



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

**FARKLI OKUL TÜRLERİNE GÖRE ÖĞRETMEN VE OKUL
YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

Aysel ÖLMEZ

Denizli 2022

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

**FARKLI OKUL TÜRLERİNE GÖRE ÖĞRETMEN VE OKUL
YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

Aysel ÖLMEZ

Danışman

Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü' nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez 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.

İmza

Aysel ÖLMEZ

TEŞEKKÜR

Eğitime bakış ağıma katkı sağlamasını umarak başladığım bu yolculukta, araştırmamın gerçekleşmesinde değerli katkılarıyla bana destek veren, tım yoğunluğuna rağmen vakit ayıran, engin bilgisini benden esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU'na teşekkür ederim.

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bizleri bilgilerini paylaşan Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü hocalarına da içten teşekkürler.

Görev yaptığım okulda süreç devam ederken stresimizi paylaşan öğretmen arkadaşlarım ve yöneticilerime, ayrıca bu yolculukta beraber olduğumuz, birbirini teşvik eden ve her aşamasında birbirinin yükünü hafifletmeye çalışan arkadaşlarıma da ayrıca teşekkürler. Son olarak kaç yaşımda olursam olayım eğitim konusunda bana daima ve hiç çekinmeden destek veren değerli eşim Sinan ÖLMEZ ve büyüdükleri her aşamada vakitlerinden çaldığımı düşündüğüm çocuklarım Numan ve Asım ÖLMEZ' e sabırları için teşekkür ediyorum.

Araştırmamıza katkı sağlayan Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan kıymetli ortaöğretim öğretmenlerine ve okul yöneticilerine teşekkürü bir borç biliyorum.

ÖZET

Farklı Okul Türlerine Göre Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi

ÖLMEZ, Aysel

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Haziran 2022, 52 sayfa

Bu araştırmanın konusu farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Tarama modeli kullanılarak yapılan bu araştırmada küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Denizli ili Merkezefendi ilçesinde küme örnekleme yöntemi ile belirlenen on iki ortaöğretim kurumundan 163 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma için gerekli veriler “Maslach Tükenmişlik Envanteri -Eğitimci Formu” Türkçe uyarlaması yoluyla toplanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak öğretmen ve okul yöneticilerinin algıladıkları tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “düşük kişisel başarı” boyutlarında yüksek, “duyarsızlaşma” alt boyutunda ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların algıladıkları tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türüne ve eğitim durumlarına göre benzer düzeyde olduğu, ancak erkeklerin “duyarsızlaşma” boyutunda daha fazla tükenmişlik algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin, 40 yaşından büyük olanların, mesleki kıdemi 21 yıl ve altında olanların diğerlerine göre “kişisel başarı” boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: tükenmişlik, öğretmen, okul yöneticisi, okul türü

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
1.2.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	3
1.6.Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ	
ARAŞTIRMALAR	5
2.1.Tükenmişlik (Burnout) Kavramı	5
2.2.Tükenmişlik Alt Boyutları	6
2.3.Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	7
2.3.1.Kişisel ve sosyal faktörler	7
2.3.2. İş ve Örgütle İlgili Faktörler.....	8
2.4. Tükenmişliğin Belirtileri ve Tükenmişlikle Baş Etme Yolları.....	10
2.4.1.Tükenmişliğin Belirtileri	10
2.4.2.Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	11
2.5.Öğretmenlerde Tükenmişlik	12
2.6. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik	14
2.7.İlgili Araştırmalar	14
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	18
3.1.Araştırma Modeli.....	18
3.2.Evren ve Örneklem	18
3.3.Veri Toplama Araçları	19
3.3.1 Veri Toplama Süreci.....	20
3.4.Verilerin Analizi	20

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	22
4.1.Araştırmanın Birinci Alt Problemine Ait Bulgular.....	22
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine Ait Bulgular	23
4.2.1. Okul Türü Değişkeni	23
4.2.2. Cinsiyet Değişkeni	24
4.2.3.Eğitim Durumu Değişkeni.....	25
4.2.4.Görev Durumu Değişkeni	25
4.2.5.Yaş Değişkeni.....	26
4.2.6.Mesleki Kıdem Değişkeni	27
4.2.7.Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkeni	28
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	30
5.1.Tartışma ve Sonuç	30
5.2. Öneriler	32
KAYNAKÇA	34
EKLER	39
ÖZGEÇMİŞ	43

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Örneklem Grubunu Oluşturan Katılımcılara Ait Demografik Değişkenler.....	18
Tablo 3.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu Ölçeği Güvenirlik ve Faktör Analizi Sonuçları.....	19
Tablo 3.3. MTE-EF Ölçeği Normallik Analiz İstatistikleri	20
Tablo 3.4. MTE-EF Orijinal Araştırma Puan Aralıkları Ve Puanların Karşılık Geldiği Düzeyler.....	22
Tablo 4.1. Mevcut Araştırma Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ...	22
Tablo 4.2. Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırması (Kruskall-Wallis Testi	23
Tablo 4.3 Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırması (t testi	24
Tablo 4.4 Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırması (t testi	25
Tablo 4.5 Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Görev Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırması (Mann Whitney U.....	26
Tablo 4.6 Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırması (t testi.....	27
Tablo 4.7 Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA Testi.....	28
Tablo 4.8 Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırması (t testi.....	29

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya yönelik problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere, araştırmanın amacına ve önemine, sonrasında ise sayıtlara, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

1.2.Problem Durumu

İnsan, dünyaya bitmek bilmez ihtiyaçlarla gelir. Doğduğumuz andan itibaren çevremizi kuşatan ihtiyaçlar aynı zamanda hayatta kalmamız için olmazsa olmazlardır. Bu ihtiyaçlar bizi çalışmaya, üretmeye yönlendirmektedir. Çalışma hayatı içinde insanla iç içe olan ortamlarda ise stres kaçınılmazdır. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, kişiler arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıklar olması, bireylerin kendini gösterme hırısı, beklentilerin sınırları zorlaması ve en iyisi olması çabası gibi koşullar da çalışanların ruh sağlığının olumsuz olarak etkilemekte ve stresli bir yaşama sebep olmaktadır.

Özellikle günümüzde bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte çalışma alanlarında artan rekabet ortamı çalışanlar için daha stresli ve yıpratıcı bir ortam yaratmaktadır. Dolayısıyla gününün büyük bölümünü iş ortamında geçiren ve durup dinlenmeden yoğun iş temposunda çalışan kişilerin tükenme ile karşılaşma ihtimali daima vardır (Baltaş ve Baltaş, 2008 s.60). İş hayatına yönelik “tükenmişlik” ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger’in sağlık çalışanları için ifade ettiği bir kavramdır. Freudenberger, tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır (akt. Izgar 2012, s.129). Günümüzde yapılan araştırmalarda hazırlanmış olduğu tükenmişlik ölçeği sıklıkla kullanılan ve geniş araştırmaları ile bilinen Christina Maslach’ın (1982, s.3) tükenmişlik tanımı ise “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” dir.

Çalışma ve iş hayatı eğitim alanına özel olarak incelendiğinde; insan ömrünün büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Burada devam eden eğitimi yürüten öğretmen ve okul yöneticileri pek çok farklı değişkene bağlı olarak tükenmişlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Eğitimin ana unsuru olan insandan kaynaklı bitmeyen gelişim süreci, değişen dünya algıları içinde başarı odaklı rekabet, disiplin sorunları, fiziki yetersizlikler, toplumun eleştirel bakış açısının acımasız şekilde artması ve son olarak öğretmen ve okul yöneticilerinin öğrenci ve veli ile daima olumlu, nitelikli bir ilişki sürdürme zorunluluğu

stresi tetiklemekte ve tükenmişlik noktasına getirmektedir. Tükenmişlik, iletişimin en üst seviyede kullanıldığı meslek gruplarında daha fazla görülmekte ve eğitimde bu noktada başlarda yer almaktadır. Nitekim Sürgevil' in (2014) belirttiğine göre iletişim kanallarını en fazla kullandığımız meslekler; doktor, hemşire, polis, yönetici, diş hekimi, otel çalışanları, çocuk bakıcısı, banka çalışanı, psikolog, trafik görevlisi, satış sorumlusu, akademisyen, okul müdürü ve öğretmenlerdir.

Eğitimin insanı değiştirdiği ve istedik davranışlara ulaştırmaya çalıştığı muhakkaktır. Bu hizmeti sunan öğretmen ve okul yöneticilerinin sağlıklı oluşu, beklentilerinin karşılanması eğitimin amacına ulaşmasında belirleyici olmakta, tam tersi durumda ise tükenmişlik duygusu dalga dalga yayılarak muhataplarına aksi tesir etmektedir.

Eğitim örgütlerinde hissedilen bu tükenmişlik duygusu hiç kuşkusuz farklı kademe ve türdeki okullarda farklı düzeylerde hissedilebilir. Her öğretim kademesinin ve okul türünün, varlık nedeni olan amaçları farklı olduğu için yaşanan süreç kaynaklı sorunlarının da farklılık göstermesi beklenir. Bu bağlamda, bu çalışmada farklı türdeki ortaöğretim kurumlarında (Meslek liseleri, Anadolu liseleri, İmam-Hatip ve Fen liseleri) çalışan öğretmen ve yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Farklı değişkenler açısından incelenerek bu okul türlerindeki farklılıklar göz önüne serilerek mesleki tükenmişliğe etkileri araştırılmıştır.

1.1.1 Problem cümlesi ve Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesi “Farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu problemin çözümünde şu alt problemlere yanıt aranacaktır:

1. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri;
 - a. Okul türü,
 - b. Cinsiyet,
 - c. Eğitim durumu,
 - d. Görevi
 - e. Yaş,
 - f. Mesleki kıdem.
 - g. Aynı okulda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ortaöğretim düzeyindeki farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve belirli demografik değişkenlere göre farklılaşma olup olmadığını ortaya koymaktır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Araştırma ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerini kapsamaktadır. Bu kademe, öğrencilerin ergenlikten gençliğe geçişte önemli bir basamakta yer aldıkları, kimlik kazanmaya başladıkları, hayatlarına yöne verecek meslek seçimleriyle karşı karşıya kaldıkları bu süreç hayati bir anlam taşımaktadır. Önemli bir dönüm noktası olan lise eğitiminde öğrencilere rehberlik edecek olan öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişliklerinin araştırılmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Farklı okul kademelerinde tükenmişlik ile ilgili pek çok araştırma (Dolunay, 2014, Cemaloğlu ve Şahin, 2007 ve Yeğin, 2014) yapılmış, ancak ortaöğretimdeki okul türleri arasında farklılık olup olmadığına dair araştırmalara az rastlanmıştır. Bu çalışmada lise okul türleri arasındaki tükenmişlik düzeylerini arasındaki farkları ortaya çıkararak öğretmen ve okul yöneticilerinin problemlerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlanması hedeflenmiştir. Nitekim öğretmen ve okul yöneticisinin bu yöndeki problemlerin saptanması dolaylı olarak öğrencilere de faydalı olacaktır.

Farklı lise türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlikleri, tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yönünden incelenerek ortaya çıkabilecek problemleri öngörmeyi ve çözüme ulaştırmayı kolaylaştıracaktır.

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmen ve okul yöneticilerinin içten ve doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

1.5.Sınırlılıklar

Araştırmanın verileri, 2021-2022 Eğitim Öğretim yılı Denizli İli Merkezefendi ilçesinde bulunan farklı türdeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve okul

yöneticilerinin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın verileri, Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu' nun ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Öğretmen: Farklı türlerdeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerdir.

Okul yöneticisi: Ortaöğretim kurumlarında görevli müdür ve müdür yardımcılarıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde tükenmişlik kavramını, tükenmişlik kavramının boyutları, tükenmişliğe etki eden faktörleri, sonuçları ve ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinde görülen tükenmişliği kuramsal olarak incelenecektir.

2.1.Tükenmişlik (Burnout) Kavramı

Tükenmişlik kavramı ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla ilgili bir durumu tanımlamak için Newyork' lu psikoterapist Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmış, İngilizcesi "burnout" yani "tamamen yanmak" olan bir kavramdır. Freudenberger (1974) tükenmişliği "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı, ya da karşılanamayan iş talepleri sonucu bireyin içsel kaynaklarında tükenme durumu" olarak tanımlanmıştır (akt: Izgar, 2012, s.129). Çalışma hayatında yer alan insan ve insan grupları üzerindeki yansımaları nedeni ile pek çok araştırmaya konu olmuş ve farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Ahola ve arkadaşları (2006) tükenmişliği "sıklıkla yaptığı mesleği gereği insanlarla birebir çalışma durumunda olan kişilerde görülen psikolojik bir rahatsızlık" (akt: Kıvrak, 2019, s.3), Pines (2003) ise "duygusal talepler gerektiren durumlara uzun süre maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu" (akt: Arı ve Bal, 2008, s.132), Berns (1984) ise "kişinin işinin özgün anlamı ve amacından uzaklaşması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenemiyor olması durumu" olarak tanımlamaktadırlar (akt: Kıvrak, 2019 s.7). İş hayatındaki uzun yıllardır bilinen stres faktörü tükenmişlik ile birleşince; "stresle etkin şekilde başa çıkmadaki başarısızlığın bir sonucu" şeklinde de değerlendirilmeler yapılmıştır (Friesen ve Sarros,1989 akt: Kaçmaz, 2005, s.29). Buna bağlı olarak "çalışma ortamında yaşanan stresin ortadan kaldırılmaması sonucu fiziksel sonuçlar da yaratabilen psikolojik bir sorundur" (Tepeci ve Birdir, 2003, s. 960) tanımı da yapılmıştır. Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarının sonuçlarına bakıldığında ortak olarak görülen kişiyi güçsüzleştirdiği ve umutsuzlaştırdığıdır.

Son yıllarda farklı meslek gruplarında tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda en çok kullanılan değerlendirme ölçeğinin geliştiricisi olan ve bu alanda yaptığı çalışmalarla Cristina Maslach ön plana çıkmaktadır. Maslach (1976) ilk olarak "çalışanların işlerine ve meslektaşlarına ilgilerini kaybettikleri ve onlara düşmanca

duygular besleyebildiklerini” şeklinde yaptığı tanımlamıştır (akt: Seferoğlu, Yıldız, Yücel, 2014, s.349). Maslach çalışmalarına devam ederek tükenmişliği alt boyutlarıyla da ortaya koymuş “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” olarak belirtmiştir. (Ergin,1992, s.143)

2.2.Tükenmişlik Alt Boyutları

Tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalarda üç alt boyut ön plana çıkmaktadır; bu alt boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ya da diğer bir ifade ile düşük kişisel başarı hissidir.

- **Duygusal tükenme;** tükenmişliğin içsel yani bireysel olan en kritik ve belirleyici boyutudur. İş hayatındaki sorumlulukları düşünüldüğünde yorgunluk hissetme, uyumada zorluk çekme, titreme, üşüme, yoğun baş ağrıları olarak kendini göstermektedir. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Leiter ve Maslach, 1988 akt: Arı ve Bal,2008 s.133). Duygusal tükenmeyi çevresine yararlı olmadığı, bir işe yaramadığı ve değersizlik hissi ile beraber kendi kendini yıpratması şeklinde de tanımlamıştır. (Silah, 2005, s.82-83)
- **Duyarsızlaşma,** tükenmişliğin bireylerarası boyutunu ifade eder. Leiter ve Maslach (1988:297) duyarsızlaşma kişinin hizmet verdiklerine karşı bu kişilerin birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesi şeklinde tanımlamışlardır. Çevresindekilere duyarlılıktan yoksun bir şekilde yaklaşan kişinin bazı davranışları dikkat çeker, örneğin duyarsızlaşma boyutunda ev ortamlarında iş hakkında kesinlikle konuşmamak, hizmet ettikleri kişilerle mesafe koyarak diyalog kurmaktan kaçınmak gibi (Daley,1979, akt: Arı ve Bal, 2008, s.375).
- **Kişisel başarı:** Bu boyut aslında duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın sonucudur. Kişisel başarı eksikliği yada düşük kişisel başarı; karşılaşılan sorunlarla başarı ile üstesinden gelememe ve kendinde yetersizlik görme olarak tanımlanır. Kişinin işe karşı motivasyon kaynakları zayıflamış ve kontrol eksikliği ile çaresizlik hissi ortaya çıkmıştır. Bireyde tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutlarında artma, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması

ile ortaya çıkmaktadır ayrıca bu boyutta kişi kendisi hakkında negatif değerlendirmeler yapma eğilimindedir (Örmen,1993)

2.3.Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişlik konusunda geçmişten günümüze birçok araştırmalar yapılmış, tükenmişliğe etki eden faktörler sınıflandırıldığında birincisi kişisel ve sosyal faktörler, ikincisi ise iş ve örgüt ile ilgili faktörler olduğu ortaya konmuştur.

2.3.1.Kişisel ve sosyal faktörler

Bireyin sahip olduğu yetenek ve kendine has özelliklerini ifade eden kişilik kavramı tükenmişlik düzeyi açısından önemlidir, Kişisel özellikler aynı durumla karşılaşan kişilerin tükenmişlik yaşama yada yaşamama, olan durumu karşılayabilme, tepkilerini tolere edebilme davranışlarını ifade etmektedir. Örneğin; aynı işyerinde yaşanan bir olay bazıları tarafından stres kaynağı olarak algılanırken, bazı kişiler tarafından da stres kaynağı olarak algılanmayabilir. Bu durumda stresle başa çıkabilme yöntemlerinin de bireyden bireye farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmaktadır (Torun, 1995).

Kişiliğin boyutları açısından incelendiğinde karşımıza beş boyutlu (Big Five Factor) yaklaşımı çıkmaktadır. Dünyada da kabul gören bu yaklaşıma göre insanın uyumluluk, dışadönüklük, sorumluluk, açıklık ve duygusal istikrar olarak bilinen beş temel kişilik özelliği vardır. *Dışa dönüklük*; kişinin sıcaklık, girişkenlik, olumlu davranışlara daha eğilimli olma, *uyumluluk*; dostça davranan, işbirliğine daha istekli olan, *sorumluluk*; özdenetim ve kontrol mekanizması güçlü, *açıklık*; yeni düşüncelere açık olma, esneklik, *duygusal istikrar*; kaygıya depresyona eğilimli olma, olmama şeklinde tanımlanmaktadır (Horzum ve diğ. 2017). Bu beş temel kişilik özelliği tükenmişlik ile yakından ilişkilidir. Dışa dönüklük ve sorumluluk maddeleri tükenmişlikle yüksek seviyede ilişkili çıkmış, içe dönük kişilerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur (Kim ve diğ., 2007, akt: Arı ve Bal, 2008, s.138). Uyumluluk açısından zayıf olanların kişilerin güvensiz bir tutum sergileyerek duyarsızlaşmaya yatkın oldukları görülmüştür (Cano-Garcia ve diğ. 2005, akt: Arı ve Bal, 2008, s.138).

Tükenmişliği etkileyen kişisel ve sosyal özellikler arasında demografik değişkenlerde vardır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, sosyal destek kanalları ve beklentiler bu değişkenler arasında sayılabilir. Yapılan araştırmalarda yaşlılara göre genç çalışanlar da mesleğin ilk yıllarında beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle daha fazla tükenmişlik hissettikleri ortaya konulmuştur (Cordes ve Dougherty, 1993, akt: Ergin,

1993, s.147). Medeni durumu evli olan kişilerin sorumluluk anlayışı ve aile desteği daha etkin olduğundan daha az tükenmişlik yaşadıkları ortaya konmuştur (Örmen, 1993). Yapılan araştırmalar ilginç bir şekilde eğitim düzeyi yüksek olan kişilerde sorumluluk ve başarı beklentisinden dolayı daha fazla tükenmişlik olduğu görülmüştür. Kişisel özellikleri bakımından dış kontrol odaklı, kendi yeterliliğinin farkında olamayan, empatiden uzak ve gerçekçi beklentilere sahip olmayan bireylerin tükenmişliğe daha yatkın olduğu söylenebilir (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.3.2. İş ve Örgütle İlgili Faktörler

Tükenmişlik kavramı ilk bakışta kişisel özelliklerin bir sonucu olarak gözüke de iş hayatı ve içinde bulunulan örgüt yapısının da ciddi etkileri vardır. Bireyin kişisel özellikleri bu duruma sebep olacak şekilde değilse bile çevresel faktörler tükenmişliğin oluşmasını çok rahat bir şekilde sağlayabilir. İş ortamı, çalışma saatleri ve çalışma düzeni, ücret yetersizliği yada ücret ödeme düzensizliği, idare yapısı, takdir görememe vb. pek çok madde bu durumu tetikleyebilir. Tükenmişliğe etki eden iş ve örgütsel faktörleri iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak beş temel grupta incelemiştir (Maslach ve Leiter ,1988, akt: Budak ve Sürgevil 2005 s.97)

- **İş yükü:** Maslach ve Leiter (1997) iş yükünü “belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı” şeklinde tanımlamışlardır (akt: Budak ve Sürgevil,2005 s.97). İş yükü tükenmişliğin örgütsel faktörlerinden en yaygın olanıdır. İlk etapta iş yükünün fazla olması tükenmişlik açısından daha önemli gibi gözüke de iş yükünün az olması da bir etkendir. Bireyin iş yükünün kendisine fazla veya az gelmesi uyumsuzluk yaratabilir ve tükenmişliğe sebep olabilir (Işıkhana, 2017). Birey ve iş tanımı arasındaki uyumsuzluk bireyin kapasitesi ile doğrudan ilgilidir. Yoğun iş yükü altındaki birey beklentileri karşılayamayabilir, bilgi ve tecrübe yetersizliği ile beraber tükenmişlik ortaya çıkar Maslach Leiter ve Schaufeli, 2001, akt: Nart,2015, s.34).
- **Kontrol:** Maslach, Leiter ve Schaufeli (2001 akt: Nart,2015, s.36) “seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı” kontrol olarak tanımlamaktadırlar. İş hayatında karşılaşılabilecek sorunlar yada problemler karşısında bireysel özelliklerini, karar verme yeteneklerini kullanarak, inisiyatif olarak sorumluluklarını yerine getirmek de demektir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Bireylerin işlerindeki denetim ve yetkileri üzerinde kontrol sağlayamamaları veya yapılan işteki yetki dağılımının dengesizliği yani yetkinin üzerinde verilen

sorumluluklar gibi konular birey ve işi arasında bir uyumsuzluk yaratmaktadır. Bu uyumsuzluk ise; bireylerin işlerine karşı yabancılaşmaları, işe olan ilgilerinin düşmesine, işi yaparken ki performanslarının azalması ve sonuç olarak tükenmelerine neden olmaktadır (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001, akt: Nart,2015, s.36)

- **Ödül:** Örgütsel faktörlerden ödül; “bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak, hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesini” olarak tanımlanmıştır. Başarılı bir ödüllendirme sisteminin; örgütün sahip olduğu değerlerin bir göstergesi olduğunu ayrıca bu şekilde bireylerin işlerine yaptıkları katkıların fark edildiği ve değer bulduğunu belirtmiştir (Leiter, 2003, akt: Nart,2015, s.38). Ödül kavramı davranışları şekillendirmede kullanılan bir pekişme aracıdır. Ödül yoluyla takdirin; maddi bir değer taşıyın yada taşımasını kullanılmaması bir eksiklikler Örgüt içerisinde kişinin başarılarının ödüllendirilmesi verimi artırabilir ancak bu gerçekleşmediği takdirde birey ve gayretinin karşılık bulmaması uyumsuz yaratabilir (Sarıkaya, 2007).
- **Aidiyet:** İnsanın sosyal bir varlıktır ve bir topluluğa ait olma, yakın ilişkide bulunma ihtiyacı duymaktadır (Silah, 2005, s. 429). Kendini bir topluluğa ait hisseden kişi başaramayacağını düşündüğü işleri bile başarabilir ve kendini güvende hissedebilir (Işıkhan, 2017). Bu da kişinin dahil olduğu toplulukta saygı görmesi, rahat hissetmesi ve sonuç olarak mutlu olmasına bağlıdır. Topluluklarda en büyük sorun grup anlaşmazlıkları ve bunun çözümsüz hale gelmesidir ve yapılan araştırmalarda tersine yüksek aidiyet duygusunun da tükenmişlik ile negatif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2001, akt: Nart,2015, s.40) Aidiyet konusunda da birey ve iş arasında uyumsuzlardan bahsedebiliriz. İş ve çalışma arkadaşları ile arada aidiyet duygusunun oluşmaması yada kaybolması kişiyi yalnız hissettirebilir ve örgütten kopuşa sebep olabilir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Kişinin içinde bulunduğu örgütle aidiyet kuramaması veya kurduğu bağın kopması tükenmişliği tetikleyebilir ve bu durum yüksek aidiyet duygusu ile tükenmişliğin negatif yönlü olduğunu gösterir.
 - **Adalet ve değerler:** İçerli (2010) “örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanmasıdır” şeklinde tanımlamaktadır aynı şekilde örgüt içindeki adaletin ödül, ceza, terfi veya bunların nasıl yapıldığı, çalışanlara nasıl söylendiği, çalışanlarca algılanma biçimi olarak ta tanımlamıştır. Çalışanlardaki adalet kavramı işle ilgili

her türlü önemli kararın açık, tutarlı ve eşit bir şekilde alındığını hissetmeleri ve devamında bunun çalışan örgüt uyumunu sağladığını ifade etmektedir (Leiter, 2003, akt: Nart,2015, s.42). Birey ile iş arasında adalet açısından oluşabilecek uyumsuzlukta ise; örgüt çalışanları, içinde bulunduğu örgütte alınan kararların belli kişilerin çıkarları gözetilerek alındığını düşünecekleri şeklinde bir sonuç çıkarılabilir. Değerler konusuna gelindiğinde ise insanların işleriyle kurdukları derin ilişkilerin temelinde sahip olduğu değerler yatmakta ve bu değerler bireylerin ideallerini ve onları işlerine, içinde buldukları örgütlere bağlayan motivasyonları kapsamaktadır. Değer kavramını Bilgin (2003) “neyin iyi, neyin kötü olduğuna ilişkin sahip olunan inançtır” şeklinde tanımlamıştır. Kişilerde değerler büyüdüğü kültürel yapı ile yakından ilgilidir ve kişinin dahil olduğu örgüt, işi, çalışma arkadaşları ile ilgili beklentiler ve düşünceleri şekillendirir (Özalp ve Kırel, 2001). Kişi değerleri ve iş örgütünün değerleri arasındaki uyum ve uyumsuzluğun bazı sonuçları olacaktır. Örneğin kişi ve örgüt arasındaki uyum halinde amaçlar ve misyon aynı demektir ve bu çalışma hayatında olumlu etkiler yaratacaktır. Uyumsuzluk olduğu takdirde ise kişi kendi değerleri ile ters düşecek ve işini devam etme konusunda kendini mecbur hissedecek ve bu da zamanla tükenmişliği getirecektir (Leiter, 2003, akt: Nart, 2015, s.44).

Tükenmişliğin iş ve örgütsel faktörlerine baktığımızda kişinin iş tanımı ve beklentileri ile ona sunulanlar arasında bir uyum olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Eğitim özelinde konuya baktığımızda bir öğretmen yada okul yöneticisinin kendi potansiyelinin, yapabileceklerinin, mesleğe hakimiyet yani kontrolünün, öz değerlerinin, adalet anlayışının ve son olarak çalıştığı kurumla aidiyet hissetmesinin tükenmişliğe götüren sonuçlarını görmek daha kolay olacaktır.

2.4. Tükenmişliğin Belirtileri ve Tükenmişlikle Baş Etme Yolları

Bu bölümde kişide hangi durumlar gözlemlendiğinde tükenmişlik duygusunun oluşmaya başladığı ve bu belirtilerle baş etme yolları yer alacaktır.

2.4.1. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik yaşayan bireylerdeki belirtiler konusundan geçmişten günümüze pek çok araştırma yapılmıştır. Baltaş ve Baltaş (2002) tükenmişlik belirtilerinin bazen çok zor bazen de daha kolay anlaşılabilirliğini, çoğunlukla “çok başarılı” olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan kişilerde görüldüğü ve örneğin kişi “bu hayat çekilmez” düşünceleri

yaşıyorsa bunun net bir belirti olduğunu ifade etmişlerdir. Tükenmişliği duygusal belirtilerden daha hızlı anlayabiliriz, nitekim bedensel belirtilerin ortaya çıkması daha uzun sürebilir. Duygusal belirtilerde sürekli kızgınlık, yardımsızlık, öfke patlamaları, güceniklik, can sıkıntısını; bedensel belirtilerde uykusuzluk, canlılığı kaybetmek ve genel sağlıkla ilgili belirtisiz şikayetleri sıralayabiliriz (Baltaş ve Baltaş, 2002)

Tükenmişlik belirtilerini sınıflandıran pek çok araştırmada davranışsal belirtiler maddesi de vardır. Araştırmacıların bazıları da tükenmişliğin ilk olarak davranışsal belirtilerden anlaşılabilceğini iddia etmişlerdir. Davranışsal belirtilerde şu maddeleri sıralayabiliriz; işten uzaklaşma ve tatminsizlik, işe karşı oluşan hoşnutsuzluk, iş arkadaşlarına karşı suçlayıcı ve alaycı bakış açısı, konsantrasyon düşüklüğü, ani öfke patlamaları gibi (Sürgevil, 2014).

2.4.2. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişliğin duygusal/psikolojik, fiziksel ve davranışsal pek çok belirtisinin sonuçları olacaktır. Tükenmişliğin bu boyutlarının bireysel ve örgütsel olarak ayrı ayrı yansımalarını görürüz. Örneğin; Keser ve Yürür (2010) tükenmişliğin bireysel sonuçlarını “sağlık problemleri, bireyin öz güven sorunu yaşaması, çevre ile ilişkisinin kırılması” olarak ve tükenmişliğin örgütsel sonuçlarını ise “çalışanın tatmin düşüklüğü, örgütsel bağlılığın azalması, performans düşüklüğü, devamsızlık ve işten ayrılma” şeklinde sıralamışlardır.

Tükenmişliğin ortaya çıkardığı bu sorunlarla baş etmenin aynı şekilde bireysel ve örgütsel yolları üzerinde pek çok araştırmalar yapılmıştır. Bu noktada tükenmişlik oluşmadan alınacak önlemler daha da önem taşımaktadır. Bireysel olarak öncelikle kişi kendinin sınırlarını farkında olmalı, iş ile ilgili beklentilerini iyi belirlemeli ve aynı şekilde iş ile ilgili yapabileceklerinin ve yapamayacaklarının farkında olmalıdır. Kaçmaz (2005) bireysel olarak tükenmişlik ile karşı karşıya kalmamak için kişinin, duygularını ve zorlukları paylaşmalarının, gerektiğinde yardım istemelerinin, sorunlar artmadan çözümde önemli bir kolaylık sağlayacağını ve bireylerin yaşamlarının iş dışındaki alanlarını geliştirmeleri gerektiği ayrıca hobileri olan, sosyal ilişkileri zengin kişilerin tükenmeye karşı daha donanımlı olduğunu belirtmiştir.

Örgütsel olarak tükenmişlik ile baş etme yolları olarak Kaçmaz (2005) çalışanların görev tanımlarının açık ve net bir biçimde yapılması, hoşgörülü, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının uygulanmasını, Izgar (2000, s. 37-38) işe alımlarda kişi-iş uyumuna dikkat edilmesi, kişisel yetersizlikleri azaltma açısından hizmet içi eğitim programlarının yoğunlaştırılması üzerinde durmuşlardır.

Bu noktada tükenmişliğin tam tersi olarak geliştirilen işle bütünleşme kavramını ele almak doğru olacaktır. Maslach ve Leiter tükenmişliği, “işle bütünleşmede yaşanan erozyon” olarak tekrar tanımlamışlar ve tükenmişliği önleme ve başa çıkma çalışmaları neticesinde bu modeli geliştirmişlerdir (akt: Ardıç ve Polatçı, 2000, s.36). Bu modelde iş bütünleşmesinin yaşanabilmesi için tükenmişlik alt boyutlarının terse çevirerek; duygusal tükenme yerine “enerji”, duyarsızlaşma yerine “aidiyet duygusu” ve düşük kişisel başarı yerine “yeterlilik” alt boyutlarına yer verilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998, akt: Ardıç ve Polatçı, 2000, s.37).

Ardıç ve Polatçı (2009, s.39) işle bütünleşme kavramı doğrultusunda örgütsel olarak tükenmişlikle ilgili ortaya koydukları başa çıkma yollarından bazıları aşağıdadır:

- Serbest karar verme imkanlarını ve kararlara katılımı artırmak,
- Çalışanların başarılarını takdir etmek,
- İşin gerektirdiği sorumluluk miktarını belirleyip, yetki ve sorumluluğu denkleştirmek,
- Adil bir ödül sistemi geliştirmek,
- İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak,
- Takım çalışmalarını desteklemek,
- Örgüt içi iletişimin yeterli düzeyde ve kaliteli olmasını sağlamak,
- Hizmet içi eğitimler planlamak,
- Kişilerarası iletişimin sağlıklı olmasını sağlamak,
- Üst yönetimin desteğini sağlamak,
- Yetki devri ile astların yaptıkları iş konusunda yönetsel beceri sahibi olmalarını sağlamak,
- Sık sık pozitif geri bildirim vermek,
- Örgütsel bağlılığı sağlamak,
- Örgüt içerisinde düzenli işleyen bir çatışma yönetim sistemi kurmak

2.5.Öğretmenlerde Tükenmişlik

Tükenmişlik; çalışma hayatı içerisindeki herkesi ilgilendiren, herkesin yaşaması muhtemel ve işin doğal akışında yaşanabilecek pek çok sıkıntının da sonucu olabilir. Sürgevil (2014) tükenmişliği insanlarla temas olan mesleklerde daha fazla olduğunu belirtmiş ve öğretmenlerde bu kategori de sayılmıştır. Öğretmenlik mesleği fakülteden

mezun olduğu haliyle yani aynı bilgilerle görevine devam edilebilecek bir meslek değildir. Alınan eğitimin rehberliğinde öğrenci-veli, okul-yöneticiler, çevre yapısı, öğretmenin kendi kişilik özellikleri ile beraber harmanlanarak yapılan çok yönlü ve katmalı bir meslektir. Öğretmenlik mesleği sürekli fedakârlık isteyen, beklentilerin fazla olduğu, gelişmeye açık olmaya zorlayan, etkili iletişim gerektiren ve duygusal olarak bireyi tüketen bir meslektir. Baltaş ve Baştaş (2002) öğretmenlik mesleğinin tükenmişlik durumunun ortaya çıkma olasılığı yüksek olan mesleklerden biri olarak kabul etmek gerektiğini belirtmişlerdir.

Roger Hock (1988) yaptığı araştırmada öğretmenlik mesleği özelinde tükenmişliği ortaya çıkaran stres vericileri; yalnızlık, fiziksel zarar korkusu, sınıf disiplini, okul yöneticileri, anne-babalar, devlet görüşü, maddiyat (maaşlar ve bütçeler), yazı işleri olarak gruplandırmıştır:

- *Yalnızlık*: öğretmenin meslektaşları ile iletişim kurabilmesini mümkün olamaması
- *Fiziksel zarar korkusu*: öğrencilerden gelebilecek fiziksel saldırılar
- *Sınıf disiplini*: öğrencilerin disiplin kurallarından uzaklaşarak disiplin gerekliliğinin artması,
- *Okul yöneticileri*: yöneticilere karşı güvensizlik ve karar sürecinden uzak tutulma,
- *Anne-babalar*; kötü veli-öğretmen ilişkileri veya anne baba ilgisinin hiç olmaması,
- *Devlet görüşleri*; dolaylı ya da dolaysız eğitim sisteminin suçlanması ve öğretmenlerin saygınlık yada prestijinin azaltılması,
- *Maddiyat*; düşük maaşlar, artan talepler ve okul kaynaklarında bütçesinde azalma,
- *Yazı işleri*; öğretmenlerden istenen belgelerin devam eden artışı şeklinde açıklamaları yapılmıştır.

Maraşlı (2005) günümüz öğretmenlerinin en çok yakındıkları noktalardan birinin altını çizmiştir:

"Öğretmenlerden, öğrencileri sadece eğitmeleri değil, bunun yanı sıra onların kişisel problemleri ile de en iyi biçimde ve yakından ilgilenmeleri gibi, pek de gerçekçi olmayan amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri beklendiği ve bunun da öğretmenler üzerinde aşırı bir baskı ve doğal olarak strese yol açar"(s.29)

Farklı kuşak tanımlamaları yapılsa da günümüz öğrenci profilinde en çok rastladığımız kişisel problemlerle öğretmenlerin en ince ayrıntısına kadar ilgilenmesi

beklenmekte ve bu beklenti birden fazla öğrenci için geçerli olduğu için de öğretmenin burada yükü artmakta ve yetersizliğe sürüklenmektedirler.

Bryne (1998) öğretmenliklerdeki tükenmişliği beş ayrı aşamada ele almıştır:

1. *Balayı dönemi*: yüksek enerjinin, hırsın ve iş memnuniyetinin kaybı; bir okul döneminde muhakkak görülür
2. *Enerji kaybı dönemi*: işte yetersizliği, hoşnutsuzluğu ve uykusuz geceleri getirir.
3. *Kronik semptomlar dönemi*; fiziksel hastalık, öfke ve depresyonla öğretmen içe dönmeye başlar.
4. *Kriz aşaması*; şiddetlenmiş hastalık ve öfke biçiminde obsesyonlarla belirginlik artar
5. *Duvara çarpma dönemi*; profesyonel yetersizlik, fiziksel ve psikolojik işlevsizliğin açıkça görülmesi.

2.6. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik

Okul denilen yapı öğretmen ve öğrenci ile özdeşleşse de okulun bir orkestra gibi yönetilmesi, uyum ve ahengin sağlanması okul yöneticilerinin görevidir. Burada bir orkestra şefi gibi görev yapan yöneticiler insan ve çevre faktörünün etkisi ile pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Okul yöneticilerinde oluşabilecek tükenmişlik; psikolojik olarak geçimsiz, kuşkucu, aşırı kuralcı ve problemlere karşı duyarsız bir yapıyı beraberinde getirecektir. Okul- çevre ilişkilerini sağlıklı olarak düzenlemekte çıkan sorunlar, yönetsel süreçlerle ilgili kontrolün kaybedilmesi ile görev yaptığı kurumun hedefine ulaşmasını gerçekleştiremez hale gelmesi sonucunu ortaya çıkaracaktır (Izgar, 2003).

2.7.İlgili Araştırmalar

Bu kısımda öğretmen ve okul yöneticilerinin farklı okul türlerine göre tükenmişliklerinin incelendiği belli başlı araştırmalara yer verilmiştir.

Dolunay (2002) Ankara İli Keçiören İlçesi'ndeki 13 genel ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli, 1462 öğretmen evreni oluşturmaktadır. Araştırmaya sistematik örneklem metodu ile seçilmiş evreni temsil eder nitelikte 366 öğretmen alınmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeği ile cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi ve sosyo-ekonomik düzey değişkenleri tükenmişliğin üç alt boyutunda incelenmiştir. Yaş ilerledikçe tükenmişlik alt boyutlarında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı, düşük kişisel başarı düzeyinin arttığı, çocuk sayısı arttıkça düşük kişisel başarının arttığı,

toplam hizmet süresi arttıkça, genel tükenmişliğin azaldığı ve düşük kişisel başarının arttığı, sınıf öğrenci sayısı arttıkça duyarsızlaşma alt boyutunda artış olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın devamında mesleğini sevdiği için sürdürenlerin, mesleğini isteyerek seçenlerin, mesleği kendine çok uygun bulanların, çalışma ortamından memnun olanların, yöneticilerinden her zaman takdir görenlerin, öğretmenliğin toplumda her zaman ve çoğunlukla hak ettiği yeri bulduğunu düşünenlerin tükenmişlik düzeyleri aksi durumlara göre daha düşük çıkmıştır.

Maraşlı (2005) yaptığı araştırmada Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan, tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenen devlete bağlı liselerde görev yapan 292'si kadın ve 98'si erkek olmak üzere toplam 390 lise öğretmenin dahil edildiği; cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim süresi, meslekteki çalışma süresi, branş, mesleğini bırakmayı kaç kez düşündükleri, mesleğini seçme biçimleri, maaşlarından memnun olup olmamaları, aylık gelirleri ve sosyal etkinlikleri gerçekleştirme düzeyleri gibi bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Devlete bağlı okullardaki öğrenci nüfusunun fazlalığı, buna karşın öğretmen sayısının azlığı, fiziki koşulların uygunsuzluğu, yetersizliği ve düşük maaş gibi faktörler nedeniyle öğretmenler bıkkınlık, yetersizlik, mutsuzluk ve bunlarla ilişkili olarak tükenmişlik yaşamaktadırlar ve bunların yanı sıra, öğretmenlerin stresle başa çıkmalarında, öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin etkili ve tükenmişlik ile öğrenilmiş güçlülük kavramlarının da birbirleriyle iç içe olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Cemaoğlu ve Şahin 2007 yılında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi adlı bir araştırma yapmışlardır. Araştırma 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Ankara'da yaşayan 22.776 ilköğretim ve 6.978 ortaöğretim öğretmeni arasından küme örnekleme yoluyla seçilen 515 öğretmene uygulanmıştır. Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında yaşa bağlı olarak duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın önemli bir gösterge olduğu ortaya konmuştur. Tükenmişlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir bulunmamıştır, öğretmenlerin medeni durumları ile duygusal tükenme boyutu arasındaki fark anlamlı bulunmuştur; örneğin dul öğretmenlerin evli öğretmenlere duygusal olarak tükenmişliği fazla çıkmıştır. Okul türüne göre yapılan karşılaştırmalarda duyarsızlaşma alt boyutunda ilköğretim yüksek, ortaöğretim ise düşük çıkmış ve anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında bütün alt boyutlarda

anlamalı bir fark bulunmuş ve takdir görmenin tükenmişliğin belirleyicilerinden olduğu ortaya konmuştur.

Koçak (2009) yılında Tokat ilinde ilköğretim kademesinde çalışan 206 okul yöneticisine Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanterini uygulamıştır. Okul yöneticilerine yaş değişkenine bağlı olarak; 51 ve üzeri yaştakilerin duygusal tükenmişlik düzeyleri diğerlerine göre yüksek, kişisel başarı alt boyutunda, 21-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubundakilerden yüksek çıkmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki kıdemlerine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticilik kıdemlerine (yönetici olarak çalışma süresi) göre yapılan analizlerde yöneticilik kıdemi 5 yıl ve daha az olan okul yöneticilerinin kişisel başarı alt boyutundaki toplam puanlarının yöneticilik kıdemi 6-10 ve 11-15 yıl olanlara kıyas ile daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diğer tükenmişlik düzeylerinde yöneticilik kıdemine göre farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Ciddi sağlık sorunu yaşayan okul yöneticilerinin duygusal tükenme düzeyleri ciddi sağlık sorunu yaşamayan okul yöneticilerinden yüksek bulunmuştur. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında, ciddi sağlık sorunu yaşayan ve yaşamayan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Okul yöneticilerinde cinsiyete, bransa, bitirdiği en son eğitim kurumuna, okulda bulunan öğrenci sayısına, öğretmen sayısına, okulun yerleşim birimine, sağladıkları doyum alanına göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Duru, Duru, Balkız ve Buluş (2011), tükenmişliğin öğretmen adayları arasındaki yaygınlığı, demografik değişkenler ve akademik başarı ile ilişkisi başlıklı araştırmayı 18 ve 24 yaş aralığında 487 öğretmen adayı ile yapmıştır. Araştırmada Maslach tükenmişlik ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Öğretmen adaylarının %17' sinin yüksek, %60,4' ünün ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmada erkek öğrencilerin duyarsızlaşma alt boyutunda kız öğrencilerden, üst sınıflarda öğrenim gören üniversite öğrencilerin alt sınıflarda öğrenim gören öğrencilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük akademik yeterlik düzeyi alt boyutlarında akademik başarısı düşük olanlarda daha fazla tükenmişlik olduğu gözlenmiştir. Öğretmenliğe başlamadan öğrencilikten itibaren tükenmişliğin gözlendiği bu araştırmadan çıkarılabilecek en net sonuçtur.

Dinçerol 2013 yılında öğretmenler üzerinde tükenmişlik sendromunu mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelemiştir. Samsun ilinde toplam 22 ilk ve orta dereceli okulda 426 öğretmenle bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin %95'e yakını bu mesleği seçtiği için pişmanlık duymamaktadır. %60 kadar öğretmen paraya ihtiyacı olmasaydı keyfine göre başka bir meslek yapabileceğini belirtmiştir. %80 kadar öğretmende öğretmenlik dışında başka bir meslek düşünmemekte ancak fikir ve önerilerinin dikkate alınmamasından da negatif yönde etkilenmektedir. Dinçerol araştırmasında “öğretmenliğin idealizm gerektiren bir meslek olması açısından, öğretmen olacak adayların maddi ve manevi getirilerini bilmeden bu mesleğe atılmaları sonuçta tükenmişliği ve başka bir iş arayışını da beraberinde getirebilir.” şeklinde araştırmasının sonuçlarını yorumlamıştır.

Türksoy 2014 yılında Tekirdağ ili Süleymanpaşa merkez ilçesindeki ilk, orta ve liselerde görevli okul yöneticilerine Christine Maslach ve Susan E. Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri”ni uygulamıştır. Evrenin hepsine ulaşılabileceğinden örneklem alınmamış, toplam 160 yöneticiye anket uygulanmıştır. Okul yöneticilerinin demografik özellikler ve meslek koşulları değişkenleri arasındaki ölçümlerde tükenmişlik düşük çıkmıştır. Ancak medeni durumu bekar olanlar, lisansüstü mezunları, üstlerinde takdir görmeyenler ve maaşlarını yeterli bulmayanlarda tükenmişlik biraz daha yüksek çıkmıştır

Durak ve Seferoğlu (2017) farklı illerde bulunan, farklı branşlardaki toplam 303 öğretmenle tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Cinsiyete göre öğretmenlerin tükenmişliklerine bakıldığında erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı; yaşa, mesleki kıdeme ve branşa göre öğretmenlerin tükenmişliklerine bakıldığında “işe bağlı stresle başa çıkma” ve “iş doyumu” alt ölçeklerinde yaş ve mesleki kıdem gruplarına ilişkin anlamlı bir fark olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca mesleki kıdem grubunda 26 ve üstü yıl çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının diğer gruplarınkine göre daha yüksek olduğu görülmüş, branşa göre ise Bilgisayar Teknolojileri öğretmenlerinin tükenmişlik puanlarının diğer gruplarınkine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik yapısı değişkenine göre “öğrencilere yönelik tutumlar” alt ölçeğinde anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmış, alt ve orta sosyo-ekonomik düzeye sahip bölgelerde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanları; üst sosyo-ekonomik düzeye sahip bölgelerde çalışanlarınkine göre daha yüksek çıkmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1.Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeline uygun olarak ortaöğretim düzeyinde farklı okul türlerinde çalışan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin ortaya koymayı amaçlamıştır. Karasar (2011, s.81) tarama modellerini, geçmişte veya var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma türü olarak tanımlamıştır.

3.2.Evren ve Örneklem

2021-2022 eğitim öğretim yılları içerisinde Denizli ili Merkezefendi ilçesinde görev yapan 1403 öğretmen ve yöneticiden evreni temsil edecek şekilde küme örnekleme yoluyla 163 öğretmen ve yönetici araştırmaya katılmıştır. Ortaöğretim kademesinden Anadolu Lisesi 81, İmam-Hatip lisesi 34, Meslek ve Teknik Lisesinden 37, Fen lisesinden 11 öğretmen ve yönetici araştırmada yer almıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen ve okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, görev durumu, çalıştığı okul türü, eğitim durumu, mesleki kıdem, halen görev yapılan okuldaki çalışma süresi demografik değişkenler ile ilgili betimsel istatistikler Tablo 3.1 de verilmiştir.

Tablo 3.1 *Örneklem Grubunu Oluşturan Katılımcılara Ait Demografik Değişkenler*

Değişkenler	Demografik Özellikler	N	%
Cinsiyet	Kadın	104	63,8
	Erkek	59	36,2
Görevi	Öğretmen	139	85,3
	Yönetici	24	14,7
Yaş	40 yaş ve üstü	74	45,4
	40 yaş ve altı	89	54,6
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	37	22,7
	11-20 yıl	67	41,1
	21 yıl ve üzeri	59	36,2
Çalıştığı Okul türü	Anadolu Lisesi	81	49,7
	Fen Lisesi	11	6,7
	İHL	34	20,9
	MTAL	37	22,7

Devamı arkadadır.

Tablo 3.1 *Devamı. Örneklem Grubunu Oluşturan Katılımcılara Ait Demografik Değişkenler*

Değişkenler	Demografik Özellikler	N	%
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-5 yıl	89	54,6
	6 yıl ve üzeri	74	45,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	129	79,1
	Lisansüstü	34	20,9

Tablo 3.1'e göre, araştırmaya katılan ortaöğretimde çalışan örneklem grubunun 104'ünün (%63,8) kadın; okuldaki görevi açısından 139'unun (%85,32) öğretmen olduğu ve yaş aralıklarına bakıldığında da 89'unun (%54,6) 40 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çalıştıkları okul türü incelendiğinde ise 81 katılımcının (%49,7) Anadolu Lisesinde, 11 katılımcının (%6,7) Fen lisesinde, 34 katılımcının (%20,9) İmam-Hatip Lisesinde ve 37 katılımcının da (%22,7) Mesleki ve Teknik Liselerinde çalıştığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Farklı okul türlerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada örneklemdeki katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, görev durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı okul türü ve aynı okulda çalışma süresi sorularını kapsamaktadır.

Tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla da Maslach, Jackson ve Schwab (1981) tarafından hazırlanan, İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Tükenmişlik Maslach Envanteri -Eğitimci Formu" kullanılmıştır. "Maslach Tükenmişlik Envanteri -Eğitimci Formu" sağlık çalışanları için Maslach ve Jackson'ın hazırladığı "Maslach Tükenmişlik Envanteri" üzerinde bazı değişiklikler yapılması ile ortaya çıkmış halidir. Maslach, Jackson ve Schwab tarafından 7 basamaklı ve 22 maddeden oluşan ve tükenmişliğin alt boyutlarında (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı) hazırlanan ölçeğin Türkçe'ye uyarlama formunda özgün yapıya uygunluk sağlanmıştır. "Maslach Tükenmişlik Envanteri -Eğitimci Formu"nda özgün ölçeğe göre geçerlilik ve güvenilirlik sağlanmıştır. Her soruda "Hiçbir zaman (1)", "Yılda birkaç kez (2)", "Ayda bir kez (3)", "Ayda birkaç kez (4)", "Haftada birkaç kez (5)", "Haftada bir kez (6)", "Her gün (7)" seçeneklerinden birini işaretlemişlerdir.

Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.24 ile 0.83 arasında değişkenlik gösterdiği görülmüştür. Yapılan bu çalışmada ortaya çıkan güvenilirlik ve faktör analizleri ise karşılaştırmalı olarak Tablo 3.2 de verilmiştir.

Tablo 3.2 *Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu Ölçeği Güvenirlik ve Faktör Analizi Sonuçları*

Boyut	Maddeler	Cronbach's Alpha(α) (mevcut araştırma)	Cronbach's Alpha(α) (orijinal araştırma)	Açıklanan Varyans	KMO	p
Duygusal tükenme	1,2,3,6,8,13,14,16,20	.903	.88	%68	.913	.000*
Duyarsızlaşma	5,10,11,15,22	.772	.78	%54	.773	.000*
Kişisel Başarı	4,7,9,12,17,18,19,21	.750	.74	%56	.828	.000*

*p<.05

İnce ve Şahin (2015), envanterin her bir maddesinden alınabilecek en düşük puanın "0", en yüksek puanın ise "6" olduğunu belirtmektedirler. Bu derecelendirmeye göre "0-Hiçbir zaman", "1-Yılda birkaç kez", "2-Ayda bir kez", "3-Ayda birkaç kez", "4-Haftada bir kez", "5-Haftada birkaç kez", "6-Her gün" olarak düzenlenen puanlama seçenekleri araştırmanın veri toplama sürecinde de aynı şekilde kullanılmıştır.

3.3.1 Veri Toplama Süreci

Araştırmada kullanılacak veriler için hazırlanan formlar, Merkezefendi ilçesi ortaöğretim kurumlarında uygulamak için Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınmıştır. Ölçekler araştırmacı tarafından Google Forms uygulaması ve elden verilerek katılımcılara ulaştırılmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

Elde edilen verilere öncelikle normallik testi uygulanmıştır. Tükenmişlik alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış ve analiz sonuçları ortaya çıkarılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3 *MTE-EF Ölçeği Normallik Analiz İstatistikleri*

	Çarpıklık	Basıklık	Ortalama	Orta değer
Duygusal tükenme	.634	-.142	30	28
Duyarsızlaşma	1.277	.833	10	8
Kişisel başarı	-.333	-.754	42	43
MTE-EF	.782	.585	82	81

Tablo 3.3 incelendiğinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formunun alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri normal aralıkta kabul edilmiş, ortalama ve orta değerlerin yakın olduğu görülmüştür. Veri analizleri için parametrik yöntemler kullanılmış ve anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak alınmış, p değerinin .05' ten küçük olduğu durumlarda değişkenin ortalamalarına bakarak yorum yapılmıştır (Büyüköztürk, 2020 s.40).

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmen ve okul yöneticilerinin yanıtlarının ortalama ve standart sapma puanları belirlenmiş ve alt boyutlar bazında yorumlanmıştır. Bulguların yorumlanmasında aşağıdaki verilen Tablo 3.4.' ten yararlanılmıştır.

Tablo 3.4. *MTE-EF Orijinal Araştırma Puan Aralıkları ve Puanların Karşılık Geldiği Düzeyler*

	Tükenmişlik Düzeyi		
	Düşük	Orta	Yüksek
Duygusal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-8	9-13	14 ve üzeri
Kişisel Başarı	37 ve üzeri	31-36	0-30

Araştırmanın diğer alt problemlerindeki algılanan tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında çeşitli testler yapılmıştır. Cinsiyet yaş, eğitim düzeyi ve aynı okulda çalışma süresi değişkenlerinde t-testi; mesleki kıdem değişkeninde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi ile LSD ve Post-Hoc testleri, görev değişkeninde Mann Whitney U ve okul türü değişkeninde ise Kruskal Walls testi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde ortaöğretim düzeyinde farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden toplanan verilerden elde edilen bulgular ve yorumlarına yer verilecektir.

4.1.Araştırmanın Birinci Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmamızın birinci alt problemi olan “farklı okul türlerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi nedir?” sorusuna katılımcıların veri toplama aracına verdikleri cevaplardan betimsel istatistikler yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.1.’de verilmektedir

Tablo 4.1 *Mevcut Araştırma Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri*

Boyut	N	X	S	Düzyey
Duygusal tükenme	163	30,00	12	<i>Yüksek</i>
Duyarsızlaşma	163	10.00	5,5	<i>Orta</i>
Kişisel Başarı	163	42,00	8,8	<i>Düşük</i>

Tablo 4.1’deki veriler incelendiğinde, öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal boyutta yüksek, duyarsızlaşma boyutunda orta, kişisel başarı boyutunda ise düşük tükenmişlik ortaya çıkmıştır. Bu bulgulardan hareketle, öğretmen ve okul yöneticilerinin duygusal boyutta yüksek ve kişisel başarı boyutunda ise ters ilişkiden dolayı yüksek tükenmişlik yaşadığı gözlenmiştir. Son iki yıldır yaşanan olağanüstü pandemi şartlarında uzaktan eğitimin ve ortaya çıkardığı sıkıntıların, ayrıca değişen öğrenci davranışlarının da tükenmişliğin bütün alt boyutlarında etki yarattığı söylenebilir. Duygusal tükenme boyutunda öğretmenlerde özellikle pandemi koşullarından sonra değişen öğrenci davranışları ve adaptasyon konularının etkili olabileceğini söylenebilir. Kişisel başarı boyutunda ise bahsedilen sürecin etkilerinden ve yenilenen eğitim uygulamalarından kaynaklı kişisel başarısızlık duygusunun ortaya çıktığı yorumu yapılabilir. Duyarsızlaşma boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik saptanması katılımcıların sürece dair kendilerini öğrenci ve çevresel faktörlerden soyutlamadıkları şeklinde yorumlanabilir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine Ait Bulgular

Bu bölümde öğretmen ve okul yöneticilerinin sırayla demografik değişkenlere göre tükenmişlik durumları incelenecektir.

4.2.1. Okul Türü Değişkeni

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis Testi uygulanarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular Tablo 4.2 de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırması (Kruskal-Wallis Testi)*

Boyut	Kurum Türü	N	X	df	F	p
Duygusal tükenme	Anadolu Lisesi	81	85,68	3	4.06	.253
	İHL	34	77,07			
	MTAL	37	85,77			
	Fen Lisesi	11	57,45			
Duyarsızlaşma	Anadolu Lisesi	81	82,10	3	1.56	.668
	İHL	34	80,46			
	MTAL	37	87,45			
	Fen Lisesi	11	67,73			
Kişisel başarı	Anadolu Lisesi	81	80,40	3	3.79	.285
	İHL	34	91,46			
	MTAL	37	72,77			
	Fen Lisesi	11	95,64			
MTE-EF	Anadolu Lisesi	81	85,56	3	1.77	.668
	İHL	34	80,40			
	MTAL	37	80,36			
	Fen Lisesi	11	66,23			

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı ölçmek için yapılan Kruskal-Wallis Testinin sonucunda; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ayrıca MTE-EF'nun tümünde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır ($p < .05$). Bu bulgulara göre Anadolu, Fen, İmam-Hatip ve Meslek liselerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticileri benzer düzeyde

tükenmişlik yaşamaktadır. Her okul türü kendi içinde farklı dinamik ve beklentiler içinde olması; örneğin Fen Lisesinde başarı kaygısı, Meslek lisesinde öğrencilerdeki disipline yönelik davranış problemleri tükenmişlik düzeylerinin aynı olmasını açıklayabilir. Bütün lise türleri genelinde görülen; kuşaklar arası değişkenler, hızla gelişen teknoloji, bilgi kaynaklarına hızlı ulaşılabilme etkenlerinin öğrenci-öğretmen-yönetici ilişkilerinde tükenmişliğe yol açtığı söylenebilir.

4.2.2. Cinsiyet Değişkeni

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi uygulanarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular Tablo 4.3 de gösterilmiştir.

Tablo 4.3 *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırması (t testi)*

Boyut	Cinsiyet	N	X	S	t	p
Duygusal Tükenme	Kadın	104	30.5	12.4	.584	.560
	Erkek	59	29.3	13.4		
Duyarsızlaşma	Kadın	104	9.3	5.1	.2,045	.043*
	Erkek	59	11.2	6.1		
Kişisel Başarı	Kadın	104	42.3	8.4	.025	.980
	Erkek	59	42.3	9.4		
MTE-EF	Kadın	104	82.2	14.0	.261	.787
	Erkek	59	82.9	15.9		

*p<.05

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan t testi sonucunda; duygusal tükenme, kişisel başarı ve MTE-EF'nun tümünde anlamlı bir fark bulunmamıştır (p<.05). Ancak duyarsızlaşma alt boyutunda erkek ve kadın öğretmen ve yöneticilerin tükenmişliklerinde anlamlı bir fark bulunmuş, erkeklerin duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişliklerinin (X=11), kadınlara göre (X=9) daha fazla çıktığı görülmektedir. Erkeklerin kadın katılımcılardan duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaları karakter ve mizaç özellikleri, kadınların kendilerini ifade etme becerilerinin yüksek oluşu, fedakarlık, merhamet ve özveri gibi değerlerin kadınlarda daha etkin yaşanması, okul içi yaşanan sorunlarda çevresel destek ve paylaşımı üst seviyede yaşıyor olmaları ile açıklanabilir.

4.2.3.Eğitim Durumu Değişkeni

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkeni göre farklılaşp farklılaşmadığı t testi uygulanarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular Tablo 4.4 de gösterilmiştir.

Tablo 4.4 *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırması (t testi)*

Boyut	Eğitim Durumu	N	X	S	t	p
Duygusal Tükenme	Lisans	129	30	12.8	.111	.912
	Lisansüstü	34	30	13.03		
Duyarsızlaşma	Lisans	129	10	5.7	.285	.307
	Lisansüstü	34	9	4.9		
Kişisel Başarı	Lisans	129	41	8.9	.142	.156
	Lisansüstü	34	44	8.2		
MTE-EF	Lisans	129	82	14.47	.839	.403
	Lisansüstü	34	84	15.6		

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı ölçmek için yapılan t-testi sonucunda; duygusal başarı, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ayrıca MTE-EF'nun tümünde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır ($p < .05$). Eğitim durumunun tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı, katılımcıların benzer düşüncelerde oldukları söylenebilir.

4.2.4.Görev Durumu Değişkeni

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin görev durumu değişkeni göre farklılaşp farklılaşmadığı *Mann Whitney U* testi uygulanarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular Tablo 4.5 de gösterilmiştir.

Tablo 4.5 *Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Görev Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırması (Mann Whitney U)*

Boyut	Görev	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann Whitney U	p
Duygusal tükenme	Öğretmen	139	83,67	11629,50	1436	.278
	Yönetici	24	72,35	1736,50		
Duyarsızlaşma	Öğretmen	139	80,71	11219,00	1489	.398
	Yönetici	24	89,46	2147,00		
Kişisel başarı	Öğretmen	139	78,60	10926,00	1196	.027
	Yönetici	24	101,67	2440,00		
MTE-EF	Öğretmen	139	80,99	11257,50	1527	.510
	Yönetici	24	87,85	2108,50		

* $p < .05$

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin görevlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı ölçmek için yapılan Mann Whitney U testi sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarında ve MTE-EF nun tümünde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p < .05$). Kişisel başarı boyutunda ise anlamlı bir fark görülmüş, sıra ortalamaları dikkate alındığında öğretmenlerin okul yöneticilerinden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları dikkat çekmektedir. Görev durumu değişkeninin tükenmişlik boyutlarında farklı sonuçlar elde etmemizde araştırmanın yapıldığı bölge, okul kademesi ve öğrenci yapısı etkili olmuş olabilir.

4.2.5. Yaş Değişkeni

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkeni göre farklılaşp farklılaşmadığı t testi uygulanarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular Tablo 4.6 da gösterilmiştir.

Tablo 4.6 *Öğretmen Ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırması (t testi)*

Boyut	Yaş	N	X	S	t	p
Duygusal tükenme	40 yaş altı	74	30.5	11	.363	.717
	40 yaş üstü	89	29.8	14		
Duyarsızlaşma	40 yaş altı	74	10.2	5,4	.544	.587
	40 yaş üstü	89	9.8	5,6		
Kisisel başarı	40 yaş altı	74	40.1	8,3	3.02	0.03*
	40 yaş üstü	89	44.2	8,8		
MTE-EF	40 yaş altı	74	80.9	13,3	1.25	.212
	40 yaş üstü	89	83.8	15,6		

* $p < .05$

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin görevlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ölçmek için yapılan t testi sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarında ve MTE-EF nun tümünde anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p<.05$). Ancak kişisel başarı alt boyutunda ($p=.03$) anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu durumda, ortalamalara bakıldığında, 40 yaş üstü katılımcılarda daha fazla tükenmişlik görülmektedir. Özellikle belirli bir yaştan sonra öğretmen ve yöneticilerin değişen şartlar ve gelişen teknolojik gelişmelere ayak uydurmada zorlandıkları ve yeni nesil çocukların bilgiye çok hızlı ulaşması, beklentilerin farklılaşması ile kişisel başarısızlık duygusunun ortaya çıktığı söylenebilir.

4.2.6.Mesleki Kıdem Değişkeni

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkeni göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi uygulanarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular Tablo 4.7 de gösterilmiştir.

Tablo 4.7 *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA Testi)*

Boyut	Yaş	N	X	S	f	p
Duygusal Tükenme	1-10 yıl	37	31	13	2.2	.110
	11-20 yıl	67	31	11		
	21 yıl ve üzeri	59	27	13		
Duyarsızlaşma	1-10 yıl	37	10	6,2	4.7	.010*
	11-20 yıl	67	11	6,3		
	21 yıl ve üzeri	59	8,3	3,4		
Kişisel Başarı	1-10 yıl	37	39	7,8	6,5	.002*
	11-20 yıl	67	41	9,3		
	21 yıl ve üzeri	59	45	7,8		
MTE-EF	1-10 yıl	37	81	16	.72	.487
	11-20 yıl	67	84	13		
	21 yıl ve üzeri	59	81	14		

$P<.05$

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ölçmek için yapılan Anova testleri sonucunda duygusal tükenme alt boyutunda ve MTE-EF nun tümünde anlamlı bir fark görülmemiştir.

Duyarsızlaşma alt boyutunda $p=.010<.05$ olduğu için anlamlı bir fark görülmüş, ancak homojenlik sağlanmadığı için gruplar arası dağılıma bakılmamıştır. Kişisel başarı alt boyutunda ise anlamlı bir fark görülmüş, başka bir deyişle mesleki kıdem değişkeninde tükenmişlikte farklılık ortaya çıkmıştır. Homojenlik sağlandığı için birimler arasında farklılara bakmak için LSD testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcıların, “kişisel başarı” alt boyutunda 1-10 yıl ve 11-20 yıl kıdemi olan katılımcılarla arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p<.05$). 21 yıl ve üzerinde çalışanlar, “kişisel başarı” boyutunda diğer gruplara göre daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu verilere göre; 21 yıl ve üzeri çalışma süresi olan öğretmen ve yöneticilerin mesleki deneyimin verdiği güvenle daha sakin ve olgun davranarak tükenmişlik noktasına gelmedikleri söylenebilir. Mesleki yeterlilik ve deneyimlerin yerleşmesi kaçınılmaz olarak zamana yayılan bir süreçtir. Bunu da zamanla mesleki tutumların yerleşmesi, evlilik, çocuk ve ekonomik şartların düzene girmesi gibi etkenlerle açıklayabiliriz. Göreve yeni başlayan ya da yabancısı olduğu yöneticiliği yeni yeni öğrenmeye çalışan bir öğretmen muhakkak ki bazı durumlarla ilk defa karşılaşacak, çözüm yolları arayacak ve zaman zaman çaresizliğe düşecektir. Kıdem arttıkça problem çözme becerileri ve problemleri tolere etme yetenekleri gelişecektir.

4.2.7. Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkeni

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin aynı okulda çalışma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi uygulanarak analiz edilmiş ve ortaya çıkan bulgular Tablo 4.8 de gösterilmiştir.

Tablo 4.8 *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırması (t testi)*

Boyut	Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	X	S	t	p
Duygusal tükenme	1-5 yıl	74	30	13.5	.453	.651
	6 yıl ve üzeri	89	29	11.9		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	74	10	6.0	.585	.560
	6 yıl ve üzeri	89	9	4.9		
Kişisel başarı	1-5 yıl	74	41	8.3	.124	.377
	6 yıl ve üzeri	89	43	9.3		
MTE-EF	1-5 yıl	74	82	15.6	.034	.931
	6 yıl ve üzeri	89	82	13.6		

Öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin aynı okulda çalışma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ölçmek için yapılan t-testi sonucunda; duygusal başarı, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ayrıca MTE-EF'nun tümünde

anlamalı bir fark ortaya çıkmamıştır ($p < .05$). Aynı okulda çalışma sürelerinin tükenmişlik düzeylerinde anlamalı bir fark oluşturmadığı, başka bir deyişle aynı okulda görev yapılan sürenin tükenmişliği etkilemediği görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde ettiğimiz bulgulara göre ortaya çıkan sonuçlar daha önce yapılan çalışmalar çerçevesinde tartışılacak, ortaya çıkan sonuçlara yönelik olarak önerilere yer verilecektir.

5.1.Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre öğretmen ve okul yöneticilerinde mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme yüksek, duyarsızlaşma orta ve kişisel başarı boyutu ise ters ilişkiden dolayı yüksek çıkmıştır. Barış ve İnce (2015) kişisel başarı puanının düşük çıkmasını “kişinin işinde karşılaştığı aşırı talepler nedeniyle kendisini yetersiz hissettiğini ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı” şeklinde yorumlamışlar ve bu puanlamadaki ters ilişkiden dolayı bu boyutu azalan kişisel başarı ve kişisel başarısızlık hissi olarak da değerlendirmişlerdir. Çolak (2017) ilköğretim ve ortaokul kademesinde çalışan öğretmen ve yöneticilerle yaptığı çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada orta, kişisel başarı boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik saptamıştır. Bu çalışmadaki duyarsızlaşma boyutunun orta düzeyde olması bu araştırmayla benzerlik göstermektedir.

Öğretmen ve okul yöneticilerinde ortaöğretim okul türü değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin saptanması için yapılan analizlerde şaşırtıcı şekilde tükenmişliğe rastlanmamıştır. Dolunay’ın (2002) genel, mesleki teknik ve ticaret liselerinde görev yapan öğretmenler, Türksoy (2014) un okul yöneticileri ve Türkçarpar’ ın (2011) lise ve ilköğretimde çalışan beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmalarda da okul türü değişkenindeki sonuçlar bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Coşkun (2011) ve Yeğin’in (2014) “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinde tükenmişlik” konulu araştırmalarının ilkinde Fen liselerinde çalışanlarda tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmenin yüksek, Meslek liselerinde çalışanlarda orta seviyede ve Anadolu liselerinde çalışanlarda düşük çıktığı saptanmıştır. Yeğin (2014) in yaptığı çalışmada ise Anadolu ve Fen Liselerinde görev yapan öğretmenlerde “kişisel başarı” boyutunda tükenmişlik gözlenmiştir. Baysal (1995) yaptığı çalışmada meslek lisesi öğretmenlerinde “duyarsızlaşma” boyutunda diğer gruplara göre daha düşük tükenmişlik saptamış ve araştırmacı burada mesleki-teknik liselerde öğretmenliğin bu meslek ile ilgili, mesleğe yatkınlığı olan kişilerce yapılmasından dolayı olduğu şeklinde yorumlamıştır.

Araştırmada öğretmen ve okul yöneticilerinde eğitim durumu değişkenine göre yapılan analizlerde tükenmişliğe rastlanmamıştır. Türkçarpar (2011), Acun (2010) ve Akyürek (2020) de öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmalarda eğitim durumu değişkeninin tükenmişlik ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak, Yungul'un (2006) araştırması, sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkeni bağlamında "duyarsızlaşma" boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel (2014), Türksoy (2014) ve Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı'nın (2014) yaptıkları araştırmalarda ise lisansüstü eğitim alan katılımcıların lisans düzeyinde olan katılımcılara göre daha fazla tükenmişlik algısına sahip oldukları görülmüştür. Eğitim durumunda gelişmenin, yükselmenin çevresel beklentileri arttırdığı bir gerçektir, ayrıca kişinin bakış açısını ve vizyonunu geliştikçe sorumluluk anlayışı artar. Bu ve benzeri sebeplerden, eğitim durumunun kişiler üzerinde etkilerinin farklılaşabileceği sonucunu çıkarabilir.

Araştırmada, çarpıcı bir şekilde erkek öğretmen ve okul yöneticilerinin "duyarsızlaşma" boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Çolak (2017) ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Yungul'un (2006) sınıf öğretmenleri ile ve Yıldırım'ın (2009) ortaöğretim kurumları yöneticileri ile cinsiyete göre tükenmişliklerinin ölçüldüğü araştırmalarında ise "duygusal tükenme" boyutunda farklılık görülmüştür. Başol ve Altay (2009) öğretmen ve yöneticilerle yaptığı çalışmada erkekler yönünde tükenmişliğin tüm boyutlarda yüksek çıktığı görülmüştür. Cemaoğlu ve Şahin'in (2007) yaptıkları araştırmada ise diğer araştırmaların aksine cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerde alt boyutlarının hiç birinde tükenmişlik yaşanmamaktadır.

Yapılan bu araştırmada tükenmişliğin "kişisel başarı" yada diğer bir ifade ile "düşük kişisel başarı" boyutunda görev durumu değişkeninde okul yöneticilerinde öğretmenlere göre yüksek tükenmişlik olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmayı destekler biçimde Başol ve Altay (2009) tüm alt boyutlarda okul yöneticilerinde öğretmenlere göre yüksek tükenmişlik gözlemiştir. Araştırmanın aksine Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı'nın (2014) ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinde ise tükenmişlik tüm boyutlarda öğretmenlerde yüksek çıkmıştır. Dağlı ve Gündüz (2008) yatılı bölge okullarında yaptıkları araştırmada "duyarsızlaşma" boyutunda yöneticilerde, "kişisel başarı" boyutunda ise öğretmenlerde yüksek tükenmişlik sonucuna ulaşmışlardır. Çabuk (2015) özel eğitim alanında çalışan öğretmen ve yöneticilerde yaptığı araştırmada tükenmişliğe rastlanmamıştır.

Araştırmada yaş değişkeni 40 yaş ve üstü öğretmen ve yöneticilerinde “kişisel başarı” alt boyutunda daha fazla tükenmişlik gözlenmiştir. Çolak (2017) ilköğretim ve ortaöğretimde görevli öğretmen ve okul yöneticileriyle yaptığı çalışmada, 35 yaş üstü katılımcılarda bu bulguyu destekler şekilde “kişisel başarı” alt boyutta yüksek tükenmişliğe rastlamıştır. Ancak Yungul’un (2006) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada her alt boyutta 30 yaş ve altı katılımcıların tükenmişlikleri 51 yaş ve üstüne göre yüksek çıkmıştır. Başol ve Altay’ın (2009) öğretmen ve okul yöneticilerinde, Yıldırım (2009) ve Türksoy (2014) sadece okul yöneticilerinde yaş değişkenine göre yaptıkları analizlerde alt boyutların hiçbirinde tükenmişliğe rastlamamıştır.

Okul yöneticisi ve öğretmenlerde mesleki kıdem yani görevde geçen süreye göre yapılan analizlerde “kişisel başarı” boyutunda 21 yıl ve üzerinde çalışanlarda 1-10 yıl ve 10-20 yıl çalışanlara göre daha düşük tükenmişlik ortaya çıkmıştır. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel (2014) yaptıkları araştırmada mesleki kıdem her boyutta 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerde daha az tükenmişlik ile açıklanmıştır ve bu veriler de bu araştırmayı desteklemektedir. Dolunay (2002) okul yöneticilerinde yaptığı araştırmada kıdem arttıkça tükenmişliğin daha az gözlemlendiğini ortaya koymuştur. Başol ve Altay (2009) ise öğretmen ve yöneticilerde Türksoy (2014) sadece yöneticilerle yaptığı çalışmada mesleki kıdeme göre değişen bir tükenmişliğe rastlamamışlardır.

5.2. Öneriler

Araştırmada kişisel başarı yada diğer bir ifade ile düşük kişisel başarı hissinin yüksek çıkmasının nedenleri üzerine daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir. Öğretmen ve yöneticilerinin yetersizlik ve motivasyon düşüklüğüne sebep olan faktörlerin ortaya çıkarılması önemlidir; nitekim düşük kişisel başarı aslında diğer alt boyutların varlığının sonucudur. Bilgi günümüzde çok kolay ulaşılabilir durumdadır ve bu öğrenci-öğretici arasında dengesizlikler ve sınır ihlallerine sebep olmaktadır. Teknoloji çağındaki neslin farklı öğretim metotları ile eğitime ilgisinin artırılması bu noktada da öğretmen ve yöneticilerin kendilerini geliştirmesi için yapılacak eğitimler düzenlenebilir.

Ortaöğretim düzeyinde bütün okul türlerinde tükenmişliğe rastlanması ayrıca irdelenmesi gereken dikkat çekici bir durumdur. Liseler arasındaki tükenmişliği tetikleyen sebepler üzerine de araştırmalar yapılabilir. Okul türlerindeki farklılıklara paralel olarak öğrencilerdeki başarı beklentileri ve disiplin sorunları gibi konular incelenip tükenmişliğe etkileri araştırılabilir.

Mesleki kidedemde bir noktaya gelmiş öğretmen ve yöneticilerle göreve yeni başlayanlar arasında bir bilgi alışverişi imkanı oluşturulabilir. Tecrübe ve yıllar boyu yaşananlardan çıkarılan dersler genç meslektaşlarla paylaşılarak hataya düşme olasılıkları azaltılabilir.

KAYNAKÇA

- Acun, M. (2010). *Bazı değişkenlere göre biyoloji öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Dicle Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., Aroma, A. ve Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 41, 11-17
- AKYÜREK, M. İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), 35-47
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 32, 2009, s. 21-46
- ARI, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Babaoğlu, E. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişliğin bazı değişkenlere göre araştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 55-67
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve Başaçıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İnce, N. B., & Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu'nu türkçe'ye uyarlama çalışması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 6(2).
- Başol, G., & Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 191-216.
- Baştürk Türksöy, D. (2014). Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Tekirdağ/Süleymanpaşa merkez ilçesi örneği (Master's thesis, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*).
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Berns, S.S. (1984). *Job Satisfaction and Conflict Management*, Third Edition, The

Mosby Company, Toronto.

- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni ,SPSS Uygulamaları Ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2),463-484
- Coşkun, M. K. (2012). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41), 64-77.
- Çabuk, A. (2015). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çolak, Y. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (*Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*).*Dergisi*, 11(41), 64-77.
- Dağlı, A., & Gündüz, H. (2008). Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 12-35
- Daley, Michael R. (1979), "Burnout: Smoldering Problem in Protective Services", *Social Work*, September, 375-379
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi* (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi" genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu" araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1).
- Durak, H. Y., & Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 37(2).
- Duru, E., Duru, S, Balkıs, M. (2014). Tükenmişlik, akademik başarı ve öz düzenleme arasındaki ilişkilerin analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(4), 1263-1284.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin

- uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22 Eylül 1992, Ankara*
- Freudenberger, Herbert J. (1974), “ Staff Burn-Out”, *Journal of Social Issues*, Vol.30, Number 1, 159-165.
- Friesen, D. ve Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10 (2), 179-188.
- Gürsel, M.,(1997), *Okul Yönetimi*, Mikro Yayınları, Konya, 98.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management*, 17(2), 167-189.
- Gray-Stanley, J. A., & Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in developmental disabilities*, 32(3), 1065-1074.
- Horzum, M. B., Ayas, T., & Padır, M. A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması adaptation of big five personality traits scale to Turkish culture. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408.
- Işıkkhan, V. (2017). *Stres Yönetimi Tükenmişlikten Mutluluğa*. Ankara: Nika Yayınevi
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayınları,
- Izgar, H. (2000). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout), nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği). *Selçuk Üniversitesi*.
- Izgar, H. (2012) *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, İstanbul Eğitim Yayınevi
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İnce, N. B. ve 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
- Kaçmaz, Nazmiye (2005), “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt.68, sayı:1,29-32.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22. baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık
- Kıvrak, M. (2019). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 1, 65-83.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297- 308.

- Leiter, M. P. (2003). *Areas of Worklife Survey Manual*. (Third Edition), Centre for Organizational Research and Development, Canada: Wolfville, NS.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 587-611.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2 (2), 99-113
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout: The Cost of Caring..* New Jersey: Prentice Hall. Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6(23), 27-33.
- Nart, S. (2015). Tükenmişliğe etki eden faktörler ve tükenmişliğin yaratıcılık üzerine etkisi: *Televizyon programları yapımcılığı sektörüne yönelik bir araştırma*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özalp, E., & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim. *Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları, Eskişehir*.
- Pines, Ayala Malasch. (2003), "Occupational Burnout: a Cross Cultural Israeli Jewish-Arab Perspective and its Implications for Career Counselling", *Career Development International*, 8/2, 97-106.
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Silah, M. (2005). *Sosyal psikoloji: davranış bilimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., & Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(174).

- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Tepeci, Mustafa ve Birdir, Kemal (2005), *Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu*, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22 Mayıs, Afyon,958–972
- Baştürk Türksöy, D. (2014). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Tekirdağ/Süleymanpaşa merkez ilçesi örneği* , Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Torun, A (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek ilişkileri Üzerine Bir İnceleme*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeğin, H. İ. (2014). Din kültürü ve ahlâk bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 18(58), 315-332.
- Yıldırım, S. S. (2009). *Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul ili Anadolu Yakası örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YILMAZ, S. E., YAZICI, N., & YAZICI, H. Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 135-157.
- Yungul, N. T. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi (İstanbul ili örneği)* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Yürür, S., & Keser, A. (2010). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(04), 165-193.

EKLER

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-45748498
Konu : Anket Uygulama İzni

15/03/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 25.02.2022 tarihli ve 175227 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aysel ÖLMEZ, "Farklı Okul Türlerine Göre Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ilçesinde bulunan liselerde görev yapan öğretmenlere 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 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde 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, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütname"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Şener BAYRAM
İl Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR
15/03/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî 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

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebyg>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4800-e627-323f-9259-c740 kodu ile teyit edilebilir.

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ-EĞİTİMCİ FORMU ÖLÇEĞİ

Değerli okul yöneticileri ve öğretmen arkadaşlarım;

Bu form “Farklı okul türlerine göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi” amacıyla hazırlanmış sorular içermektedir, vereceğiniz cevaplar bu araştırmaya değer katacaktır.

Sizden beklenen ölçek maddelerinden görüşlerinize en uygun olanları işaretlemeniz ve ölçeğin tüm sorularını eksiksiz cevaplamanızdır. Değerli görüşlerinizle araştırmaya ayırdığınız zaman ve sağladığınız katkı için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU (PAÜ Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi)

Aysel ÖLMEZ (PAÜ Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi YL Öğrencisi)

KİŞİSEL BİLGİ FORMU		
Cinsiyet:	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
Görevi:	<input type="checkbox"/> Öğretmen	<input type="checkbox"/> Yönetici
Eğitim Düzeyi:	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü
Yaş:	<input type="checkbox"/> 40 yaş altı	<input type="checkbox"/> 40 yaş üstü
Çalıştığınız Okul Türü:		
<input type="checkbox"/> Anadolu Lisesi		
<input type="checkbox"/> Fen Lisesi		
<input type="checkbox"/> MTAL		
<input type="checkbox"/> İHL		
Mesleki Kıdem:		
<input type="checkbox"/> 1-10 yıl		
<input type="checkbox"/> 10-20 yıl		
<input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri		
Aynı Okulda Çalışma Süresi:		
<input type="checkbox"/> 1-5 yıl		
<input type="checkbox"/> 6 yıl ve üzeri		

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ-EĞİTİMCİ FORMU ÖLÇEĞİ

Maddeler	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Haftada birkaç kez	Her gün
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 zinde 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.							

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ-EĞİTİMCİ FORMU ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ



NURİ BARIŞ İNCE <n.barisince@gmail.com>

10 Şub 2022 13:23



Alıcı: ben ▾

Sayın Aysel Ölmez, uyarlamasını yapmış olduğumuz MTE-EF'yi çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Etik duyarlılığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Nuri Barış İNCE
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
06800 Beytepe/Çankaya
Ankara/TÜRKİYE

Telefon: 0312 297 8571

Hacettepe University
Graduate School of Educational Sciences
06800 Beytepe/Çankaya
Ankara/TÜRKİYE

Phone: +90 312 297 8571

ÖZGEÇMİŞ