıştır.

Örneklem seçim kriterleri:

- ❖ Kadın olmaları,
- ❖ Öğretmen olmaları,
- ❖ Devlet okullarında çalışmaları,
- ❖ Amasya ili Merkez ilçede görev yapmaları,
- ❖ Aktif olarak görevde olmaları.

4.7.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları iki bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde, kadın öğretmenlere ait kişisel bilgileri içeren araştırmacının geliştirdiği kişisel bilgi formuna yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, kadın öğretmenlerin ruh durumlarını ifade etmede kullandıkları sorulardan oluşan MTÖ bulunmaktadır.

4.7.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda ilk olarak kadın öğretmenlere araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verilerek, sorulardan kendilerine uygun olan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

Kadın öğretmenlere; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte çalışılan süre, kurumda çalışma şekli, branşında çalışıp çalışmaması, görev yaptığı eğitim kademesi sınıftaki ortalama öğrenci sayısı, haftalık kaç saat derse girdiği bilgilerinin yer aldığı 10 soruluk kişisel bilgi formu uygulanmıştır.

4.7.4.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesinde, Maslach ile Jackson'un (1981) geliştirdiği "MTÖ" kullanılmıştır. Maslach, Jackson ve Schwab'ın (1986), yaptığı küçük değişiklikler sonunda eğitimcilere uyarlanarak "MTÖ Eğitimci Formu" elde edilmiştir (İnce ve Şahin, 2015, s. 388-389).

MTÖ, Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlik ve güvenirlik ölçümleri yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formu 7 cevap seçeneğinden, Türkçe uyarlaması ise 5 cevap seçeneğinden oluşmaktadır (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007, s. 135-136). Bu araştırmada 5 seçenekli ölçek formundan yararlanılmıştır.

MTÖ, 22 maddeden ve üç alt boyuttan meydana gelmektedir.

Duygusal tükenme (DT) alt boyutu, 9 maddeden (1-2-3-6-8-13-14-16-20) oluşmakta ve kişilerin mesleği nedeniyle tüketilmiş ve çok fazla yüklenilmiş olma duygularını ölçmektedir.

Duyarsızlaşma (Duyz) alt boyutu, 5 maddeden (5-10-11-15-22) oluşmakta, kişilerin hizmetlerine karşılık duygudan mahrum bir şekilde davranışta bulunmalarını ölçmektedir.

Kişisel başarısızlık (KB) alt boyutu ise, 8 maddeden (4-7-9-12-17-18-19-21) oluşmakta ve kişilerle devamlı etkileşim kurarak çalışan kişilerde yeterlilik ve problemlerle başarılı bir şekilde baş edebilme duygularını ölçmektedir (Kalkızoğlu, 2018, s. 95-96).

Kapsam geçerliği sağlanmış olan ölçeklerin, pilot çalışması en az 30 kişiyle uygulanmaktadır. Pilot uygulamada verilerin iyi bir şekilde analiz edilip ortaya çıkan problemlerin asıl uygulamadan önce giderilmesi gerekmektedir. Ölçeğin geçerliğini, güvenirliğini olumsuz yönde etkileyen maddeler varsa ölçekten çıkartılmalıdır (Gökdemir ve Yılmaz, 2023, s. 157-158). Bu çalışmada, asıl uygulama çalışmasına başlamadan önce, araştırma örnekleminde yer almayan 30 gönüllü kadın öğretmene pilot uygulama yapılmıştır. Bu pilot uygulama sonunda, bazı maddelerin kadın öğretmenler tarafından tam olarak anlaşılmadığı, kadın öğretmenlerin maddeleri okumadan cevapladıkları ve bazı maddelerde üst üste aynı seçenekleri işaretledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, tükenmişlik ölçeğinde, faktör yükü düşük çıkan, başka boyutların altına giden maddelerin olduğu saptanmıştır.

Ölçekte duygusal tükenmişlik faktöründe yer alması gereken DT06. ve DT08. maddelerinin duyarsızlaşma faktöründe yer aldığı görülmüştür ve bu sebepten dolayı asıl uygulamada (2 madde) ölçekten çıkartılmıştır.

MTÖ'nün geçerliği, güvenilirliği, cevaplanması, puanlanması ve yorumu aşağıda dört alt başlık şeklinde verilmiştir.

4.7.4.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliği

Bu araştırmada, MTÖ'nün geçerliğini ölçmek için faktör analizinden faydalanılmıştır.

Faktör analizinde Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik testleri kullanılmıştır. KMO testi, dağılımın faktör analizindeki yeterliliğini, kısmi korelasyonların küçüklüğünü test etmede yararlanılan bir yöntemdir. KMO katsayısının 1 olması uyumun mükemmel olduğunu, katsayının 1'e yaklaşması ise verilerin analize uygun olduğunu ifade etmektedir. Bartlett Küresellik testi, verilerin çok değişkenli olan normal dağılımlardan olup olmadığını denetlemek için kullanılan bir tekniktir (Çapri, 2006, s. 68).

Bu araştırmanın kapsamındaki, KMO testi ve Örneklem Yeterliliği ölçütü ile Bartlett Küresellik testine ait istatistiki veriler Tablo 4.1'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1 KMO testi istatistikleri

KMO Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,840
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Kikare	1113,287
	Serbestlik Derecesi	190
	p	,000

Tablo 4.1 incelendiğinde, ölçeğin KMO değeri 0,840 olduğu ve bu durumun faktör analizi için örneklem yeterliliğinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür.

Faktör analizinde değişkenler arasında yüksek korelasyon ilişkisinin olması istenir ve bu ilişki Bartlett Küresellik Testi ile ölçülür. Bartlett Küresellik Testi'ne ilişkin p değerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmüştür. Ölçek ve yapı geçerliliğinin kabul edilebilir olması için KMO değerinin 0,60'tan büyük ve Bartlett testinin istatistiki olarak anlamlı olması gerekmektedir (Kozak, 2015, s. 150). Yani, KMO ve Bartlett testi sonuçlarına göre 150 kadın öğretmenden oluşan örneklem büyüklüğü veri setinin faktör analizi için uygun olduğu saptanmıştır.

Maslach tükenmişlik ölçeğinin yapı geçerliği, faktör yapısını araştırmak için Ergin tarafından incelenmiştir. Faktör analizinde ilk olarak 5 doğal faktör belirtilmişse de bunların üç faktörde yığıldığı ifade edilmiştir. Bundan dolayı, Maslach ile Jackson'un (1981, 1986) belirttiği şekilde, varimax rotation yapılarak tekrar değerlendirilmiştir. Sonuç olarak üç temel faktör meydana gelmiştir.

Bu araştırmanın ölçek faktörlerine ilişkin varyans değerleri (birinci varimax) Tablo 4.2’de verilmiştir.

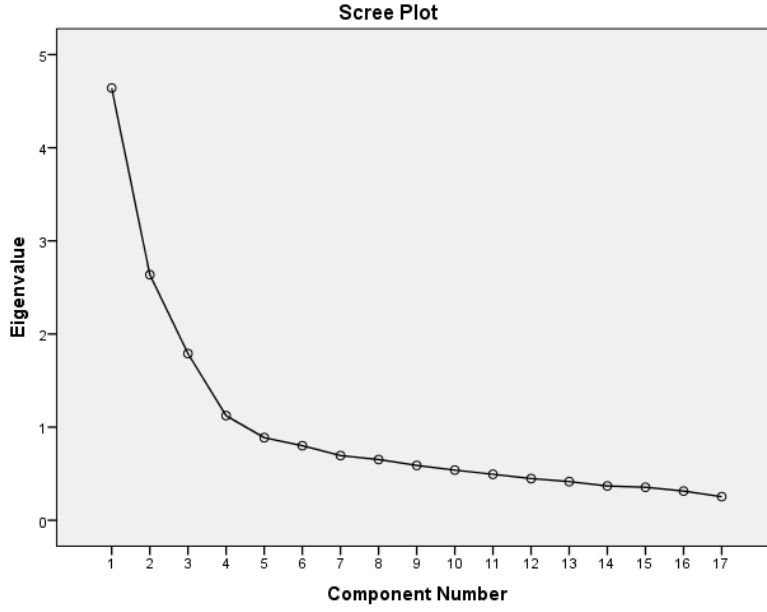
Tablo 4.2 Varyans değeri dağılımı

Faktör	Özdeğerler			Yükler Karesinin Toplamının Çıkarımı		
	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	5,753	28,763	28,763	3,534	17,670	17,670
2	2,719	13,593	42,356	3,502	17,508	35,178
3	1,847	9,233	51,589	3,282	16,411	51,589
4	1,137	5,686	57,275			
5	,978	4,891	62,166			
6	,864	4,322	66,488			
7	,780	3,898	70,385			
8	,737	3,684	74,069			
9	,668	3,339	77,408			
10	,590	2,949	80,356			
11	,562	2,811	83,167			
12	,532	2,661	85,828			
13	,470	2,349	88,177			
14	,449	2,245	90,422			
15	,394	1,971	92,393			
16	,363	1,813	94,206			
17	,339	1,697	95,903			
18	,314	1,569	97,472			
19	,274	1,368	98,840			
20	,232	1,160	100,000			

Tablo 4.2’ye bakıldığında bu faktörler araştırılmak istenilen etkinin %51,589’ünü açıklayıcı niteliktedir.

Açıklanan toplam varyansın tek boyutlu ölçeklerde en az %30, birden fazla boyutlu ölçeklerde en az %50 olması gerektiği ifade edilmiştir (Streiner, 1994). Bu kriter açısından düşünüldüğünde, açıklanan toplam varyansın yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmadaki MTÖ'nün yamaç birikinti grafiği Şekil 4.7'de yer almaktadır.



Şekil 4.7 Tükenmişlik ölçeği yamaç birikinti grafiği

MTÖ yamaç birikinti grafiğinde, ilk dört faktörde grafik eğrilerinin dikey yönde hareket ettiği, sonraki faktörlerde grafik eğrisinin yatay hareket ettiği görölmüştür. Dört faktörlü bir yapı gözükmesi de maddelerin ait oldukları faktörlerdeki, faktör yükleri ve ölçeğin geliştirilmesi sürecinde saptanılan kavramsal yapıda beklenen faktör sayısı ile uyumlu olması bakımından faktör sayısı 3 olarak belirlenmiştir.

MTÖ'ye ait faktör yük değerleri Tablo 4.3'te gösterilmiştir.

Tablo 4.3 Tükenmişlik ölçeği faktörü yük değerleri

Ölçek Maddeleri	Faktör		
	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
DT01	,688		
DT02	,782		
DT03	,715		
DT04	,444	,484	
DT05	,601		
DT07	,484	,436	
DT09	,641		
Duyz01		,612	
Duyz02		,742	
Duyz03		,747	
Duyz04		,773	
Duyz05		,577	
KB01			,446
KB02			,740
KB03			,766
KB04	,480		,526
KB05			,741
KB06			,670
KB07			,609
KB08			,432

Tablo 4.3'e bakıldığında ölçekte yer alan DT01., DT02., DT03., DT05., ve DT09. maddelerinin duygusal tükenme faktöründe; Duyz01., Duyz02., Duyz03., Duyz04. ve Duyz05. maddelerinin duyarsızlaşma faktöründe; KB01., KB02., KB03., KB05., KB06., KB07. ve KB08 maddelerinin ise kişisel başarısızlık faktöründe yer aldığı tespit edilmiştir. Tüm faktör yüklerinde çapraz (binişik) yüklenme problemi olmaması için diğer boyuta kıyasla en az 0.1 birim fark olması gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2013; Gürbüz & Şahin, 2017). DT04., DT07. ve KB04. sorularının birden fazla faktöre kaydığı ve faktör yük değerleri arasında 0,1 birim fark olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, DT04., DT07. ve KB04. soruları ölçekten çıkarılmıştır.

DT04., DT07. ve KB04. maddeleri ölçekten çıkarıldıktan sonra tekrar KMO Örneklem Yeterliliği Ölçütü ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. Madde çıkarıldıktan sonra yapılan KMO testi ve Örneklem Yeterliliği ölçütü ile Bartlett Küresellik testine ait istatistiki veriler Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4 Madde çıkarıldıktan sonra yapılan KMO testi istatistikleri

KMO Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,817
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Kikare	859,892
	Serbestlik Derecesi	136
	p	,000

Tablo 4.4 incelendiğinde, ölçeğin KMO değeri 0,817 olduğu ve bu durumun faktör analizi için örneklem yeterliliğinin iyi olduğu belirlenmiştir.

Bartlett testi, korelasyon matrisini genel bir biçimde incelemektedir ve bu korelasyon matrisinin istatistiksel olarak anlamlılığına bakmakta ve istenilen durum ise bu testin anlamlı çıkmasıdır (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Bartlett Küresellik Testi'ne ilişkin p değerinin 0,05'ten küçük olduğu tespit edilmiştir. KMO ile Bartlett testi sonuçlarına göre, 150 kadın öğretmenden oluşan örneklem büyüklüğü veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür.

DT04., DT07. ve KB04. maddeleri ölçekten çıkarıldıktan sonra ölçeğin faktörlerine ilişkin varyans değerleri (son varimax) Tablo 4.5'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5 Madde çıkarıldıktan sonra varyans değeri dağılımı

Faktör	Özdeğerler			Yükler Karesinin Toplamının Çıkarımı		
	Toplam	Varyansın Yüzdesi %	Kümülatif Yüzde %	Toplam	Varyansın Yüzdesi %	Kümülatif Yüzde %
1	4,641	27,299	27,299	3,102	18,244	18,244
2	2,636	15,508	42,807	3,009	17,697	35,942
3	1,790	10,530	53,337	2,957	17,395	53,337
4	1,123	6,607	59,944			
5	,887	5,218	65,162			
6	,800	4,709	69,871			
7	,695	4,086	73,957			
8	,652	3,838	77,795			
9	,589	3,466	81,261			
10	,539	3,168	84,429			
11	,494	2,907	87,336			
12	,448	2,634	89,970			
13	,415	2,442	92,412			
14	,368	2,167	94,580			
15	,355	2,087	96,667			
16	,313	1,842	98,510			
17	,253	1,490	100,000			

Tablo 4.5’de görüldüğü gibi, ölçekte madde yüklerinin 3 faktörde toplandığı ve ölçeğin üç faktörlü olduğu saptanmıştır. Bu faktör araştırılmak istenilen etkinin %53,337’sini açıklayıcı niteliktedir. Açıklanan toplam varyansın tek boyutlu ölçeklerde en az %30, birden fazla boyutlu ölçeklerde en az %50 olması gerektiği ifade edilmiştir (Streiner, 1994). Bu kriter açısından düşünüldüğünde, açıklanan toplam varyansın yeterli düzeyde olduğu görülmüştür.

DT04., DT07. ve KB04. maddeleri ölçekten çıkarıldıktan sonra, ölçeğe ait faktör yük değerleri Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6 Madde çıkarıldıktan sonra tükenmişlik ölçeği faktörü yük değerleri

Ölçek Maddeleri	Faktör		
	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık	Duygusal Tükenme
DT01			,704
DT02			,816
DT03			,711
DT05			,603
DT09			,661
Duyz01	,611		
Duyz02	,745		
Duyz03	,746		
Duyz04	,785		
Duyz05	,587		
KB01		,462	
KB02		,755	
KB03		,771	
KB05		,748	
KB06		,667	
KB07		,599	
KB08		,433	

Tablo 4.6’da verildiği gibi, ölçekte yer alan DT01., DT02., DT03., DT05., ve DT09. maddelerinin duygusal tükenme faktöründe; Duyz01., Duyz02., Duyz03., Duyz04. Ve Duyz05. maddelerinin duyarsızlaşma faktöründe; KB01., KB02., KB03., KB05., KB06., KB07. ve KB08. maddelerinin kişisel başarısızlık faktöründe yer aldığı belirlenmiştir. Tüm faktör yüklerinde çapraz (binişik) yüklenme problemi olmaması için diğer boyuta kıyasla en az 0.1 birim fark olması gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2013; Gürbüz & Şahin, 2017). Tüm faktör yük değerleri arasında 0,1 birim fark olduğu ve faktör yüklerinde çapraz (binişik) yüklenme problemi olmadığı tespit edilmiştir.

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde oldukça kolaylık sağlayan, yaygın olarak kullanılan, daha önce oluşturulan bir model aracılığıyla gözlemlenen değişkenlere dayalı olarak gizil değişkenlerin oluşturulmasında faydalanan bir analiz yöntemidir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 78).

MTÖ’de, yapı geçerliği için DFA kullanılmıştır. Bu çalışmada, DFA için anket çalışmasından elde edilen veriler, AMOS programıyla analiz edilmiştir.

AMOS, iki tane artık matrisi vermekte ve bunlardan birincisi standardize olmayan değerleri kapsamaktadır. Fakat, standart hata değerlerinden arındırılmamış bir tablonun yorumlanması çok zor olmaktadır. Bu nedenle, değerlerin standart hatalara bölünmesi sonucunda elde edilen “standardize artık matrisi” yorumlanma bakımından daha kolay olacaktır (Yaşlıoğlu, 2017, s. 80). Bundan dolayı yapılan analizde, ölçeğin uyum indekslerine, χ^2 (ki-kare) değerlerine ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklama durumuyla ilgili standart katsayıları dikkate alınmıştır.

DFA’nın model uyum değerleri Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7 Uyum iyiliği değerleri

Uyum İyiliği İndeksleri	Uyum İyiliği İndeks Değerleri	Kabul Edilebilir Değerler
Ki-kare (χ^2)	160,339	
Serbestlik derecesi (df)	111	
Ki-kare/serbestlik derecesi (χ^2 /df)	1,44	1-5
RMSEA	0,05	$0,01 \leq RMSEA \leq 0,08$
RMR	0,08	$0,01 \leq RMR \leq 0,08$
NFI	0,82	$0,80 \leq NFI \leq 0,97$
CFI	0,93	$0,80 \leq CFI \leq 0,97$
GFI	0,88	$0,80 \leq GFI \leq 0,97$
AGFI	0,84	$0,80 \leq AGFI \leq 0,97$

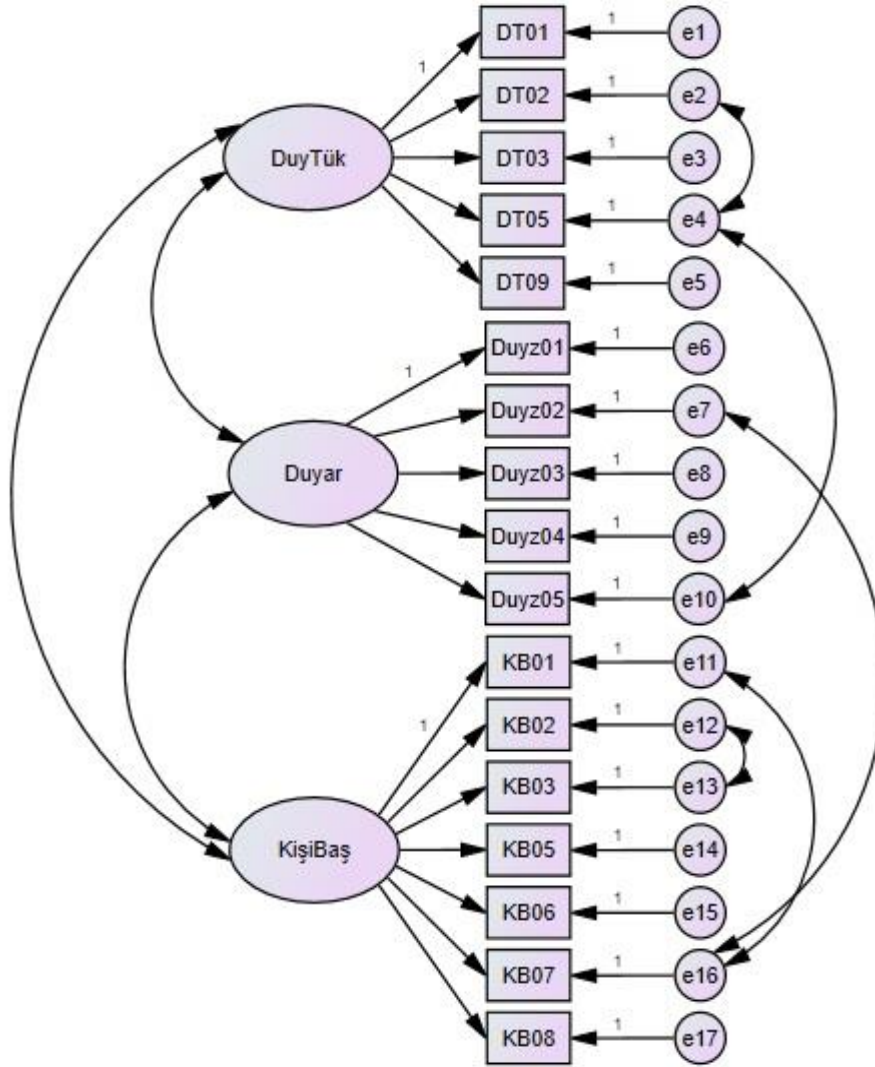
Tablo 4.7 incelendiğinde, DFA sonuçlarına göre 17 maddeden oluşan MTÖ’nün uyum iyiliği değerleri aşağıda verilmiştir:

- ❖ Ki-kare/serbestlik derecesinin 1,44 olduğu ve bu değer modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu,
- ❖ Yaklaşık hataların ortalama karekökünün (RMSEA) 0,05 olduğu ve bu değer modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu,
- ❖ Ortalama hataların karekökünün (RMR) 0,08 olduğu ve bu değer modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu,
- ❖ Normlaştırılmış uyum indeksinin (NFI) 0,82 olduğu ve bu değer modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu,

- ❖ Karşılaştırmalı uyum katsayısının (CFI) 0,93 olduğu ve bu değer modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu,
- ❖ Uyum iyiliği indeksinin (GFI) 0,88 olduğu ve bu değer modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu,
- ❖ Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksinin (AGFI) 0,84 olduğu ve bu değer modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu belirtmektedir.

Sonuç olarak, DFA sonucunda ölçekte yer alan değişkenlerin kabul edilebilirliklerinin istenilen değer aralığında olduğu görülmüştür.

Bu çalışmadaki tükenmişlik ölçeğinin DFA path diyagramı Şekil 4.8’de yer almaktadır.



Şekil 4.8 DFA Path diyagramı

DFA path diyagramında da görüldüğü gibi, tükenmişlik ölçeğinin uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilirlikleri istenilen değer aralığındadır.

4.7.4.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği

Güvenirlik, ölçme araçlarının farklı ölçüm değerleri arasındaki tutarlılık seviyesidir. Bilimsel çalışmalarda, kullanılan ölçme araçlarıyla uygulanan birden fazla ölçümden edinilen sonuçların tutarlılığı derecesinde o ölçme aracının güvenilir olduğu kabul edilir (Balaban Salı vd., 2018, s. 153). Maslach ve Jackson'un (1986), MTÖ'nün güvenirliliği için hesapladıkları iç tutarlılık katsayısı duygusal tükenmede 0.82, duyarsızlaşmada 0.60, kişisel başarısızlıkta 0.80'dir. Ergin (1992) tarafından yapılan güvenilirlik hesaplanmasında ise iç tutarlılık katsayıları; DT 0.83, Duyz 0.65, KB 0.72 ve test-tekrar-test katsayılarıyla benzer ölçeklerde DT için 0.83, Duyz için 0.72, KB için 0.61 olarak bulunmuştur (Karakelle & Canpolat, 2010; akt. Şahin, 2023, s. 46).

Bu çalışmada, tükenmişlik ölçeğinin iç tutarlılıkla ilişkili güvenilirlik düzeyini incelemek amacıyla Cronbach Alfa değeri kullanılmıştır. Cronbach Alfa değeri "0" ile "1" arasında değişmektedir. Alfa değerinin 0,60 ile 0,80 arasında olması güvenirliliğin iyi; 0,80 ile 1,00 arasında olması ise güvenirliliğin yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir (Kozak, 2015).

Tükenmişlik ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8 Tükenmişlik ölçeğine ait güvenirlik katsayıları

Ölçek Maddeleri	Alt Boyutlar	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach Alpha	
DT01	Duygusal Tükenme	0,57	0,79	0,82
DT02		0,63		
DT03		0,59		
DT05		0,45		
DT09		0,59		
Duyz01	Duyarsızlaşma	0,54	0,80	
Duyz02		0,69		
Duyz03		0,62		
Duyz04		0,62		
Duyz05		0,42		
KB01	Kişisel Başarısızlık	0,37	0,78	
KB02		0,51		
KB03		0,56		
KB05		0,61		
KB06		0,56		
KB07		0,52		
KB08		0,39		

Tablo 4.8’de gösterildiği gibi, araştırma verilerini toplamak için kullanılan tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme faktörü için hesaplanan Cronbach alfa katsayısının 0,79; duyarsızlaşma faktörü için hesaplanan Cronbach alfa katsayısının 0,80; kişisel başarısızlık faktörü için hesaplanan Cronbach alfa katsayısının 0,78 ve tükenmiş ölçeğinin toplamı için hesaplanan Cronbach alfa katsayısının 0,82 olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin Cronbach alfa katsayılarına baktığımızda duygusal tükenme, kişisel başarısızlık faktörlerinin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin iyi düzeyde olduğu; duyarsızlaşma faktörünün ve ölçeğin toplamının iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde, korelasyon katsayısı 0,20’den düşük maddelerin birbirleriyle çok düşük, 0,90’dan yüksek maddelerin ise birbirleriyle çok yüksek korelasyona sahip oldukları ve bu maddelerin elenmeleri gerektiği ifade edilmiştir (Hinkin, 1995). Bunun nedeni, çok düşük

korelasyon katsayılarına sahip maddelerin kavramsal yapıyla tutarlılık göstermemeleridir. Bir ölçekte, birbirleriyle çok yüksek korelasyon gösteren maddelerin yer alması ölçeğin “şişkin özgünlük”⁴ özelliğine sahip olduğunu göstermektedir (Başar, 2016). Aynı faktördeki maddelerin birbirleriyle olan korelasyon katsayıları 0,90’ın üzerinde ve 0,20’nin altında olmadığı; kavramsal alanı yeterince açıkladığı ve kavramsal yapıyla tutarlılık gösterdiği saptanmıştır. Bu da ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğini sağladığını belirtmektedir.

Bu çalışmadaki geçerlik ve güvenirlik sonuçlarında, kalan 17 maddenin tükenmişlik ölçeğindeki örnekleme uygun olduğu saptanmıştır. Çalışma sonunda, tükenmişlik ölçeğinin, 3 faktör ve 17 maddeden meydana geldiği sonucuna varılmıştır. Maddelerin bulundukları faktörler ile faktör isimleri orijinal ölçeğe bağlı kalınarak kalan maddelerin bütünü orijinal tükenmişlik ölçeğindeki faktörlerinde yer almıştır. Bu duruma göre, 1. Faktör olan duygusal tükenme alt boyutu 5 madde (DT01, DT02, DT03, DT05, DT09), 2. Faktör olan duyarsızlaşma alt boyutu 5 madde (Duyz01, Duyz02, Duyz03, Duyz04, Duyz05), 3. Faktör olan kişisel başarısızlık alt boyutu 7 madde (KB01, KB02, KB03, KB05, KB06, KB07, KB08) olarak belirlenmiştir.

4.7.4.2.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Cevaplanması

MTÖ’nün cevap seçenekleri, Ergin (1992) tarafından hazırlanmış olan yönergeye göre yapılarak, ölçeğin cevaplanması likert tipine göre hazırlanmış ve ölçek 1-5 arasında değişen değerlerle belirtilmiştir. Çalışmada kadın öğretmenlerden, soru maddelerinde ifade edilen ruh durumlarını yaşama yoğunluğunu ifade eden cevap seçeneğinin işaretlemesi istenmiştir. Aynı zamanda, çalışmaya katılan kadın öğretmenlerin mutlaka her maddeye işaretleme yapması gerektiği ifade edilmiştir.

4.7.4.2.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması ve Yorumu

MTÖ’de yapılan puanlamanın sonunda, alt boyut ölçek puanları ile toplam puan elde edilmektedir. Her üç alt boyut ölçek puanları bütün olarak değerlendirilmelidir (Maslach ve Jackson, 1981; akt. Akten, 2007, s. 63).

Bu çalışmada, tükenmişlik alt boyutlarıyla ilgili ölçeklerin puanlaması yapılırken duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyut ölçeğini oluşturan maddeler, “hiçbir zaman 1 puan, yılda birkaç kez 2 puan, ayda birkaç kez 3 puan, haftada birkaç kez 4 puan, her gün 5 puan” şeklinde hesaplanırken, kişisel başarısızlık alt boyut ölçeğini oluşturan

⁴ Bir ölçeğin şişkin özgünlük özelliği göstermesi, o ölçekte yer alan maddelerin kavramsal alanı yeterince açıklayamadığının bir göstergesidir (Başar, 2016).

maddelerde tam tersi olarak “hiçbir zaman 5 puan, yılda birkaç kez 4 puan, ayda birkaç kez 3 puan, haftada birkaç kez 2 puan, her gün 1 puan” şeklinde değerlendirilerek alt boyut ölçek puanları ile toplam puana ulaşılmıştır.

Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyut ölçeklerindeki yüksek puanlar, kişisel başarısızlık alt boyut ölçeğindeki düşük puanlar yüksek derecedeki tükenmişlik durumuna karşılık gelmektedir (Maslach ve Jackson, 1981, s. 101).

MTÖ’nün 7 (0-6) seçenekten oluşan puan yorumu Tablo 4.9’da yer almaktadır.

Tablo 4.9 7 Seçenekli tükenmişlik ölçeğinde puanların yorumlanması (Dinç, 2018, s. 58)

Alt Boyutlar	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	27 ve üzeri	17-26	0-16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7-12	0-6
Kişisel Başarısızlık	31 ve üzeri	32-38	39 ve üzeri

Tablo 4.9 incelendiğinde, 7 seçenekli tükenmişlik ölçeğindeki puan değerleri tükenmişlik alt boyutlarına denk gelecek şekilde gösterilmiştir.

Bu çalışmada, MTÖ’nün 5 (1-5) seçenek şeklindeki uygulaması yapılmıştır. Puanlar, Tablo 4.10’da yer almaktadır.

Tablo 4.10 5 seçenekli tükenmişlik ölçeğinde puanların yorumlanması (Dinç, 2018, s. 58)

Alt Boyutlar	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	30 ve üzeri	19-29	8-18
Duyarsızlaşma	23 ve üzeri	15-22	6-14
Kişisel Başarısızlık	30 ve üzeri	19-29	8-18

Tablo 4.10’a bakıldığında, MTÖ en yüksek puan dikkate alınarak tükenmişlik alt boyutları yüksek, orta ve düşük olarak gruplara ayrılmıştır. Tükenmişlik alt boyutlarından elde edilebilecek en yüksek puandan en düşük puan çıkarılarak, ortaya çıkan değer üçe bölünmüş ve kesim noktaları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun sonucunda;

Duygusal tükenmede 30 ve üzeri puan tükenmişlik şeklinde değerlendirilmekte, 19-29 arasındaki puan orta, 8-18 arasındaki puan ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Duyarsızlaşmada 23 ve üzeri puan tükenmişlik şeklinde değerlendirilmekte, 15-22 arasındaki puan orta, 6-14 arasındaki puan ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Kişisel başarısızlıkta 30 ve üzeri puan tükenmişlik şeklinde değerlendirilmekte, 19-29 arasındaki puan orta, 8-18 arasındaki puan ise düşük düzeyde kabul edilmektedir (Dinç, 2018, s. 58).

4.7.5. Araştırma Verilerinin Toplanması

Bu çalışmada, araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket, belli bir konu hakkındaki görüşleri, davranışları, beklentileri, düşünceleri, eğilimleri ve tercihleri ortaya çıkarmak için yapılan seçeneklere dayanan veri toplama tekniğidir (Balaban Salı vd., 2018, s. 136).

Araştırmada veri toplamada kullanılacak ölçek olan “MTÖ-Eğitimci Formunu” Türkçeye uyarlayan Prof. Dr. Canan ERGİN’le iletişime geçilmiştir ve izin istenmiştir. Ölçek kullanım izni kendisinden alınmıştır. Araştırmanın veri toplama araçlarını uygulayabilmek için öncelikle Sinop Üniversitesi’nden etik kurul onayı alınmıştır. Daha sonra “ayse.meb.gov.tr” adresinden araştırmayla ilgili gerekli bilgiler doldurulduktan sonra Sinop Üniversitesi’ne başvurulmuştur. Amasya İl MEM aracılığıyla Amasya Valiliğinden araştırma uygulama izninin alınması için istekte bulunulmuştur ve gerekli izinler verilmiştir. Araştırma uygulama izin yazısı, Amasya İl MEM tarafından uygulama yapılacak okullara Doküman Yönetim Sistemi (DYS) üzerinden gönderilmiştir. İzin belgeleri, çalışmanın “EKLER” bölümünde verilmiştir. Bütün gerekli izinler alındıktan sonra araştırma verilerini toplayabilmek için çalışmalara başlanmıştır.

Araştırma verileri, iki bölümden oluşan anket aracılığıyla toplanarak, anketler kadın öğretmenlere çevrim içi olarak uygulanmıştır. Anket uygulanmadan önce, okul müdürleriyle iletişime geçilerek, kadın öğretmenlere öğretmenler odasında araştırmanın amacı, hangi nedenle yapıldığı, formları internet platformu üzerinden nasıl işaretlemeleri gerektiği vb. konularında bilgi verilmiştir. Anket çalışması, 20/03/2023-12/05/2023 tarihleri arasında araştırma evreninden kolayda örnekleme metoduyla seçilen 200 katılımcıya çevrim içi olarak gönderilmiş ve gönüllülük esasına dayanarak tamamlanmıştır. Toplamda 200 kadın öğretmene ulaşılmıştır, ancak 27 tanesi ankete katılım sağlamamıştır. Geri dönüş alınan 173 anketten 23 tanesinde eksik ve hatalı girişler olduğu saptanmış ve ölçek geçerlik ile güvenilirliğini düşürdüğü gerekçesiyle araştırma örnekleminde çıkarılmıştır. Geriye kalan 150 anket geçerlidir ve 150 kadın öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

4.7.6. Araştırmanın Veri Analiz Teknikleri

Anket uygulamasında elde edilen veriler analiz edilmeden önce, ölçek formlarının uygun doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiştir. Ölçek formlarıyla toplanmış olan verilerin analiz sonuçlarını bilimsel bir şekilde açıklayabilmek amacıyla SPSS (Statistical Package For Social Sciences) istatistik programına nicel verilerin girişi yapılmıştır.

Araştırmada toplanan veriler SPSS for Windows 22.0 programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık, basıklık ve standart hata değerleri kullanılarak belirlenmiştir.

Tablo 4.11 Tükenmişlik ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerleri

Alt Boyutlar	N	Çarpıklık		Basıklık	
		Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
Duygusal Tükenme	150	0,21	0,20	-0,07	0,39
Duyarsızlaşma	150	1,24	0,20	1,76	0,39
Kişisel Başarısızlık	150	0,49	0,20	-0,55	0,39

Tablo 4.11'e bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanlara ait çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Bu değerlerin ± 2 aralığında bulunması normal dağılım için yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları için hesaplanan değerler belirtilen aralıkta yer almış ve normal dağılım göstermiştir.

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla parametrik testlerden bağımsız örneklem "t testi" ve Varyans Analizi (ANOVA) testiyle analiz edilip karşılaştırılmıştır.

Bağımsız değişkenin her bir kategorisi için örneklem sayısının 30'un altında olması halinde parametrik olmayan testlerin kullanılması gerektiği belirtilmiştir (Set, 2015; Kul, 2014). Bu sebeple, grup içi değişken sayısı 30'un altında olan değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis H Testi ile analiz edilerek karşılaştırmalar yapılmıştır.

ANOVA testinde gruplar arasında farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu tespit etmek için Tukey Post Hoc testi; Kruskal Wallis H testinde gruplar arasında farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu saptamak amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır.

4.8. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, kadın öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan araştırmanın bulguları ve açıklamaları yer almaktadır. Araştırmaya katılım sağlayan kadın öğretmenlere uygulanan kişisel bilgi formu ile MTÖ'den elde edilen verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan sonuçlar tablolar şeklinde sunulmuştur.

Örneklem grubu içinde yer alan araştırmaya katılan 150 öğretmenin özelliklerinin dağılımları Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12 Araştırmaya katılan öğretmenlerin özelliklerinin dağılımları

Demografik Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	150	100,0
Yaş	21-30 Yaş	13	8,7
	31-40 Yaş	57	38,0
	41-50 Yaş	60	40,0
	51-60 Yaş	20	13,3
Medeni Durum	Evli	118	78,7
	Bekar	32	21,3
Eğitim Düzeyi	Lisans	122	81,3
	Yüksek Lisans	28	18,7
Meslekte Çalışılan Süre	1-5 Yıl	7	4,7
	6-10 Yıl	29	19,3
	11-15 Yıl	33	22,0
	16-20 Yıl	21	14,0
	21 Yıl ve Üzeri	60	40,0
Kurumda Çalışma Şekli	Kadrolu	141	94,0
	Sözleşmeli	2	1,3
	Ücretli	7	4,7
Branşında Çalışıp Çalışmama Durumu	Evet	138	92,0
	Hayır	12	8,0
Görev Yapılan Eğitim Kademesi	İlkokul	45	30,0
	Ortaokul	40	26,7
	Lise	65	43,3
Bağlamsal Değişkenler	Gruplar	N	%
Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı	20 ve Altı	44	29,3
	21-30 Arası	71	47,3
	31-40 Arası	32	21,3
	41 ve Üzeri	3	2,0
Haftalık Ders Saati	1-15 Saat	22	14,7
	16-30 Saat	122	81,3
	31 ve Üzeri	6	4,0
	Toplam	150	100,0

Tablo 4.12’de, araştırmaya katılan 150 öğretmene ilişkin demografik ve bağlamsal değişkenlere yer verilmiştir. Demografik değişkenler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %100,0’ünün kadın olduğu; %8,7’sinin 21-30 yaş, %38,0’inin 31-40 yaş, %40,0’inin 41-50 yaş ve %13,3’ünün 51-60 yaş arasında olduğu; %78,7’sinin evli, %21,3’ünün bekar olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin %81,3’ü lisans, %18,7’si yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin %4,7’si 1-5 yıl, %19,3’ü 6-10 yıl, %22,0’si 11-15 yıl, %14,0’ü 16-20 yıl, %40,0’i 21 yıl ve üzeri süre meslekte çalışmaktadır. Öğretmenlerin %94,0’ü kadrolu, %1,3’ü sözleşmeli, %4,7’si ücretli olarak kurumda çalışmakta; %92,0’si kendi branşında görev yapmakta, %8,0’i kendi branşında görev yapmamaktadır. Öğretmenlerin %30,0’u ilkokul, %26,7’si ortaokul ve %43,3’ü lise eğitim kademesinde görev yapmaktadır. Bağlamsal değişkenlere bakıldığında, öğretmenlerin %29,3’ünün sınıfında 20 öğrenci ve altı, %47,3’ünün sınıfında 21-30 arası öğrenci, %21,3’ünün sınıfında 31-40 arası öğrenci ve %2,0’sinin sınıfında 41 ve üzeri ortalama öğrenci bulunmaktadır. Öğretmenlerin %14,7’sinin haftalık 1-15 saat, %81,3’ünün haftalık 16-30 saat, %4,0’ünün haftalık 31 saat ve üzeri ders saatinin olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlere uygulanan tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi alt boyutlarına verilen cevaplara ilişkin betimsel istatistikler⁵; Minimum (Min.), Maksimum (Maks.), Ortalama ($\bar{x}$) ve Standart sapma (Ss) değerleri Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13 Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ait betimsel istatistikler

Alt Boyutlar	N	Min.	Maks.	$\bar{x}$	Ss
Duygusal Tükenme	150	1,00	5,00	2,71	0,79
Duyarsızlaşma	150	1,00	5,00	1,81	0,73
Kişisel Başarısızlık	150	1,00	3,86	2,03	0,67

Tablo 4.13 incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarına verilen puanların sırasıyla 1,00-5,00; 1,00-5,00 ve 1,00-3,86 aralığında değiştiği saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarına verilen puanların ortalaması sırasıyla $2,71 \pm 0,79$; $1,81 \pm 0,73$ ve $2,03 \pm 0,67$ olarak hesaplanmıştır.

⁵ Betimsel istatistik, bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına olanak sağlayan istatistiksel işlemlerdir (Büyüköztürk, 2023, s. 5).

Ölçekte; (5) Her gün, (4) Haftada birkaç kez, (3) Ayda birkaç kez, (2) Yılda birkaç kez, (1) Hiçbir zaman şeklinde likert kullanılmıştır.

Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler baz alınmıştır. Aralıklar/Kriter: 1,00-1,79=Çok Düşük; 1,80-2,59=Düşük; 2,60-3,39=Orta; 3,40-4,19=Yüksek; 4,20-5,00=Çok Yüksek

Elde edilen ortalamalar dikkate alındığında, kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin orta düzeyde; duyarsızlaşmalarının düşük düzeyde, kişisel başarısızlıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarının korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14 Korelasyon analizi

Alt Boyutlar		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
Duygusal Tükenme	Korelasyon Katsayısı	1		
Duyarsızlaşma	Korelasyon Katsayısı	,443**	1	
Kişisel Başarısızlık	Korelasyon Katsayısı	,152	,281**	1

*p<0,05 seviyesinde anlamlı (çift taraflı), **p<0,01 seviyesinde anlamlı (çift taraflı)

Tablo 4.14 incelendiğinde, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutları arasında p<0,01 anlamlılık seviyesinde pozitif korelasyon olduğu; duygusal tükenme ile kişisel başarısızlık alt boyutları arasında korelasyon olmadığı belirlenmiştir. Duyarsızlaşma ile kişisel başarısızlık alt boyutları arasında p<0,01 anlamlılık seviyesinde pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkiyi bulmak için kullanılan istatistiksel bir teknik olup, korelasyon kat sayısı +1 ile -1 arasında değerler alır. Korelasyon değeri pozitif olursa değişkenlerin ikisi de aynı yönde, negatif olursa farklı yönde birlikte değişmektedir. Korelasyon değeri 1'e yaklaştıkça ilişkinin gücü artar (Kan, 2008, s. 203).

Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek için kullanılan istatistiksel bir ölçüttür ve -1 ile +1 arasında değişir; 0-0.3 arası zayıf, 0.3-0.7 arası orta, 0.7-1 arası güçlü korelasyon olarak kabul edilir (Field, 2013). Korelasyon katsayıları incelendiğinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutları arasında

($r=0,443$) orta düzeyde ilişki olduğu; duyarsızlaşma ile kişisel başarısızlık alt boyutları arasında ($r=0,281$) düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

4.8.1. Kadın Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.15'te gösterilmiştir.

Tablo 4.15 Tükenmişlik ölçeği yaş değişkeni Kruskal Wallis H testi

Alt Boyutlar	Yaş Aralıkları	N	$\bar{x}$	Ss	Ki-Kare	p	Post Hoc
Duygusal Tükenme	21-30 Yaş	13	2,62	0,59	5,74	0,12	
	31-40 Yaş	57	2,54	0,69			
	41-50 Yaş	60	2,86	0,91			
	51-60 Yaş	20	2,76	0,76			
Duyarsızlaşma	21-30 Yaş	13	2,02	0,79	6,61	0,09	
	31-40 Yaş	57	1,93	0,73			
	41-50 Yaş	60	1,73	0,75			
	51-60 Yaş	20	1,56	0,55			
Kişisel Başarısızlık	21-30 Yaş	13	1,84	0,55	11,20	0,01**	31-40 Yaş >51-60 Yaş 41-50 Yaş >51-60 Yaş
	31-40 Yaş	57	2,20	0,64			
	41-50 Yaş	60	2,04	0,69			
	51-60 Yaş	20	1,68	0,61			

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 4.15'e bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş ve 51-60 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin birbirine yakın olduğu belirlenmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş ve 51-60 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). 31-40 yaşındaki öğretmenlerin kişisel

başarısızlığının ($\bar{x}=2,20\pm0,64$) 51-60 yaşındaki öğretmenlerin kişisel başarısızlığından ($\bar{x}=1,68\pm0,61$) yüksek olduğu; 41-50 yaşındaki öğretmenlerin kişisel başarısızlığının ($\bar{x}=2,04\pm0,69$) 51-60 yaşındaki öğretmenlerin kişisel başarısızlığından ($\bar{x}=1,68\pm0,61$) yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H1** hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

4.8.2. Kadın Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin medeni durum değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16 Tükenmişlik ölçeği medeni durum değişkeni t testi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	118	2,73	0,81	0,85	0,40
	Bekar	32	2,60	0,69		
Duyarsızlaşma	Evli	118	1,78	0,72	-0,66	0,51
	Bekar	32	1,88	0,78		
Kişisel Başarısızlık	Evli	118	2,00	0,65	-1,18	0,24
	Bekar	32	2,16	0,72		

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 4.16’ya bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır (p>0,05). Evli ve bekar öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0,05). Evli ve bekar öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Evli ve bekar öğretmenlerin kişisel başarısızlıklarının birbirine yakın olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H2** hipotezi reddedilmiştir.

4.8.3. Kadın Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

Tablo 4.17 Tükenmişlik ölçeği eğitim düzeyi değişkeni Mann Whitney U testi

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	Lisans	122	2,72	0,78	1616,50	0,66
	Yüksek Lisans	28	2,65	0,84		
Duyarsızlaşma	Lisans	122	1,84	0,73	1338,50	0,07
	Yüksek Lisans	28	1,64	0,72		
Kişisel Başarısızlık	Lisans	122	2,02	0,66	1583,50	0,55
	Yüksek Lisans	28	2,11	0,72		

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin birbirine yakın olduğu saptanmıştır.

Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin kişisel başarısızlıklarının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H3** hipotezi de reddedilmiştir.

4.8.4. Kadın Öğretmenlerin Meslekte Çalışılan Süre Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin meslekte çalışılan süre değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18 Tükenmişlik ölçeği meslekte çalışılan süre değişkeni Kruskal Wallis H testi

Alt Boyutlar	Meslekte Çalışılan Süre	N	$\bar{x}$	Ss	Ki-Kare	p	Post Hoc
Duygusal Tükenme	1-5 Yıl	7	1,80	0,54	13,50	0,01**	6-10 Yıl>1-5 Yıl
	6-10 Yıl	29	2,52	0,59			11-15 Yıl>1-5 Yıl
	11-15 Yıl	33	2,85	0,79			16-20 Yıl>1-5 Yıl
	16-20 Yıl	21	2,77	0,73			21 Yıl ve Üzeri>1-5 Yıl
	21 Yıl ve Üzeri	60	2,80	0,85			
Duyarsızlaşma	1-5 Yıl	7	1,54	0,83	8,44	0,08	
	6-10 Yıl	29	2,01	0,72			
	11-15 Yıl	33	1,93	0,77			
	16-20 Yıl	21	1,76	0,70			
	21 Yıl ve Üzeri	60	1,68	0,70			
Kişisel Başarısızlık	1-5 Yıl	7	2,08	0,79	10,29	0,04*	11-15 Yıl>16-20 Yıl
	6-10 Yıl	29	2,05	0,44			
	11-15 Yıl	33	2,35	0,76			11-15 Yıl>21 Yıl ve Üzeri
	16-20 Yıl	21	1,93	0,64			
	21 Yıl ve Üzeri	60	1,88	0,65			

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin meslekte çalışılan süre değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (p<0,05).

6-10 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin ($\bar{x}$ =2,52±0,59) 1-5 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden ($\bar{x}$ =1,80±0,54) yüksek olduğu; 11-15 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin ($\bar{x}$ =2,85±0,79) 1-5 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden ($\bar{x}$ =1,80±0,54) yüksek olduğu; 16-20 yıl

meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin ($\bar{x}=2,77\pm0,73$) 1-5 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden ($\bar{x}=1,80\pm0,54$) yüksek olduğu; 21 yıl ve üzeri meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin ($\bar{x}=2,80\pm0,85$) 1-5 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden ($\bar{x}=1,80\pm0,54$) yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin meslekte çalışılan süre değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin meslekte çalışılan süre değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). 11-15 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin kişisel başarısızlığının ($\bar{x}=2,35\pm0,76$) 16-20 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin kişisel başarısızlığından ($\bar{x}=1,93\pm0,64$) yüksek olduğu; 11-15 yıl meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin kişisel başarısızlığının ($\bar{x}=2,35\pm0,76$) 21 yıl ve üzeri meslekte çalışılan süre olan öğretmenlerin kişisel başarısızlığından ($\bar{x}=1,88\pm0,65$) yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin meslekte çalıştıkları süreler ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H4** hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

4.8.5. Kadın Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Şekli Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin kurumda çalışma şekli değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19 Tükenmişlik ölçeği kurumda çalışma şekli değişkeni Kruskal Wallis H testi

Alt Boyutlar	Kurumda Çalışma Şekli	N	$\bar{x}$	Ss	Ki-Kare	p
Duygusal Tükenme	Kadrolu	141	2,73	0,79	2,84	0,24
	Sözleşmeli	2	2,50	0,14		
	Ücretli	7	2,23	0,73		
Duyarsızlaşma	Kadrolu	141	1,79	0,72	5,32	0,07
	Sözleşmeli	2	3,20	0,28		
	Ücretli	7	1,69	0,78		
Kişisel Başarısızlık	Kadrolu	141	2,02	0,67	2,52	0,28
	Sözleşmeli	2	1,93	0,51		
	Ücretli	7	2,39	0,59		

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin kurumda çalışma şekli değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin birbirine yakın olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin çalışma şekli değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin kurumda çalışma şekli değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0,05). Kadrolu, sözleşmeli ve ücretli çalışan öğretmenlerin kişisel başarısızlıklarının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin kurumda çalışma şekilleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H5** hipotezi reddedilmiştir.

4.8.6. Kadın Öğretmenlerin Branşında Çalışıp Çalışmama Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin branşında çalışıp çalışmama durumu değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.20’de gösterilmiştir.

Tablo 4.20 Tükenmişlik ölçeği branşında çalışıp çalışmama durumu değişkeni Mann Whitney U testi

Alt Boyutlar	Branşında Çalışıp Çalışmama Durumu	N	$\bar{x}$	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	Evet	138	2,72	0,79	741,50	0,55
	Hayır	12	2,53	0,81		
Duyarsızlaşma	Evet	138	1,81	0,73	801,00	0,85
	Hayır	12	1,77	0,71		
Kişisel Başarısızlık	Evet	138	2,02	0,67	719,50	0,45
	Hayır	12	2,13	0,60		

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 4.20'ye bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin branşında çalışıp çalışmama durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Branşında çalışan ve çalışmayan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin branşında çalışıp çalışmama durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Branşında çalışan ve çalışmayan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin branşında çalışıp çalışmama durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Branşında çalışan ve çalışmayan öğretmenlerin kişisel başarısızlıklarının birbirine yakın olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin branşında çalışıp çalışmama durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H6** hipotezi de reddedilmiştir.

4.8.7. Kadın Öğretmenlerin Görev Yapılan Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin görev yapılan eğitim kademesi değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4.21 Tükenmişlik ölçeği görev yapılan eğitim kademesi değişkeni ANOVA testi

Alt Boyutlar	Görev Yapılan Eğitim Kademesi	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Post Hoc
Duygusal Tükenme	İlkokul	45	2,80	0,66	0,72	0,49	
	Ortaokul	40	2,74	0,77			
	Lise	65	2,62	0,88			
Duyarsızlaşma	İlkokul	45	1,74	0,58	2,53	0,08	
	Ortaokul	40	2,03	0,81			
	Lise	65	1,72	0,75			
Kişisel Başarısızlık	İlkokul	45	1,69	0,45	9,91	0,00**	Ortaokul>İlkokul Lise>İlkokul
	Ortaokul	40	2,24	0,63			
	Lise	65	2,14	0,73			

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 4.21'e bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). İlkokul, ortaokul ve lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin birbirine yakın olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

İlkokul, ortaokul ve lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin kişisel başarısızlığının ($\bar{x}=2,24\pm0,63$) ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin kişisel başarısızlığından ($\bar{x}=1,69\pm0,45$) yüksek olduğu; lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin kişisel başarısızlığının ($\bar{x}=2,14\pm0,73$) ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin kişisel başarısızlığından ($\bar{x}=1,69\pm0,45$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H7** hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

4.8.8. Kadın Öğretmenlerin Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.22’de gösterilmiştir.

Tablo 4.22 Tükenmişlik ölçeği sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkeni Kruskal Wallis H testi

Alt Boyutlar	Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı	N	$\bar{x}$	Ss	Ki-Kare	p	Post Hoc
Duygusal Tükenme	20 ve Altı	44	2,64	0,73	0,70	0,87	
	21-30 Arası	71	2,76	0,84			
	31-40 Arası	32	2,66	0,80			
	41 ve Üzeri	3	2,87	0,31			
Duyarsızlaşma	20 ve Altı	44	1,79	0,64	7,86	0,05*	41 ve Üzeri>20 ve Altı 41 ve Üzeri>31-40 Arası
	21-30 Arası	71	1,87	0,80			
	31-40 Arası	32	1,60	0,63			
	41 ve Üzeri	3	2,67	0,58			
Kişisel Başarısızlık	20 ve Altı	44	2,09	0,75	1,13	0,77	
	21-30 Arası	71	2,04	0,60			
	31-40 Arası	32	1,96	0,70			
	41 ve Üzeri	3	1,81	0,59			

**p<0,01; *p<0,05

Tablo 4.22’ye bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 20 ve altı, 21-30 arası, 31-40 arası, 41 ve üzeri olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin birbirine yakın olduğu belirlenmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (p<0,05). Sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının ($\bar{x}=2,67\pm0,58$) sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 20 ve altı olan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarından ($\bar{x}=1,79\pm0,64$) yüksek olduğu; sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının ($\bar{x}=2,67\pm0,58$) sınıftaki

ortalama öğrenci sayısı 31-40 arası olan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarından ($\bar{x}=1,60\pm0,63$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 20 ve altı, 21-30 arası, 31-40 arası, 41 ve üzeri olan öğretmenlerin kişisel başarısızlığının birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin sınıftaki ortalama öğrenci sayıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H8** hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

4.8.9. Kadın Öğretmenlerin Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki anlam farklılığı sonuçları Tablo 4.23’de gösterilmiştir.

Tablo 4.23 Tükenmişlik ölçeği haftalık ders saati değişkeni Kruskal Wallis H testi

Alt Boyutlar	Haftalık Ders Saati	N	$\bar{x}$	Ss	Ki-Kare	p	Post Hoc
Duygusal Tükenme	1-15 Saat	22	2,29	0,81	7,12	0,03*	16-30 Saat>1-15 Saat
	16-30 Saat	122	2,77	0,75			
	31 ve Üzeri	6	2,97	1,09			
Duyarsızlaşma	1-15 Saat	22	1,90	0,69	1,58	0,45	
	16-30 Saat	122	1,77	0,69			
	31 ve Üzeri	6	2,17	1,43			
Kişisel Başarısızlık	1-15 Saat	22	1,90	0,51	1,40	0,50	
	16-30 Saat	122	2,06	0,68			
	31 ve Üzeri	6	1,88	0,96			

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 4.23’e bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Haftalık 16-30 saat dersi olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin ($\bar{x}=2,77\pm0,75$) haftalık 1-15 saat dersi olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden ($\bar{x}=2,29\pm0,81$) yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Haftalık 1-15 saat, 16-30 saat, 31 ve üzeri saat dersi olan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyutuna verilen puanların ortalamalarında öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Haftalık 1-15 saat, 16-30 saat, 31 ve üzeri saat dersi olan öğretmenlerin kişisel başarısızlıklarının birbirine yakın olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, “Kadın öğretmenlerin haftalık ders saatleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki **H9** hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.



5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kişiler, yaşamlarının belirli dönemlerinde tükenmişlik riskiyle karşılaşabilmekte ve insanlarla devamlı iletişim gerektiren mesleklerde tükenmişlik sendromu daha fazla görülmektedir. Tükenmişliğin en fazla görüldüğü mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir. Öğretmenler, meslek hayatında gerek çalışma ortamındaki kişilerle gerekse aile hayatındaki kişilerle sürekli iletişim halindedir. Meslek ve aile hayatı arasında denge kuramadığında öğretmenler, kaygı, çaresizlik, sıkıntı, stres duygularını yaşayarak psikolojik bunalıma girmektedir. Bunun sonucunda, öğretmenler tükenmişlik sendromuna girerek meslek hayatında başarısızlıklar yaşamaktadır.

Çalışmada tükenmişlik mevzusuna yer verilerek literatürde tükenmişlik sendromu ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışma bulgularındaki, betimsel istatistik sonuçları kadın öğretmenlerin tükenmişlik sendromunun son alt boyutu olan kişisel başarısızlıkta diğer boyutlara bakarak daha çok tükenmişlik yaşadığını göstermiştir.

Çalışmada, yapılan korelasyon analizinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve duyarsızlaşma ile kişisel başarısızlık alt boyutları arasında pozitif korelasyon olduğu; duygusal tükenme ile kişisel başarısızlık alt boyutları arasında ise korelasyon olmadığı saptanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve duyarsızlaşma ile kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki ilişkinin aynı yönde değişiklik gösterdiği; duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasındaki ilişkinin ise değişiklik göstermediği belirlenmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara yaş değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı ifade edilmiştir. 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş, 51-60 yaş grubundaki kadın öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmalarının birbirlerine yakın olduğu görülmüştür. Tükenmişlik ölçeğindeki kişisel başarısızlık alt boyutunun puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. 31-40 yaşındaki kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığının 51-60 yaşındaki kadın öğretmenlere nazaran yüksek olduğu; 41-50 yaşındaki kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığının 51-60 yaşındaki kadın öğretmenlere nazaran yüksek olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar, kadın öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında yaşı bir etkisinin olmadığı fakat kişisel başarısızlık alt boyutunda genç

kadın öğretmenlerin ileri yaştaki kadın öğretmenlere nazaran daha çok tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Literatürde yaş değişkenine ilişkin olarak farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Maslach ve Jackson (1981), yaş değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkisinin bulunduğunu saptamışlardır. Oruç (2007), öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında yaşlarına göre anlamlı farklılığın olmadığı fakat kişisel başarısızlık alt boyutu düzeylerinde öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılığın olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalar, Maslach ve Jackson'un (1981) demografik değişkenlere göre yaşanan tükenmişlik düzeylerini tespit etmesi ve Oruç'un (2007), öğretmenlerin bazı değişkenler yönünden tükenmişlik puanlarını saptaması bakımından araştırma bulgumuzun sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Avşaroğlu vd. (2005), öğretmenlerin yaşları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlardaki puanları arasında anlamlı farklılığın olduğunu; kişisel başarısızlık alt boyutu ile öğretmenlerin yaşları arasında ise anlamlı farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir. Çavuşoğlu (2005), öğretmenlerin yaşlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişlik alt boyutları üzerinde etkili olmadığını ifade etmiştir.

Bu çalışmalarda, Avşaroğlu vd. (2005) teknik öğretmenlerde yaşam ve iş doyumları ile tükenmişlik düzeylerinin değişkenler açısından farklılıklarını belirlemeleri; Çavuşoğlu'nun (2005), lise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyiyle bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemesi açısından araştırma bulgularımızın sonuçlarından farklıdır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara medeni durum değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir. Evli ve bekar kadın öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlıklarının birbirlerine yakın olduğu görülmüştür. Tümkiye (1996), tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarında öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişliğin etkisinin olmadığını belirtmiştir. Bu çalışma, ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmenlerinde tükenmişlikle demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelediği için araştırma bulgumuzla benzer olduğu görülmektedir.

Kırılmaz vd. (2003), genel tükenmişlik düzeyinin medeni durumdan etkilenmediğini, yalnızca kişisel başarısızlık alt boyutundan etkilendiğini, bekar olan öğretmenlerin kişisel başarısızlık bakımından evli öğretmenlere nazaran tükenmişliklerinin daha çok olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmanın, sadece ilköğretim öğretmenlerinde tükenmişliği inceleyen kapsamı dar bir çalışma olması nedeniyle araştırma bulgumuzdan farklılık göstermektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara eğitim düzeyi değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Lisans ve yüksek lisans mezunu kadın öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlıklarının birbirlerine yakın olduğu belirtilmiştir. Yıldız (2021), öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Bu çalışmanın sonucu, öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeylerinin ortaya çıkarılması ve demografik değişkenler üzerinden farklılıkları ele alması yönüyle araştırma sonucumuzla benzerdir.

Maslach ve Jackson (1981), tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre farklılıklar bulmuşlardır. Duygusal tükenme alt boyutunda, lisans ya da lisansüstü mezunu olanların, olmayanlara nazaran daha yüksek puan aldıklarını; duyarsızlaşma alt boyutunda tersi bir durum olduğunu, daha yüksek eğitim düzeyinin bir işlevi olarak puanların azaldığını; kişisel başarısızlık alt boyutunda ise en yüksek puanı yüksek lisans mezunlarının aldığı, onları lisans mezunu olmayanlar ve son olarak lisans mezunu olanların takip ettiğini belirlemiştir. Bu çalışmanın, çeşitli meslek gruplarından oluşan bir örnekleme bazı demografik değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerini tespit etmeye çalışması sebebiyle araştırma bulgumuzdan farklı olduğu görülmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara meslekte çalışılan süre değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde meslekte çalışılan süre değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Meslekte 6-10 yıl çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin, meslekte 1-5 yıl çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden yüksek olduğu; meslekte 11-15 yıl çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin, meslekte 1-5 yıl çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden yüksek olduğu; meslekte 16-20 yıl çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin, meslekte 1-5 yıl çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden yüksek olduğu; meslekte 21 yıl ve üzeri çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin, meslekte 1-5 yıl çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde meslekte çalışılan süre değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri meslekte çalıştıkları süre olan kadın öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının birbirine yakın olduğu ifade edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel

başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde meslekte çalışılan süre değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Meslekte 11-15 yıl çalışan kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığının, meslekte 16-20 yıl çalışan kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığından yüksek olduğu; meslekte 11-15 yıl çalışan kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığının meslekte 21 yıl ve üzeri çalışan kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Girgin (2010), öğretmenlerin meslekte çalışma yılına göre duygusal tükenme alt boyutundaki puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu belirlemiştir. En fazla duygusal tükenmenin 6-10 yıl çalışan öğretmenlerde; en az duygusal tükenmenin ise 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerde yaşandığını, öğretmenlerin meslekte çalışma yılı değişkenine göre, duyarsızlaşma alt boyutundaki puanlarının anlamlı olmadığını saptamıştır. Meslekte çalışma yılına göre, öğretmenlerin kişisel başarısızlık alt boyutundaki puanlar arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan önemli olduğunu belirtmiştir. Farklılığın, meslekte 6-10 yıl arası çalışan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerden kaynaklandığını tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarının, farklı eğitim kademelerindeki öğretmenler arasında tükenmişliğe neden olan etmenler ile çeşitli değişkenlere göre tükenmişlik puanlarındaki farklılıkları araştırmasından dolayı çalışmamızın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Fisher (2011), ortaöğretim öğretmenlerinin meslekte çalıştıkları süreyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Meslekte çalıştığı süre az olan öğretmenlerin, meslekte çalıştığı süre fazla olan öğretmenlere nazaran daha yüksek tükenmişlik puanlarının olduğunu belirlemiştir. Bu sonucun, ortaöğretim öğretmenlerinde stres, iş tatmini, tükenmişlik ve baş etme becerilerinden oluşan etmenleri sayıca fazla örneklem grubunda ele alması ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bu etmenlere katkısı olan değişkenleri saptaması sebebiyle araştırma sonucumuzdan farklıdır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara kurumda çalışma şekli değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde kurumda çalışma şekli değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Kadrolu, sözleşmeli, ücretli çalışan kadın öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlıklarının birbirlerine yakın olduğu belirtilmiştir. Araştırma bulgularımızın bu sonucuyla benzer olan literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Baydan (2015), tükenmişlik ölçeğinin öğretmenlerin kadro durumuna göre duygusal tükenme, kişisel başarı eksikliği alt boyutlarında anlamlı farklılık

bulunmadığını; duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı farklılık bulunduğunu tespit etmiştir. Kadrolu öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutundaki tükenmişlik puan ortalamalarının, ücretli öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu sonuç, ilçelerdeki ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik puanlarının çeşitli değişkenlere göre saptanması açısından araştırmamızın sonucundan farklılık göstermektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara branşında çalışıp çalışmama durumu değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde branşında çalışıp çalışmama durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Branşında çalışan ve çalışmayan kadın öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlıklarının birbirlerine yakın olduğu ifade edilmiştir. Göç (2021), tükenmişlik ölçeğinde öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık düzeylerinde branş değişkenine göre farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen değişkenlerin tükenmişlik alt boyutlarına göre belirlenmesi bakımından araştırma bulgumuzla benzerdir.

Izgar (2000), tükenmişlik ölçeğinde okul yöneticilerinin duygusal tükenme alt boyut puan ortalamalarında anlamlı farklılık olduğunu; duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında ise anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir. Bu çalışmanın, okul yöneticilerindeki tükenmişlik düzeylerinin nedenlerini bazı faktörlere göre ele almasından dolayı araştırma bulgumuzdan farklı olduğu görülmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara görev yapılan eğitim kademesi değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. İlkokul, ortaokul ve lise kademesinde görev yapan kadın öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmalarının birbirlerine yakın olduğu belirtilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde görev yapılan eğitim kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaokul kademesindeki kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığının, ilkokul kademesindeki kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığından yüksek olduğu; lise kademesindeki kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığının ise ilkokul kademesindeki kadın öğretmenlerin kişisel başarısızlığından yüksek olduğu ifade edilmiştir. Akyürek (2020), ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin okul kademesi değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı

farklılık göstermediğini, bu boyutlarda öğretmenlerin tükenmişlik durumlarıyla ilgili algılarının çok seyrek düzeyde olduğunu; kişisel başarısızlık alt boyutunda ise öğretmenlerin tükenmişlik durumlarıyla ilgili algılarının okul kademesi değişkenine göre, anlamlı farklılık gösterdiğini saptamıştır. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin, tükenmişliğin kişisel başarısızlık alt boyutuyla ilgili daha yüksek algılarının olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmanın sonucunun, öğretmenlerin tükenmişlik durumlarıyla ilgili algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenip aradaki farklılıkların tespit edilmesinden dolayı araştırma bulgumuzla benzerlik göstermektedir.

Akten (2007), görev yapılan kurum değişkenine göre Rehberlik Araştırma Merkezi'nde (RAM), İlköğretim Okulu'nda, Lise'de ve diğer eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenler arasında duygusal tükenme, kişisel başarısızlık tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin olarak anlamlı bir farklılık olmadığını; duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda görev yapılan kurum değişkenine nazaran rehber öğretmenlerin tükenmişliklerinin arttığını belirlemiştir. Aslan vd. (2021), öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesi değişkenine göre duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığını; duygusal tükenme alt boyutunda ise anlamlı farklılığın olduğunu saptamışlardır. İlkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin lise eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlere nazaran duygusal tükenmelerinin daha çok olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmalardaki sonuçlar, Akten (2007), MEB'de ve özel sektördeki rehber öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlediğinden; Aslan vd. (2021), öğretmenlerin mental iyi oluş ve tükenmişlik düzeylerini belirli değişkenler yönünden ele aldığından araştırma bulgularımızdan farklılık göstermektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 20 ve altı, 21-30 arası, 31-40 arası, 41 ve üzeri olan kadın öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlıklarının birbirlerine yakın olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde sınıftaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 41 ve üzeri olan kadın öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 20 ve altı olan kadın öğretmenlerin duyarsızlaşmalarından

yüksek olduğu; sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 41 ve üzeri olan kadın öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı 31-40 arası olan öğretmenlerin duyarsızlaşmalarından yüksek olduğu belirtilmiştir. Dolunay (2002), ortalama öğrenci sayısına göre, genel tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık puan ortalamaları arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılığın olmadığı fakat duyarsızlaşma alt boyutunun puan ortalamaları arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılığın olduğunu saptamıştır. Sınıftaki öğrenci sayısı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin duyarsızlaşma puan ortalamalarının diğer gruptakilere nazaran daha yüksek olduğunu, sınıftaki öğrenci sayısı arttıkça duyarsızlaşma puan ortalamalarının arttığını belirtmiştir. Bu çalışma, öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerini belirleyip aradaki farklılıkları karşılaştırdığı için araştırma sonucumuzla benzerdir.

Çetin vd. (2022), sınıftaki ortalama öğrenci sayısı ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılıklarının olduğunu; kişisel başarısızlık alt boyutunda ise anlamlı farklılığın olmadığını belirlemişlerdir. Duygusal tükenme alt boyutunda, 40 ve üzerinde öğrencisi bulunan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını, 19 ve altında öğrencisi bulunan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşadığını ifade etmişlerdir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise, 20-29 arası öğrencisi bulunan öğretmenlerin, 19 ve altında öğrencisi bulunan öğretmenlere nazaran daha fazla tükenmişlik yaşadığını, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenlerde tükenmişliğin arttığını saptamışlardır. Bu çalışmanın sonucu, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından sayı olarak fazla örneklem grubunda ele almasından dolayı araştırma bulgumuzdan farklıdır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara haftalık ders saati değişkeni açısından bakıldığında, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Haftalık 16-30 saat derse giren kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin haftalık 1-15 saat derse giren kadın öğretmenlerin duygusal tükenmelerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyut puan ortalamalarında kadın öğretmenlerde haftalık ders saati değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Haftalık 1-15 saat, 16-30 saat, 31 ve üzeri saat derse giren kadın öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının, kişisel başarısızlıklarının birbirlerine yakın olduğu belirtilmiştir. Tuna ve Çimen (2013), öğretmenlerin ders saati değişkenine göre, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutu puan ortalamalarında anlamlı

farklılığın olduğu; duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutundaki puan ortalamalarında anlamlı farklılığın olmadığını saptamışlardır. Ders saatlerini yeterli bulmayan öğretmenlerin, az yeterli bulan öğretmenlere nazaran daha yüksek tükenmişlik puan ortalamalarının olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuç, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılıklarını belirlemesi bakımından araştırma bulgumuzla benzerdir.

Özdemir (2015), öğretmenlerin haftalık ders saati değişkenine göre, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyutlarında ve toplam tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığını belirlemiştir. Bu çalışma, öğretmenlerin mesleki tükenmişliğine etki eden değişkenleri yapay sınır ağı öngörüsü ile değişkenler arasındaki ilişkileri saptadığı için araştırma sonucumuzdan farklıdır.

Çalışmada, nicel analizler sonundaki verilere dayanılarak oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Araştırmada H1, H4, H7, H8, H9 hipotezleri kabul edilirken; H2, H3, H5, H6 hipotezleri ise reddedilmiştir.

Bu araştırmadan ortaya çıkan sonuçlar, literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermekte ancak araştırma bulgularımızdan farklılık gösteren çalışmalarda literatürde bulunmaktadır. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarında çeşitli değişkenlere göre farklı düzeylerde tükendikleri, birçok nedenden kaynaklı tükenmişlik belirtileri gösterdikleri, belli bir süre sonra da tükenmişlik sendromuna yakalandıkları anlaşılmaktadır. Tükenmişlik sendromuna giren kadın öğretmenlerin kendi hayatları ile iş hayatları arasında uyum sağlamakta zorlandıkları ve tükenmişliğin kadın öğretmenleri olumsuz yönde etkileyen bir sendrom olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKLAR

- Akkoç, İ., & Tunç, H. (2015). Örgüt çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin araştırılması: Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34), 1-21. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.645363>
- Aksu, A. (2020). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığa etkileri: Bir sağlık kuruluşunda uygulama* [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (37), 35-47.
- Al-Asadi, J., Khalaf, S., Al-Waaly, A., Abed, A., & Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: Prevalence and risk factors. *Eastern Mediterranean Health Magazine (EMHJ)*, 24(3), 262-268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Alga, E. (2016). *Örgütlerde yöneticilerin liderlik tarzlarının algılanması ve tükenmişlik sendromu ilişkisi* [Doktora tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Arıkan, S. (2007). *Muğla Merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ve nedenlerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson, B., Björk, J., & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis. *Public Health Magazine (BMC)*, 16(823), 1-11.
- Aslan, S., Ertürk, A., Arutay, Ö., Ardıç, M., & Sonkur, A. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Kahta ilçesi örneği. *Millî Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(1), 99-126.
- Atlı, F. (2019). *Öğretmenlerin öz-anlayışları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. Chen, P.Y., & Cooper, C.L. (Ed.), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Wiley Blackwell, 3, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Balaban Salı, J. (2018). Verilerin toplanması. Doğanay, A., Ataizi, M., Şimşek, A., Akbulut, Y., & Şimşek, A. (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri içinde* (s. 134-161) Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change *Psychological Review Magazine (BMC)*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). The anatomy of stages of change. *American Journal of Health Promotion*, 12(1), 8-10.
- 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.
- Başar, E. E. (2016). *Hane halklarının sürdürülebilir tüketim davranışlarının ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması* [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi].
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 58(58), 191-216.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi].
- Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Müller, U., Wirsching, M., & Schaarschmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *Int Arch Occup Environ Health*, 79(3), 199-204.
- Baydan, C. (2015). *Kamu örgütlerinde çalışanların tükenmişliği: İlçelerde görevli öğretmenler üzerinde bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi] Ulusal Tez Merkezi.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler* [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Beşyaprak, S. (2012). *Personel güçlendirmenin tükenmişlik sendromu üzerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Biçen, H. (2014). *Yeni atanan öğretmenlerde tükenmişlik sendromu* [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi].
- Boyraz, S. (2015). *Öğretmenlerin çatışma yönetim stratejileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Buonomo, I., Pansini, M., Cervai, S., & Benevene, P. (2022). Compassionate work environments and their role in teachers’ life satisfaction: The contribution of perceived collective school performance and burnout. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114206>
- Burke, R. J., Shearer, J., & Deszca, G. (1984). Burnout among men and women in police work: An examination of the Cherniss model. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2), 162-188. <http://www.jstor.org/stable/25780191>

- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relations*, 42(3), 261-273.
- Burke, R. J., & R. Greenglass, E. R. (1995). A longitudinal examination of the Cherniss model of psychological burnout. *Pergamon*, 40(10), 1357-1363.
- Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N., & Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Chan, D. W., & Hui, E. K. P. (1995). Burnout and coping among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *British Journal of Educational Psychology*, (65), 15-25.
- Colier, N. (2023). *Duygusal tükenmişlik bir kadın olarak neden tükenmiş hissediyorsunuz ve ihtiyaçlarınıza nasıl ulaşabilirsiniz?* (Çev. İlayda Çağlayan). Serenad Yayınevi.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal Of Organizational Behavior*, 18, 685-701.
- Çağlar, Ç., & Demirtaş, H. (2011). Dershane öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumunu. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 30-49.
- Çağlayan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması)* [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi].
- Çetin, F. (2019). Örgütsel davranış kuramları. Sargut, A. S., Doğan, A., & Varoğlu, A., Tak Meydan, B., Akdoğan, A., & Köksal, O., Aydın, E., & Basım, H. N., Yürür, S., Varoğlu, D., Tanyolaç, C., & Şenyuva, Z., Kızrak, M., Sözen, H. C., & Fayganoğlu, P., & Yürür, S. (Ed.), *Kaynak esaslı davranış kuramları içinde* (s. 109-130) Beta Yayıncılık.
- Çetin, G., Sarı, S., & Karakuş, C. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir inceleme. *Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 59-72.
- Çetin Akbulut, N. (2010). *Tükenmişlik sendromu ve iş tatmini arasındaki ilişki* [Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dağcı, A. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğin okul yönetimiyle ilgili boyutlarına ilişkin karma bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demirbaş, A. R. (2006). *Üç farklı hastanenin yöneticilerinin ve klinikte çalışan sağlık personelinin tükenmişlik durumları* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dinç, G. (2018). *Özel eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Biruni Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dolgun, U. (2015). Tükenmişlik sendromu. Ergun Özler, D. (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular içinde* (s. 287-308). Ekin Yayınevi.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi “Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu” araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62. https://doi.org/10.1501/Tipfak_00000000697
- Dursun, V. (2015). *Tükenmişlik sendromu bağlamında Hakkâri şark hizmeti yapan kamu personeli üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dworkin, A. G. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, 2(2), 69-78.
- Erdoğan, E., & Uyan Semerci, P. (2021). *Toplumsal araştırma yöntemleri için bir rehber: Gereklilikler, sınırlılıklar ve incelikler* (1. bs.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ersoy Yılmaz, S., Yazıcı, N., & Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, (24), 135-157. <http://dx.doi.org/10.11611/JMER357>
- Etyemez, S. (2013). *İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Evers, W. J. G., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout in teachers: comparison of student and teacher perceptions. *International Journal Of School Psychology*, 25(2), 131-148. <https://doi.org/10.1177/0143034304043670>
- Fennich, R. (1992, March 20). Combating new teacher burnout: providing support networks for personal and professional growth. *Paper Presented At The Annual Meeting Of The Conference On College Composition And Communication*. 1-17. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED349580.pdf>
- Fernández-Suárez, I., García-González, M. A., Torrano, F., & García-González, G. (2021). Study of the prevalence of burnout in University professors in the period 2005-2020. *Education Research International*, (2), 1-10. <https://doi.org/10.1155/2021/7810659>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th Ed.). Sage Publications.
- Fierro, S. A. (2013). *El síndrome de burnout en profesores de escuelas de nivel medio: Aplicación de las escalas de gil-monte y Maslach en una muestra de docentes de escuelas secundarias publicas de ensenada, B.C.* [Master's dissertation, Autónoma De Baja California University].

- Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary teachers. *Current Issues In Education*, 14(1), 1-37. <http://cie.asu.edu/>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Fričová, J., Kohútová, K., & Štefáková, L. (2020). Burnout syndrome in relation to the sensitivity of nurses, teachers and social workers. *International Conference On Innovations In Science And Education*, 1, 44-52. <https://doi.org/10.12955/pss.v1.45>
- Friganović, A., Kovačević, I., Ilić B., Žulec M., Kriškić V., & Bile, C. G. (2017). Healthy settings in hospital – how to prevent burnout syndrome in nurses: Literature review. *Acta Clin Croa*, 56(2), 292-298.
- Gençyürek, D. (2014). *Türkiye’deki üniversitelerin eğitim fakülteleri güzel sanatlar eğitimi bölümleri müzik eğitimi anabilim dallarında görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik sendromunun belirlenmesi* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update*. Boston: Pearson.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 31-48.
- Göç, F. F. (2021). *Özel eğitim kurumlarında ve sınıflarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Nevşehir ili örneği* [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Gökdemir, F., & Yılmaz, T. (2023). Likert tipi ölçekleri kullanma, modifiye etme, uyarlama ve geliştirme süreçleri. *Journal Of Nursology*, 26(2), 148-160. <https://doi.org/10.5152/JANHS.2023.22260>
- Göktaş Kulualp, H., & Sarı, Ö. (2019). Tükenmişlik sendromu: Kamu kuruluşu çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 211-230.
- Gümüş, Ş. (2013). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğe etki eden faktörler (Diyarbakır Gazi Yaşargil eğitim ve araştırma hastanesi örneği)* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması* [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Günsel, A., Köroğlu, S., & Demirci, L. (2015). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve cam tavan algıları: kadın öğretmenler üzerinde bir araştırma. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 74-113.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz* (4. bs.) Seçkin Yayınevi.
- Güven, M. (2020). *Türkiye’de 2010–2019 yılları arasında eğitim örgütlerinde tükenmişlik sendromu üzerine yapılmış çalışmalara yönelik bir içerik analizi* [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Hassamancıoğlu, U., & Kurnaz, F. B. (2022). Açık uçlu madde örnekleriyle hipotez kurma ve deney planlama becerilerinin değerlendirilmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 51(236), 3359-3392.

- Hinkin, T. R. (1995). "A review of scale development practices in the study of organizations". *Journal of Management*, 21(5), 967-988.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2), 167-189.
- Horn, J. E. V., Schaufeli W. B., Greenglass E. R., & Burke, R. J. (1997). A Canadian-Dutch comparison of teachers burnout. *Psychological Reports*, 81, 371-382.
- Işıksan, V. (2016). Çalışanlarda tükenmişlik sendromu. Gülhan, M., & Yılmaz, Ü. (Ed.), *Akciğer kanserinde destek tedavisi içinde* (s. 366-391). TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi. https://www.solunum.org.tr/tusaddata/book/472/17620161282832_bolum_31_tukenmislik.pdf
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout), nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)* [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- İnal, F. (2022). *Kurum kültürü ve tükenmişlik sendromu ilişkisi: Bilecik defterdarlığı örneği* [Yüksek lisans tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- İnce, N. B., & Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu 'nu Türkçe' ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399.
- Josipović, M., Tepavčević, J., & Šimon, V. (2020). Sociodemographic characteristics and stress: The case of housekeeping and front office employees. *Hotel and Tourism Management*, 8(2), 53-63.
- Jurado, M. D. M. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Atria, L., Ruiz, N. F. O., & Linares, J. J. G. (2019). Burnout, perceived efficacy, and job satisfaction: Perception of the educational context in high school teachers. *BioMed Research International*, 2019, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2019/1021408>
- Kafry, D., & Pines, A. (1980). The experience of tedium in life and work. *Human Relations*, 33(7), 477-503. <https://doi.org/10.1177/001872678003300703>
- Kalkan, M. (1996). *Lise öğretmenlerinin öğrenci kontrol eğiliminin tükenmişlik ve çeşitli değişkenler ile ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Kalkızoğlu, S. (2018). *Tükenmişlik sendromunun iş tatminine etkisi: Perakende sektörü ve sanal örgüt çalışanlarına yönelik bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kan, A. (2008). Ölçme sonuçları üzerinde yürütülebilecek istatistiksel işlemler. S. Tekindal (Ed.). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Pegem Akademi.
- Karakoyun, Z. (2017). *Örgütsel güven ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki ve bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Kaya, K., Küçük, F., & Arslan, B. (2017). *Eğitimcilerde tükenmişlik sendromu ve kurumsal bağlılık* (1. bs.). Kriter Yayınevi.
- Kazu, İ, Y., & Yıldırım, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: Etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 462-473. <https://doi.org/10.51725/etad.1003628>

- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü., & Sarp, N. (2003). İlköğretim 'de çalışan bir öğretmen grubunda "Tükenmişlik durumu" araştırması. *İlköğretim-Online*, 2(1), 2-9.
- King, N. (2022). *Exploring factors associated with occupational burnout experienced by healthcare professionals* [Doctoral dissertation, Sheffield of University].
- Konur, S. (2022). *İş ve özel yaşamı dengeleme bağlamında çalışan kadınlarda tükenmişlik* [Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Korkmaz, Ö. (2004). *Müzik öğretmenlerinin motivasyon kaynakları ve mesleki tükenmişlikleri* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Korkmaz, Y. (2016). *Çalışma hayatında motivasyon ve tükenmişlik sendromu* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kozak, M. (2015). *Bilimsel araştırma: Tasarım, yazım ve yayım teknikleri*. Detay Yayıncılık.
- Köroğlu, D. (2017). *Çalışan bireylerde tükenmişlik sendromu: Bir inceleme* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, tükenmişlik sendromu ve iş yükü algısı arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Langle, A. (2003) Burnout – existential meaning and possibilities of prevention, *European Psychotherapy*, 4(1), 107-121.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3-20.
<https://doi.org/10.1002/job.4030140103>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308.
<https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2001). Burnout and quality in a sped-up world. *Association For Quality Participation*, 24(2), 48.
- Leiter, M. P., & Meehan, K. A. (1986). Role structure and burnout in the field of human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 22(1), 47–52.
<https://doi.org/10.1177/002188638602200107>
- Makara-Studzińska, M., Kruczek, A., Borzyszkowska, A., Zaluski, M., Adamczyk, K., & Basińska M. A. (2022). Profiles of occupational burnout in the group of representatives of high-risk professions in poland. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19, 1-16.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19106297>
- Marić, N., Mandić-Rajčević, S., Maksimović, N., & Bulat, P. (2020). Factors associated with burnout syndrome in primary and secondary school teachers in the republic of srpska (Bosnia and Herzegovina). *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17, 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103595>
- Maslach, C. (2003). *Burnout the cost of caring*. Malor Books.
- Maslach, C., & Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counselors. *Rehabilitation Psychology*, 33(2), 85–93.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal Of Occupational Behaviour*, 3, 63-77.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). Burnout. *Elsevier Inc.* 1, 368-371. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*. 36(10), 899-910.
- Molero, P. P., Ortega, F. Z., Ubago Jiménez, J. L., & Valero, G. G. (2019). Review influence of emotional intelligence and burnout syndrome on teachers well-being: A systematic review. *Social Sciences*, 8, 1-12. <https://doi.org/10.3390/socsci8060185>
- Mum, S. (2021). *Hizmet içi eğitimin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi: Lojistik çalışanları üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Tarsus Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi].
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Özben, Ş., & Argun, Y. (2003). İlköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 3(1), 36-48.
- Özdemir, İ. (2015). *Fen ve teknoloji öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğini etkileyen değişkenlerin yapay sinir ağı ile öngörüsü (Zonguldak il örneği)* [Doktora tezi, Ahi Evran Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Palice, M. V. (2020). *Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: Biruni üniversitesi örneği* [Yüksek lisans tezi, Biruni Üniversitesi].
- Park, Y. M., & Lee, S. M. (2012). A longitudinal analysis of burnout in middle and high school Korean teachers. *Stress Health*, 29, 1-5. <https://doi.org/10.1002/smi.2477>
- Pellerone, M., Rapisarda, V., Trischitta, M. C. A., Vitale, E., & Ramaci, T. (2020). Burnout and self-perceived instructional competence: An exploratory study of a group of Italian female elementary school teachers. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17, 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041356>
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Human relations burnout: Summary and future research. *Sage Journals*, 35(4), 283-305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>
- Phillips, H. (2018). *Tükenmişlik sendromu yaşama sevincimi yeniden nasıl kazanabilirim?* (Çev. Nur Yener). (2. bs.). Kuraldışı Yayıncılık.
- Piatkowska, J. M. (2014). *The relationship between mindfulness and burnout among master of social work students* [Doctoral dissertation, Portland State University]. <https://doi.org/10.15760/etd.1961>
- Pines, A. M. (1996). *Couple burnout: Causes and cures*. Taylor & Frances/Routledge.

- Pines, A. M. (2003). Occupational burnout: A cross-cultural Israeli Jewish-Arab perspective and its implications for career counselling. *Career Development International*, 8(2), 97-106.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1983). Combatting burnout. *Children And Youth Services Review*, 5, 263-275.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality And Individual Differences*, 39, 625-635. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>
- Pines, A. M., & Nunes, R. (2003). The relationship between career and couple burnout: Implications for career and couple counseling. *Journal of Employment Counseling*, 40(2), 50-64. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2003.tb00856.x>
- Polatcı, S., Ardiç, K., & Tınaz, Z. D. (2007). Tükenmişlik sendromu ve demografik özelliklerin tükenmişlik üzerine etkisi: Tokat ortaöğretim kurumlarında bir analiz. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9, 1-22.
- Polatcı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)* [Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi].
- Ratliff, N. (1988). Stress and burnout in the helping professions. *Social Casework: The Journal of Contemporary Social Work*, 69, 147-154.
- Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (1995). Models of burnout: Implications for interventions. *International Journal of Stress Management*, 2(1), 31-43.
- Sağlam Arı, G., Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Sakal, Ö. (2015). *Kültürün bireycilik toplulukçuluk boyutlarının tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisi* [Yüksek lisans tezi, Erzincan Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Santana, A. M. C., Marchi, D. D., Junior, L. C. G., Girondoli, Y. M., & Chiappeta, A. (2012). Burnout syndrome, working conditions, and health: A reality among public high school teachers in Brazil. *Work*, 41, 3709-3717. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0674-3709>
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].
- Satır, S. (2019). *Tükenmişlik sendromu ve işe adanmışlık ve bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Set, T. (2015). Test istatistiğinin seçilmesi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi*. http://www.ktu.edu.tr/dosyalar/17_02_15_799cc.pptx
- Sezgin, H. N. (2024). *Psikologların iş doyumu ve kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Kent Üniversitesi].
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.

- Streiner, D. L. (1994). Figuring out factors: The use and misuse of factor analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 39(3), 135-140.
- Sun, C., Feng, X., Sun, B., Li, W., & Zhong, C. (2022). Teachers' professional identity and burnout among Chinese female school teachers: Mediating roles of work engagement and psychological capital. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19, 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013477>
- Suran, B. G., & Sheridan, E. P. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research And Practice*, 16(6), 741-752.
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri* (2. bs.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şahin, A. (2019). *Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Şeker, M. (2019). *Avukatlarda tükenmişlik (burnout) sendromu: Sivas ili merkez ilçe örneği* [Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Şimşek, A. (2018). Evren ve Örneklem. Doğanay, A., Ataizi, M., Balaban Salı, J., Akbulut, Y., & Şimşek, A. (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri içinde* (s. 108-133). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Tatlıhoğlu, K. (2019). Maslach ve Jackson'un tükenmişlik modeli bağlamında tükenmişlik kavramı. *III. Uluslararası Taras Şevşenko Sosyal Bilimler Kongresi, Kiev/UKRAYNA*, 1, 357-367.
- Terry, P. M. (1997). Teacher burnout: Is it real? Can we prevent it? *Paper Presented At The Annual Meeting Of The North Central Association Of Colleges And Schools, Chicago, USA*, Reports Research 143 Speeches/Meeting Papers 150, 1-27.
- Thomas, P. G. (2011). *Burnout and work engagement levels in community pharmacists residing in three counties of the united kingdom* [Master's dissertation, Portsmouth University].
- Tuna, M., & Çimen, Z. (2013). Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Journal Of Sport Sciences*, 4(2), 60-78. <http://pjss.pau.edu.tr>
- Tümekaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları* [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tümekaya, S. (2005). Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ve tükenmişlikle ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (44), 549-568.
- Türk Dil Kurumu (2022). Türk dil kurumu güncel sözlüğü, Erişim: 10 Ekim 2023. <https://sozluk.gov.tr/>
- Uluşınar, S. (2013). *Konya ilinde bulunan yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Umuzdaş, M. S., Umuzdaş, S., & Baş, A. H. (2015). İlköğretim müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (15), 41-53.
- Usta Kara, I., & Karalar, S. (2021). *Negatif yönlü örgütsel davranış*. Efe Akademi Yayınları.
- Vasconcelos, E. M. D., & De Martino, M. M. F. (2017). Predictors of burnout syndrome in intensive care nurses. *Rev Gaúcha Enferm*, 38(4), 1-7.
<https://doi.org/10.1590/19831447.2017.04.65354>
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldırım, B., & Bayraktar, O. (2021). Öğretmenlerde meslektaş ilişkilerinin tükenmişlik duygusuna etkisi. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 295-308.
<https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.708>
- Yıldız, F. (2021). *Öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ile iş yeri arkadaşlığı ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.



EKLER

EK 1. Etik Kurul Onayı



İ.C.

SİNOP ÜNİVERSİTESİ

İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararları

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
17.11.2022	8	2022/190-218

Sinop Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Prof. Dr. Erkal ARSLANOĞLU başkanlığında 17.11.2022 tarihinde 09.00-12.00 saatleri arasında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

KARAR NO: 2022/205

Yüksek Lisans Öğrencisi Handan ARSLANTÜRK'ün 08.11.2022 tarihinde Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna online başvurusu ile ilgili görüşüldü.

Yüksek Lisans Öğrencisi Handan ARSLANTÜRK ve Prof. Dr. Nazım KARTAL'ın *Kadın Öğretmenlerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromu: Nicel Bir Araştırma* başlıklı çalışması ve çalışmalarında kullanacağı aşağıda örneği verilmiş üç (3) sayfalık ölçme araçlarının fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere, "Kişisel Verilerin Korunması Kanununa" dikkat edilmesi şartıyla Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesine uygun olduğunun kabulüne, sonucun Yüksek Lisans Öğrencisi Handan ARSLANTÜRK'e bildirilmesine oybirliği ile karar verildi.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,
Bu çalışma, kadın öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun nedenlerini belirleyebilmek için yapılmaktadır. Bu form, sizlere ait kişisel bilgilerden oluşan soruları içermektedir.

Lütfen, maddelerin karşısındaki seçeneklerden sizlere uygun olan seçeneği çarpı (X) ile işaretlemeyi yapınız. Formu doldurmaya ayırdığınız zamanınız ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Handan ARSLANTÜRK
Sinop Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın

☐ Erkek

2. Yaşınız:

☐ 18-20

☐ 21-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ 61 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

☐ Evli

☐ Bekar

4. Size göre, gelir durumunuz:

☐ Düşük

☐ Orta

☐ Yüksek

4. Eğitim Düzeyiniz:

☐ Orta Lisans ()

☐ Lisans ()

☐ Yüksek Lisans ()

☐ Doktora ()

5. Meslek hayatınızda kaçınıcı yılınız çalışıyorsunuz?

☐ 1-5

☐ 6-10

☐ 11-15

☐ 16-20

☐ 21 ve üstü

6. Hangi fakülteden mezun oldunuz?

☐ Eğitim Fakültesi

☐ Fen-Edebiyat Fakültesi

☐ Diğer belirtiniz:

7. Kendi alanınızda mı görev yapıyorsunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

8. Okulunuzda ne öğretmen olarak görev yapıyorsunuz?

☐ Okulöncesi öğretmeni

☐ Sınıf öğretmeni

☐ Branş öğretmeni

☐ Meslek öğretmeni

☐ Diğer belirtiniz:

9. Sınıfınızda ortalama olarak kaç öğrenci var?

☐ 20 ve altı

☐ 21-30

☐ 31-39

☐ 40 ve üstü

10. Hangi yerleşim yerinde görev yapıyorsunuz?

☐ İl merkezi

☐ İlçe merkezi

☐ Köy

11. Görev yapmaktasınız olduğunuz eğitim kademesi:

☐ Okutuncu

☐ İlkokul

☐ Ortaokul

☐ Lise



T.C.

SINOP ÜNİVERSİTESİ

İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararları

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
17.11.2022	8	2022/190-218

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ EĞİTİMCİ FORMU
(MASLACH BURNOUT SCALE TRAINER FORM)

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe (✓) işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. İşimden <u>soğudum</u> hissediyorum.					
2. Okul dönüşü kendimi bitkin hissediyorum.					
3. Her yeni gün işe başladığımda kendimi yorgun hissediyorum.					
4. Öğrencilerimin neler hissettiklerini anlayabiliyorum.					
5. Bazı öğrencilere onlar sanki kişilikten yoksun bir nesneymiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6. Bugün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı oluyor.					
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten <u>vildem</u> hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Yaptığım iş nedeniyle insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.					
11. Yaptığım işin beni duygusal olarak katılaşmamdan <u>nikah</u> duyuyorum.					
12. Kendimi çok <u>enerjik</u> hissediyorum.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.					
15. Öğrencilere ne olduğunu umursamam.					
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla <u>stres</u> neden oluyor.					
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava varatırım.					
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi <u>canlanmı</u> hissediyorum.					
19. Bu meslekte <u>karşı</u> değer birçok başarı elde ettim.					
20. Kendimi çok <u>çaresiz</u> hissediyorum.					
21. İşimde duygusal sorunlara <u>soğukkanlılıkla</u> yaklaşıyorum.					
22. Öğrencilerin bazı problemleri için beni <u>suçladıklarını</u> hissediyorum.					

EK 2. Ölçme Aracı Kullanım İzin Belgesi

İZİN BELGESİ

16.11.2022

Sayın Handan ARSLANTÜRK
Sinop Üniversitesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Yürüteceğiniz "Kadın Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu: Nicel Bir Araştırma" konulu çalışmanızda, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MBI) kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan Ergin
Özyeğin Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

EK 3. Ölçme Aracı Araştırma İzin Onayı



T.C.
AMASYA
VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-47613789-44-67394407
Konu : Tez Çalışması Kapsamında
Araştırma/Anket İzni Hk.

02.01.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Valilik Makamının 02.01.2023 tarih ve E-47613789-44-67333006 sayılı Onayı.

Sinop Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nazım KARTAL'ın danışmanlığında, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı 200129022 numaralı öğrencisi Handan ARSLANTÜRK'ün hazırlamış olduğu "Kadın Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu: Nicel Bir Araştırma" konulu tez çalışması kapsamında, Müdürlüğümüze bağlı lise ve ilkokul müdürlüklerinde görevli öğretmenlere, belirtilen anketi uygulayabilmek için talep edilen iznin verildiğine dair ilgi Onay ekte gönderilmiş olup gerekli duyuruların yapılması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Mehmet TÜRKMEN
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: Onay ve Ekleri (24 Sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

- Serdar Zeren İlkokulu Müdürlüğüne
- Fatih İlkokulu Müdürlüğüne
- Akşemseddin İlkokulu Müdürlüğüne
- Nihat Bayramoğlu İlkokulu Müdürlüğüne
- 75. Yıl Borsa İstanbul Beyazıt İlkokulu Müdürlüğüne
- Atatürk İlkokulu Müdürlüğüne
- Yavuz Selim Ortaokulu Müdürlüğüne
- Ziyapaşa Ortaokulu Müdürlüğüne
- Aydınca Şehit Şaban Gökçe Ortaokulu Müdürlüğüne
- Serdar Zeren Ortaokulu Müdürlüğüne
- Gazi Ortaokulu Müdürlüğüne
- Amasya Sosyal Bilimler Lisesi Müdürlüğüne
- Bülbül Hatun Kız Anadolu İ.H.L. Müdürlüğüne
- Toruntay M.T.A.L. Müdürlüğüne
- Aydınca Şehit Recep Bodur Ç.P.A.L. Müdürlüğüne

Bilgi: Sinop Üniversitesi Rektörlüğüne
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

- Türk Telekom A.İ.H.L. Müdürlüğüne
- İldeş Hatun M.T.A.L. Müdürlüğüne
- 12 Haziran A.L. Müdürlüğüne
- Atatürk A.L. Müdürlüğüne
- Macit Zeren Fen Lisesi Müdürlüğüne
- Amasya Anadolu Lisesi Müdürlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 4. Kişisel Bilgi Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ KABUL FORMU

Handan ARSLANTÜRK tarafından yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışması, Millî Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

KİŞİSEL BİLGİ FORMU VE MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek, kadın öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılmaktadır. Bu amaçla hazırlanan ölçme aracı iki bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm, sizlere ait kişisel bilgilerden oluşan soruları içermektedir. İkinci bölümde ise, kişilerin ruh durumlarını ifade etmede kullandıkları sorulardan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu yer almaktadır.

Formu ve ölçeği doldurmaya ayırdığınız zamanınız ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen, sorulardan sizlere en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

- () Kadın
() Erkek

2. Yaşınız:

- () 21-30
() 31-40
() 41-50
() 51-60
() 61 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

- ☐ Evli
☐ Bekar

4. Eğitim Düzeyiniz:

- ☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora

5. Meslek hayatınızda kaçınıcı yılınızı çalışıyorsunuz?

- ☐ 1-5
☐ 6-10
☐ 11-15
☐ 16-20
☐ 21 ve üstü

6. Kurumunuzda çalışma şekliniz:

- ☐ Kadrolu
☐ Sözleşmeli
☐ Ücretli

7. Kendi branşınızda mı görev yapıyorsunuz?

- ☐ Evet
☐ Hayır

8. Görev yapmakta olduğunuz eğitim kademesi:

- ☐ İlkokul
☐ Ortaokul
☐ Lise

9. Sınıfınızda ortalama olarak kaç öğrenci var?

- ☐ 20 ve altı
☐ 21-30
☐ 31-40
☐ 41 ve üstü

10. Haftalık kaç saat derse giriyorsunuz?

- ☐ 1-15
☐ 16-30
☐ 31 ve üzeri saat

EK 5. Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatlice okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi sizlere uyan seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Hiçbir Zaman (1)	Yılda Birkaç Kez (2)	Ayda Birkaç Kez (3)	Haftada Birkaç Kez (4)	Her Gün (5)
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.					
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.					
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.					
4. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.					
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.					
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.					
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.					
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.					
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.					
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.					
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.					
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.					
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.					
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.					
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.					
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.					
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.					
20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.					
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.					
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Handan ARSLANTÜRK

Yabancı Dil : İngilizce

Eğitim Durumu

Lisans : Selçuk Üniversitesi, 2012

Lisans : Anadolu Üniversitesi, 2020

Yüksek Lisans : Sinop Üniversitesi, Devam Etmekte.

ERASMUS+ : Mesleki Eğitim Öğrenci ve Personel Hareketliliği,
Proje Katılımcısı, Recklinghausen-Germany, 2017

ERASMUS+ : Mesleki Eğitim Öğrenci ve Personel Hareketliliği,
Proje Katılımcısı, Budapest-Hungary, 2024

Mesleki Deneyim

İş Yeri : Dicle Şükrü Ayna Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
(2012-2015)

İş Yeri : Aydınca Şehit Recep Bodur Çok Programlı Anadolu
Lisesi (2015-Devam Etmekte)