



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN
TÜKENMİŞLİK ALGILARI**

Hilal BİLGETEKİN

DENİZLİ 2020

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK
ALGILARI**

Hilal BİLGETEKİN

Danışman

Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Hilal BİLGETEKİN tarafından hazırlanan “Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... /...../ 2020 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi alanında tezsiz yüksek lisans yapma sürecinde özveri ile uğraşan ve yaşama yaklaşımıyla bizlere örnek olan, bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe bizlerle paylaşan değerli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN, Prof. Dr. Kazım ÇELİK, DOÇ. DR. Funda NAYIR, DOÇ. DR. Fatma ÇOBANOĞLU, DOÇ. DR. Zeynep Meral TANRIÖĞEN, DOÇ. DR. Özen YILDIRIM, DR. ÖĞR. ÜYESİ Gökhan TUZCU, DR. ÖĞR. ÜYESİ AYDAN ORDU ve DR. ÖĞR. ÜYESİ Metin YAŞAR'a,

Bizleri “ Örgütlerde Etkili İnsan İlişkileri” alanıyla tanıştıran, araştırmamın her aşamasında değerli görüş ve eleştirileriyle beni yönlendiren, rehberliğini, zamanını ve bilgisini esirgemeyen değerli hocam- danışmanım DOÇ. DR. Zeynep Meral TANRIÖĞEN' e,

Yüksek Lisans Eğitimimim boyunca bilgilerinden yararlandığım, derslerime giren bütün hocalarıma,

Maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, kendilerine ayırmam gereken zamanı yüksek lisans eğitimim için kullanmama karşın desteklerini esirgemeyen eşim Mesut BİLGETEKİN'e, sevgili oğullarım Yağız ve Altuğ'a

Tüm kalbimle teşekkür ederim.

Hilal BİLGETEKİN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Hilal BİLGETEKİN

ÖZET

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları

BİLGETEKİN Hilal

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Kasım 2020, 65 sayfa

Bu çalışmada Denizli metropol ilçelerinde görev yapmakta olan okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik algı düzeyleri ve bunun farklı değişkenlere göre değişiklik gösterip/göstermediği araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020–2021 Eğitim-Öğretim yılı Denizli ili metropol ilçeleri Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde görev yapan okul yöneticileri ile öğretmenler oluşturmaktadır. “Tesadüfi örnekleme” yöntemiyle 313 okul yöneticisi ve öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri en yüksek olan maddenin “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.” Maddesi ile “Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.” maddesine “Çoğu zaman” düzeyinde katılım gösterildiği görülürken en az katılımın “İşimin beni kısıtladığımı biliyorum.” maddesine “Hiçbir zaman” şeklinde olduğu görülmüştür. Alt boyutlara katılım düzeyinin ise Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarına katılım düzeyine “Çok nadir” düzeyinde katılım gösterirken Kişisel Başarı alt boyutuna ve tükenmişlik algılarının genel olarak “Bazen” düzeyinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla okul yöneticileri ve öğretmenlerin zaman zaman tükenmişlik algıları yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının cinsiyete göre duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarıyla genel olarak tükenmişlik algılarında anlamlı farklılık görülmez iken duyarsızlaşma alt boyutunda farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yine yaşa göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla genel manada farklılık göstermediği ancak duygusal tükenme alt boyutunda ise farklılık olduğu ve bu farklılığın 20-30 yaş aralığında olanlar ile 51-65 yaş aralığında olanlar arasında ve 31-40 yaş aralığında olanlarla ile 51-65 yaş aralığında olanlar arasında olduğu görülmüştür.

Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının eğitim düzeyine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarıyla genel olarak tükenmişlik algılarında anlamlı farklılık olmadığı eğitim düzeyinin lisans veya lisansüstü mezunu olmaya göre hem alt boyutlarda hem de tükenmişlik algılarında genel olarak herhangi bir farklılık yaratmadığı ve algılarının benzer şekilde olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kıdeme göre duygusal tükenme alt boyutunda farklılık olduğu ancak duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarıyla genel manada tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ğrenci sayısına göre duygusal tükenme alt boyutu ile genel tükenmişlik algılarının farklılık gösterdiği görülürken; duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği görülmüştür. Yine okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla genel tükenmişlik algılarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin aldıkları ödül sayısına göre duygusal tükenme alt boyutunda farklılık gösterdiği görülürken diğer alt boyutlar duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla tükenmişlik genel algılarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde aldıkları ceza-disiplin suçu sayısına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla tükenmişlik genel algılarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okullardaki ğretmen sayısına göre; duygusal tükenme alt boyutunda ve tükenmişlik genel algılarında anlamlı farklılık görülmüş ve bu farklılığın 41-50 kişilik okullarda çalışanlarla 61-70 kişilik okullarda çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise anlamlı farklılık görülmemiştir.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik algısı, ğretmen, okul yöneticileri

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	x
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi ve Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Sayıtlar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Tükenmişlik	5
2.1.1. Duygusal Tükenme	6
2.1.2. Duyarsızlaşma	6
2.1.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi	6
2.2. Tükenmişliğin Belirtileri	7
2.3. Tükenmişliğin Sonuçları	8
2.4. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	8
2.4.1. Geçekçi Hedefler Belirleme	9
2.4.2. İş Değişirme	9
2.4.3. İşe Ara Verme	9
2.4.4. Kendini Tanıma	10
2.4.5. Kendini Gerçekleştirme	10
2.4.6. İç Görü	10
2.5. İlgili Araştırmalar	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	13

3.1. Araştırmanın Modeli	13
3.2. Evren ve Örneklem	13
3.3. Veri Toplama Aracı	16
3.4. Verilerin Analizi	16
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM	19
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	19
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	19
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	22
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	23
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	36
5.1. Tartışma ve Sonuç	36
5.2. Öneriler	37
KAYNAKÇA	39
EKLER	43
ÖZGEÇMİŞ	54

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.2.1. <i>Katılımcı Öğrencilerin Kişisel Özellikleri</i>	14
Tablo 3.4.1. <i>Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	17
Tablo 4.1.1. <i>Okul Müdürlerinin ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algı Düzeyi Analizi</i>	20
Tablo 4.1.2.1. <i>Okul Müdürlerinin ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algı Düzeyi Analizi</i>	22
Tablo 4.1.3.1. <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi</i>	23
Tablo 4.1.3.2. <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Yaşa Göre Analizi</i>	24
Tablo 4.1.3.3. <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi</i>	25
Tablo 4.1.3.4 <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Kıdeme Göre Analizi</i>	26
Tablo 4.1.3.5. <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Okulundaki Öğrenci Sayısına Göre Analizi</i>	28
Tablo 4.1.3.6. <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Okulun Bulunduğu Yerin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Analizi</i>	30
Tablo 4.1.3.7. <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Aldığı Ödül Sayısına Göre Analizi</i>	31

Tablo 4.1.3.8. <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algularının Aldığı Ceza-Disiplin Suçu Sayısına Göre Analizi</i>	32
Tablo 4.1.3.9. <i>Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algularının Okulundaki Öğretmen Sayısına Göre Analizi</i>	34

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Mustafa Kemal'e göre eğitim "en önemli, en esaslı nokta eğitim meselesidir. Çünkü eğitim bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı yüce bir toplum halinde yaşatır, ya da bir milleti esarete ve sefaletle terk eder" (Aytaç, 1984, s.10). Eğitim öğretim hizmetlerinin örgün olarak verildiği yerler genel olarak okullardır. Okullarda eğitim öğretimin en önemli unsuru ise öğretmenler ve okul yöneticileridir. Bu nedenle öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yaptıkları işten doyum elde etmeleri, tükenmişlik sendromu yaşamamaları ve motivasyon düzeylerinin iyi düzeyde olması yapılan eğitim öğretim işi ve kalitesi anlamında önemlidir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarına kapılmamaları, yaptıkları işi severek ve doyum elde ederek yapmaları motivasyonlarının yüksek olması kalite ve nitelikli iş ortaya koymada son derece etkilidir. Son zamanlarda birçok olumsuzluk nedeniyle öğretmen ve okul yöneticilerinin motivasyonlarının olumsuz yönde etkileyen faktörlerin arttığı ve bunun karşısında tükenmişlik algılarının yükseldiği sıklıkla okullarda ve eğitimciler arasında sıklıkla dillendirilmektedir.

1.1. Problem Durumu

Tükenme kavramı, ilk olarak gönüllü sağlık çalışanlarında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma gibi durumları tanımlamak için Freudenberger (1974) tarafından ortaya atılmış ve daha sonra Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilmiştir (Akça, 2008, s.112). Tükenmişliğin 1970'li yılların başlarında Freudenberger, Maslach ve Pines tarafından ayrı ayrı tanımlandığı ve son 20-30 yıldır üzerinde yoğun bir şekilde çalışılan bir kavram olduğu ifade edilmiştir (Hock (1988)'den Akt: Akçamete, Kaner, Sucuolu, 2001, s.2). İş stresinin uzun sürmesinin tükenmişliğe yol açtığını söyleyen Maslach tükenmişliği; "*profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün*

anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır (Akça, 2008, s. 112).

Tükenme, kişisel kaynakların bitmek üzere olduğu, günlük olaylar karşısında sürekli umutsuzluk ve olumsuz düşüncelerin yer aldığı, yaşam enerjisinin tükenmiş şekli olarak tanımlanmıştır (Barutçu ve Serinkan, 2008, s.545). Tükenmişlik, bireyin ters giden bir şeyin olduğunu ve buna inanmayı reddeder olduğunda gelişen bir durum olmakla beraber kişisel kaynakların sona dayandığı, normal günlük olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve olumsuz duyguların yer aldığı, enerjinin tükenişi şeklinde ifade edilmektedir (Çam, 1995, s. 21). Tükenmişlik eğitim sisteminde daha fazla sorunu beraberinde getirdiği ve sistemin bu sorundan kaynaklı olumsuzlukları yıllar sonra ancak görebildiği bilinmektedir. İşin ve durumun fark edilmesiyle birlikte telafisi zor hatta imkansız durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle öğretmenler ile okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin araştırılması telafisi mümkün olmayan durumlar yaşanmaması için önemlidir.

Bu çalışmada okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik algıları ve bu algılarının kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılacaktır. Elde edilen sonuçlar ortaya konacak ve önerilerde bulunulmuştur.

1.1.1. Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesi;

“Okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu çerçevede aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır.

1. Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları nedir?
2. Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?
3. Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları;
 - a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Eğitim düzeyi, d) Kıdem, e) Okulundaki öğrenci sayısı f) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı, g) Aldığı ödül sayısı, h) Aldığı ceza veya disiplin suçu sayısı ı) okulundaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Metropol ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları ve bunun demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen verilere göre farklılık gösterip göstermediği tespit edilerek gerekli görüş ve önerilerde bulunulmuştur. Böylece literatüre katkı sağlandığı gibi konunun ilgilileri ve araştırmacılarına da akademik katkı amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Tükenmişlik sendromunun uzun süre devam etmesi halinde savunmasının azaldığı ve bir takım hastalıkların ortaya çıktığı, hatta bu hastalıkların bazılarının ölümle bile sonuçlanabildiği ifade edilmektedir (Ekici, 2009, s.224). En basit haliyle “*ruhsal ve fiziksel olarak enerjinin tükenişi*” olarak tanımlanan tükenmişlik de örgütsel çıktıları etkilemektedir (Aykan, 2007, s. 161). Tükenmişliğin okul yöneticileriyle öğretmenler üzerinde yarattığı bazı sonuçlarının; öğretmenlerin işe ilişkin çabaları ve iş doyumlarının azaldığı, işe olabildiğince az gitmeye çalıştıkları ve göreve başladıktan kısa bir süre sonra pek çok öğretmenin mesleğini terk etmek istemesi olduğu açıklanmaktadır (Anderson, Ivanicki (1984), Mazur ve Lynch (1989)’dan Akt: Akçamete vd., 2001, s.2). Eğitim gibi önemli bir işi yapan öğretmenler ve bu süreci en iyi şekilde yürütmenin gayretinde olan okul yöneticilerinin tükenmişlik algıları oldukça önemlidir.

Bu çalışma Denizli ili Metropol İlçelerinde çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algılarının tespit edilmesi açısından da ayrıca önemlidir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmanın planlanma ve sürdürülmesinde aşağıdaki sayıtlarla hareket edilmiştir.

- Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler ölçüm araçlarına doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik ile ilgili bilgileri yeterli düzeydedir ve ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2020-2021 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Metropol İlçelerinde görev yapan okul yöneticileri (müdür ve müdür yardımcıları) ile öğretmenlerin görüşleri, konu ve ilgili literatür taraması ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Öğretmenlik ise bir meslek olarak, devletin eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği olarak tanımlanmaktadır (Saracaloğlu, 2009).

Okul müdürü: Öğrenmelerin oluşması amacıyla gerekli kaynakları sağlayan, ortamı hazırlayarak öğrenmeye liderlik eden kişidir (Şişman, 2004).

Tükenmişlik: “Profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” (Akça, 2008, s.112) şeklinde tanımlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasına ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger (1974) tarafından “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda, ortaya çıkan bir tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır. Tükenmişlik bir duygu durumu olarak görülebileceği gibi kişilerle yüz yüze çalışan meslek gruplarının tükenmişlik açısından risk oluşturduğunun kabul edilmekte olduğu, öğretmenlerin ise bu meslek grupları arasında en önemlilerinden biri olduğu ifade edilmektedir (Akçamete vd., 2001, s.1-2). Çünkü öğretmenlerin sürekli olarak insanlarla ilişki, iletişim ve etkileşim içindedirler.

Öğretmenin kendisine ait değişkenlerle, çalıştığı kuruma ilişkin değişkenleri bütün olarak tükenmişliğe neden olabilmektedir (Akçamete vd., 2001, s.4-5). Aşırı çalışma taleplerinin, kaynak eksikliğinin, çeşitli iş özelliklerinin de tükenmişliğe neden olduğu ifade edilmiştir (Korunka ve diğ., s. 14) İş görenin kendisiyle ilgili; bir işlevinin olmadığı, çabasının gereksiz, faydasız olduğu yönündeki değerlendirmesinin başarısızlık hissi ile tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir (Solmuş, 2010, s. 61). Bu konuda, öğretmenlerin kendisini etkili bir öğretmen olarak algılayıp algılamamalarının tükenmişliğe neden olan değişkenlerden olduğu da belirtilmiştir (Akçamete vd., 2001, s. 4-5). Bireyin yaşamına dair hiçbir şeyi kontrol altına alamadığını düşünmesinin, çaresizlik hissetmesine ve bunun sonucu olarak tükenmişlik duygusuna kapılabileceği (Akça, 2008, s. 108) dile getirilmektedir.

Tükenmişlik kavramının en yaygın tükenmişlik tanımı “Maslach ve arkadaşları (Maslach 1982; Maslach ve Jackson 1981; Maslach ve Pines 1980) tarafından yapılan ve tükenmişliği duygusal tükenme (Emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda düşme hissi (diminished personal

accomplishment) olarak üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır”. Bu tanımlamalarda “tükenmişlik; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom” olarak ifade edilmektedir.

2.1.1. Duygusal Tükenme

İşgörenlerin kendisini yorgun ve yıpranmış hissetmeleri demektir. Özer’e (1998) göre duygusal tükenme; “enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması” olarak ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme yaşayanlar hizmet verdiği kişilere karşı cömert ve sorumlu olmadıklarını düşündüklerinden gerginlik ve engellenmişlik hissiyle endişelidirler (Cordes ve Dougherty 1993; Torun 1995). Duygusal tükenme yaşayanlar kendilerini gerekli enerjiden yoksun hissederler ve enerji kaynağı da bulamazlar (Örmen 1993).

2.1.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma dozu gittikçe artan ve olumsuz etkilerle ve insanlara nesne gibi davranma şeklinde kendini gösterir. Duyarsızlaşma yaşayan çalışan “karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranır; onların rica ve taleplerini göz ardı eder” (Cordes ve Dougherty, 1993). “Çalışanlar hizmet verdikleri kişilere karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınırlar. Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli bir kötülük geleceğini sanma duyarsızlaşmanın diğer belirtileridir” (Torun 1995). Yine duyarsızlaşma yaşayan kişi ihtiyaç duyulan yardım ve hizmeti veremez ve insanlardan kendisini soyutlar (Örmen, 1993).

2.1.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi

Kişinin başarısızlık hissiyle dolu olması halidir. Kişinin başkaları hakkındaki olumsuz düşünmesi kendisiyle ilgili de negatif düşüncelere itmektedir (Örmen 1993). Bireylerin kendileri hakkında olumsuz düşünceleri sonucunda işinde ve ilişkilerinde başarısızlık ve yetersizlik duygusu hakim olmaya başlaması halidir (Cordes ve Dougherty 1993; Torun 1995).

2.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik çalışanlarda birçok olumsuzluklara sebep olduğu gibi hizmet alanlar için de pek çok olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu olumsuzluklar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Çam, 1991; Izgar, 2001).

Fiziksel olarak; “Yorgunluk ve bitkinlik hissi, Sık sık baş ağrısı, Uykusuzluk, solunum güçlüğü, uyuşukluk, kilo kaybı, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, koroner kalp rahatsızlığı insidansının artışı, çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler.” Şeklinde kendini göstermektedir.

Davranışsal olarak; “Çabuk öfkelenme, işe gitmek istemeyiş hatta nefret etme, birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme, iş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, ilaç (özellikle trankizilan), alkol ve tütün vs., alma eğilimi yada alımında artma, öz-saygısı ve öz-güvende azalma, evlilik, aile çatışmaları ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, izolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı, teslimiyet, güncellik, suçluluk, içermişlik, hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hareketli olmayış, yansıtma, kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma, örgütlemeye yetersizlik, rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık, görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma, kuruma yönelik ilginin kaybı, bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, başarısızlık hissi, çalışmaya yönelmede direniş, arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma” şeklinde orta çıkmaktadır.

Psiko-duygusal olarak; “ Aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar” (Sabuncuoğlu 1996), diğer insanları eleştirme, duygusuz bir davranış, insanlarla ilgilenmeme, düşük kişisel başarı hissi, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, zayıf yoğunlaşma, alınganlık, yabancılaşma ve tek başına kalma” şeklinde açığa çıkmaktadır.

Davranışsal olarak; “İnsanlarla daha az zaman geçirme, yavaşlık ve görev yerinde olmama davranışları sergileme, yetersiz kayıt tutma, acı söz, herkese şüpheyile bakma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, sık sık göz yaşı ve duygusal patlama belirtileri gösterme” davranışları içerir.

2.3. Tükenmişliğin Sonuçları

Çam (1992) çalışmasında tükenmişliğin sonucunda “iş savsaklama, işi bırakma eğilimi ve niyetinde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor vb. yollarla izni uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluk eğilimi, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, sebepsiz hastalanma eğilimleri, işteki yaralanma ve iş kazalarında artma” gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir.

Torun (1995) çalışma sonuçlarına göre tükenmişlik duygusu yaşayanlarda “yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri gibi fiziksel sonuçlar ve depresyon, kaygı, çaresizlik, özsaygının azalması, alınganlık gibi duygusal sorunlar sıklıkla görülmektedir”.

Yukarıda da görüldüğü gibi tükenmişlik duygusu yaşayanlarda psikolojik, davranışsal ve sosyal olarak pek çok sorun ve sıkıntılar baş göstermektedir. Ayrıca çalışma çevresinde sorunlar ve performans düşüklüğü de sıklıkla kendini göstermektedir.

2.4. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Rogers (1984), yöneticilerin tükenmişlik belirtilerini hafifletmek için “işin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel ve ek donanım sağlamak; serbest kara verme imkanlarını ve kara katılma imkanlarını artırmak; başarıları takdir etmek; ödül dağıtımını gözden geçirmek; kişisel dinlenme ve gelişme için tanınan süreleri artırmak; Üst yönetimin desteğini sağlamak; kişiler arası ilişkilerin biçimini değiştirmek; iletişimin miktarını azaltıp kalitesini yükseltmek; işin gerektirdiği sorumluluk miktarını yeniden ayarlamak ve kişileri yeni görevlere atamak” gibi tedbirler alabileceklerini belirtmektedir. Ayrıca tükenmişlikle mücadelede alınabilecek bireysel düzeyde, “işle ilgili gerçekçi ve hedeflerin geliştirilmesi; atılmanlık eğitimi; kişisel gelişme ve danışmanlık gruplarına katılma; zaman yönetimi; hobi edinme; tatile çıkma; meditasyon; gevşeme eğitimi; biofeedback; jimnastik; monotonluğu azaltmak ve iş değişikliği” önerilmektedir (Glogow 1986).

2.4.1. Gerçekçi Hedefler Belirleme

Tükenmişliğin nedenleri temelde insan idealleriyle ilgilidir. Tükenmişlik duygusu kişide beklentilerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı sonucunda baş göstermektedir (Tümkaya 1997) ve sonuçta ise kişinin öz kaynakları, yaşam enerjisi ve işlevselliği tükenmektedir. Tükenmişlik duygusundan ve yıkıcı etkisinden kurtulmak için insanların “semptomlardan kurtulmak, kendine, çevresine ve kültürüne iyi bir uyum sağlamak; iyi bir ruh sağlığı geliştirmek, belli kaygı, korku ve fobilerden kurtulmak, şahsiyeti yeniden organize etmek, kendini anlamak ve kabul etmek; büyüüp gelişmek, olgunlaşmak; sosyal ve biyolojik bir varlık olarak etkin bir fonksiyon kazanmak; davranmada değişiklikler yapmak (istenmeyen davranışları kaldırıp istenen davranışlar geliştirmek; iyi seçme ve karar verme yeteneği geliştirmek; kendini gerçekleştirmek; oluş ve benlik geliştirmek ve bu varlığını korumak, varlığının bilincinde olmak; hayatına anlam kazandırmak; bağımsızlık ve üstünlük kazanmak; Bağımsızlık ve bütünlük kazanmak; potansiyellerini geliştirmek vb,)” (Tan 1992) gibi çabalar içine girdikleri görülmektedir. Bu noktada çalışanların gerçekleştirebilir hedeflere yönlendirmesi tükenmişliğin aşılmasında önemlidir. Böylelikle tükenmişlik sendromundan kurtulmada önemli bir eşik aşılmış olmaktadır.

2.4.2. İş Değiştirme

Çalışanın bütün uğraşlarını karşın işiyle ilgili durumu değişmeyebilir. Bu durumda işi devam ettirmek kişinin daha fazla tükenmesine neden olabilir. Bu durumda “monotonluğu azaltmak ve iş değiştirmek tükenmişlikle mücadelede bir yöntem olarak önerilmektedir” (Glogow 1986). Ancak ayrılma kararı vermeden önce bütün alternatiflerin değerlendirilmesi ve seçeneklerin iyice irdelenmesi ve en doğru kararın verilmesi gerekmektedir.

2.4.3. İşe Ara Verme

Çalışanlara verilen izinler ve dinlenme araları çalışanların entropiden kurtulmalarını sağlayarak stres ve tükenme duygusunu azaltmaktadır. Bunun en önemli göstergesi yoğun iş temposu içinde bile verilen kısa aralar bile çalışanlara hayat nefesi

olabilmektedir. İşyerinde çalışma süresi içinde verilen yemek ve çay molaları çalışanların yenilenmesi ve toparlanmasına fırsat vermektedir.

2.4.4. Kendini Tanıma

Çalışanların kendini çok yönlü tanınması ve ihtiyaçlarının farkında olması tükenmişlik duygusuyla baş etmede çok önemlidir. Çalışanın kendisini tanımada önemli aşamalardan biri benliğini çok iyi tanınmasıdır (Baymur 1969). Benlik, “bireyin ne olduğu, ne olmak istediği ve çevresince nasıl tanındığı konularındaki bilinçliliği” (Enç 1980) demektir. Bireyin kendisini ve benliğini tanınması tükenmişlikle baş etmede çok önemlidir.

2.4.5. Kendini Gerçekleştirme

Kendini gerçekleştirme kavramını ilk kez kullanan Maslow’a göre, “olanak sağlandığında, her insan eninde sonunda kendini gerçekleştirerek, gizli güçlerin farkına varacaktır”. Maslow’a göre kişilik gelişiminin en üst noktasında olan “kendini gerçekleştirme gereksinimi” yer almaktadır. Bu aşamaya gelinceye kadar kişilerin daha alt basamaklarda yer alan “fizyolojik, güvenlik, ait olma ve saygınlık kazanma ile ilgili gereksinmelerinin yeterince karşılanması” gerekmektedir. Kendini gerçekleştirme insanın “amaçlı ve devamlı çaba gösteren bir varlık olduğunu, insanın toplum içinde kişi olarak varlık ve bütünlüğünü, yaratıcılığını, amaç ve çabasını ifade eden bir ihtiyaç” (Maslow 1954) olarak ifade edilebilir.

2.4.6. İç görü

İç görü, “kişinin kendini yeni bir ışık alanında, daha önce tanımadığı boyutlarla görmeye ve kabul etmeye başlaması ve algı alanını yeni baştan organize etmesi” demektir. İç görü bireyin “kendini gerçekçi bir şekilde tanıyıp anlaması ve kabul etmesine, yeni bir benlik geliştirmesine, ya da kişiliğinin eksik tarafını tamamlamasına ve geliştirmesine fırsat tanıyarak kişinin kendisiyle ve problemleri ile ilgili uygun kararları almasını sağlayarak kişinin ilişkilerinde daha iyi olmasına imkan sağlayarak tükenmişliği önlenmesinde önemli bir unsurdur.

2.5. İlgili Araştırmalar

Kadınların erkeklerden, genç çalışanların yaşlı çalışanlardan ve bekar çalışanların da evli çalışanlardan, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların düşük olanlardan daha fazla oranda tükenmişlik yaşadıkları, çalışanların gelir düzeylerinin artmasıyla birlikte tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmektedir (Solmuş, 2010, s. 62).

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olan değişkenlerin disiplin, çok fazla bürokratik iş, bürokratik engeller, düşük ücret, öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar, mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkilerdeki eksiklik, yaşlıları ile ilişkiler olduğu sonucu çıkmıştır (Şanlı, 200, s. 41-42).

Doğu Karadeniz Bölgesinde görev yapan Rehber öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyleri, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre 49 rehber öğretmen üzerinde Maslach tükenmişlik ölçeği uygulanarak incelenen çalışmada, rehber öğretmenlerin %20'sinde duygusal tükenmişlik, %37'sinde kişisel başarısızlık ve %2'sinde de duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik saptanmıştır. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, çalışılan kurum, mesleği isteyerek seçip seçmeme gibi değişkenlerin rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde ayrıca bir etki yapmadığı belirlenirken, mesleki işlevini yerine getiremeyenlerde tükenmişliğin daha çok olduğu saptanmıştır (Gökçebakan ve Özer, 1999).

Bir başka araştırmaya göre; sınıf öğretmenlerinin 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliklerinin gelişimi incelendiğinde; tükenmişliğin 4. yıldan itibaren ortaya çıkmayan başladığı ve tümünde de 8.yılda düşmüş olduğu sonucu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerini en çok zorlayan sorunların: sosyoekonomik yetersizlik, sınıfların kalabalık olması, araç ve gereç eksikliği, velilerin ilgisizlikleri, öğrencilerin Türkçe dilini iyi kullanamaması ve köylere ulaşım zorlukları olduğu ortaya çıkmıştır (Gökçakan ve Murat, 2007, s. 185)

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelendiği başka bir çalışmada, öğretmenlerin yaşının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmalarını etkilediği, dul öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin fazla olduğu, eğitim düzeyi düştükçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenmede artış olduğu, kıdemli öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu, ilköğretim okulu öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğrenci sayısının, öğretmenlerin üstlerinden takdir

görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini isteyerek yapmalarının, öğretmenlikten duydukları manevi doyumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediği belirlenmiştir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

Demir Polat (2018) “Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri ile İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgüt İklimi Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışması sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyiyle yılmazlık düzeyi arasında negatif yönlü ilişki bulunurken; yılmazlık düzeyiyle örgütsel bağlılık, örgütsel iklim ve iş doyumunu düzeyi algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Aksanaklı ve İnandı (2018) “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmalarında okul yöneticilerinin tükenmişliklerini örgütsel bağlılıklarının etkilediği görülmüştür. Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür.

Törnük (2019) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Mesleki Sosyal Destek Algısı” adlı çalışmada “Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin Mesleki Sosyal Destek Ölçeğinin tüm alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde negatif yönde ilişkili olduğu” ve okul öncesi öğretmenlerinin mesleki sosyal destek düzeylerinin tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Akyürek (2020) “Öğretmenlerde Tükenmişlik” adlı araştırmasında öğretmenlerin tükenmişlik algılarının çok nadir seviyesinde olduğu ve tükenmişlik algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, okul kademesi ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmalara bakıldığında daha çok yönetici ve öğretmenler üzerinde yoğunlaştığı görülmekle birlikte ilimiz ve ilçemizde bu alanda yakın zamanda yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu çalışmayla hem ilimiz ve ilçemiz ile ilgili çalışma ile literatüre katkı yapılacak hem de bu boşluğun kapanmasına katkı sağlanacaktır. Araştırma bu yönüyle önemlidir ve aştırma bulgularından hareketle gerekli yorum ve açıklamalar yapılarak önerilerde bulunulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. Denizli ili metropol ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları ve bunun farklı değişkenlere göre değişiklik gösterip/göstermediği araştırıldığı için tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2012, s. 77-79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Metropol ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende yaklaşık olarak 700 civarında okul yöneticisi ve 8000 civarında öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek okul müdürleri ve öğretmenler arasından “Tesadüfi örnekleme” yöntemiyle seçilen 350 okul yöneticisi ve öğretmen ulaşılarak anketin tamamını cevaplandıran 313 okul yöneticisi ve öğretmenden veriler toplanmıştır.

Tablo 3.2.1. Katılımcı Öğrencilerin Kişisel Özellikleri

Kişisel Özellikler		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	160	51,1
	Erkek	153	48,9
Yaş	20-30	36	11,5
	31-40	88	28,1
	41-50	144	46,0
	51-65	45	14,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	261	83,4
	Lisansüstü	52	16,6
Kıdem	1-10	44	14,1
	11-15	57	18,2
	16-20	61	19,5
	21-25	85	27,2
	26 ve üzeri	66	21,1
Öğrenci Sayısı	100-350	33	10,5
	351-500	55	17,6
	501-700	48	15,3
	701-1000	36	11,5
	1001-1500	71	22,7
	1500-2600	70	22,4
Okulun Bulunduğu Yerin Sosyo Ekonomik Seviyesi	Alt	52	16,6
	Orta	212	67,7
	Üst	49	15,7
Aldıkları Ödül Sayısı	Hiç ödülü olmayanlar	117	37,4
	1	57	18,2
	2-3	66	21,1
	4-6	37	11,8
	7-34	36	11,5
Verilen Ceza Sayısı	Hiç ceza almayanlar	297	94,9
	1	11	3,5
	2-8	5	1,6

	4-30	41	13,1
	31-40	36	11,5
Çalıştıkları	41-50	42	13,4
Okul/kurumdaki	51-60	34	10,9
Öğretmen Sayısı	61-70	46	14,7
	71-90	40	12,8
	91-152	74	23,6
	Toplam	313	% 100

Tablo 3.2.1'e bakıldığında, katılımcı okul yöneticileri ve öğretmenlerin % 51,1'inin kadın ve % 48,9'unun erkeklerden oluştuğu, yaş olarak % 46,0'sının 41-50 yaş aralığında olduğu ve bunu % 28,1 ile 31-40 yaş arasındakilerin izlediği görülürken en az katılımcının ise % 11,5 ile 20-30 yaş aralığında olduğunu görülmüştür. Kıdem olarak dağılımın ise % 27,2 ile 21-25 yıl ile en yüksek katılım gösterirken bunu % 21,1 ile 26 yıl ve üzeri kıdemlilerin izlediği görülürken en az katılımcı grubun ise % 14,1 ile 1-10 yıl aralığındakilerin olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalıştıkları okul ve kurumlardaki öğrenci sayısına bakıldığında en fazla katılımcının % 22,7 ile 1001-1500 öğrenci mevcutlu okullarda çalışanlar olduğu ve bunu % 22,4 ile 1501-2600 öğrenci mevcutlu okullar izlerken en az öğrencisi olanların ise % 10,5 ile 100-350 öğrenci mevcutlu okullar olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu yerin sosyo ekonomik düzeyinin ise heterojen bir özellik gösterdiği en fazla katılımcının % 67,7 ile orta düzeyde iken bunu % 16,6 ile alt düzeydekilerin izlediği görülürken en az katılımcının ise % 15,7 ile üst gelir gruplarının olduğu yerlerde çalıştıkları görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin aldıkları ödül sayısı dağılımına bakıldığında en fazla katılımcının % 37,4'ünün hiç ödül alamadığı, % 21,1'inin 2-3 ödül alırken bunu % 18,2 ile 1 ödül alanların izlediği ve % 11,8'inin 4-6 ödül aldığı ve % 11,5'inin ise 7-34 ödül aldığı görülmüştür. Ödüllendirmede anormal bir dağılımın olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlere verilen ceza dağılımına bakıldığında büyük kısmının % 94,9'unun hiç ceza almadığı görülürken % 3,5'inin 1 cezası olduğu ve % 1,6'sının ise 2-8 cezası olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı dağılımın ise en fazla katılımın % 23,6 ile 91-152 kişilik öğrenci grubunun olduğu okullarda çalıştıkları ve bunu % 14,7 ile 61-70 kişilik öğretmen gruplu okullarda çalışanların izlediği görülürken en az katılımcıların ise % 10,9 ile 51-60 öğretmenin çalıştığı okullarda çalıştıkları görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde öğretmenlere ait genel bilgileri içeren a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Eğitim düzeyi, d) Kıdem, e) Okulundaki öğrenci sayısı f) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı, g) Aldığı ödül sayısı, h) Aldığı ceza veya disiplin suçu sayısı ı) okulundaki öğretmen sayısı olmak üzere 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini alt boyutlarıyla birlikte ölçmek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılacaktır. “Maslach Tükenmişlik Envanteri”ni Maslach ve arkadaşları 1986 yılında geliştirmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu ile ulusal literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında veri toplama aracının Türkçe’ye uyarlama çalışmalarının Günseli Girgin (1995) ve Asuman Baysal (1995) tarafından gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Girgin ve Baysal, 2005).

Ölçme aracı üç boyutta ve 22 sorudan oluşmaktadır. Bu boyutlar şöyle sıralanmıştır.

- (1) “Duygusal tükenme” 9 madde (1,2,3,6,8,13,14,16,20. maddeler)
- (2) “Duyarsızlaşma” 5 madde (5,10,11,15,22. maddeler)
- (3) “Kişisel başarı” 8 madde (4,7,9,12,17,18,19,21. maddeler) ile ölçülmüştür.

Her maddenin karşısına davranışın gösterilme sıklığını belirtmek için likert tipi beşli seçenek verilmiştir. Bu seçenekler; “(1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman, (5) Her zaman” şeklindedir.

Ölçeğin güvenilirlik düzeyine bakıldığında Cronbach Alpha katsayısı .789 olarak hesaplanmıştır. Bu veriler ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli ili Metropol ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar SPSS 24 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılmış ve analizler gerçekleştirilmiştir.

Ölçek ile elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirlik testi yapılarak;
 “Duygusal tükenme” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,755
 “Duyarsızlaşma” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı , 701
 “Kişisel başarı” alt boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ,658

Tükenmişlik ölçeğinin genelini Cronbach Alpha katsayısı ,782 olarak ölçülmüştür. Ulaşılan bu verilerden ölçekle elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip/göstermediğini tespit etmek amacıyla basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testi yapılmış ve aşağıda tabloda gösterilen veriler elde edilmiştir. Normal dağılıma ilişkin veriler Tablo 3.4.1’de verilmiştir.

Tablo 3.4.1. *Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutlar	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Duygusal Tükenme	,379	,278
Duyarsızlaşma	1,313	,537
Kişisel Başarı	1,929	-,671
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	1,871	,026

Tablo 3.4.1 incelendiğinde ölçek verilerinin -2 ile +2 arasında yer almasından dolayı normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bundan dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Manidarlık sınamalarında anlamlılık değeri olarak $\alpha = .05$ alınmıştır. Araştırmada elde edilmiş olan verilerin analizinde aşağıdaki istatistiksel yöntemler izlenmiştir.

1) Araştırmanın katılımcıları olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin kişisel/demografik değişkenlerinin dağılımının analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır.

2) Okul yöneticileri ile öğretmenlerin cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi kategorik olarak ikili değişkenler arasındaki fark analizlerinde “Independent Sample T” testi yapılmıştır.

3) Okul yöneticileri ile öğretmenlerin yaş, kıdem, öğrenci sayısı, okulun bulunduğu yerin sosyo ekonomik düzeyi, ödül ve ceza sayıları ile okuldaki öğretmen sayısı gibi ikiden fazla kategorik değişkeni inceleyen “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” kullanılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için (Tukey HSD) kullanılmıştır.

Tükenmişlik Ölçeğinin ölçek aralıkları ve düzeylerini belirlemede dört aralık ve beş seçenek olduğu için ($4:5=0,80$) sonucunda elde edilen sayı en alt sayıdan başlayarak eklenmek suretiyle;

1,00 – 1,80 Hiçbir zaman

1,81 – 2,60 Çok nadir

2,61 – 3,40 Bazen

3,41 – 4,20 Çoğu zaman

4,21 – 5,00 Her zaman şeklinde yorumlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde veri toplama aracı olarak hazırlanan görüşme formunun uygulanması sonucu elde edilen verilerin analizine ilişkin bulgu ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları nedir?, 2. Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?, 3. Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Eğitim düzeyi, d) Kıdem, e) Okulundaki öğrenci sayısı f) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı, g) Aldığı ödül sayısı, h) Aldığı ceza veya disiplin suçu sayısı ı) okulundaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorularına yanıt bulma amacıyla üç alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları nedir?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt probleme yanıt bulmak için veriler analiz edilmiş ve Tablo 4.1.1’de görülen bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.1.1. *Okul Müdürlerinin ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algı Düzeyi Analizi*

Maddeler	N	\bar{X}	S	Düzeyi
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	313	2,37	1,03	Çok Nadir
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	313	3,00	,98	Bazen
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	313	2,51	,93	Çok Nadir
4. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım.	313	2,45	,92	Çok Nadir
5. Bazı öğrencilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum	313	2,22	1,02	Çok Nadir
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	313	2,16	1,09	Çok Nadir
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	313	2,99	1,09	Bazen
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	313	2,04	,96	Çok Nadir
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	313	1,87	,97	Çok Nadir
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	313	1,48	,78	Hiçbir zaman
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	313	1,57	,80	Hiçbir zaman
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	313	1,67	,90	Hiçbir zaman
13. İşimin beni kısıtladığımı biliyorum.	313	1,45	,75	Hiçbir zaman
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	313	1,61	,80	Hiçbir zaman
15. Öğrencilere ne olduğu umrumda değil.	313	3,94	,65	Çoğu zaman
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	313	3,95	,73	Çoğu zaman
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.	313	3,97	,69	Çoğu zaman
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	313	3,53	,80	Çoğu zaman
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	313	3,71	,81	Çoğu zaman

20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	313	4,14	,77	Çoğu zaman
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	313	3,88	,77	Çoğu zaman
22. Öğrencilerimin bana, bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	313	3,70	,80	Çoğu zaman

Tablo 4.1.1’de okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri en yüksek olan maddenin “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.” Maddesi olup ($\bar{X}=4,14$) ortalama ile “Çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülürken bunu ($\bar{X}=3,97$) ortalama ile “Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.” maddesine “Çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülürken en az katılımın “İşimin beni kısıtladığımı biliyorum.” maddesine ($\bar{X}=1,45$) ortalama ile “Hiçbir zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Diğer maddelere katılım düzeylerinin;

“İşimden soğuduğumu hissediyorum. ” maddesine ($\bar{X}=2,37$) ortalama ile “Çok Nadir”, “İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,00$) ortalama ile “Bazen”, “Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. ” maddesine ($\bar{X}=2,51$) ortalama ile “Çok Nadir”, “Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım. ” maddesine ($\bar{X}= 2,45$) ortalama ile “Çok Nadir”, “Bazı öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.” maddesine ($\bar{X}=2,22$) ortalama ile “Çok Nadir”, “Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı. ” maddesine ($\bar{X}=2,16$) ortalama ile “Çok Nadir”, “Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.” maddesine ($\bar{X}=2,99$) ortalama ile “Bazen”, “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=2,04$) ortalama ile “Çok Nadir”, “Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.” maddesine ($\bar{X}=1,87$) ortalama ile “Çok Nadir”, “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim. ” maddesine ($\bar{X} = 1,48$) ortalama ile “Hiçbir zaman”, “Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.” maddesine ($\bar{X}=1,57$) ortalama ile “Hiçbir zaman”, “Çok şeyler yapabilecek güçteyim.” maddesine ($\bar{X}= 1,67$) ortalama ile “Hiçbir zaman”, “İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=1,61$) ortalama ile “Hiçbir zaman”, “Öğrencilere ne olduğu umrumda değil.” maddesine ($\bar{X}=3,94$) ortalama ile “Çoğu zaman”, “Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. ”

maddesine ($\bar{X}=3,95$) ortalama ile “Çoğu zaman”, “Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,53$) ortalama ile “Çoğu zaman”, “Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.” maddesine ($\bar{X}=3,71$) ortalama ile “Çoğu zaman”, “İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,88$) ortalama ile “Çoğu zaman”, “Öğrencilerimin bana, bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.” maddesine ($\bar{X}=3,70$) ortalama ile “Çoğu zaman” düzeyinde katılım gösterdikleri görülmüştür.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algıları nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu soruna ilişkin analiz yapılarak aşağıda tablo 4.1.2.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.2.1. *Okul Müdürlerinin ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algı Düzeyi Analizi*

Genel ve Alt Boyutlar	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	Düzeyi
Duygusal Tükenme	313	2,58	,48	Çok Nadir
Duyarsızlaşma	313	2,58	,41	Çok Nadir
Kişisel Başarı	313	3,01	,35	Bazen
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	313	2,74	,35	Bazen

Tablo 4.1.2.1’de görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenme algıları Duygusal Tükenme alt boyutuna ($\bar{X}=2,58$) ortalama ile “Çok nadir” düzeyinde, Duyarsızlaşma alt boyutunda ($\bar{X}=2,58$) ortalama ile “Çok nadir” düzeyinde katılım gösterirken Kişisel Başarı alt boyutuna ($\bar{X}=3,01$) ortalama ile “Bazen” düzeyinde katılım gösterdikleri görülürken tükenmişlik algılarının genel olarak ($\bar{X}=2,74$) ortalama ile “Bazen” düzeyinde katılım gösterdikleri görülmüştür. Elde edilen bu verilerden okul yöneticileri ve öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında çok nadir tükenmişlik yaşarlarken kişisel başarı boyutunda bazen tükenmişlik yaşadıkları görülürken genel olarak tükenmişlik algılarının bazen olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin zaman zaman tükenmişlik algıları yaşadıkları söylenebilir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Eğitim düzeyi, d) Kıdem, e) Okulundaki öğrenci sayısı f) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısı, g) Aldığı ödül sayısı, h) Aldığı ceza veya disiplin suçu sayısı ı) okulundaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının cinsiyete göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan T testi analizi tablo 4.1.3.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.1. *Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Cinsiyete Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>																														
Duygusal Tükenme	Kadın	160	2,62	,44	1,37	,16																														
	Erkek	153	2,54	,53			Duyarsızlaşma	Kadın	160	2,53	,36	-2,05	,04	Erkek	153	2,63	,45	Kişisel Başarı	Kadın	160	3,00	,32	-,66	,50	Erkek	153	3,02	,38	Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	Kadın	160	2,74	,31	-,00	,94	Erkek
Duyarsızlaşma	Kadın	160	2,53	,36	-2,05	,04																														
	Erkek	153	2,63	,45			Kişisel Başarı	Kadın	160	3,00	,32	-,66	,50	Erkek	153	3,02	,38	Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	Kadın	160	2,74	,31	-,00	,94	Erkek	153	2,71	,40								
Kişisel Başarı	Kadın	160	3,00	,32	-,66	,50																														
	Erkek	153	3,02	,38			Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	Kadın	160	2,74	,31	-,00	,94	Erkek	153	2,71	,40																			
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	Kadın	160	2,74	,31	-,00	,94																														
	Erkek	153	2,71	,40																																

* $p > 0,05$

Tablo 4.1.3.1’te yapılan Bağımsız Örneklem T Testi sonucunda okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının cinsiyete göre analizinde duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık olmadığı ($t = 1,37$; $p > 0,05$), kişisel başarı alt boyutunda ($t = -,66$; $p > 0,05$) ve genel olarak tükenmişlik algılarında ($t = -,00$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık olmadığı görülürken duyarsızlaşma alt boyutunda ($t = -2,05$; $p < 0,05$) farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu verilerden hareketle okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının cinsiyete göre genel olarak, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılık göstermez iken duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Dolayısıyla okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının genel anlamda farklılık göstermediği ve benzer şekilde olduğu söylenebilir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının yaşa göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Anova testi analiz sonuçları tablo 4.1.3.2’de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.2. *Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Yaşa Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve							
Genel	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Tükenme	20-30	36	2,70	,45	4,24	,00	1-5; 2-5;
	31-40	88	2,67	,56			
	41-50	144	2,56	,44			
	61-65	45	2,38	,45			
Duyarsızlaşma	20-30	36	2,56	,38	,11	,95	Yok
	31-40	88	2,60	,47			
	41-50	144	2,57	,40			
	61-65	45	2,59	,31			
Kişisel Başarı	20-30	36	2,89	,36	2,27	,08	Yok
	31-40	88	2,99	,43			
	41-50	144	3,05	,30			
	61-65	45	3,01	,33			
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	20-30	36	2,73	,31	,94	,41	Yok
	31-40	88	2,77	,44			
	41-50	144	2,74	,32			
	61-65	45	2,66	,30			
* <i>p</i> >0,05	1.20-30	2.31-40	3.41-50	4.51-65			

Tablo 4.1.3.2’ye bakıldığında yapılan Varyans Analizi (Anova) Testi ile analiz sonucunda okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin duyarsızlaşma ($F=,11$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($F=2,27$; $p>0,05$) alt boyutlarıyla genel manada farklılık göstermediği ($F=,94$; $p>0,05$) görülmüş ancak duygusal tükenme alt boyutunda ise farklılık görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan post hoc Tukey analizi sonucunda ($X_{20-30 \text{ yaş}}=2,70$) olanlarla ($X_{51-65 \text{ yaş}}=2,38$) olanlar arasında ve ($X_{31-40 \text{ yaş}}=2,67$) olanlarla ($X_{51-65 \text{ yaş}}=2,38$) arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise herhangi bir farklılık görülemedi.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının eğitim düzeyine göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan T testi analiz sonuçları tablo 4.1.3.3'te verilmiştir.

Tablo 4.1.3.3. *Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Eğitim Düzeyine Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve Genel	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Duygusal Tükenme	Lisans	261	2,59	,50	,406	,68
	Lisansüstü	52	2,55	,40		
Duyarsızlaşma	Lisans	261	2,58	,42	-,281	,77
	Lisansüstü	52	2,60	,33		
Kişisel Başarı	Lisans	261	3,01	,37	-,116	,90
	Lisansüstü	52	3,01	,28		
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	Lisans	261	2,74	,37	,111	,91
	Lisansüstü	52	2,73	,27		

* $p>0,05$

Tablo 4.1.3.3'te yapılan T Testi sonucunda okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının eğitim düzeyine göre analizinde duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık olmadığı ($t= ,406$; $p>0,05$), duyarsızlaşma alt boyutunda ($t= -,281$; $p>0,05$), kişisel başarı alt boyutunda ($t= -,116$; $p>0,05$) ve genel olarak tükenmişlik algılarında ($t= ,111$; $p>0,05$) anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bu verilerden hareketle okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının eğitim düzeyinin lisans veya lisansüstü mezunu olmaya göre hem alt boyutlarda hem de tükenmişlik algılarında genel olarak herhangi bir farklılık yaratmadığı ve algılarının benzer şekilde olduğu söylenebilir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının kıdeme göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Anova testi analiz sonuçları tablo 4.1.3.4'te verilmiştir.

Tablo 4.1.3.4 Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Kıdeme Göre Analizi

Alt Boyutlar ve							
Genel	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Tükenme	1-10	44	2,70	,46	4,595	,00	1-5; 2-5; 3-5
	11-15	57	2,66	,57			
	16-20	61	2,67	,51			
	21-25	85	2,55	,46			
	26 ve üzeri	66	2,38	,36			
Duyarsızlaşma	1-10	44	2,56	,35	,881	,47	Yok
	11-15	57	2,56	,49			
	16-20	61	2,67	,44			
	21-25	85	2,57	,42			
	26 ve üzeri	66	2,54	,31			
Kişisel Başarı	1-10	44	2,89	,35	2,221	,06	Yok
	11-15	57	2,96	,48			
	16-20	61	3,06	,32			
	21-25	85	3,04	,30			
	26 ve üzeri	66	3,04	,31			
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	1-10	44	2,74	,32	1,415	,22	Yok
	11-15	57	2,74	,46			
	16-20	61	2,81	,37			
	21-25	85	2,73	,34			
	26 ve üzeri	66	2,66	,25			
* <i>p</i> >0,05	1.1-10	2.11-15	3.16-20	4.21-25	5.26 ve üzeri		

Tablo 4.1.3.4'e bakıldığında yapılan Varyans Analizi (Anova) Testi analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme alt boyutunda kıdeme göre farklılık olduğu ($F=4,59$; $p<0,05$) görülürken; duyarsızlaşma ($F= ,88$; $p>0,05$), kişisel başarı ($F=2,22$; $p>0,05$) alt boyutlarıyla genel manada tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği ($F= 1,41$; $p>0,05$) görülmüştür. Duygusal tükenme alt boyutunda görülen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan post hoc Tukey analizi sonucunda ($X_{1-10 \text{ yıl}}=2,70$) olanlarla ($X_{26 \text{ ve üzeri yıl}}=2,38$)

olanlar arasında, ($X_{1-10 \text{ yıl}}=2,70$) olanlarla ($X_{26 \text{ ve üzeri yıl}}=2,38$) arasında ve ($X_{16-20 \text{ yıl}}=2,67$) olanlarla ($X_{26 \text{ ve üzeri yıl}}=2,38$) arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında ise herhangi bir farklılık görülmemiştir. Dolayısıyla diğer grupların algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının okulundaki öğrenci sayısına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Anova testi analiz sonuçları tablo 4.1.3.5'te verilmiştir.

Tablo 4.1.3.5. *Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Okulundaki Öğrenci Sayısına Göre Analizi*

Alt Boyutlar ve							
Genel	Öğrenci Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Tükenme	100-350	33	2,65	,49	2,41	,03	3-5
	351-500	55	2,53	,50			
	501-700	48	2,38	,51			
	701-1000	36	2,66	,41			
	1001-1500	71	2,65	,42			
	1501-2600	70	2,61	,51			
Duyarsızlaşma	100-350	33	2,63	,38	1,23	,29	Yok
	351-500	55	2,60	,42			
	501-700	48	2,46	,44			
	701-1000	36	2,66	,38			
	1001-1500	71	2,58	,33			
	1501-2600	70	2,58	,46			
Kişisel Başarı	100-350	33	3,03	,29	1,61	,15	Yok
	351-500	55	3,03	,31			
	501-700	48	2,89	,46			
	701-1000	36	3,06	,34			
	1001-1500	71	2,99	,35			
	1501-2600	70	3,01	,33			
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	100-350	33	2,78	,34	2,41	,03	3-5
	351-500	55	2,73	,36			
	501-700	48	2,59	,42			
	701-1000	36	2,81	,28			
	1001-1500	71	2,78	,31			
	1501-2600	70	2,74	,36			
* $p>0,05$	1.100-350		2.351-500		3.501-700		4.701-100
	5.1001-1500		6. 1501-2600				

Tablo 4.1.3.5'e bakıldığında yapılan Varyans Analizi (Anova) Testi analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme alt boyutunda okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık gösterdiği ($F=2,41$; $p<0,05$) ve genel tükenmişlik algılarının farklılık gösterdiği ($F= 2,41$; $p<0,05$) görülürken; duyarsızlaşma ($F= 1,23$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($F=1,61$; $p>0,05$) alt boyutlarında ise tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği görülmüştür. Duygusal tükenme alt boyutu ile genel tükenmişlik algılarında görülen farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan post hoc Tukey analizi sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda ($X_{501-700}=2,38$) olanlarla ($X_{1001-1500}=2,65$) arasında ve genel tükenmişlik algılarının ise ($X_{501-700}=2,59$) olanlarla ($X_{1001-1500}=2,78$) arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmüştür. Diğer gruplar arasında ise herhangi bir farklılık görülmemiştir. Dolayısıyla diğer grupların algılarının benzer olduğu ve duygusal tükenme alt boyutu ile genel olarak tükenmişlik algılarında öğrenci sayısı 501-700 kişilik okullarda çalışanlarla öğrenci sayısı 1001-1500 kişilik okullarda çalışanlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik durumuna göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Anova testi analiz sonuçları tablo 4.1.3.6'da verilmiştir.

Tablo 4.1.3.6. *Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Okulun Bulunduğu Yerin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Analizi*

Genel	Sosyo-ekonomik durum	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Tükenme	Alt	52	2,66	,57	,763	,46	Yok
	Orta	212	2,57	,48			
	Üst	49	2,55	,40			
Duyarsızlaşma	Alt	52	2,64	52	,682	,50	Yok
	Orta	212	2,57	,40			
	Üst	49	2,56	,32			
Kişisel Başarı	Alt	52	2,91	,49	2,666	,07	Yok
	Orta	212	3,02	,32			
	Üst	49	3,06	,28			
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	Alt	52	2,75	,48	,026	,97	Yok
	Orta	212	2,73	,34			
	Üst	49	2,74	,27			
* $p>0,05$	1.100-350		2.351-500		3.501-700	4.701-100	
	5.1001-1500		6. 1501-2600				

Tablo 4.1.3.6'ya bakıldığında yapılan Varyans Analizi (Anova) Testi analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyine göre duygusal tükenme alt boyutunda ($F=,763$; $p>0,05$), duyarsızlaşma alt boyutunda ($F= ,682$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($F=2,66$; $p>0,05$) alt boyutlarında ve genel tükenmişlik algılarının ($F= ,02$; $p>0,05$) anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu verilerden hareket edilerek okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının genel olarak ve bütün alt boyutlarda farklılık göstermediği ve tükenmişlik algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının aldığı ödül sayısına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Anova testi analiz sonuçları tablo 4.1.3.7'de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.7. Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algularının Aldığı Ödül Sayısına Göre Analizi

Alt Boyutlar ve							
Genel	Ödül Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal	0 (Yok)	117	2,70	,47	3,177	,01	1-3
Tükenme	1	57	2,52	,54			
	2-3	66	2,47	,42			
	4-6	37	2,57	,51			
	7-34	36	2,50	,45			
Duyarsızlaşma	0 (Yok)	117	2,62	,42	,607	,65	Yok
	1	57	2,58	,48			
	2-3	66	2,57	,36			
	4-6	37	2,57	,45			
	7-34	36	2,50	,28			
Kişisel Başarı	0 (Yok)	117	2,98	,36	,680	,60	Yok
	1	57	3,03	,45			
	2-3	66	2,99	,27			
	4-6	37	3,00	,32			
	7-34	36	3,09	,31			
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	0 (Yok)	117	2,78	,35	,951	,43	Yok
	1	57	2,72	,45			
	2-3	66	2,69	,29			
	4-6	37	2,73	,37			
	7-34	36	2,71	,29			
* <i>p</i> >0,05	1. 0 (Yok)	2.1	3. 2-3	4.4-6	5. 7-34		

Tablo 4.1.3.7'ye bakıldığında yapılan Varyans Analizi (Anova) Testi analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin aldıkları ödül sayısına göre duygusal tükenme alt boyutunda farklılık gösterdiği ($F=3,17$; $p<0,05$) görülürken diğer alt boyutlar duyarsızlaşma ($F= ,60$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($F= ,68$; $p>0,05$) alt boyutlarıyla tükenmişlik genel algularında ($F= ,95$; $p>0,05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu verilerden okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik algularının aldıkları ödül sayısına göre sadece duygusal tükenme alt boyutunda farklılık gösterdiği ancak diğer alt boyutlar ile genel tükenmişlik algularında ise herhangi bir farklılık

oluşturmadığı söylenebilir. Duygusal tükenme alt boyutunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan post hoc Tukey analizi sonucunda ($X_{0(Yok)}=2,70$) olanlarla ($X_{2-3}=2,47$) arasında anlamlı farklılık olduğu görülürken diğer gruplar arasında herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının aldığı ceza-disiplin suçu sayısına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Anova testi analiz sonuçları tablo 4.1.3.8'de verilmiştir.

Tablo 4.1.3.8. Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Aldığı Ceza-Disiplin Suçu Sayısına Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Aldığı ceza-disiplin suçu sayısı	n	Sıra Ortalaması	X^2	p	Fark
Duygusal Tükenme	0 (Yok)	297	157,10	,858	,65	Yok
	1	11	141,09			
	2-8	5	186,00			
Duyarsızlaşma	0 (Yok)	297	156,58	1,362	,50	Yok
	1	11	148,09			
	2-8	5	201,40			
Kişisel Başarı	0 (Yok)	297	157,36	,467	,79	Yok
	1	11	141,09			
	2-8	5	170,80			
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	0 (Yok)	297	156,85	1,206	,54	Yok
	1	11	143,23			
	2-8	5	196,40			
* $p>0,05$	1. 0 (Yok)	2.1	3. 2-3	4.4-6	5. 7-34	

Tablo 4.1.3.8'de Kruskal-Wallis H analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde aldıkları ceza-disiplin suçu sayısına göre duygusal tükenme alt boyutunda farklılık göstermediği ($X^2= ,85$; $p>0,05$) görülürken, duyarsızlaşma ($X^2= 1,36$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($X^2= ,46$; $p>0,05$) alt boyutlarıyla tükenmişlik genel algılarında ($X^2= 1,20$; $p>0,05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Dolayısıyla bu verilerden okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının alt boyutlarıyla birlikte genel olarak tükenmişlik algılarının verilen ceza-disiplin suçu

sayısına göre anlamlı şekilde farklılık yaratmadığı ve algılarının benzer şekilde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının okulundaki öğretmen sayısına göre değişip değişmediğine ilişkin yapılan Anova testi analiz sonuçları tablo 4.1.3.9'da verilmiştir.

Tablo 4.1.3.9. Okul Müdürleri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Okulundaki Öğretmen Sayısına Göre Analizi

Alt Boyutlar ve Genel	Öğretmen Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Duygusal Tükenme	4-30	41	2,65	,58	2,98	,00	3-5;
	31-40	36	2,60	,43			
	41-50	42	2,35	,51			
	51-60	34	2,46	,37			
	61-70	46	2,74	,41			
	71-90	40	2,63	,49			
	91-152	74	2,60	,48			
Duyarsızlaşma	4-30	41	2,65	,42	1,46	,19	Yok
	31-40	36	2,62	,33			
	41-50	42	2,42	,46			
	51-60	34	2,58	,29			
	61-70	46	2,64	,44			
	71-90	40	2,58	,40			
	91-152	74	2,57	,43			
Kişisel Başarı	4-30	41	3,00	,31	1,58	,15	Yok
	31-40	36	3,12	,30			
	41-50	42	2,91	,50			
	51-60	34	2,95	,35			
	61-70	46	3,07	,33			
	71-90	40	3,04	,30			
	91-152	74	2,99	,33			
Tükenmişlik Ölçeği (Genel)	4-30	41	2,78	,39	2,66	,01	3-5
	31-40	36	2,79	,26			
	41-50	42	2,57	,46			
	51-60	34	2,67	,24			
	61-70	46	2,83	,34			
	71-90	40	2,77	,32			
	91-152	74	2,73	,35			

* $p > 0,05$ 1. 4-30 2.31-40 3. 41-50 4. 51-60 5. 61-70

6. 71-90 7. 91-152

Tablo 4.1.9'a bakıldığında yapılan Varyans Analizi (Anova) Testi analizi neticesinde okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısına göre; duygusal tükenme alt boyutunda farklılık gösterdiği ($F=2,98$; $p<0,05$) ve tükenmişlik genel algılarında ($F= 2,66$; $p<0,05$) anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için yapılan post hoc Tukey analizi sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda ($X_{41-50}=2,35$) olanlarla ($X_{61-70}=2,74$) arasında ve tükenmişlik genel olarak ($X_{41-50}=2,57$) olanlarla ($X_{61-70}=2,83$) arasında anlamlı farklılık olduğu görülürken diğer gruplar arasında herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Diğer alt boyutlar duyarsızlaşma ($F= 1,46$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($F= 1,58$; $p>0,05$) alt boyutlarında ise anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu verilerden yola çıkarak okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının okullarındaki öğretmen sayısına göre duygusal tükenme ve genel olarak tükenmişlik algılarında anlamlı farklılık yarattığı ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise herhangi bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1.Sonuç ve Tartışma

Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri en yüksek olan maddenin “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.” maddesine ve “Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.” maddesine “Çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülürken en az katılımın “İşimin beni kısıtladığımı biliyorum.” maddesine “Hiçbir zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Alt boyutlara katılım düzeyinin ise Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarına katılım düzeyine “Çok nadir” düzeyinde katılım gösterirken Kişisel Başarı alt boyutuna ve tükenmişlik algılarının genel olarak “Bazen” düzeyinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla okul yöneticileri ve öğretmenlerin zaman zaman tükenmişlik algıları yaşadıkları tespit edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının cinsiyete göre duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarıyla genel olarak tükenmişlik algılarında anlamlı farklılık görülmez iken duyarsızlaşma alt boyutunda farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla genel manada farklılık göstermediği ancak duygusal tükenme alt boyutunda ise farklılık olduğu ve bu farklılığın 20-30 yaş aralığında olanlar ile 51-65 yaş aralığında olanlar arasında ve 31-40 yaş aralığında olanlarla ile 51-65 yaş aralığında olanlar arasında olduğu görülmüştür.

Okul müdürleri ve öğretmenlerin tükenmişlik algılarının eğitim düzeyine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarıyla genel olarak tükenmişlik algılarında anlamlı farklılık olmadığı eğitim düzeyinin lisans veya lisansüstü mezunu olmaya göre hem alt boyutlarda hem de tükenmişlik algılarında genel olarak herhangi bir farklılık yaratmadığı ve algılarının benzer şekilde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kıdeme göre duygusal tükenme alt boyutunda farklılık olduğu ancak duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarıyla genel manada tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ğrenci sayısına göre duygusal tükenme alt boyutu ile genel tükenmişlik algılarının farklılık gösterdiği görülürken; duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği görülmüştür. Duygusal tükenme alt boyutu ile genel tükenmişlik algılarında görülen farklılığın ğrenci sayısı 501-700 olan okullarda çalışanlarla 1001-1500 olan okullarda çalışanlar arasında olduğu saptanmıştır.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla genel tükenmişlik algılarının anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin aldıkları ödül sayısına göre duygusal tükenme alt boyutunda farklılık gösterdiği görülürken diğer alt boyutlar duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla tükenmişlik genel algılarında anlamlı farklılık görülmemiştir.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde aldıkları ceza-disiplin suçu sayısına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarıyla tükenmişlik genel algılarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Dolayısıyla okul yöneticileri ile öğretmenlerin tükenmişlik algılarının alt boyutlarıyla birlikte genel olarak tükenmişlik algılarının verilen ceza-disiplin suçu sayısına göre anlamlı şekilde farklılık yaratmadığı ve algılarının benzer şekilde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okullardaki ğretmen sayısına göre; duygusal tükenme alt boyutunda ve tükenmişlik genel algılarında anlamlı farklılık görülmüş ve bu farklılığın 41-50 kişilik okullarda çalışanlarla 61-70 kişilik okullarda çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ise anlamlı farklılık görülmemiştir.

5.2. neriler

- ❖ Okul yöneticileri ile öğretmenlerin bazen düzeyinde olan tükenmişlik duygusunun ortadan kaldırılması için gerekli çalışmalar yapılabilir.
- ❖ Farklı ölçeklerle de tükenmişlikle ilgili veriler toplanarak durum tespiti yapılabilir.

- ❖ Bu çalışma eğitim öğretimin farklı kademeleri ya da branşları için de uygulanarak daha genellenebilir yargılara ulaşılmaya çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Akça F., (2008). “Örgütsel Davranışta Seçme Konular”, Örgütsel Tükenmişlik Ve Stres, Ed:Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal, İlke Yayınları, Ankara. (105-)
- Akçamete G., Kaner S., Sucuoğlu B., (2001).”Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 90s.
- Aksanaklu, P. İnandı, Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi . Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 14 (3) , 937-955 . DOI: 10.17860/mersinefd.469769
- Akyürek, M . (2020). Öğretmenlerde Tükenmişlik, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi , 1 (37) , 35-47 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/zgefd/issue/54277/657574> adresinden 30.11.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Aykan E., (2007).”Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, Ss.159-170.
- Aytaç, K. (1984). Eğitim Politikası Üzerine Konuşmalar, Ank.Üni.Yay. Ankara
- Barutçu E., Serinkan C., (2008). “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu Ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, Ege Ekonomik bakış, 8(2), Ss.541-561.
- Baymur, F. 1969. Genel Psikoloji, İnkılap ve Aka Kitapevleri Koll. Şti., İstanbul.
- Cemaloğlu N., Şahin D. E., (2007). “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi Cilt:15 (2), Ss. 465-484
- 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.
- Çam M. O., (1995). ” Tükenmişlik”, Saray Kitapçılık, İzmir, 80s.
- Çam, O. 1992. “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, ss.155-156.
- Demir Polat (2018) “Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri ile İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgüt İklimi Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya

- Ekici K. M., (2009). "Stres Ve Stres Yönetimi", İşlet Me Becerileri Grup Çalışması, (Ed) Yücel İ., Ekici K.M., Ankara, Ss.217-230
- Enç, M. 1980. Ruhbilim Terimleri Sözlüğü, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş II. Baskı, Türk Dil Kurumu, Ankara.
- Freudenberger, N.J. 1974. "Staff Burnout", Journal of Social Issues, 30, 159-165
- Glogow, E. 1986. Burnout and Locus of Control. Public Personnel Manegement (Spring), pp. 79-83.
- Gökçakan Z., Murat M., (2007). " Sınıf Öğretmenlerinde On Yıllık Hizmet Sürecinde Tükenmişliğin Gelişimine Yönelik Bir Haritalama Çalışması", Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Ss. 177-185.
- Gökçebakan, Z. ve Özer, R. (1999), "Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik", Rize Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları, 9(1)
- Izgar H., 2001. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik Nedenleri, Sonuçları ve Başa çıkma Yolları, Nobel Yayın No: 275 Ankara.
- Karasar, N. (2012) Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Korunka C., Tement S., Zdrehus C., Borza A.. (2010). "Burnout: Definit İon, Recognit İon And Prevent İon Approaches", Burnout Intervent İon Training For Managers And Team Leaders
- Maslach, C. 1982. Burnout: The Cost of Caring. New Jersey, Prentice-Hall, s. 3
- Maslach, C., Jackson, S.E. 1981 "The Measurement of Experienced Bunout". Jour of Occupational Behavior, 2, pp. 99-13.
- Maslach, C., Pines, A., 1980. "Burnout: The Loss of Human Carrino", Experiencing Social Psychology, P. 308
- Maslow, A.H. 1954. Motivation and Personality, New York: Harpers.
- Örmen, U. 1993. Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi-Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özer, R. 1998. Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTÜ, Trabzon.
- Rogers, C. R. 1942. Counseling and Psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin.
- Sabuncuoğlu, Z., 1996. Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitapevi,2. Baskı, Bursa.

- Saracaloğlu, A. S., Kumral, O., Kanmaz, A. (2009). Ortaöğretim Sosyal Alanlar Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Yeterlikleri, Kaygıları Ve Akademik GÜdülenme Düzeyleri, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık Cilt:VI, Sayı:II, 38-54 (Http://Efdergi.Yyu.Edu.Tr Adresinden 20.11.2019 Tarihinde İndirilmiştir.)
- Solmuş T., (2010). "İşyeri Terapisi", Papatya Yayıncılık, İstanbul, 166s.
- Şanlı, A. (2008) "Adana İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Polis Bilimleri Dergisi, 11(2), Ss. 73-86.
- Şişman, M. (2004). *Öğretim Liderliği*. (2. Baskı) Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Tan, H. 1992. Psikolojik Yardım İlişkileri Danışma ve Psikoterapi, M.E.B. Yayınları Öğretmen Kitapları dizisi No: 166 Milli Eğitim Basımevi İstanbul.
- Torun, A. 1995. Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Törnük, N. (2019) "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Mesleki Sosyal Destek Algısı" Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Tümkaya, S. 1997. "İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları", IV. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde Sunulan Bildiri, Ankara, (1-3 Eylül 1997).

EKLER

Ek 1. Araştırma Uygulama İzni ve Ekleri



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029-44-E.12427131

09/09/2020

Konu : Anket Uygulama İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 03/09/2020 tarih ve 12231 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hilal BİLGETEKİN, danışmanı Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN sorumluluğunda "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde yer alan resmi ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma Uygulama İzni" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2020/2021 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
09/09/2020
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1 Merkezefendi/DENİZLİ- Bilgi İçin :H. ERKOÇ-V.H.K.İ.-Sefa GELMİŞ-Şef
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr> - Telefon : (0 258) 2342095
E-posta: ab20@meb.gov.tr -Strateji Şubesi Belgegeçer : (0 258) 2342099

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **fbf8-2320-3f36-8ffa-ecae** kodu ile teyit edilebilir.

Proje Özeti
Veri toplama araçları

İmza
HİLAL BİLGETEKİN
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

26/08/2020

BAŞVURU NO	202008264203145010
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÖLÜM ADI	EĞİTİM YÖNETİMİ
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	24520624904
KONU	OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK ALGILARI
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Yönetici, Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	Resmi ilkokul, Resmi Ortaokul, Resmi Anadolu Lisesi, Resmi Fen Lisesi, Resmî Sosyal Bilimler Lisesi, Resmi İmam - Hatip Ortaokulu, Resmi İmam - Hatip Anadolu Lisesi, Resmi Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi,
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres:Karahasanlı mah. 800yy.sitesi C/3 blok daire 28 Merkezefendi/ Denizli- Telefon:(505) 935-2258- Eposta:hbilgetekin@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi

Tarih ve Sayısı: 03/09/2020-E.12231



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

33098
1.TLc

Sayı :93282220-302.08.01/
Konu :Anket Uygulama İzni-Hilal
BİLGETEKİN

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi :Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 01/09/2020 tarih ve 302.08.01/E.51828 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182057 numaralı öğrencisi Hilal BİLGETEKİN'in, danışmanı Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN sorumluluğunda "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları" konulu proje çalışmasına ilişkin anketi; Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerindeki resmi ilkokullarda/ortaokullarda/ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-izmalıdır
Prof. Dr. Ahmet Fahir DEMİRKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER :
İlgi Yazı ve Ekleri (23 sayfa)

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
03 Eylül 2020
VALİ Y.

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://dys.pau.edu.tr/enVision/Dogrula/6PLSVRZ>

Kırmızı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ Ayrıntılı bilgi için irtibat : Bilal DÜLGER
Tel: 0 (258) 296 21 51 Faks: 0 (258) 296 23 32
E-Posta: oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:<http://www.pau.edu.tr/oidb>



Ekli belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 01/09/2020-E.51828



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı :30575850-302.08.01/51828
Konu :Ölçek Uygulama İzni - Hilal
BİLGETEKİN

01/09/2020

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

10.201.1.145

İlgi :Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 28.08.2020 tarih ve 51163 sayılı yazısı.
2.09.2020

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 192182057 numaralı öğrencisi Hilal BİLGETEKİN'in, danışmanı Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN sorumluluğunda "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları" proje çalışması kapsamında Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerindeki resmi ilkokullarda / ortaokullarda / ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle veri toplamak üzere ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Doç. Dr. Fatma Nilgün CEVHER
KALBURAN
Enstitü Müdürü V.

EK :
İlgili Öğrenciye ait Belgeler

Evrak Tarih ve Sayısı: 01/09/2020-E.51828

Evrak Tarih ve Sayısı: 28/08/2020-E.51163



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı :55256124-302.08.01/51163
Konu :Ölçek Uygulama - Hilal
BİLGETEKİN

28/08/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi (E.Y.) tezsiz yüksek lisans programı öğrencisi Hilal BİLGETEKİN'in, dönem projesi için ve toplamak üzere, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçesinde bulunan resmî ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekindedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Anabilim Dalı Başkanı

EK :

- 1- Dilekçe (1 Sayfa)
- 2- Proje Önerisi ve Ölçek (Elden Verildi)

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına

Anabilim Dalınız, Eğitim Yönetimi Tezsiz YL Programı 192182057 numaralı öğrencisiyim. Danışmanlığı Doç. Dr Zeynep Meral TANRIÖĞEN tarafından yürütülen "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Algıları" başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Denizli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki Resmi ilkokullarda/ortaokullarda/ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınması hususunda;

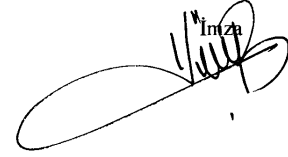
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Adı Soyadı: Hilal BİLGETEKİN

Adresi: Karahasanlı mh. 800yy. sitesi C3 blok Daire 28

Merkezefendi / DENİZLİ

26/08/2020

İmza


EKLER :

Ek-1: Başvuru Formu (ayse.meb.gov.tr alınacak başvuru formu)

Ek-2: Gönüllü Katılım Formu

Ek-3: Proje Önerisi

Ek-4: Çalışma Materyali (Anket, Ölçek vb.)

Not: Dilekçe ve ekler ilgili Anabilim Dalı Başkanlığı aracılığı ile Enstitü Müdürlüğümüze gönderilecektir.

Hilal
Bilgetekin
Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Geliş Tarihi: 28.08.2020
Kayıt No : 23666.....
Değer No :



Ek 2. Ölçek

Değerli arkadaşlarım,

Veri toplama aracı, iki bölümden oluşmaktadır; Birinci bölümde, Kişisel Bilgiler; ikinci bölümde “Maslach Tükenmişlik Envanteri” yer almaktadır.

Lütfen hiç bir maddeyi atlamayınız. Vereceğiniz cevaplar, sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağı için, ankette isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Hilal BİLGE TEKİN
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Kişisel Bilgiler

- A) Cinsiyet : Kadın () Erkek ()
- B) Yaş : 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 ()
61 ve üzeri ()
- C) Eğitim Düzeyi : Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()
- D) Kıdem (Yıl) : 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()
16-20 yıl () 21-25 yıl () 26-30 yıl ()
31 yıl ve üzeri ()
- E) Okulundaki öğrenci sayısı:
- F) Okulun bulunduğu yerin sos yo-ekonomik yapısı: Alt () Orta () Üst ()
- G) Aldığı ödül sayısı:
- H) Aldığı ceza veya disiplin suçu sayısı:
- I) Okulundaki öğretmen sayısı:

II. Maslach Tükenmişlik Envanteri

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
I. Duygusal Tükenme					
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.					
6.Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.					
8.Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.					
13.Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.					
14.Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.					
16.Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.					
20.Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.					
II. Duyarsızlaşma					
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
10.Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.					
11.Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığımı düşünüyorum.					
15.Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.					
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					
III. Kişisel Başarı					
4.Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.					
7.Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.					
9.Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.					
12.Kendimi çok zinde hissediyorum.					
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.					
21.İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	HİLAL
Soyadı	BİLGETEKİN
Doğum Yeri ve Tarihi	DENİZLİ / 1976
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
İletişim Adresi ve Telefonu	Karahasanlı Mh. 800 yy.yıl Sitesi Kat:6 Daire :28 Merkezfendi -DENİZLİ
Eğitim	
İlkokul	Merkezfendi İlkokulu
Ortaokul	Pamukkale Ortaokulu
Lise	Denizli Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Erzurum Atatürk Ün. Kazım Karabekir Eğitim Fak. İngilizce Öğretmenliği
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	İngilizce
Varsa Mesleki Deneyim	
Yıllar	Mesleki Deneyim
1999-2002	Denizli – Babadağ Atatürk İlköğretim Okulu İngilizce Öğretmeni
2002-2004	Denizli Hacı İbrahim Cin İlköğretim Okulu İngilizce Öğretmeni
2004-2009	Denizli Nevzat Erten Anadolu Lisesi İngilizce Öğretmeni
2009-2010	Denizli Nevzat Erten Anadolu Lisesi Müdür Yardımcısı
2010-2015	Denizli Nevzat Erten Anadolu Lisesi İngilizce Öğretmeni
2015-2019	Denizli Merkezefendi Vali Recep Yazıcıoğlu İlkokulu Müdür Yardımcısı
2019-Halen Görevde	Denizli Merkezefendi Sevil Kaynak Ortaokulu Müdür Yardımcısı