

TC
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE KÜLTÜR DERSİ
ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN TESPİTİ:
BEŞİKTAŞ İLÇESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Şükran ÇİNTİRİZ

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışman
Prof. Dr. Uğur TEKİN

Temmuz 2016



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.042004 numaralı öğrencisi **Şükran ÇİNTİRİZ**'in "MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE KÜLTÜR DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN TESPİTİ: BEŞİKTAŞ İLÇESİ ÖRNEĞİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 19.07.2016 tarih ve 2016/15 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *aybun/13* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :26/07/2016

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur TEKİN

2) Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ahmet ŞİRİN

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

Eğitim hayali yarım kalan annem için,

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, Beşiktaş ilçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan kültür dersi ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Denizde oluşan küçük bir halka nasıl dalga dalga tüm okyanusa ulaşıyorsa biz öğretmenler de eğitim deryasında aynı etkiye sahibiz. Bizlerin yaşayabileceği tükenmişlik bedeli ağır olan sonuçlara sebebiyet verebilir. Ülkemizin ve dünyanın geleceği olan öğrencilerimizi, kendimizi ve çevremizi tükenmişliğin olumsuz etkisi ve sonuçlarından korumalı, tükenmişlik hakkında daha çok bilgi sahibi olmalı ve gerekli tedbirleri almalıyız.

Öncelikle çalışmamda bana her türlü desteği sağlayan değerli hocam Prof. Dr. Uğur TEKİN'e çok teşekkür ederim.

Bu günlere ulaşmamı sağlayan, eğitim ve öğrenimim için her türlü desteği sağlayan kıymetli annem ve babama, her anımda yanımda olan can yoldaşım sevgili eşim Salih ÇİNTİRİZ'e ve hayatımıza girdiği günden beri her şeyin çok daha güzel ve anlamlı olmasını sağlayan canım oğlum Eymen Ege'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Temmuz 2016

Skran ÇİNTİRİZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
KISALTMALAR.....	VII
ÇİZELGE LİSTESİ.....	VI
ÖZET.....	VIII
ABSTRACT.....	X
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.3. Alt Problemler.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Sayıtlar.....	3
1.6. Sınırlılıklar.....	4
1.7. Tanımlar.....	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR.....	5
2.1. Tükenmişlik Kavramı.....	5
2.2. Tükenmişlik İle İlgili Kavramlar.....	6
2.2.1. Stres.....	6
2.2.2. İş Doyumu ve İş Doyumsuzluğu.....	7
2.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	8
2.3.1. Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri.....	8
2.3.2. Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri.....	8
2.3.3. Tükenmişliğin Psikolojik Belirtileri.....	9
2.4. Tükenmişlik Modelleri.....	9
2.4.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	9
2.4.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	10
2.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	11
2.4.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	12
2.4.5. Meier Tükenmişlik Modeli.....	13
2.4.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli.....	14
2.4.6.1. Rol Belirginliği / Kimlik- Rol Karmaşası Aşaması.....	14
2.4.6.2. Yeterlilik Kazanımı Aşaması (Yeterlilik- Yetersizlik Aşaması).....	14
2.4.6.3. Verimlilik- Durgunluk Aşaması.....	15
2.4.7. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	15
2.5. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	17
2.5.1. Bireysel Faktörler.....	18
2.5.1.1. “A Tipi” Kişilik Yapısında Olma.....	18
2.5.1.2. İç/Dış Kontrol Odaklı Olma.....	18

2.5.1.3. Kendine Yeterlikten Yoksun Olma.....	19
2.5.1.4. Empati Yeteneği.....	19
2.5.1.5. Beklenti Düzeyi.....	20
2.5.1.6. Demografik Değişkenler.....	20
2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	20
2.5.3. Durumsal Faktörler.....	21
2.5.3.1. İş Karakteristiği.....	21
2.5.3.2. Mesleki Karakteristikler.....	22
2.5.3.3. Organizasyonel Karakteristikler.....	22
2.6. Tükenmişliğin Sonuçları.....	22
2.7. Tükenmişlikle Başa Çıkma.....	23
2.8. İlgili Araştırmalar.....	24
2.8.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	25
2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	28
3. YÖNTEM.....	31
3.1. Araştırmanın Modeli.....	31
3.2. Evren ve Örneklem.....	31
3.3. Veri Toplama Araçları.....	31
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	31
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	32
3.4. Verilerin Analizi.....	32
4. BULGULAR.....	34
4.1. Araştırma Grubunun Özellikleri.....	34
4.1.1. Öğretmenlerin Sosyo Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	34
4.1.2. Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	35
4.1.3. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	37
4.1.4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Sorularına Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular.....	37
4.1.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	42
4.1.6. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Değişkenine İlişkin Bulgular.....	43
4.1.7. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular.....	44
4.1.8. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşı Değişkenine İlişkin Bulgular.....	46
4.1.9. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	47
4.1.10. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	47
4.1.11. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	48
4.1.12. Öğretmenlerin Tükenmişliğine İlişkin Bulgular.....	49
5. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	50
5.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	50
5.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	50
5.3. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	52

5.4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	53
5.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	54
6. ÖNERİLER.....	55
KAYNAKLAR.....	56
EKLER.....	59
Ek.1 Valilik Anket İzin Belgesi.....	59
Ek.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	60
Ek.3. Kişisel Bilgi Formu.....	61
Ek.4. Anket İzin Belgesi	63
ÖZGEÇMİŞ.....	64

KISALTMALAR

N	:Denek Sayısı
Ss	:Standart Sapma
P	:Anlamlılık Düzeyi
X	:Ortalama
%	:Yüzde
KW	:Kruskal Wallis
MW	:Mann Whitney
Min.	:Minimum
Max.	:Maksimum

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 4.1 : Sosyo- Demografik Özellikler.....	37
Çizelge 4.2 : Mesleki Özellikler.....	38
Çizelge 4.3 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri.....	39
Çizelge 4.4 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Sorularına Verdikleri Yanıtlar.....	40
Çizelge 4.5 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Dağılımı.....	45
Çizelge 4.6 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	46
Çizelge 4.7 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Dağılımı.....	47
Çizelge 4.8 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	48
Çizelge 4.9 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	49
Çizelge 4.10 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı.....	50
Çizelge 4.11 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı.....	50
Çizelge 4.12 : Tükenmişlik Ölçeği Puanlama Çizelgesi.....	51
Çizelge 4.13 : Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri.....	51

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE KÜLTÜR DERSİ
ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN TESPİTİ:
BEŞİKTAŞ İLÇESİ ÖRNEĞİ**

ÖZET

Bu çalışma ile Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişliklerini tespit etmek ve gereken tedbirleri almak için çözüm yolları bulabilmek amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı çerçevesinde; cinsiyet, yaş, mezun olunan okul, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi ve branş gibi değişkenlerin kültür dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisi, kültür dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğe yol açan faktörler olarak neleri algıladıkları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik seviyelerinin ne düzeyde olduğu sorularına cevap arayan araştırma, uygulamalı bir araştırmadır. Araştırmanın evreni 2015- 2016 Eğitim Öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki tüm Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Araştırmanın örneklemini evren içerisindeki öğretmenlerden tesadüfi yöntemle seçilip çalışmaya dahil edilen 160 kültür dersi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla demografik bilgi ölçeği ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini belirleyebilmek için Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanılmıştır.

Araştırma neticesinde elde edilen bulgulara göre, kültür dersi öğretmenlerinin düşük kişisel başarı hissi ile yaş değişkeni arasında ve öğretmenlerin mezun oldukları okul ile tükenmişlik genel puanları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunurken; öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi ve tükenmişlik genel puanları ortalamaları sonuçlarına göre kıdem, branş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkeni açısından grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: *Tükenmişlik, mesleki ve teknik anadolu lisesi, kültür dersi öğretmeni, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi.*

**DETERMINATION OF BURNOUT LEVELS OF TEACHERS TEACHING
CULTURAL CLASSES AT VOCATIONAL AND TECHNICAL ANATOLIAN
HIGH SCHOOLS : THE CASE OF BESİKTAS DİSTRİCT**

ABSTRACT

The aim of this study is to determine burnout levels of teachers teaching cultural classes at Vocational and Technical Anatolian High Schools and, to propose some solutions for taking necessary measures. Within the scope of the study, the effects of some variables like sex, age, alma mater, professional seniority, marital status, educational level and branch on the burnout levels of the teachers teaching cultural classes, perception of teachers about the factors causing burnout and, the levels of burnout in terms of emotional exhaustion, cynism and ineffectiveness dimensions are examined. The universe of the study is composed of teachers teaching cultural classes at all Vocational and Technical Anatolian High Schools in Besiktas District in 2015-16 Education Period.

The sample of the study is composed of 160 teachers which were selected randomly from the study universe. As a means of data collection, Demographic Information Scale for determining demographic features of the teachers and Maslach Burnout Inventory for determining the levels of burnout have been used. By evaluating the findings of the study, SPSS 21.0 Statistical Program for statistical analysis has been used. By evaluating the study data, in addition to descriptive statistiactal methods (frequency, percent, mean, standart deviation), Kolmogorov-Smirnov Distribution Test for examining normal distribution has been used.

According to the findings of the study, between ineffectiveness of the teachers teaching cultural classes and age variables, and between alma mater and general burnout level, a significant differentiation has been found. However, according to emotional exhaustion, cynism, ineffectiveness and general burnout scores of teachers, in terms of seniority, branch, sex, educational level and marital status, differences between group average have not been found significantly.

Keywords: *Burnout, vocational and technical anatolian high schools, teachers teaching cultural classes, emotional exhaustion, cynism, ineffectiveness.*

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzün hızla değişen dünyasında karşılaşılan pek çok olumsuz değişim eğitim dünyasına da sirayet etmektedir. İnsanlarla yüz yüze iletişimde bulunan meslek gruplarında tükenmişliğin daha sık gözlemlendiğine dair ilgili alan yazın incelendiğinde pek çok çalışma mevcuttur. Öğretmenlik de insanlarla yüz yüze çalışmayı gerekli kılan meslek gruplarındandır. Bilgiye artık çok hızlı ulaşabilen öğrencilerin öğretmenlere olan ihtiyaçlarının azaldığını düşünmesi, velilerin öğretmenlerden beklentileri ile yine velilerin öğretmenlere olan bakış açısının değişmesi, öğretmenlerden beklenen pek çok sorumluluğun olması ve öğretmenin bu nedenlerden ötürü zaman zaman rol karmaşası yaşaması, bürokrasinin fazlalığı, olumsuz örgüt iklimi, idare ve öğretmenler arasındaki iletişimin şekli, büyük şehirlerde elde edilen gelire yaşamının neden olduğu sıkıntılar, mesleki doyuma ulaşmayı engelleyen kötü sınıf ve okul ortamları gibi birçok neden öğretmenlerin stres yaşamalarına, kendilerini baskı altında hissetmelerine ve bu olumsuz nedenlerden ötürü tükenmişlik yaşamalarına sebebiyet vermektedir.

Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde kültür dersleri ve meslek liseleri diye derslerin ikiye ayrılmış olması, meslek derslerinin ders kredisinin kültür derslerine göre daha fazla oluşu, bu tür okullarda mesleki eğitime ağırlık verilerek ara kadro diye tabir edilen bireylerin yetiştirilmesinin amaçlanması kültür derslerini ikincil plana itmektedir. Kültür derslerinin geri planda kalması bu derslere öğrencilerin de bakış açısını olumsuz yönde etkilemektedir. Öğrencilerin kültür derslerine ilgisinin az olması bu dersin öğretmenlerinin motivasyonunu, mesleki tatmininin azalmasına neden olmaktadır.

Mesleğine karşı olumsuz tutum geliştiren, motivasyonunu ve heyecanını kaybeden, alanına uzaklaşma tehlikesi içinde bulunan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişliğinin tespiti eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesi ve verimli bir şekilde devam ettirilebilmesi için önemli görülmektedir.

Bu çalışma ile Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişliklerini tespit etmek ve gereken tedbirleri almak için çözüm yolları bulabilmek amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine dair çözüm önerileri sunulacaktır.

1.2. Problem Cümlesi

İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişlik durumları ne düzeydedir?

1.2.1. Alt problemler

1. Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik ile bir ilişkisi bulunmakta mıdır?
2. Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin yaşlarının tükenmişlik ile bir ilişkisi bulunmakta mıdır?
3. Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin mezun oldukları okulların tükenmişlik ile bir ilişkisi bulunmakta mıdır?
4. Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin kıdemlerinin tükenmişlik ile bir ilişkisi bulunmakta mıdır?
5. Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin medeni durumlarının tükenmişlik ile bir ilişkisi bulunmakta mıdır?
6. Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin eğitim düzeylerinin tükenmişlik ile bir ilişkisi bulunmakta mıdır?
7. Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin branşlarının tükenmişlik ile bir ilişkisi bulunmakta mıdır?
8. Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişliğin üç boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma/ sinizm ve düşük kişisel başarı hissi ve genel tükenmişlik seviyeleri ne düzeydedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamaları hem bireysel hem de örgütsel sonuçları bakımından etki alanının fazla olması sebebiyle üzerinde durulması, incelenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması gereken bir durumdur. Başarılı ve kaliteli bir eğitimde öğretmenin yeri önemli bir noktada bulunmaktadır. Kendisini tükenmiş hisseden bir öğretmen; öğrencileri, öğretmen arkadaşları, ve diğer okul paydaşları üzerinde olumsuz etkilere neden olacaktır.

Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde kültür derslerinin ikinci planda kalan dersler olarak algılanması, kültür dersi öğretmenlerinin motivasyonunu azaltmakta, onları alanına uzaklaşma tehlikesi ile baş başa bırakmaktadır. Alanına uzaklaşan, motivasyonu ve mesleki heyecanı azalan kültür dersi öğretmenlerinin yaşayabileceği tükenmişlik, eğitimin hedeflerine ulaşılmasında istenmeyen sonuçlara neden olacaktır. Araştırma, kültür dersi öğretmenlerinin mesleki ve teknik eğitim kurumlarında yaşadıkları duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişliklerini belirleyerek, onların sorunlarının tespit edilmesine, çözüm önerileri sunulmasına yardımcı olması, mesleklerinde verimli ve başarılı olmasına katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Araştırmanın, ilgili alan yazın incelendiğinde Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişliklerini inceleyen araştırmanın olmaması, bu konuda daha sonra çalışma yapmak isteyen uygulayıcılara yardımcı olması bakımından faydalı olacağı umulmaktadır.

1.4. Sayıtlar

Öğretmenler, uygulanan ölçeklere içtenlikle ve gerçek düşüncelerini yansıtan cevaplar vermiştir.

Uygulanan ölçme araçları geçerli ve güvenilirlerdir.

Seçilen örneklem evreni temsil edebilecek düzeydedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde 2015-2016 eğitim öğretim yılında görev yapan kültür dersi öğretmenleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Tükenmişlik: Çalışma şartları gereği insanlarla sürekli olarak iletişimde bulunması gereken kişilerin yaşadığı çeşitli problemler ve olumsuzluklar nedeniyle bireyin kendisini duygusal bakımdan yıpranmış, fizyolojik ve psikolojik olarak yorgun, bitkin ve çaresiz olmasına sebebiyet veren, çevresindeki olaylara karşı duyarsız ve duygusuz olmasına yol açan bir sendromdur.

Duygusal Tükenme: Bireylerin sahip olduğu, olumlu duyguların olumsuz yönde değişmesi ve kayba uğramasıdır.

Duyarsızlaşma: Bireyin çevresindeki insanlara karşı sahip olduğu ilgi ve sevecenliğin yerini ilgisizliğin ve katılığın alması ve bu ilgisizlik neticesinde bireyin, insanları bir nesne gibi algılaması, onlardan uzaklaşmasıdır.

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi: Türk Eğitim Sisteminin genel ve özel amaçları çerçevesinde ülkenin ihtiyaç duyduğu ara elemanların yetiştirildiği okullardır.

Kültür Dersi Öğretmeni: Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde meslek dersi öğretmenleri (Aşçılık, Konaklama ve Seyahat vb.) dışındaki Türk Dili ve Edebiyatı, Matematik, Müzik, Resim, Beden Eğitimi, Biyoloji ve Yabancı Dil gibi derslerin öğretmenlerine verilen isimdir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlikle ilgili akademik çalışmaların ilki 19. yy'ın son çeyreğinde Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılmıştır. Bu ilk çalışmalar insani hizmetler ve sağlık bakımı alanlarında çalışan insanların tecrübelerine dayanmaktadır. İlk makaleleri, bir alternatif sağlık bakım ajansında psikiyatrist olan Freudenberger (1974) ile iş yerinde bireyin sahip olduğu hisleri inceleyen Christina Maslach (1976) kaleme almıştır. Freudenberger, kendisinin ve diğerlerinin tecrübe ettiği duygusal tükenme, motivasyon ve bağlılık kaybı süreçlerini, o zamanlar halk arasında kronik madde bağımlılığının etkilerini tanımlamak için kullanılan tükenmişlik kavramı ile ifade etmiştir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Green'in 1961 yılında yazdığı, ruhsal olarak işkence çeken, hayallerini kaybeden, mesleği mimarlık olan bir bireyin, Afrika'daki ormanlara gidişini ve oradaki yaşayışını konu edinen "Bir Tükenmişlik Vakası" adlı kitap tükenmişliğin tanımında ve çalışılmasında etkili olmuştur (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Aşağıda tükenmişliğe ait farklı tanımlar verilmiştir:

Freudenberger (1974) göre tükenmişlik insanın iç kaynaklarında, karşılanamayan istekler neticesinde ortaya çıkan bir tükenme durumudur.

Ayrıca Freudenberger, tükenmişlik kavramını birlikte çalıştığı kişileri gözlemleyerek, iş koşullarından kaynaklanan fiziksel ve duygusal tükenme durumu olarak tanımlamış ve işe başlayan genç ve idealist bireylerin bir süre sonra yorgun, depresif ve işlerine karşı ilgisiz olduklarını tespit etmiştir. Kendisini mesleğine adanmış ve eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin yoğun çalışma koşulları neticesinde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir (Yavaş, 2012).

Cherniss (1980), tükenmişliği, bireyin iş doyumuna ulaşamaması ve gereğinden fazla stres yaşaması neticesinde mesleğinden soğuması olarak açıklar.

Maslach ve Jackson (1981); tükenmişliği tanımlarken, insanlarla karşılıklı ilişki ve sürekli iletişimde bulunan meslek gruplarındaki kişilere odaklanmışlar, tükenmenin fizyolojik, psikolojik ve duygusal süreçlerden oluştuğuna dikkat çekmişlerdir. Bireyin sürekli hissettiği yorgunluk, umutsuzluk ve sinizm gibi belirtilerin tükenmiş bireylerde gözlemlendiğini ifade etmişlerdir.

Freudenberger ve Richelson (1981), tükenmişliğin kolay tespit edilemediğini, çağın yön verdiği sosyal hayatın bir ürünü olduğunu ve kişilerin anlamlı bir yaşantı oluşturma gayretleri neticesinde ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamışlardır.

Cardinell (1981), tükenmişliği, orta yaşlı kişilerde gözlemlenen bir kriz ve genel anlamda bir rahatsızlık olarak tanımlamıştır. (Izgar, 2003).

Farber (1984) tükenmişlik kavramını çeşitli stres durumları ile mücadele etmede başarısız girişimlerin bir neticesi olarak ortaya çıkan bir kavram olarak tanımlamıştır.

Dworkin (1986) tükenmişliği; anlamsızlık, güçsüzlük, izolasyon / uzaklaşma ve ilkesizlik boyutlarıyla açıklamıştır (Sürgevil, 2014).

Cherniss (1988) tükenmişliği, insanın aşırı stres ya da doyumsuzluğa karşı işinden soğuma biçiminde tepki göstermesi olarak tanımlamıştır (Koçak, 2009).

Shirom (1989)'a göre tükenmişlik, hoşnut olmadığı duygusal tecrübeleri sonucu oluşur (Izgar, 2003).

Tükenmişlik kavramına ait ortak bir tanımlama yapılamamasına karşın araştırmacıların çoğu tükenmişliğe dair, bireysel ve psikolojik süreçler ile bu süreçlerin ardı sıra oluşan tecrübeler üzerinden tanımlar yapmışlardır. (Hock, 1988).

2.2. Tükenmişlik İle İlgili Kavramlar

2.2.1. Stres

İlk defa, Fransız fizyolog Claude Bernard tarafından, 19.yy.ın ikinci yarısında stresin tanımı yapılmıştır. Bernard, dış dünyadaki değişimlere karşı canlıların iç dünyalarında bir denge oluşturma gayretinde olduklarına ve bu dengenin canlıların hayatı için çok önemli olduklarına dikkat çekmiştir. Dengenin sağlanamaması strese neden olmaktadır. (Baltaş, Baltaş, 2002).

Lewis (1993) stresi, kişiyi uyum sınırlarını aşmaya zorlayan iç ve dış etkenler olarak tanımlamıştır.

Bireyin günlük hayatında onu rahatsız eden çevresel ve psikolojik uyarıcılara maruz kalması, bireyde memnuniyetsizliğe neden olmaktadır. Bu memnuniyetsizliği yok edebilmek için organizma baskıyı dengeleme tepkisini göstermektedir. Stres, bu tepki neticesinde oluşmaktadır. (Sabuncuoğlu, Tüz, 1996).

Baltaş ve Baltas (2002)'a göre stres, psikolojik ve fizyolojik sınırların ihlali sonucunda oluşur.

Dalkılıç Sürgevil, (2014), içinde bulunduğumuz çağın getirdiği değişimlerin, bu değişimlerin hızının hep bir yarış halinde olmanın, bireylerin strese daha önceki zamanlara nazaran daha fazla maruz kalmalarına neden olduğunu ifade eder

Tükenmişlik ve stres kavramları birbiriyle karıştırılan kavramlardır; fakat aynı şeyi ifade etmemektedirler. İlgili alan yazın incelendiğinde optimum stresin motivasyon ve başarı için gerekli olan enerji gibi hususlarda olumlu etkilerinin olduğu söylenebilmektedir. Sürekli devam eden, bireyin baş etme kaynaklarını yok eden aşırı stres tükenmişliğe neden olabilmektedir. Stres hem olumlu hem de olumsuz etki gücüne sahipken; tükenmişlik birey üzerinde her daim olumsuz durumlara neden olmaktadır.

2.2.2. İş Doyumu ve iş doyumsuzluğu

İş doyumu, bireyin, mesleki beklentilerini gerçekleştirme ihtiyaçları ve mesleki idealleri arasında uyum sağlaması olarak ifade edilebilir. (Telman ve Ünsal, 2004).

İş doyumsuzluğu, çalışanların işinden haz alma duygusunun olmaması, kendi değerlerinin karşılandığını algılamaması ve sahip olduğu değerler ile gereksinimleri arasında uyumun olmaması şeklinde tanımlayabiliriz.

Çalışanın iş doyumunu arttıran, mesleğinden hoşnut olmak, elde ettiği kazancı kafi bulmak gibi faktörlerin noksanlığı doyumsuzluğa neden olmaktadır (Çelikkol, 2001).

İşinden memnun olmayanlar düşük verim ve performansla çalışarak görevlerini yapmaya çalışmaktadır. Fakat örgütlerdeki temel amaç, çalışanların performanslarından etkili ve verimli bir şekilde faydalanabilmektir. Bazı sektörlerde çalışanlardan en üst seviyede verim almak sadece örgütlerin değil toplumun da gelişebilmesi için son derece önemlidir. Eğitim sektörü de bu kurumların başında gelmektedir (Öztürk, Şahbudak, 2015).

Bireyin iş doyumuna ulaşamaması, devamsızlığın ve iş gücü devrinin artması gibi örgütsel sonuçlar ile mesleğine karşı olumsuz tutum geliştirme gibi istenmeyen bireysel sonuçlara neden olabilmektedir. (Telman ve Ünsal, 2004).

İş Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki fark durumunda ise, konu, genelde bulunan, bu iki yapı arasındaki negatif korelasyonla (0.40'dan 0.52'ye kadar) ilgilidir. Korelasyon, bu iki yapının tamamen aynı olduğuna karar verecek kadar büyük olmasa da, birbirleriyle ilişkili olduğu açıktır. Ancak, aradaki ilişkinin doğası hala bir spekülasyon konusudur. Tükenmişlik mi insanların iş de tatmin olmamasına neden olmakta yoksa tatmindeki düşme mi tükenmişliğe sebep olmaktadır? Alternatif olarak, hem tükenmişliğe hem de iş tatminsizliğine bir diğer faktör olan, zayıf çalışma ortamı mı neden olmaktadır? (Maslach, Schaufeli, Leiter; 2001).

2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Tükenmişlik birden bire ortaya çıkan bir durum gibi gözükmesine rağmen aslında daha çok başarılı, idealist kişilerde gözlemlenebilen, yavaş yavaş ilerleyen bir durumdur. İşinde başarılı, yetenekli, idealleri olan kişiler tükenmişliği yaşamaya daha yatkın kişilerdir. Bu kişiler tükenmişliği çok iyi gizleyebilmektedir. Aniden ortaya çıkan tükenmişlik işinde başarılı olan bu kişilerin aslında uzun süredir sakladıkları, baskıladıkları bir durumdur.

Tükenmişlik belirtileri genel olarak üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar; fiziksel belirtiler, davranışsal belirtiler ve psikolojik belirtilerdir (Çam 1991, Sabuncuoğlu 1996; Izgar 2003):

2.3.1. Tükenmişliğin fiziksel belirtileri

Geçmeyen baş ağrıları, giderilemeyen yorgun olma hali, halsizlik, nefes almada zorluk, uyuşuk hissetme, aşırı kilo verme, kalp, kolesterol ve sık tekrar eden faranjit gibi hastalıklar en sık gözlemlenen fiziksel belirtilerdendir.

2.3.2. Tükenmişliğin davranışsal belirtileri

Bireyin, hoşça gitmeyen olaylar karşısında çabuk öfkelenmesi, işine gitmek istememesi, alıngan, günden güne endişeli ve şüpheli bir yapıya bürünmesi, mesleki hevesinin azalması, mesleki doyumsuzluk, özel hayatındaki çatışma ve sorunlar,

insanlardan uzaklaşma, çevresindeki olup bitenlere karşı kayıtsız olma, hafıza problemleri, çalışanlarına ve mesai arkadaşlarına karşı zaman zaman suçlayıcı, zaman zaman aşağılayıcı bir tutum takınma, rol karmaşası, güven duygusunda azalma gibi belirtiler en sık karşılaşılan davranışsal belirtilerdendir.

Sürgevil (2014), tükenmişliğin davranışsal belirtilerini açıklarken kişinin gidecek yeri yokmuş hissi ile başıboş dolaştığını, aslında çoğu zaman gidecek yerinin de olmadığını çünkü işinin hayatının tümünü kapladığını ve bu sebeple arkadaşlarının çoğunu kaybettiğini belirtir. Bu hissi yaşayan kişide ne olup bittiğinin arkadaşları tarafından tam olarak anlanmadığı fakat kişideki bazı değişikliklerin farkında olduklarını ifade eder.

2.3.3. Tükenmişliğin psikolojik belirtileri

Psikolojik boyuttaki belirtiler, evli kişilerin eşleri ve çocuklarına karşı sorumluluklarını yerine getirmeyip, onlarla sorun yaşamaları, depresif bir ruh haline bürünmeleri, verimli bir uyku düzenine sahip olamama gibi belirtiler en sık karşılaşılan psikolojik belirtilerdendir.

2.4. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik ile ilgili alan yazın incelendiğinde farklı araştırmacılar tarafından öne sürülen modellerin olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, literatürde en yaygın kullanılan modeller aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss tarafından 1980'de öne sürülen modeldir. Tükenmişlik başarısız başa çıkma stratejilerinin bir neticesi olarak bu modelde ele alınmıştır (Dalkılıç Sürgevil, 2014).

Model, tükenmişliğin temel nedenini stres olarak ifade eder.

İş yükünün fazla veya eksik olması, işi gereği hizmet sunulan bireylerle olan ilişkinin türü, açıkça tanımlanmamış örgütsel amaçlar, kişinin karakteri ve mesleki beklentileri strese neden olabilmekte ve kişi zamanla bu stres kaynakları nedeniyle tükenmişlik yaşamaktadır (Sılığ, 2003).

Cherniss modelinde, tükenmiş bireylerin tepkilerini ve tükenmişlikle mücadele edebilmek için başvurdukları mücadele yöntemlerini de açıklamıştır.

Cherniss, stresle karşılaştığı ilk an bu durumdan kurtulmayı tercih eden kişiler olabileceği gibi durumdan kurtulmayı tercih etmeyen ve tükenmişlik yaşayan kişilerin de olduğunu öne sürmektedir.

Stresle karşı karşıya kalan kişi bu sürecin ve olumsuz koşulların sonucunda düşük motivasyon, çalışma arkadaşlarına, müşterilere ve yöneticilerine karşı olumsuz tutum gösterebilirken aynı zamanda iş hayatına dair beklenti ve amaçlarını küçültebilmektedir.

2.4.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

1980 yılında Edelwich ve Brodsky tarafından geliştirilen bir modeldir. Modele göre tükenmişlik, birbirini takip eden ve gözlemlenebilen aşamalardan oluşan bir süreç neticesinde oluşur. Bu aşamalar şunlardır:

1. İdealistik Çoşku: Bu aşama, sıklıkla çalışma hayatına yeni başlayan kişilerde görülmektedir. Bu kişiler belirledikleri amaçlarına ulaşabilmek ve kendini ispat edebilmek için yüksek motivasyon ve hevese sahiptir.

Kişi, mesleğinin gereklerini başarıyla yerine getirebilmek için büyük çaba sarf eder ve çabasının müşteriler ile yöneticiler tarafından fark edilmesini, övülmesini bekler. Fakat kişi takdir ve övgü yerine gerçekçi olmayan ön yargı, prensip, hüküm ve amaçlarla alakalı sorunlarla karşılaşır tükenmişliğin durgunluk aşamasına geçer (Edelwich ve Brodsky, 1980).

2. Durgunluk: Bu aşamada, kişi idealistik çoşku aşamasında işine karşı gösterdiği çabayı göstermemektedir. Sahip olduğu enerji ve motivasyonu azalmaktadır.

Bu aşama tükenmişlik yaşayan bazı insanlar tarafından “ yolun sonuna gelme” ve benzeri anlatımlarla ifade edilmiştir (Baysal, 1995).

Ayrıca işine yönelik beklentileri yerini işiyle alakalı hayal kırıklığına bırakmıştır ve kişi bunların neticesinde işinden soğumaya başlamıştır. Durgunluk aşamasında olan ve işiden soğuyan bireyin sahip olduğu idealleri yerini para kazanma hırsı, konforlu bir hayat sürme isteği ile bireysel zevklerine zaman ayırabilmek gibi uğraşlara bırakmıştır (Sılığ, 2003).

3. Engellenme: Kişi, hedeflerini başarma yolunda engellendiğini hissetmeye başlar ve işine devam edip edemeyeceğini sorgular. Kişi hem müşterilerin isteklerine cevap veremediği için hem de müşterilerin taleplerinden fırsat bulup kendi isteklerini gerçekleştiremediği için engellendiğini düşünür (Edelwich ve Brodsky, 1980) Kişinin bu noktada apati (duygusuzlaşma) aşamasına geçmesi muhtemeldir. Fakat engellenme aşamasında bireyin farklı savunma teknikleri kullandığı da görülmektedir. Bu savunma teknikleri; adaptif (uyum gösteren) savunmalar, maladaptif savunmalar ve durumdan kendini çekmedir. Adaptif savunmada birey, var olan şartlar ile kendi şartları arasında denge kurmaya çalışır, dengeyi kurabilirse tükenmişlikten kurtulur. Ortama uyum sağlarsa tükenmişlik zincirinden kurtulur. Maladaptif savunmayı kullanan kişi yaşadığı sorunu reddeder ve görmezden gelir. Durumdan kendini çekme yöntemini tercih eden kişiyi işinde aşırı derecede katı ve duyarsız olarak betimlemek mümkündür. Kişi işini sadece teknik boyutta sürdürmek ve mekanik (donuk) davranışlar göstermektedir (Girgin, 1995)

4. Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme): Apati, engellenme neticesinde ortaya çıkan doğal bir savunma mekanizması şeklinde ifade edilebilir (Sılığ, 2003). Kendisini güvende hissetmesinin temel önceliği olan kişi, mesleğini değiştirmek hususunda geç kaldığını düşünür ve mesleğini işsiz kalmamak adına devam ettirmektedir (Girgin, 1995).

Duygusal kopma, yitirilmiş inançlar, işe geç gelme, teslim olmuş ve her şeyden vazgeçen bir görünüş, hizmet sunduğu kişilere karşı mekanikleşmiş ve rutinlerini koruyan bir şekilde ve bu kişilerle olan görüşmelerinde kısa kesen bir tavır görülür.

İlgisizleşmenin devam ettiği kişide insanlara karşı olumsuz tutumlar görülür. Bunlar; hor görme, aşağılama, küçük görme gibi tutumlardır.

Tükenmişliğin evreleri birbirini takip eden bir sırada her zaman görülmeyebilir. Kişi farklı evreleri farklı sıralarla yaşayabilir (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre, tükenmişlik kavramı, bireyleri duygusal manada yıpratılan ortamların; bireylerde sebebiyet verdiği *fiziksel, duygusal ve zihinsel* bitkinlik durumu olarak ifade edilmiştir (Pines, Aronson, 1988).

Kronik yorgunluk, mesleki enerjinin kaybı, bitkinlik ve acizyet fiziksel tükenmişliğin, çaresizlik duygusu, hayal kırıklığı, ümitsizlik, aldatılmış ve kapana kısılmış hissetme duygusal tükenmenin, bireyin insanlara, işine ve kendisine karşı takındığı olumsuz tutumlar ise zihinsel tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilebilmektedir (Pines ve Aronson, 1988).

Kişilerin kendilerini her daim baskı altında hissettikleri çalışma ortamı tükenmişliğin temel nedenidir. Bireyin motivasyon düzeyi de tükenmişliğe neden olan kavramlar arasındadır. Motivasyonu yüksek olan çalışanlar kendilerini sürekli devam eden duygusal baskı altında hissetmeleri durumunda tükenmişlikle karşı karşıya kalabilmektedirler. Stresin yüksek, ödüllendirme ve desteğin düşük olduğu bir iş ortamı motivasyonu yüksek olan bireyleri başarı ve fırsatlardan uzaklaştırmaktadır. Başarılı olmayı hayatının temel felsefesi olarak gören bireyler için başarısızlık utanç verici ve yıkıcı bir durum olarak algılanmaktadır. Tükenmişlik nedeniyle motivasyonu giderek azalan kişilerde işten uzaklaşma ve ayrılmalar görülebilmektedir (Sürgevil, 2014).

2.4.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman tarafından oluşturulan model House ve Wells (1978) tarafından sunulan paradigmaya dayanmakta, Beehr ve Newman (1979) , Matteson ve Ivancevich tarafından önerilen modellere de benzerlik göstermektedir. Bu model, tükenmişliğin bireysel ve örgütsel değişkenleri ile sonuçlarını açıklar ve tükenmenin üç boyutuyla, stresin üç ana semptom kategorisi arasında bağlantı kurar. Birinci kategori, fiziksel semptomlara (fiziksel tükenmişlik) odaklanan fizyolojik, ikinci kategori davranışlara ve duygulara (duygusal tükenmişlik, aşırı duyarsızlaşma) odaklanan duygusal – bilişsel, üçüncü kategori ise semptomatik davranışlara (aşırı duyarsızlaşma, azalmış iş üretkenliği) odaklanan davranışsal semptomlardır.

Model, kişinin çevresini yorumlamasını ve şahsi değişkenleri merkezde tutan bilişsel / algısal bir temele dayanmakta ve tükenmişlikle ilgili araştırmalarda üzerinde çalışılmış hemen hemen tüm değişkenleri içermektedir.

Pearlman ve Hartman'ın modeli dört aşamadan oluşmaktadır.

Birinci aşama, durumun strese yol açma derecesidir. Stresin oluşma ihtimalinin olduğu iki ana durum tipi mevcuttur. Birinci durum, bireyin yetenekleri ve kabiliyetlerinin,

algılanan veya gerçek örgütsel talepleri karşılamaya yeterli olmamasıdır. İkinci durum ise kişinin işinin, onun beklentilerini, ihtiyaçlarını veya değerlerini karşılayamamasıdır. Başka bir deyişle kişi ile iş çevresi arasında yetersiz bir uyumun olması durumunda stres oluşabilmektedir.

İkinci aşama, algılanan stresi içermektedir. Strese neden olan birçok durum, kişilerin kendilerini stres altında algılamaları ile sonuçlanmamaktadır. Aşama birden aşama ikiye geçiş kişinin geçmişi, karakteri, rolü ve örgütsel değişkenlere bağlıdır.

2.4.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Bu model, Scott Meier tarafından oluşturulmuş bir tükenmişlik modelidir (Meier,1983).

Bireyin, işiyle alakalı olumlu pekiştireç beklentisinin çok az, ceza beklentisinin çok fazla olduğu durumlarla birlikte ceza beklentisinin çok yüksek, var olan pekiştireçlerin kontrol edilebilme beklentisinin ve bu pekiştiricileri kontrol edebilmek için kişinin kendisinde kişisel yeterliliği düşük hissettiği durumlarda tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Meier, 1984).

Tükenmişlik, birbirini tekrar eden mesleki deneyimler neticesinde meydana gelir (Meier, 1984).

Modelin, beklenen pekiştirme türleri, sonuç beklentisi, yeterlilik beklentileri ile bağlamsal düzeyde bilgiyi işleme olmak üzere dört önemli boyutu vardır (Sürgevil Dalkılıç, 2014):

Pekiştirme beklentileriyle ifade edilmek istenen, kişinin işiyle ilgili sahip olduğu beklentilerinin karşılanmadığı ya da gerçekleşmediği durumlarda tükenmişliğin ortaya çıkmasıdır. Kişiden kişiye algının değişmesi iş yaşantısının neticelerinin de farklı şekillerde algılanmasına neden olmaktadır.

Sonuç beklentileri, bireyin istediği sonuca ulaşabilmek adına yapması gereken davranışlarla alakalı betimlemeleri ifade etmektedir.

Yeterli olma beklentileri, kişinin arzu ettiği sonuca ulaşabilmesi için yapması gereken davranışlara ilişkin hissettiği kişisel yeterliliğini açıklayan boyuttur. Kendisinde arzu ettiği işi yapabilecek kişisel yeterliliği hissetmeyen kişi tükenmişlik yaşayabilmektedir.

Bağlamsal bilgi işleme boyutu, kişinin sosyal yaşamına, örgütsel yapılara, inançlarına dair değişkenleri ve bu değişkenlere ait bilgileri ve davranışları anlamlandırdığı boyuttur.

Meier'in tükenmişlik modelinde tükenmişliğin bilişsel ve davranışsal yönü vurgulanmaktadır.

2.4.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Eric Erikson'un (1950,1959) kişilik gelişimi kuramı temel alınarak Suran ve Sheridan tarafından oluşturulmuş bir tükenmişlik modelidir. Modelin aşamaları aşağıda açıklanmıştır (Suran, Sheridan, 1985).

2.4.6.1. Rol Belirginliği / Kimlik- Rol Karmaşası Aşaması:

Bireysel ve mesleğe dair oluşmuş olan kimlik ve bu kimliğe ait rollerin, bireyin zihinsel gelişimini etkilediği aşamadır. Birey mesleki gelişimine ait bu psiko–sosyal aşamayı başarıyla çözümlenemezse geleceğin meslek insanı olarak kendisini bir rol karmaşası içinde bulacak; meslek seçimi ve mesleğine bağlılık hususunda sorunlar yaşayabilecektir. Bireylerin kişisel gelişimi ve eğitim ihtiyaçları arasında denge kurulamaması, bireyin mesleki ve kişisel kimliğini bütünleştirmesini engelleyecek; kariyerine yatırım yapan başarı odaklı kişileri tükenmişlikle karşı karşıya bırakacaktır.

Kariyerine yeni başlamış kişiler için başarı çok önemli bir husustur. Başarılı olmadıkları takdirde büyük bir hayal kırıklığı yaşamaları kaçınılmazdır. Başarı odaklı ve kariyerinin başındaki bu kişilerin yaşadıkları hayal kırıklığı onların işlerine karşı motivasyonunu azaltıcı bir etkiye sahiptir.

2.4.6.2. Yeterlilik Kazanımı Aşaması (Yeterlilik- Yetersizlik Aşaması):

İlgili alan yazın incelendiğinde yeterliliğin, bireyin mesleğinde kendisini değerli hissettiği bir süreç olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu dönem kişinin yeteneklerini geliştirebileceği ve bağımsızlığına ulaşabileceği bir çıraklık dönemi olarak ifade edebileceğimiz bir aşamadır. Birey, bu dönemde insanların nazarında profesyonel/mesleki bir kimlik geliştirmiş ve mesleki kimliğini geliştirmeye yönelik hissettiği kaygısı azalmıştır. Kaygılarını çözümlen birey, yaptığı işte ne kadar iyi olduğu sorusunu kendisine sormakta ve bu sorunun cevabını kendisini çalışma arkadaşlarıyla kıyaslamakta bulmaktadır.Yaptığı bu kıyaslamada kendisini

arkadaşlarına göre yetersiz bulursa ve bireysel yetersizlik ve mesleki aşağılık duygusu yaşayabilir..

Rekabet, belirsiz kariyer olasılıkları ile mesleki ilerlemenin yavaş olduğu çalışma koşullarında kendisini yetersiz hisseden kişiler tükenmişlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Oysaki bireyin benlik değerini sadece mesleki başarılarında aramamak gerekmektedir. Tükenmişlikle karşı karşıya kalan bu noktadaki kişilere danışmanlık hizmeti verilerek bireyin kendisini yeterli ve değerli hissetmesi sağlanabilir.

2.4.6.3. Verimlilik- Durgunluk Aşaması:

Verimlilik, bireyin kendi yolunu yaratmayı ve o yolda yürümeyi öğrendiği bir süreçtir. Bu dönem, bireyin verimli olduğu ve işine yoğunlaştığı bir dönemdir. Bireylerin yaşamını ve becerilerini bütünleştirme duygusu, kişinin sahip olduğu enerjiyi işine adanmışlığı, yaratıcılığın yön verdiği bir yaşamı oluşturmasını sağlamaktadır. Bu dönemi bireyin hayatını rayına oturttuğu bir dönem olarak da ifade edebiliriz. Fakat birey, işinde özgün olmayı, kendine has çalışma tarzını sahip olma ve ilgi alanları edinmeyi başaramazsa, amaçsızlık ve mesleki tıkanma ile karşı karşıya kalacaktır. Bireyin, ne yapacağını bilememesi ve hepsi bu muymuş duygusunu yaşamayı tükenmişliğe neden olabilmektedir.

2.4.6.4. Yeniden oluşturma-hayal kırıklığı aşaması:

Bireylerin kariyerine dair yapmış oldukları seçimlerini sorguladıkları, orta yaş krizi yaşadıkları bir dönemdir.

Birey bu dönemde sorguları neticesinde işiyle ilgili tatminsizlik yaşayabilir. Bu tatminsizlik neticesinde bireyin hayatını stres, gerginlik ve rahatlayamama hissi kuşatabilir.

Yeniden oluşturma, kişinin hem kişisel/özel hem de iş hayatında kendisini düşlediği insan olabilmek adına yeni amaçlar keşfettiği süreçtir. Birey kendisine yeni bir neden oluşturamazsa mesleğinden tamamen uzaklaşabilir veya tümüyle hayal kırıklığı içerisinde tükenmişlik yaşayabilir.

Suran ve Sheridan, tükenmişliği sadece orta yaş dönemiyle açıklamakta, elli yaş sonrasında görülebilecek tükenmişliği açıklamamaktadır (Dalkılıç Sürgevil, 2014).

2.4.7. Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik terimi, farklı insanlar tarafından çok farklı şeyleri ifade edecek şekilde kullanılmıştır. Buna rağmen, aslında, tükenmişlik tecrübesinin üç ana bileşeni hakkında esas bir fikir birliği bulunmaktaydı. Ve bu konudaki müteakip araştırmalar tükenmişliğin çok boyutlu teorisinin gelişimine neden olmuştur (Maslach 1982, 1998).

Maslach'ın tükenmişlik modeli, ilgili alan yazında “Çok boyutlu tükenmişlik modeli” ya da “Üç boyutlu tükenmişlik modeli” olarak ifade edilmiştir. Model tükenmişliği, genellikle insanlarla yüz yüze olmayı gerektiren meslek gruplarında çalışan kişilerin, kendilerini duygusal açıdan tükenmiş hissetmesi (duygusal tükenme), mesleği icabı hizmet sunduğu kişilere olan duyarlılıklarını kaybetmesi (duyarsızlaşma/sinizm) ve düşük kişisel başarı hissi yaşamaması şeklinde ortaya çıkan bir sendrom olarak ele alır (Dalkılıç Sürgevil, 2014; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Tükenmişlik, bireyin yaptığı iş ile alakalı kronikleşen duygusal ve bireyler arası strese neden olan unsurlara yönelik sürekli olarak tepki gösterilmesidir ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi (mesleki etkinlik duygularında azalma) olarak üç boyuttan oluşur (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Maslach, Schaufeli, Leiter (2001)' e göre duygusal tükenme; tükenmişliğin merkezi niteliğidir ve bu kompleks sendromun en belirgin göstergesidir. Tükenmişliğin üç yönü arasında, duygusal tükenme en geniş bildirilen ve en kapsamlı analiz edilen bileşendir. Tükenmişlik içinde duygusal tükenmenin bu güçlü tanımlaması, bazılarının sendromun diğer iki yönünün rastlantısal veya gereksiz olduğunu tartışmasına yol açmıştır. Ancak, duygusal tükenmenin tükenmişlik için gerekli olması gerektiği, yeterli olacağı manasına gelmemektedir. Şayet, bir kişi yalnızca tükenme bileşenine odaklanırsa, fenomeni tamamen gözden kaçırabilecektir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin stres boyutunu yansıtsa da, insanların işleriyle olan ilişkisinin kritik yönlerini yakalamada ve yansıtmada yetersiz kalmaktadır.

Duyarsızlaşma, kişinin kendisi ve hizmet alıcıları arasına mesafe koyma çabası olarak tanımlanmaktadır. Mesafe koyma, tükenmeye verilen anlık reaksiyondur ki tükenme ile sinizm (duyarsızlaşma) arasında çok güçlü bir ilişki, tükenmişlik araştırmalarında düzenli olarak tespit edilmektedir. Kendisini duyarsız hisseden bireyler, mesleklerine ve mesleği gereği çalıştığı kişilere mesafeli tavırlar sergileyerek çalışma ortamındaki ilişkilerinin seviyesini azaltmaya çalışırlar. Duyarsızlaşan birey diğer insanlarla

arasına “duygusal bir tampon” koyma eğiliminde olan kişiler, psikolojik gerginlikten kaçmak, hayal kırıklığı ve duygusal tükenme yaşamamak için duyarsızlaşmayı kaçış yolu olarak görebilmektedir. Bu tür davranışlar sergileyen kişilerin olması duyarsızlaşmanın aslında bir mücadele yöntemi olarak da ele alınabileceğini göstermektedir. Fakat bu tür davranışlar bireyin iyi hali ile verimli çalışmasına zarar verebilmektedir.(Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Azalmış mesleki etkinlik veya düşük kişisel başarı hissi, bireyin kendisini olumsuz yönde değerlendirmesi şeklinde ifade edilebilmektedir. Azalmış mesleki etkinlik veya düşük kişisel başarı hissini, diğer iki bileşenle olan ilişkisi biraz daha kompleksir. Bazı durumlarda, ya tükenmenin ya da duyarsızlaşmanın (sinizmin), veya bu iki boyutun birleşimi olarak görülmektedir(Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Kendisini yetersiz hisseden birey; hiçbir şeyle mücadele edemeyeceğini düşünerek kendisinde eksiklik duygusunun gelişimine neden olur. Kendi yeteneklerini ve başarılarını küçümseyen tavırlar sergilerler. Öz güvenini kaybeden bu kişiler zamanla etrafındaki kişilerin kendilerine karşı duydukları güveni de kaybederler (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001; Dalkılıç Sürgevil 2014).

Azalmış mesleki etkinlik veya düşük kişisel başarı hissi diğer iki bileşenle paralel olarak görülmektedir (Leiter, 1993). Azalmış mesleki etkinlik veya düşük kişisel başarı hissi, ilgili kaynakların azalmasından kaynaklanmaktadır ancak duygusal tükenme ve duyarsızlaşma (sinizm) fazla iş yükü ve sosyal çatışmadan kaynaklanmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

2.5. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliğe neden olan bireysel ve örgütsel faktörler vardır. Bireysel faktörlerin değiştirilmesinin örgütsel faktörlerin değiştirilmesine nazaran daha zor olması örgütsel faktörlerin daha geniş incelenmesini ve gerekli tedbirlerin alınma çalışmalarının yapılmasını sağlamıştır.

Çeşitli araştırmacılar tarafından, tükenmişliğe neden olan faktörler ortaya konulmuştur. Demografik etmenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi vb.), karakter yapısı, iç/dış kontrol odaklı olma, empati becerisi, duygusal kontrol, kişisel ihtiyaçlar, beklenti seviyesi, işkolik olma gibi bireysel etmenler; işin yapısı, yoğunluk, mesai saatleri, iş yükü ve güvenliği, çalışma ortamındaki iletişimin şekli, ait olma hissi,

denetim noksanlığı veya fazlalığı, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan iletişim şekli, örgütün misyon ve vizyonu, hakkaniyet, az maddi kazanç, yükselme ve gelişim olanaklarının az olması, ödüllendirme yetersizliği, eğitim, teknolojik değişimler, çalışma ortamının fiziki şartları, rol çatışması ve rol belirsizliği, mesleki kıdem, iş yerinde cinsel taciz, sosyal destek gibi örgütsel değişkenler, tükenmişliğe etki eden faktörler olarak ifade edilebilir.

2.5.1. Bireysel faktörler

Hiçbir kişilik özelliği tek başına tükenmişliğe etki eden bir faktör olarak ele alınamasa da bazı bireysel özelliklere sahip kişilerin tükenmişliğe daha yatkın olduğu bazı kişilik özelliklerine sahip kişilerin de tükenmişlikle başa çıkmada daha etkin oldukları yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konmuştur.

Herkesin tükenmişlik yaşama ihtimalinin olduğu bilinmekle beraber, belirli özelliklere sahip kişilerin daha fazla tükendikleri söylenebilir. Bu özellikler; A tipi kişiliğe sahip olma, dış kontrol odaklılık, kendine yeterlilik, empati ve duygusal kontrol yeteneklerine sahip olamama, gerçekçi olmayan beklentilere sahip olma gibi bireysel özellikler olarak ifade edilebilir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Aşağıda bu özellikler açıklanmıştır.

2.5.1.1. “A Tipi” Kişilik Yapısında Olma

A Tipi kişilik ve özellikleri 1960’lı yıllarda kalp rahatsızlıkları ve yaşam şekli arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan Meyer Fredman ile Ray Rosenman’ın yaptıkları araştırmaya neticesinde ortaya konulmuştur. A Tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin kaygı düzeyinin yüksek, üzerinde zaman baskısını her daim hisseden, başarı odaklı, kendisi ve başkalarıyla her daim yarış halinde olan, işini olması gerekenden çok ciddiye alan, etrafındaki kişilere yönelik düşmanca, saldırgan ve öfkeli duygular besleyen, noksansız görünmek için gereğinden fazla gayret gösteren, her şeyi ve herkesi eleştiren, bitmeyen amaçlara ve beklentilere sahip olan, ilke ve kurallara sonuna kadar bağlı olan, çalışma ve gayreti kafi bulmayan, yaratıcı olmakta zorluk çeken ve yarattıklarından hoşnut olmayan, gereğinden fazla çaba ve çalışma gayreti gösteren özelliklere sahip oldukları belirtilmiştir (Altuntaş, 2003). Bu tür özelliklere sahip kişilerde rekabet duygusunun fazla sosyalliğin ve sosyal desteğin az olması sebebiyle tükenmişlik daha sık görülmektedir.

2.5.1.2. İç/Dış Kontrol Odaklılık

Karşılaştığı olayları kontrol edebilme gücünün kendisinde olduğunu düşünen kişiler iç kontrol odağına sahip kişilerdir, olayların kontrolünü çevresel faktörlerde ve başkalarında olduğunu düşünen kişilere ise dış kontrol odaklı kişiler denilmektedir (Bilgin, 2003).

İç kontrol odağına sahip bireylerde hayatlarına dair kontrolün kendi ellerinde olduğu fikri hakimdir. Kazandıkları paranın, mesleklerinin ve sağlıklarının kendi kontrol alanında olduğu, hayatlarının herhangi bir kesitiyle alakalı olarak mutsuz olduklarında bu olumsuz durumu kendi gayretleriyle değiştirebileceğine inanırlar. Dış kontrol odaklı bireylerde var olan düşünce kontrolün başkalarında olduğudur. Hayatlarının etrafındaki bireyler ve kader gibi unsurlar tarafından yönlendirildiği düşüncesine sahiplerdir. Dış kontrol odaklı kişiler, hayatlarının, şans ve kader gibi unsurlar ya da diğer bireyler tarafından yönlendirildiği düşüncesine sahiplerdir (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

İlgili alan yazın incelendiğinde dış kontrol odağına sahip kişilerin daha fazla stres ve kaygı hissettikleri, tükenmişlik sendromu ile daha sık karşılaştıkları görülmektedir.

2.5.1.3. Kendine Yeterlikten Yoksun Olma

Kendine yeterlilik veya öz yeterlilik kavramı; kendine güvenme ve ihtiyaçlarını karşılama bakımından çevresindeki diğer insanlara daha az bağımlı olma şeklinde ifade edilebilir. Kendisine yetebilen kişiler, becerileri ve mesleki performansları hususunda kendilerine güvenirler. Herhangi bir gerilim ya da uyarılmayı, üstesinden gelebilecekleri bir durum ve deneyim olarak görürler. Onlar için gerginlik ya da problem yaşadıkları durumlar birer kişisel gelişim fırsatıdır. Kendisine yetemediğini düşünen bireyler ise yeteneklerinin farkında değildirler ve pek çok durum karşısında başarısız olacaklarına dair hükümleri vardır. Yaşadıkları stres ve gerginlikler karşısında başarısız olacakları fikrine sahip oldukları için bu sorunlarla mücadele etmeyi tercih etmezler. Olumsuz benlik imajına sahip, kişisel yeterlik duygusunda eksiklik hisseden bu bireyler olumsuz yaşantılar sonucunda kendilerini savunmasız hisseder. Kendisine güvenmeyen, sahip olduğu özelliklerin önemli ve değerli olmadığını düşünen bu kişiler yaşadıkları stres neticesinde tükenmişlikle daha sık karşılaşmaktadırlar (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.5.1.4. Empati yeteneği

Empati becerisi, insanın karşısında buluna kişiyi doğru anlamak adına karşısındaki kişinin gözünden olayları, durumları, duyguları anlamlandırmaya çalışma sürecidir.

Empati becerileri yüksek olan kişiler, etrafındaki kişilere karşı daha duyarlı davranmaktadırlar. Çevresindeki kişilere daha duyarlı davranmaları neticesinde etkili iletişim, çevreleri tarafından sevilme ve destek görme gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Çevrenin desteği ve etkili kişiler arası iletişim bireylerin tükenmişlikle mücadele etmelerini kolaylaştırabilen faktörlerdir.

2.5.1.5. Beklenti düzeyi

Kişilerin gerçekçi bir beklenti düzeyine sahip olmaları onların tükenmişlik yaşamalarını engelleyebilecek bir durumdur. Gerçekçi beklenti düzeyi ile ifade edilmek istenen; bireylerin kendilerini iyi tanımaları, çevrenin kendilerine sunduğu imkânları ve koşulları doğru değerlendirmeleridir. Kişilerin gerçekçi bir beklenti düzeyine sahip olmamaları, onların özgüvenini azaltacak, duygusal açıdan kendilerini yetersiz hissetmelerine ve tükenmişlik yaşamalarına neden olabilecektir (Dalkılıç Sürgevil, 2014).

2.5.1.6. Demografik değişkenler

Yaş, evlilik, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve duygusal açıdan dengeye sahip olma gibi değişkenler de tükenmişlik üzerinde etkilidir. Mutlu bir evlilik, aile desteği, mesleki tecrübe, çocuk sahibi olma gibi faktörler tükenmişlikle baş etmede etkili olan faktörler olarak pek çok araştırmada ortaya konulmuştur.

2.5.2. Örgütsel faktörler

Tükenmişlik kavramı ile ilgili geleneksel yaklaşımlarda tükenmişliğin örgütsel nedenleri gözardı edilmiştir. Kişinin tükenmişlik yaşaması, bireyin kendi algısı, problemleri ve diğer bireysel faktörlerle açıklanmaktadır. Geleneksel yaklaşıma göre herkes aynı şartlar altında çalışmakta fakat herkes tükenmişlik yaşamamaktadır.

Maslach ve Leiter'e göre (1997), tükenmişliğin örgütsel nedenleri de vardır ve örgütsel nedenler bireysel nedenlere göre etkilerinin daha net görülmesi gibi sebeplerden ötürü

daha önemli görülmekte ve örgütsel nedenler üzerinde daha çok düşünülmesi gerekmektedir.

İnsana verilen değer, ekonomik beklentilerin çok daha gerisinde kaldığı çalışma ortamları tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır. Ekonomik beklentinin öncelikli olduğu günümüz çalışma ortamları ile çalışanlarını randımanlı makineler gibi gören kurumlar ve kişiler çalışanlarını duygusal ve fiziksel açıdan tüketmektedir. İnsanı makine gibi gören yaklaşım ve insanı ikinci plana atan tutumlar çalışanların mesleki tatmin, adil ücret ve ödül, güvenli ve sağlıklı örgüt ideali gibi düşüncelerine zarar vermekte ve bu kişileri tükenmişliğe sürüklemektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

İş yükünün fazla veya eksik olması, ait olma hissi, eşitlik, değerler, ödül ve ceza sistemi Maslach ve Leiter'e göre (1997), tükenmişliğe etki eden faktörlerdir. Çalışanlar ile çalışma ortamı arasında bu altı alanda yaşanabilecek uyumsuzluk, kişilerin işlerine yönelik enerjilerini, aidiyet ve yeterlilik duygularını azaltmakla beraber tükenmişliğe de neden olmaktadır. Bu alanlardaki uyumsuzluk uyuma dönüştürülebilirse kişilerin işe bağlılığı, aidiyet ve yeterlilik duyguları artacak ve tükenmişlik sorununun önüne geçilebilecektir (Leiter, 2003).

2.5.3. Durumsal Faktörler

2.5.3.1. İş karakteristiği

Nicel iş talepleri (verilen zaman için çok fazla iş vb.) birçok tükenme araştırmacısı tarafından çalışılmıştır. Araştırma sonuçları, tükenmişliğin aşırı iş yüküne cevap olduğu yönündeki genel kanıyı desteklemektedir. Tecrübe edinilmiş iş yükü ve zaman baskısı güçlü ve tutarlı bir şekilde tükenmişlikle, özellikle de tükenme boyutuyla, ilişkilendirilmiştir.

Nicel iş talepleri araştırmaları, temel olarak, rol çelişkisi ve rol belirsizliği üzerine odaklanmıştır. Her iki durum da, tutarlı olarak tükenmişlikle ortadan yükseğe korelasyon göstermektedir. Rol çelişkisi, işte birbiriyle çatışan taleplerin varlığında oluşur. Rol belirsizliği ise, işi iyi yapmak için yeterli bilgi eksikliğinde meydana gelmektedir.

İş talebi varlığı çalışmalarına ilave olarak, tükenmişlik araştırmacıları iş kaynakları eksikliğini de araştırmışlardır. En geniş manada çalışılan kaynak sosyal destek

olmuştur. Sosyal destek eksikliğinin tükenmişlikle olan bağlantısına yönelik düzenli ve güçlü kanıtlar mevcuttur.

İş kaynakları ile ilgili diğer kavramlar bilgi ve kontrolle ilgilidir. Geri beslemenin eksik olması, tutarlı bir şekilde, tükenmişliğin tüm üç boyutu ile ilgilidir.

Ayrıca, tükenmişlik karar almaya az dahil olan insanlarda daha yüksektir(Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001)..

2.5.3.2. Mesleki karakteristikler

Tükenmişlikle ilgili ilk çalışmalar, insan hizmetleri ve eğitim meslek grupları üzerine yapılmıştır. Daha sonraları araştırmalar, insanlarla iletişimde bulunan yöneticiler vb. ile insanlarla iletişimi çok az olan bilgisayar mühendisleri vb. meslek gruplarını da dahil edecek şekilde genişlemiştir.

İki farklı ülke ABD ve Hollanda'da beş farklı sektör (eğitim, sosyal hizmetler, ilaç, akıl sağlığı ve kolluk gücü) için tükenmişlik profilleri karşılaştırması yapılmış ve tükenmişlik profillerine ait sonuçlar, her iki ülkede de benzer mesleki profilleri göstermiştir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

2.5.3.3. Organizasyonel karakteristikler

Organizasyonel ortam, büyük çaplı sosyal, kültürel ve ekonomik güçler tarafından şekillenmiştir. Bu, organizasyonların çalışanların hayatları üzerinde önemli etkileri olan birçok değişikliğe uğramaları manasına gelmektedir. Çalışanlar zaman, çaba, kabiliyet ve esneklik açılarından daha çok vermeleri beklenirken, kariyer fırsatları, hayat boyu iş, iş güvencesi vb. açılardan ise daha az almaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

2.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik, sadece onu yaşayan kişiye zarar vermekle kalmayan, tükenmişlik yaşayan kişinin çevresindeki her şeye ve herkese de zarar veren bir kavramdır (Dalkılıç Sürgevil, 2014). Tükenmişlik, kişisel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir.

Daha önce ifade edilen tükenmişlik belirtileri aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olarak ele alınabilmektedir (Dalkılıç Sürgevil, 2014).

İlgili alan yazın incelendiğinde tükenmişliğin kişisel ve örgütsel sonuçları genel olarak; işi savsaklama ve aksatma, işin fazla olması nedeniyle işten kaçma eğilimi, hırsızlık, hastalık sebebiyle işe gelmeme sayısında artış, işi bırakma ve iş değiştirme eğilimi, iş değiştirme eğilimi, mazeret bildirmeden işe gelmeme, izni uzatma, sosyal ilişkilerde bozulma, özel hayatta problemler, insanlardan uzaklaşma, cinsel isteksizlik, düşük çalışma performansı, iş doyumsuzluğu, meslek değiştirme isteği, örgütsel bağlılıkta azalma, hizmet sunulan kişilerin artan şikayetleri, cilt hastalıkları, paranoya, nefes almada zorluk, baş dönmesi, iş gücü devrinde artış, psikosomatik hastalıklar, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımında artış, ani öfke patlamaları, sırt ve göğüs ağrıları, depresyon, öz saygı ve öz güvende azalma, alerji, mesleğe karşı artan memnuniyetsizlik olarak ifade edilmiştir.

2.7. Tükenmişlikle Başa Çıkma

Tükenmişliğin azaltılması çalışmalarının ana odak noktası, iş yerinde tükenmişlikle baş edebilmesi için bireyin kapasitesinin artırılması için eğitimsel müdahalelerdir. Müdahale grupları genellikle 100 kişiden az küçük gruplardan oluşmaktadır. Bu yaklaşımın temelinde üç soru bulunmaktadır: İnsanlar mücadeleyi öğrenebilirler mi? Bu öğrenmeyi işte uygulayabilirler mi? Yeni mücadele yolları tükenmişliği etkiler mi? Birinci sorunun cevabı, insanları gerçekten de mücadele teknikleri öğrenebilecekleridir. Araştırmalar, eğitim oturumlarının, insan hizmetleri profesyonellerinin, işlerinin talepleri ile başa çıkabilmek için kapasitelerini artıracaklarını göstermiştir. Ancak, ikinci soru için pozitif bir cevap vermek mümkün değildir. İşte yeni bilgilerin uygulanması, insanların farklı kısıtlamalar altında çalışmaları nedeniyle, zor gözükmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Tükenmişlikle başa çıkabilmek için öncelikle tükenmişlik sorununun varlığı kabul edilmeli ve daha sonra tükenmişlikle başa çıkabilmek için yöntem ve teknikler geliştirilmelidir (Baysal, 1995).

Tükenmişliğe neden olan sebeplerin tespit edilmesi ve çözümlenmesi tükenmişliği önlemede önemli bir adımdır (Tümkiye, 1996).

Tükenmişlikle başa çıkabilmek için bireysel ve örgütsel düzeyde geliştirilecek olan yöntemlerin ve gösterilecek çabanın her ikisi de önem arz etmektedir (Dalkılıç Sürgevil, 2014).

Tükenmişlikle başa çıkabilmek adına bireysel düzeyde yapılabilecekler; kişinin karar verme, olaylara bakış açısı ve sorun çözme gibi durumlarda sahip olduğu bilişsel şemaların olumlu yönde değiştirilmesi, mesleki beklenti ile var olan koşulların uyumlu hale getirilmesi, mesleki algı ve fikirlerin netleştirilmesi, iletişim ve strateji yöntemlerinin öğrenerek problemlerle baş etmede kolaylık sağlanması, spor, müzik, resim gibi sosyal faaliyetlere zaman ayrılması, bireyin fiziksel ve ruhsal manada rahatlamasının sağlanması, ruhsal yük ve yorgunluktan uzak durulması, gerçekçi amaçlar belirlenmesi gibi yöntemler olarak sıralanabilir.

Tükenmişliği önlemek ve tükenmişlikle mücadele edebilmek için görev ve rol yapısı düzeyinde yapılabilecekler, çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri ortamların sağlanması, izin konusunda çalışanın suçluluk duymasının engellenmesi ve izin taleplerinde esnek olunması, molaların ihmal edilmemesi, adil ücret, emeğin karşılığının alındığı bir sistem oluşturulması, cezadan çok ödüle önem verilmesi, ihtiyaç halinde çalışan sayısının artırılarak iş yükünün azaltılması gibi yöntemlerdir.

Yönetim ve örgüt düzeyinde tükenmişlik ile mücadele edebilmek için yapılabilecekler mesleğini severek ve isteyerek tercih etmiş olanların işe alınması, bireyler işe alınırken işi yapmaya istekli ve iş hakkında bilgi sahibi olanların seçimi için eğitim programları hazırlanması, çalışmaya başlayan kişilerde örgüt bağlılığının sağlanması için bireyin kendisini çalıştığı grubun üyesi olarak algılamasının sağlanması gibi önlemler ve yöntemler olarak ifade edilebilir(Kırılancı, 1995; Girgin, 1995; Dalkılıç Sürgevil, 2014).

İlginç bir şekilde, tükenmişlik mücadeleleri, bireyi işten çıkarmak veya işçi için bireysel stratejiler gibi birey merkezli çözümlere odaklanmıştır. Araştırmaların, durumsal ve organizasyonel faktörlerin, tükenmişlikte bireysel faktörlere oranla daha fazla rolü olduğu gerçeği dikkate alındığında, bu durum bir paradoks oluşturmaktadır. Bireysel odaklı çözümler, bireylerin tükenmelerinin azaltılmasında fayda sağlasalar da, tükenmişliğin diğer iki boyut ile mücadele edemezler (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Tükenmişlik literatürü sonuçları ile uyumlu olarak, tükenmişlikle mücadele için, hem iş çevresi hem de içindeki insana odaklanmak gereklidir. En efektif müdahale yönetimi, yönetsel uygulamalardaki değişiklikleri, yukarıda anlatılan eğitimsel müdahale ile birleştirmektedir. Ne sadece ortamı değiştirmek ne de sadece bireyi

değiştirmek tek başına yeterli değildir. Efektif değişim, entegre bir yolla her ikisinin de geliştirilmesi ile gerçekleşebilmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

2.8. İlgili Araştırmalar

Tükenmişlikle ilgili yapılan pek çok araştırmadan, çalışmada faydalanılanlar aşağıda kronolojik olarak ifade edilmiştir.

2.8.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Özdemir (2009), öğretmenlerin tükenmişlikleri ile arzu edilmeyen öğrenci davranışlarının görölme sıklığını, bu davranışlardan hangilerinin tükenmişliğe neden olduğunu belirlemek amacıyla şanlıurfa’da araştırmaya dahil edilen ilçelerdeki ilköğretim okullarında görev yapan 405 öğretmene anket uygulamıştır. Araştırma, bireysel ve mesleki bilgileri içeren ölçek, sınıf içinde öğrencilerin sergilediği olumsuz davranışların sıklığını ölçen anket ile Maslach Tükenmişlik Envanteri tarafından toplanan veriler üzerinden yürütölmüştür. Araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenlerin en sık karşılaştıkları istenmeyen öğrenci davranışı “arkadaşlarını sürekli şikâyet etme”, en az karşılaştıkları davranış ise “ derste uyuma” davranışıdır.
2. Mesleğe yeni başlayan ve mesleğin sonuna yaklaşmış öğretmenlerin istenmeyen öğrenci davranışlarının daha fazla göröldüğü, sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarının görölme sıklığı arttıka öğretmenlerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi artmaktadır.

Yavaş (2012), ortaöğretimde görev yapan idareci ve öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlikleri, tükenme düzeyleri ve öz yeterliliklerinin örgütsel öğrenmeyi ne yönde etkilediğini belirlemeyi amaçladığı doktora çalışmasında, ortaöğretim okullarında görev yapan idareci ve öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik, tükenme , öz yeterlik ve örgütsel öğrenme algıları arasındaki ilişkileri ve etkileri açıklayan modeller geliştirmeyi ve bu modelleri test etmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın yöntemi, ilişkisel tarama modeli üzerinden oluşturulmuştur. Araştırmada basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmış, Malatya, Elazığ, Bingöl, Muş, Bitlis ve Van’da görev yapan 261 okul yöneticisi ile 1264 öğretmen veri analizi sürecinde değerlendirilmiştir. Çalışma

verileri, 15 maddelik öğrenilmiş çaresizlik ve tükenmişlik, 10 maddeden oluşan genel öz yeterlik ve araştırmacı tarafından geliştirilen 25 maddelik örgütsel öğrenme ölçekleri ile toplanmıştır. Araştırmada; ortaöğretimde görev yapan idarecilerin ve öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlik ve tükenme algılarının, örgütsel öğrenme düzeylerini kısmen öz yeterlik algıları aracılığıyla etkilemekte olduğu, ortaöğretim okul yöneticilerinin öğrenilmiş çaresizlik ve tükenmişlik ile öğretmenlerin öz yeterlik algıları öğretmenlerin örgütsel öğrenme düzeylerini anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Alternatif model sonuçlarına göre, hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin örgütsel öğrenme algıları üzerinde en çok öğrenilmiş çaresizlik algılarının etkisi olduğu araştırmada ifade edilmiştir.

Çelebi (2013), özel eğitimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerini belirlemek amacıyla Elazığ ve Malatya il merkezlerinde yaptığı çalışmasında, bu tür okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik algılarının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca mesleğini kendi isteği doğrultusunda seçmenin, olumlu çalışma ortamının, kabiliyetlerini mesleğine aktarabilmenin, çalışma arkadaşlarının birbirlerine olan desteğinin, tükenmişliği önlediği; idari desteği görememenin, ödül ve ceza konusunda adil davranılmadığını düşünmenin tükenmişliğe neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Dincerol (2013), Mesleki ve iş tükenmişliğinin tükenmeye etkilerini öğretmenler üzerinden incelediği araştırmasında, Samsun ilindeki 22 ilk ve ortaöğretim çalışan 426 öğretmene Gazi Tükenmişlik Ölçeğini uygulamış,. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile işteki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu ile kıdem yılı 11-15 olan öğretmenlerde tükenmişliğin daha fazla, kıdemi 11-15 yıldan daha az olan öğretmenlerde tükenmişliğin daha az görüldüğü ifade edilmiştir.

Akgül (2014), matematik öğretmenlerin algıları çerçevesinde örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında; Sivas il merkezinde bulunan ortaokul ve liselerde görev yapan 246 öğretmene “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulamıştır. Araştırmanın sonucuna göre, matematik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik algısı cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, çalışılan kurum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, ortalamalar açısından öğretmenlerin en yüksek bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık boyutunda, en yoğun tükenmişlik algılarının ise duygusal tükenme boyutundadır. Örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik algısı

arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmış ve analiz sonucuna göre tükenmişlik algısı ve örgütsel bağlılık arasında zayıf ve negatif yönde ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu ilişkiye göre matematik öğretmenlerinin tükenmişlik algıları arttıkça örgütsel bağlılıkları azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yücel (2014), örgüt iklimi ve tükenmişlik arasındaki belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada yüksek lisans yapan çalışan kişilerin sektörel değerlendirmesini ve katılımcıların demografik özelliklerine göre değişkenler arasında farklılıklar olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada 251 çalışana anket uygulamış ve araştırma neticesinde örgüt iklimi ve tükenmişlik arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bozkurt (2014), evli ve çalışan kişilerin tükenmişlikleri ile evlilik doyumları arasında bir ilişkinin olup olmadığının araştırdığı çalışmada, evlilik doyumunun duygusal tükenmeyi azalttığı, kişisel başarı hissini artırdığı yönünde sonuçlara ulaşmıştır.

Şahin (2014), “İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi” adlı çalışması, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyini belirlemeyi amaçladığı çalışmada, İzmir’in Buca ilçesinde resmi ilkokullarda görev yapan 312 öğretmene Maslach Tükenmişlik Ölçeğini uygulamıştır. Araştırmada aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri; ölçeğin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutu ile ölçek genelinde az; duyarsızlaşma boyutunda çok az düzeyde tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, mezun oldukları fakülteye, kıdemlerine, buldukları okulda çalışma sürelerine ve branşlarına göre genel tükenmişlikleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Medeni duruma göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık belirlenmiştir. Bekar öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyinin evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Duygusal tükenme boyutunda, öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, mezun oldukları fakülteye, kıdemlerine, buldukları okulda çalışma sürelerine ve branşlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Medeni duruma göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir

farklılık belirlenmiştir. Duygusal tükenme boyutunda, bekar öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çelik (2015), öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında Kütahya il merkezindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan 358 öğretmene Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Mesleki Profesyonellik Ölçeğini uygulamıştır. Araştırması neticesinde öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin orta, tükenmişliklerinin düşük seviyede olduğu, mesleki profesyonelliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı negatif yönde, kişisel başarıyı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Cinay (2015), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmasında İstanbul ili Maltepe ilçesinde görev yapan 282 öğretmene ulaşılmış, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Örgütsel, Vatandaşlık Ölçeği ile verileri toplamış, elde edilen verilere göre tükenmişlik arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.8.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Dworkin (2001), “Öğretmen Tükenmişliği ve Okul Reformu Hakkında Bir Perspektif” adlı çalışmasında psikolojik ve sosyolojik olmak üzere iki genel tükenmişlik modelini incelemiştir. Sosyolojik modele göre tükenmişlik işe özel yabancılaşmadır ve organizasyonel ve yapısal değişikliklerle düzeltilebilmektedir. ABD’de öğretmenleri etkileyen okul reformları 1983’ten günümüze değin yasalaşmış standardizasyon ve yeterlik testi, yerinden yönetim ve karar verme, hesap verilebilirlikle yüksek seviye test etme olarak üç dalga şeklinde meydana geldiğini çalışmalarında belirtmişlerdir. Her bir dalga esnasında toplanan öğretmen tükenmişliği verisi, reformlardan önce toplanan veri ile kıyaslanmış, araştırma sonucunda her bir reformun öğretmen tükenmişliğini daha da kötüleştirdiği, ancak farklı bir öğretmen alt kümesini etkilediği test edilmiştir.

Brotheridge ve Grandey (2002) tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu çalışmalarında incelemişlerdir. Araştırmaları neticesinde, çalışanlar arasındaki güçlü ve sürekli olarak sağlanan iletişimin ve çalışanların birbirlerine karşı gösterdikleri olumlu davranışların kişisel başarıyı arttırdığını ifade etmişlerdir.

Schaufeli, Leiter ve Maslach (2008), “Tükenmişlik: 35 Yıllık Araştırma ve Bir Pratik” adlı çalışmalarında tükenmişlik araştırmalarının sonuçlarından ziyade tükenmişliğin kendisine odaklanmışlar ve tükenmişlik kavramına genel bir bakış sunmuşlardır. Çalışmalarında, tükenmişliğin köklerini geçen yüzyılın son çeyreğinde meydana gelen geniş sosyal, ekonomik ve kültürel gelişmelerin içerisinde aramak gerektiğini belirtmişlerdir. Endüstriyel toplumdan hizmet ekonomisine olan hızlı ve derin dönüşümün tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olduğunu ve bu sosyal dönüşümün psikolojik baskılarla tükenmişliği daha da çok arttırabileceğini, tükenmişliğin, pozitif psikolojik durumun erozyona uğraması olarak görüldüğünü, tükenmişliğin global bir sorun olarak ele alınmasına rağmen, tükenmişliğe bakış açısının ülkeden ülkeye değiştiğini, kimi ülkede tükenmişliğin tıbbi bir teşhis kimi ülkede ise psikiyatrik tanı açısından ufak bir kusur taşıyan sosyal olarak kabul görmüş bir etiket olarak benimsendiğini ifade etmişlerdir.

Skaalvik (2010), “Öğretmen Öz Yeterliliği ve Öğretmen Tükenmişliği: Bir İlişkiler Çalışması” adlı çalışmasında, kısmen öğretmenlerin öz yeterliliğini ölçmek için yeni geliştirilen Norveç ölçeğinin faktör yapısını test etmek, kısmen öğretmenlerin okul ortamı algısı, öğretmen öz yeterliliği, kolektif öğretmen yeterliliği, öğretmen tükenmişliği ve öğretmen iş tatmini ile öğretmenin harici faktörlerinin öğretmenlerin başarılarına koyduğu sınırlamaların öğretmenlerin inançlarına olan ilişkilerini keşfetmektir. Araştırmanın katılımcıları, 2249 Norveç ilk ve orta okul öğretmenleridir.

Çalışmanın sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Öğretmen öz yeterliliğini çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmasını destekleyen Norveç Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği, bu yapıyı ölçmek için faydalı olabilecek bir araçtır.

Öğretmen öz yeterliliği ile kolektif öğretmen yeterliliğinin farklı ama ilişkili yapılarıdır.

Öğretmen öz yeterliliği ile öğretmenlerin aileler ile olan ilişkileri arasında olan ilişki en güçlü ilişkidir.

Aileler ile pozitif ilişki içinde olduklarında, öğretmenler daha güçlü öz yeterlilik inancına sahip olmaktadır.

Antoniou, Ploumpi, Ntalla (2013), “İlk ve Orta Eğitim Öğretmenlerinde Mesleki Stres ve Profesyonel Tükenmişlik: Mücadele Stratejilerinin Rolü” adlı çalışmalarında ilk ve

orta eğitim öğretmenlerinin mesleki stres ve profesyonel tükenmişlik seviyesini incelemeyi, öğretmenlerin benimsedikleri mücadele stratejilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma, Attika şehri devlet okullarında görev yapan 388 öğretmeni kapsamaktadır. Meslek Stresi, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Stresle Mücadele Stratejileri Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; ilkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek stres tecrübe ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, rasyonel mücadele davranışlarının öğretmenlerin işle ilgili stres etmenleri ve tükenmişlikle baş etmede yardımcı bir kaynak olduğu, öğrencileri ile değerli sonuçlar elde etmesine katkı sağladığı ve mücadeleden kaçmanın yüksek seviyede stres ile tükenmişliğin habercisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama araştırmaları, incelenen konu hakkında katılımcıların görüşlerini, ilgi ve becerilerini tespit etmede diğer araştırma türlerine nazaran daha büyük örneklem oluşturmayı sağlar.

Araştırma, katılımcıların kişisel ve mesleki bilgilerini belirlemeyi amaçlayan kişisel bilgi formu ile yine katılımcıların tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi hedefleyen Maslach Tükenmişlik Ölçeği üzerinden yürütülmüştür.

Araştırmanın amacı, Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirleyebilmektir.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde 2015-2016 eğitim öğretim yılında görev yapan kültür dersi öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde 2015-2016 eğitim öğretim yılında görev yapan tesadüfi yöntemle seçilmiş 160 kültür dersi öğretmeninden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verileri elde etmek amacıyla kullanılan anket, Kişisel Bilgi Formu ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılım gösteren kültür dersi öğretmenlerinin yaş, mezun oldukları okul, mesleki kıdem, medeni hal, branş ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formudur. Bu forma öğretmenler kendi özelliklerini ifade eden yanıtları vermişlerdir.

3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş ve Maslach'ın adıyla kabul gören bir ölçektir. Maslach, tükenmişliğin üç alt boyutu olduğunu ifade eder. Bu üç alt boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma/ sinizm ve düşük kişisel başarı hissidir. Ölçek, bu üç alt boyuttaki tükenmişlik düzeyini ölçmeyi hedeflemekte ve 22 maddeden oluşmaktadır. 22 maddenin üç alt boyutu ölçen madde dağılımı aşağıda belirtilmiştir.

Ölçeğin ülkemize uyarlama çalışmaları ilk defa Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe verilecek yanıtlar 5'li likert ölçeği şeklindedir. 5'li likert ölçeğine göre yanıtlar "hiçbir zaman (0), çok nadir (1), bazen (2), çoğu zaman(3), her zaman (4)" seçeneklerine göre verilmektedir. 1,2,3,6,8,13,14,16,20 numaralı 9 madde duygusal tükenmeyi; 5,10,11,15,22 numaralı 5 madde duyarsızlaşmayı/sinizmi; 4,7,9,12,17,18,19,21 numaralı 8 madde düşük kişisel başarı hissini ölçmektedir. Duygusal tükenmeyi ölçen 9 maddeden alınabilecek en yüksek puan 36, duyarsızlaşmayı/ sinizmi ölçen 5 maddeden alınabilecek en yüksek puan 20, düşük kişisel başarı hissini ölçen 8 maddeden alınabilecek maksimum puan 32, genel tükenmişlikten alınabilecek maksimum puan 88'dir. Her üç alt boyut ile genel tükenmişlikten alınabilecek en düşük puan ise 0'dır.

Soruların tamamına bazen yanıtının verilmiş olması durumunda duygusal tükenmenin ortalama puanı 18, duyarsızlaşma/sinizm alt boyutunun ortalama puanı 10, düşük kişisel başarı hissi alt boyutunun ortalama puanı 16, genel tükenmişliğin ortalama puanı 44'tür.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma neticesinde elde edilen bulguların analizi SPSS 21.0 istatistik paket programı ile yapılmıştır. Verilerin incelenmesi sırasında, frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı özelliği olan istatistik metotlar ile normal dağılım

gösteren bulguların değerlendirilmesinde Kolmogorov-Smirnov dağılım testi kullanılmıştır.

Sonuçlar, güven aralığı %95, anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak değerlendirilmiştir.

Niceliksel verilerin kıyaslanmasında iki grubun bulunduğu durumlarda, parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Niceliksel verilerin kıyaslanmasında ikiden fazla grup bulunduğu durumlarda, parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve farklılığa sebebiyet veren grubun belirlenmesinde Mann Whitney U test kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Araştırma Grubunun Özellikleri

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde görev yapan ve araştırmaya katılan kültür dersi öğretmenlerin ankete vermiş oldukları yanıtlar neticesinde ortaya çıkan bulgular ve bu bulgulara ilişkin frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin Sosyo Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.1. Sosyo- Demografik Özellikler

		Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	118	73,8
	Erkek	42	26,2
	Toplam	160	100,0
Yaş	21-30	20	12,5
	31-40	70	43,8
	41-50	49	30,6
	51 Ve üstü	21	13,1
	Toplam	160	100,0
Mezun Olduğu Okul	Eğitim Enstitüsü	2	1,2
	Eğitim Yüksek Okulu	3	1,9
	Eğitim Fakültesi	66	41,2
	Fen -edebiyat Fakültesi	81	50,6
	Diğer	8	5,0
	Toplam	160	100,0
Medeni Durum	Evli	109	68,1
	Bekâr	51	31,9

Çizelge 4.2. (devam) Sosyo- Demografik Özellikler

	Toplam	160	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	108	67,5
	Yüksek Lisans	52	32,5
	Toplam	160	100,0

Kültür dersi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre 118'i (%73,8) Kadın, 42'si (%26,2) erkek olarak dağılmakta olduğu görülmektedir.

Kültür dersi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 20'si (%12,5) 21-30, 70'i (%43,8) 31-40, 49'u (%30,6) 41-50, 21'i (%13,1) 51 ve üstü olarak dağılmakta olduğu görülmektedir.

Kültür dersi öğretmenlerinin mezun olduğu okul değişkenine göre 2'si (%1,2) Eğitim Enstitüsü, 3'ü (%1,9) Eğitim Yüksek Okulu, 66'sı (%41,2) Eğitim Fakültesi, 81'i (%50,6) Fen -Edebiyat Fakültesi, 8'i (%5,0) Diğer olarak dağılmakta olduğu görülmektedir.

Kültür dersi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre 109'u (%68,1) Evli, 51'i (%31,9) Bekâr olarak dağılmakta olduğu görülmektedir.

Kültür dersi öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre 108'i (%67,5) Lisans, 52'si (%32,5) Yüksek Lisans olarak dağılmakta olduğu görülmektedir.

Çizelge genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunun kadın, eğitim fakültesi mezunu, evli, 31-40 yaş aralığında, lisans mezunu kişilerden oluştuğu görülmektedir.

4.1.2. Öğretmenlerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.3. Mesleki Özellikler

		Frekans(n)	Yüzde (%)	
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	25	15,6	
	6-10 Yıl	27	16,9	
	11 -15 Yıl	37	23,1	
	16 Yıl Ve üstü	71	44,4	
	Toplam	160	100,0	
Branş	Türk Dili Ve Edebiyatı	32	20,0	
	Matematik	25	15,6	
	Kimya	8	5,0	
	Biyoloji	10	6,2	
	Tarih	11	6,9	
	Yabancı Dil	28	17,5	
	Coğrafya	6	3,8	
	Fizik	9	5,6	
	Müzik	4	2,5	
	Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi	5	3,1	
	Felsefe	3	1,9	
	Beden Eğitimi	10	6,2	
	Rehber Öğretmen	7	4,4	
	Diğer	2	1,2	
		Toplam	160	100,0

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre 25'i (%15,6) 1-5 yıl, 27'si (%16,9) 6-10 yıl, 37'si (%23,1) 11 -15 yıl, 71'i (%44,4) 16 yıl ve üstü olarak dağılmakta olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre 32'si (%20,0) Türk Dili ve Edebiyatı, 25'i (%15,6) Matematik, 8'i (%5,0) Kimya, 10'u (%6,2) Biyoloji, 11'i (%6,9) Tarih, 28'i (%17,5) Yabancı Dil, 6'sı (%3,8) Coğrafya, 9'u (%5,6) Fizik, 4'ü (%2,5) Müzik, 5'i

(%3,1) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, 3'ü (%1,9) Felsefe, 10'u (%6,2) Beden Eğitimi, 7'si (%4,4) Rehber Öğretmen, 2'si (%1,2) Diğer olarak dağılmaktadır.

4.1.3. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Tükenme	160	14,010	6,371	0	32
Duyarsızlaşma	160	3,830	2,906	0	13
Düşük Kişisel Başarı Hissi	160	10,180	4,107	1	22
Tükenmişlik Genel	160	28,020	10,888	3	58

Öğretmenlerin “duygusal tükenme” düzeyi ortalaması (14,010 ± 6,371); “duyarsızlaşma” düzeyi ortalaması (3,830 ± 2,906); “düşük kişisel başarı hissi” düzeyi ortalaması (10,180 ± 4,107); “tükenmişlik genel” düzeyi ortalaması (28,020 ± 10,888) olarak bulunmuştur.

4.1.4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Sorularına Verdikleri Yanıtlara İlişkin

Bulgular

Çizelge 4.4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Sorularına Verdikleri Yanıtlar

	Hiçbir zaman		Çok nadir		Bazen		Çoğu zaman		Her zaman	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	21	13	32	20	77	48	24	15	6	4
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	11	7	38	24	59	37	44	28	8	5
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	43	27	49	31	50	31	13	8	5	3

Çizelge 4.4.(Devam) Öğretmenlerin Tükenmişlik Sorularına Verdikleri Yanıtlar

4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	18	11	110	69	27	17	4	3	1	1
5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	108	68	39	24	8	5	4	3	1	1
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	29	18	63	39	52	33	13	8	3	2
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	16	10	111	69	29	18	3	2	1	1
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	25	16	47	29	62	39	19	12	7	4
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	28	18	88	55	37	23	6	4	1	1
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	58	36	52	33	43	27	7	4	0	0
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	67	42	48	30	32	20	10	6	3	2
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	16	10	64	40	58	36	18	11	4	3
13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	32	20	57	36	53	33	14	9	4	3

Çizelge 4.4.(Devam) Öğretmenlerin Tükenmişlik Sorularına Verdikleri Yanıtlar

14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	12	8	33	21	65	41	37	23	13	8
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.	110	69	29	18	11	7	9	6	1	1
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	32	20	55	34	50	31	23	14	0	0
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	28	18	97	61	30	19	4	3	1	1
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	25	16	71	44	45	28	16	10	3	2
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	8	5	74	46	53	33	24	15	1	1
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	61	38	33	21	47	29	17	11	2	1
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	27	17	91	57	35	22	6	4	1	1
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	60	38	64	40	29	18	3	2	4	3

Öğretmenler, 1. maddede belirtilen, işinde yaşadığı soğukluk hissi ile ilgili ifadeye; 21'i (%13,1) Hiçbir zaman, 32'si (%20,0) Çok nadir, 77'si (%48,1) Bazen, 24'ü (%15,0) Çoğu zaman, 6'sı (%3,8) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 2. maddede belirtilen, iş dönüşü ruhen tükenme ile ilgili ifadeye; 11'i (%6,9) Hiçbir zaman, 38'i (%23,8) Çok nadir, 59'u (%36,9) Bazen, 44'ü (%27,5) Çoğu zaman, 8'i (%5,0) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 3. maddede belirtilen, sabah kalktıklarında yaptıkları işe yönelik hisleri ile ilgili ifadeye; 43'ü (%26,9) Hiçbir zaman, 49'u (%30,6) Çok nadir, 50'si (%31,2) Bazen, 13'ü (%8,1) Çoğu zaman, 5'i (%3,1) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 4. maddede belirtilen, işleri gereğince karşılaştıkları insanların hisleri ile ilgili ifadeye; 18'i (%11,2) Hiçbir zaman, 110'u (%68,8) Çok nadir, 27'si (%16,9) Bazen, 4'ü (%2,5) Çoğu zaman, 1'i (%0,6) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 5.maddede belirtilen, işleri gereğince bazı insanlara farklı davranış göstermeleri ile ilgili ifadeye; 108'i (%67,5) Hiçbir zaman, 39'u (%24,4) Çok nadir, 8'i (%5,0) Bazen, 4'ü (%2,5) Çoğu zaman, 1'i (%0,6) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 6.maddede belirtilen, bütün gün insanlarla uğraşmanın yıpratıcılığı ile ilgili ifadeye; 29'u (%18,1) Hiçbir zaman, 63'ü (%39,4) Çok nadir, 52'si (%32,5) Bazen, 13'ü (%8,1) Çoğu zaman, 3'ü (%1,9) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 7.maddede belirtilen, işleri gereğince, işleri gereğince karşılaştıkları insanların sorunlarına buldukları çözüm yolları ile ilgili ifadeye; 16'sı (%10,0) Hiçbir zaman, 111'i (%69,4) Çok nadir, 29'u (%18,1) Bazen, 3'ü (%1,9) Çoğu zaman, 1'i (%0,6) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 8.maddede belirtilen, yaptıkları işten yılmaları ile ilgili ifadeye, 25'i (%15,6) Hiçbir zaman, 47'si (%29,4) Çok nadir, 62'si (%38,8) Bazen, 19'u (%11,9) Çoğu zaman, 7'si (%4,4) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 9.maddede belirtilen, yaptıkları iş sayesinde insanların yaşamına yaptıkları katkı ile ilgili ifadeye; 28'i (%17,5) Hiçbir zaman, 88'i (%55,0) Çok nadir, 37'si (%23,1) Bazen, 6'sı (%3,8) Çoğu zaman, 1'i (%0,6) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 10.maddede belirtilen, yaptıkları işe çalışmaya başladıktan itibaren insanlara karşı sertleşmeleri ile ilgili ifadeye; 58'i (%36,2) Hiçbir zaman, 52'si (%32,5) Çok nadir, 43'ü (%26,9) Bazen, 7'si (%4,4) Çoğu zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 11.maddede belirtilen, yaptıkları işin kendilerini giderek katılaştırması ile ilgili ifadeye; 67'si (%41,9) Hiçbir zaman, 48'i (%30,0) Çok nadir, 32'si (%20,0) Bazen, 10'u (%6,2) Çoğu zaman, 3'ü (%1,9) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 12.maddede belirtilen, çok şeyler yapabilecek güçte olmaları ile ilgili ifadeye; 16'sı (%10,0) Hiçbir zaman, 64'ü (%40,0) Çok nadir, 58'i (%36,2) Bazen, 18'i (%11,2) Çoğu zaman, 4'ü (%2,5) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 13.maddede belirtilen, işlerinin kendilerini kısıtlaması ile ilgili ifadeye; 32'si (%20,0) Hiçbir zaman, 57'si (%35,6) Çok nadir, 53'ü (%33,1) Bazen, 14'ü (%8,8) Çoğu zaman, 4'ü (%2,5) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 14.maddede belirtilen, işlerinde çok fazla çalışmaları ile ilgili ifadeye; 12'si (%7,5) Hiçbir zaman, 33'ü (%20,6) Çok nadir, 65'i (%40,6) Bazen, 37'si (%23,1) Çoğu zaman, 13'ü (%8,1) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 15.maddede belirtilen, işleri gereğince karşılaştıkları insanlara ne olduğunun umurlarında olup olmadığı ile ilgili ifadeye; 110'u (%68,8) Hiçbir zaman, 29'u (%18,1) Çok nadir, 11'i (%6,9) Bazen, 9'u (%5,6) Çoğu zaman, 1'i (%0,6) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 16.maddede belirtilen, doğrudan insanlarla çalışmanın kendilerinde stres yaratması ile ilgili ifadeye; 32'si (%20,0) Hiçbir zaman, 55'i (%34,4) Çok nadir, 50'si (%31,2) Bazen, 23'ü (%14,4) Çoğu zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 17.maddede belirtilen, işleri gereğince karşılaştıkları insanlarla aralarında rahat bir hava yaratmaları ile ilgili ifadeye; 28'i (%17,5) Hiçbir zaman, 97'si (%60,6) Çok nadir, 30'u (%18,8) Bazen, 4'ü (%2,5) Çoğu zaman, 1'i (%0,6) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 18.maddede belirtilen, insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendilerini canlı hissetmeleri ile ilgili ifadeye; 25'i (%15,6) Hiçbir zaman, 71'i (%44,4) Çok nadir,

45'i (%28,1) Bazen, 16'sı (%10,0) Çoğu zaman, 3'ü (%1,9) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 19.maddede belirtilen, yaptıkları işte elde ettikleri kayda değer başarılarla ilgili ifadeye; 8'i (%5,0) Hiçbir zaman, 74'ü (%46,2) Çok nadir, 53'ü (%33,1) Bazen, 24'ü (%15,0) Çoğu zaman, 1'i (%0,6) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 20.maddede belirtilen, yolun sonuna geldiklerini hissetmeleri ile ilgili ifadeye; 61'i (%38,1) Hiçbir zaman, 33'ü (%20,6) Çok nadir, 47'si (%29,4) Bazen, 17'si (%10,6) Çoğu zaman, 2'si (%1,2) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 21.maddede belirtilen, işlerindeki duygusal sorunlara soğukkanlı yaklaşımları ile ilgili ifadeye; 27'si (%16,9) Hiçbir zaman, 91'i (%56,9) Çok nadir, 35'i (%21,9) Bazen, 6'sı (%3,8) Çoğu zaman, 1'i (%0,6) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

Öğretmenler, 22. maddede belirtilen, işleri gereğince karşılaştıkları insanların bazı sorunlarını sanki kendileri yaratmış gibi hissetmeleri ile ilgili ifadeye; 60'ı (%37,5) Hiçbir zaman, 64'ü (%40,0) Çok nadir, 29'u (%18,1) Bazen, 3'ü (%1,9) Çoğu zaman, 4'ü (%2,5) Her zaman yanıtını vermişlerdir.

4.1.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmen sayısı 10'un üzerinde olan branşlar karşılaştırmaya dahil edilmiş ve aşağıdaki çizelgede ilgili sonuçlar gösterilmiştir.

Çizelge 4.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Dağılımı

		n	Ort	Ss	KW	p
Duygusal tükenme	Türk Dili ve Edebiyatı	32	13,875	5,627	6,270	0,281
	Matematik	25	13,880	7,418		
	Biyoloji	10	12,300	7,258		
	Tarih	11	12,455	6,948		
	Yabancı Dil	28	16,750	5,190		

Çizelge 4.5. (Devam) Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Dağılımı

	Beden Eğitimi	10	14,70 0	5,677		
Duyarsızlaşma	Türk Dili ve Edebiyatı	32	3,531	2,907	3,69 0	0,59 5
	Matematik	25	3,640	3,414		
	Biyoloji	10	3,200	2,394		
	Tarih	11	5,091	2,844		
	Yabancı Dil	28	4,321	3,104		
	Beden Eğitimi	10	3,800	2,530		
Düşük kişisel başarı hissi	Türk Dili ve Edebiyatı	32	10,71 9	3,235	7,78 8	0,16 8
	Matematik	25	8,280	3,985		
	Biyoloji	10	9,400	3,921		
	Tarih	11	10,36 4	4,589		
	Yabancı Dil	28	11,75 0	4,711		
	Beden Eğitimi	10	9,500	3,375		
Tükenmişlik genel	Türk Dili ve Edebiyatı	32	28,12 5	9,527	6,04 7	0,30 2
	Matematik	25	25,80 0	11,81 5		
	Biyoloji	10	24,90 0	11,49 3		
	Tarih	11	27,90 9	12,63 7		
	Yabancı Dil	28	32,82 1	10,61 5		
	Beden Eğitimi	10	28,00 0	9,592		

Branş değişkeninin tükenmişliğin üç boyutu ve genel puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi maksadıyla K.W. H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

4.1.6. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Değişkenine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.6. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	KW	p
Duygusal Tükenme	1-5 Yıl	25	12,720	6,973	1,569	0,666
	6-10 Yıl	27	14,590	6,641		
	11 -15 Yıl	37	14,460	6,994		
	16 Yıl Ve üstü	71	14,000	5,757		
Duyarsızlaşma	1-5 Yıl	25	4,440	2,873	2,229	0,526
	6-10 Yıl	27	3,780	2,792		
	11 -15 Yıl	37	3,540	3,194		
	16 Yıl Ve üstü	71	3,790	2,833		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	1-5 Yıl	25	10,360	3,650	4,738	0,192
	6-10 Yıl	27	9,810	3,803		
	11 -15 Yıl	37	11,380	4,734		
	16 Yıl Ve üstü	71	9,630	3,965		
Tükenmişlik Genel	1-5 Yıl	25	27,520	9,854	0,999	0,802
	6-10 Yıl	27	28,190	11,506		
	11 -15 Yıl	37	29,380	12,840		
	16 Yıl Ve üstü	71	27,420	10,029		

Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişliğin üç boyutu ve genel puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi maksadıyla K.W. H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

4.1.7. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Değişkenine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.7. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	KW	p
Duygusal Tükenme	Eğitim Fakültesi	66	14,500	6,301	3,495	0,174
	Fen -edebiyat Fakültesi	81	14,110	6,525		
	Diğer	13	10,850	5,161		
Duyarsızlaşma	Eğitim Fakültesi	66	3,850	2,775	4,610	0,100
	Fen -edebiyat Fakültesi	81	4,040	2,989		
	Diğer	13	2,460	2,876		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Eğitim Fakültesi	66	10,270	4,002	3,170	0,205
	Fen -edebiyat Fakültesi	81	10,410	4,257		
	Diğer	13	8,310	3,425		
Tükenmişlik Genel	Eğitim Fakültesi	66	28,620	10,498	6,002	0,050
	Fen -edebiyat Fakültesi	81	28,560	11,209		
	Diğer	13	21,620	9,368		

Mezun olunan okul değişkeni ile tükenmişliğin üç boyutu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla K.W. H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Mezun olunan okul değişkeni ile tükenmişlik genel puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla K.W. H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($KW=6,002$; $p=0,050<0.05$). Farklılığı tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; mezun olduğu okul Eğitim Fakültesi olanların tükenmişlik genel puanları ($28,620 \pm 10,498$), mezun olduğu okul diğer okullar olanların tükenmişlik genel puanlarından ($21,620 \pm 9,368$) yüksek bulunmuştur. Mezun olduğu okul Fen -Edebiyat Fakültesi olanların tükenmişlik genel puanları ($28,560 \pm 11,209$), mezun olduğu okul Diğer olanların tükenmişlik genel puanlarından ($21,620 \pm 9,368$) yüksek bulunmuştur.

4.1.8. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşı Değişkenine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.8. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	KW	p
Duygusal Tükenme	21-30	20	11,600	7,408	5,171	0,160
	31-40	70	15,070	6,712		
	41-50	49	13,670	5,680		
	51 Ve üstü	21	13,520	5,231		
Duyarsızlaşma	21-30	20	4,000	3,293	1,821	0,610
	31-40	70	4,190	3,117		
	41-50	49	3,310	2,275		
	51 Ve üstü	21	3,710	3,117		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	21-30	20	9,700	3,600	8,659	0,034
	31-40	70	11,210	4,194		
	41-50	49	9,490	4,302		
	51 Ve üstü	21	8,810	3,092		
Tükenmişlik Genel	21-30	20	25,300	10,950	7,091	0,069
	31-40	70	30,470	11,725		
	41-50	49	26,470	9,950		
	51 Ve üstü	21	26,050	8,846		

Yaş değişkeninin tükenmişliğin üç boyutu ve genel puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla K.W. H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu genel açısından grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Ancak, yaş değişkeni açısından düşük kişisel başarı hissi puanlarının anlamlı bir fark gösterdiği bulunmuştur ($KW=8,659$; $p=0,034<0.05$). Farklılığı tespit etmek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaş 31-40 olanların düşük kişisel başarı hissi puanları ($11,210 \pm 4,194$), yaş 41-50 olanların Düşük kişisel başarı hissi puanlarından ($9,490 \pm 4,302$) yüksek bulunmuştur. Yaş 31-40 olanların düşük kişisel

başarı hissi puanları ($11,210 \pm 4,194$), yaş 51 ve üstü olanların Düşük kişisel başarı hissi puanlarından ($8,810 \pm 3,092$) yüksek bulunmuştur.

4.1.9. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.9. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Tükenme	Kadın	118	14,200	6,607	2 374,000	0,686
	Erkek	42	13,450	5,692		
Duyarsızlaşma	Kadın	118	3,650	2,959	2 102,500	0,143
	Erkek	42	4,330	2,720		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Kadın	118	10,210	4,015	2 398,500	0,757
	Erkek	42	10,100	4,405		
Tükenmişlik Genel	Kadın	118	28,070	11,257	2 448,000	0,907
	Erkek	42	27,880	9,905		

Cinsiyet değişkeninin tükenmişliğin üç boyutu ve genel puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla K.W. H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

4.1.10. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.10. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Tükenme	Lisans	108	13,810	6,270	2 614,000	0,479
	Yüksek Lisans	52	14,400	6,619		
Duyarsızlaşma	Lisans	108	3,720	2,844	2 630,000	0,514
	Yüksek Lisans	52	4,060	3,045		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Lisans	108	10,050	4,045	2 664,500	0,600
	Yüksek Lisans	52	10,460	4,259		
Tükenmişlik Genel	Lisans	108	27,580	10,520	2 579,000	0,404
	Yüksek Lisans	52	28,920	11,668		

Eğitim düzeyi değişkeninin tükenmişliğin üç boyutu ve genel puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla K.W. H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

4.1.11. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.11. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	MW	p
Duygusal Tükenme	Evli	109	13,490	6,032	2 389,500	0,153
	Bekâr	51	15,120	6,973		
Duyarsızlaşma	Evli	109	3,540	2,734	2 342,500	0,107
	Bekâr	51	4,450	3,183		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evli	109	9,830	3,936	2 419,500	0,186
	Bekâr	51	10,920	4,399		
Tükenmişlik Genel	Evli	109	26,860	10,512	2 281,500	0,068
	Bekâr	51	30,490	11,364		

Medeni durum değişkeninin tükenmişliğin üç boyutu ve genel puan ortalamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi maksadıyla K.W. H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

4.1.12. Öğretmenlerin Tükenmişliğine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.12. Tükenmişlik Ölçeği Puanlama Çizelgesi

Tükenmişlik Düzeyleri Puanlamaları			
	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	27 ve üzeri	17 – 26	0 – 16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7 – 12	0 – 6

Çizelge 4.13. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

		Frekans(n)	Yüzde (%)
Duygusal Tükenme	Düşük	103	64,4
	Orta	55	34,4
	Yüksek	2	1,2
	Toplam	160	100,0
Duyarsızlaşma	Düşük	132	82,5
	Orta	27	16,9
	Yüksek	1	0,6
	Toplam	160	100,0

Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri 103'ü (%64,4) düşük, 55'i (%34,4) orta, 2'si (%1,2) yüksek olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri 132'si (%82,5) düşük, 27'si (%16,9) orta, 1'i (%0,6) yüksek olarak dağılmaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma çerçevesinde, örnekleme giren öğretmenlere uygulanan anket sonuçları ile elde edilen bulgular, ilgili araştırmalarla desteklenerek tartışılıp yorumlanmıştır.

5.1. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişliğin üç boyutu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi) ve tükenmişlik genel puan ortalamaları sonuçlarına göre branş değişkeni açısından grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Özdemir'in (2009) öğrencilerde arzu edilmeyen davranışların görülme sıklığı ile tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırması ile Çelik'in (2015), öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçladığı araştırması, duygusal tükenme, duyarsızlaşma/sinizm, düşük kişisel başarı puanlarının branş değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmaları araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

Dinçerol (2013), tükenmişlik sendromunu mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelediği çalışmasında, öğretmenlerin branş değişkenleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit etmiştir. Araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine nazaran daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşamadığı sonucuna ulaşması araştırma bulgularımızla farklılık göstermektedir.

5.2. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin tükenmişliğin üç boyutu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi) ve tükenmişlik genel puan ortalamaları göre kıdem değişkeni açısından grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir'in (2009) öğrencilerde arzu edilmeyen davranışların görülme sıklığı ile tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma/sinizm ve kişisel başarısızlık puanlarının mesleki kıdeme göre istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Araştırması neticesinde duygusal tükenmeyi en fazla yaşayan mesleki kıdem grubunun 18-23 yıl, en az yaşayan mesleki kıdem grubunun ise 12-17 yıl, duyarsızlaşmayı en fazla yaşayan kıdem grubunun 18-23 yıl ile 24 ve daha fazla yıl, en az yaşayan mesleki kıdem grubunun ise 6-11 yıl, kişisel başarısızlığı en fazla yaşayan mesleki kıdem grubunun 6-11 yıl, en az yaşayan kıdem grubunun ise 18-23 yıl olduğunu ifade etmiştir.

Yavaş (2012), ortaöğretimde görev yapan idareci ve öğretmenlerin öğrenilmiş çaresizlikleri, tükenme düzeyleri ve öz yeterliliklerinin örgütsel öğrenmeyi ne yönde etkilediğini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında ortaöğretim idarecilerinin ve öğretmenlerinin tükenmişliği algılamaları ve mesleki kıdemleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çelebi (2013), özel eğitimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerini belirlemek amacıyla Elazığ ve Malatya il merkezlerinde yaptığı çalışmasında mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalamasının, 0-5 yıl ve 10 yıl üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu neticesine ulaşmıştır.

Dinçerol (2013), tükenmişlik sendromunu mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelediği çalışmasında kıdem değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Kıdem yılı 11-15 olan öğretmenlerde tükenmişliğin daha fazla, kıdemi 11-15 yıldan daha az olanlarda tükenmişliğin daha az görüldüğü sonucuna ulaşmıştır.

Bozkurt (2014), evli ve çalışan kişilerin tükenmişlikleri ile evlilik doyumları arasında bir ilişkinin olup olmadığının araştırdığı çalışmasında kıdem değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Şahin (2014), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyini incelediği çalışmasında öğretmenlerin kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir farklılık tespit edilmediğini ifade etmiştir.

Akgül (2014), matematik öğretmenlerin algıları çerçevesinde örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında, matematik öğretmenlerinin tükenmişlik algısı ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşması araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Çelik (2015), öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçladığı araştırmasında öğretmenlerin kıdem değişkeni ile tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığını tespit etmiştir.

Cinay (2015), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği puanlarının kıdem kıdem durumu değişkenine göre grupların aritmetik ortalamaları arasında duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmediğini ifade etmiştir.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde idealizm ve mesleki heyecanın fazla olması onların beklentilerini yüksek tutan faktörler olarak ifade edilebilir. Mesleğe yeni başlayan ya da mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenlerin koşullar ve kişisel beklentileri arasında denge oluşturması zaman alacak bir durumdur. Kıdemli öğretmenlerin şartlar ve kişisel beklentileri arasında oluşturmuş oldukları denge, stres ve çatışma yönetimi konusunda edinmiş oldukları tecrübeler onların tükenmişlikle karşı karşıya kalmalarını engelleyen , tükenmişlikle mücadele etmede başarılı olmalarını sağlayan unsurlar olarak açıklanabilir.

5.3. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi puanları ile mezun oldukları okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat; öğretmenlerin tükenmişlik genel puan ortalamaları ile mezun

oldukları okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Mezun oldukları okul eğitim fakültesi olanların tükenmişlik genel puanları diğer okullardan mezun olanlardan yüksek bulunmuştur. Ayrıca mezun olduğu okul fen edebiyat fakültesi olanların tükenmişlik genel puanları mezun olduğu okul Diğer olanlardan daha yüksek tespit edilmiştir.

Alınan eğitimin hedeflerinin farklı olması bu sonuca dair bir bir etken olarak düşünülebilir. Eğitim fakülteleri öğretmen yetiştirmeyi amaçlayan okullardır. Öğretmen olmanın hevesi ve idealizminde olan öğretmenlerin sınıf ortamına girdiğinde yaşadığı olumsuz durumlar, örgüt ikliminin olumsuz olması, uygulamadaki farklılıklar onların fen edebiyat fakültesi ve diğer okul türlerinden mezun olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamalarına neden olarak gösterilebilir. Ayrıca fen edebiyat fakültesi mezunlarının üç ve iki yıllık okullardan meslek yüksek okulu ve diğer türler daha fazla tükenmişlik yaşamaları eğitim düzeyi arttıkça beklentinin de arttığı ve beklentisi yüksek kişilerin daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip olma riskinin olduğu sonucunu düşündürebilir. Fakat okul türüyle ilgili çalışmamızla paralellik göstermeyen çalışmalar da mevcuttur.

Çelebi (2013), özel eğitimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerini belirlemek amacıyla Elazığ ve Malatya il merkezlerinde yaptığı çalışmada, araştırma kapsamında incelediği öğretmenlerin mezun oldukları okul değişkeni ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

5.4. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel puan ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken ; öğretmenlerin düşük kişisel başarı hissi puan ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; yaşı 31-40 olanların düşük kişisel başarı hissi puanları yaşı 41-50 ve yaşı 51 ve üstü olanlardan yüksek bulunmuştur.

Dinçerol (2013), tükenmişlik sendromunu mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelediği çalışmada yaş değişkeni ile kişisel başarısızlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırması

sonucuna göre, 30 yaş ve altı grupta kalan öğretmenlerin puan ortalaması 31-42 yaş ve 42 yaş üzeri grupta kalanlardan anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. İlgili araştırma sonucu araştırmamızı desteklemektedir.

Çelik (2015), çalışmasında öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin görüşleri ile yaş değişkeni arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma/sinizizm boyutunda anlamlı bir farklılaşma tespit edememiş, düşük kişisel başarı hissi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Buna göre; 22-32 yaş aralığındaki öğretmenler, 33 yaş ve üzeri öğretmenlere göre kendilerinin daha az kişisel başarı yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Bozkurt (2014), çalışmasında 21-30 ve 31-40 yaşlarındaki bireylerin 41-50 yaşlarındaki bireylere nazaran daha yüksek seviyede kişisel başarısızlık algısına sahip olduğu sonucuna ulaşan çalışması ile Cinay (2015)'in çalışması araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

İlerleyen yaşla birlikte öğretmenlerin edinmiş oldukları tecrübeler, yaşadıkları sorunlara karşı geliştirmiş oldukları çözüm yolları, stresi ve çatışmayı kontrol edebilme, yaşla birlikte gelen olgunluk, mesleki beklenti ile gerçek yaşamdaki mesleki ortam ve koşullar arasında dengeyi oluşturmuş olma gibi faktörler 41-50, 50 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha az düzeyde düşük kişisel başarı hissi yaşamalarını açıklayabilir. 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin daha yüksek seviyede düşük kişisel başarısızlık hissi yaşamaları ise bu gibi tecrübeler henüz sahip olamamaları ile açıklanabilir.

Mesleki beklentiler mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerde idealizmin ve heyecanın daha fazla olması sebebiyle daha fazla görülmektedir. Yüksek beklentilere sahip olan genç öğretmenlerin tükenmişlikle karşı karşıya kalmaları ve tükenmişliğin alt boyutu olan düşük kişisel başarı hissi yaşama ihtimallerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Maslach'ın (2008) çalışmaları da bu görüşü desteklemektedir.

5.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Öğretmenlerin tükenmişliğin üç boyutu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi) ve tükenmişlik genel puan ortalamaları ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırma sonucumuz , zdemir (2009), Bozkurt (2014) , Akgl (2014)ve elik'in (2015) alışmalarıyla paralellik göstermektedir.

şahin (2014), öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını fakat medeni durum ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu araştırması neticesinde ifade etmiştir.

Cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı sonuçlar veremeyebileği söylenbilir.

6. ÖNERİLER

İstanbul ili Beşiktaş ilçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin görüşleri esas alınarak onların tükenmişliğini belirlemeye çalışan bu araştırmada aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde kişisel başarısızlık algısına sahip olmaları sonucuna bağlı olarak mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlere kıdemli öğretmenlerin rehberlik etmeleri sağlanabilir.
- Farklı yaş ve kıdem gruplarında olan öğretmenler arasında etkili iletişim sağlanması tükenmişliği önlemede etkili olabilir.
- Mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yönelik oryantasyon eğitiminin yapılması onların tükenmişlik ve düşük kişisel başarı hissi üzerinde olumlu yönde etkiye bulunabilir.
- Eğitim fakültesi mezunlarının daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaları onların beklentileri ile karşılaştıkları okul, sınıf ortamı, öğretmen arkadaşları arasında farkın fazla olduğunu düşündürebilir. Bu tür sorunların önüne geçmek için üniversitelerde teorik derslerin yanında uygulamalı derslerin ve okul deneyiminin daha fazla olması sağlanabilir.
- Eğitimin katlanılmaması gereken maliyeti nitelikli, hevesli, mesleki heyecanı çok olan, idealist öğretmenlerin kaybedilmesidir. Bu tür öğretmenlerin kaybedilmesi belki de birkaç neslin kaybedilmesidir. Bu nedenle tükenmişlik konusunda toplumsal bilinç oluşturulmalı, tükenmişliği tanıma, tükenmişlikle mücadele etme konusunda bilgi sahibi olunması adına çalışmalar gerekli mercilerce yapılmalıdır.
- Bu çalışma Beşiktaş ilçesi ile sınırlı olan bir çalışmadır. Başka ilçe ve illerde de bu tür çalışmalar yapıp farklılık ve benzerlikler ortaya konabilir.
- Öğretmenlerin tükenmişliği olumsuz algılayıp kendilerini bu algıda görmek istemiyor olabilme ihtimalleri göz önünde bulundurulup nicel çalışmalar yerine nitel çalışma yapılabilir.

KAYNAKLAR

Akgül, Z. (2014). Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi, (yüksek lisans tezi), Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Balcı, A. (2000). Öğretim elemanının iş stresi, kuram ve uygulama, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Baltaş, A. Baltaş, Z. (2002). Stres ve başa çıkma yolları, Remzi Kitabevi A.Ş., 21. Basım, İstanbul.

Bandura, A. (1997). Self- Efficacy, Harvard Mental Health Letter, March(1), Volume.13, No.9.

Bandura, A. ve Edwin A. L. (2003). Negative self- efficacy and goal effects revisited, Journal of Applied Psychology, Volume.71 (1), 87-99.

Bozkurt Duran, E. (2014). Evli ve çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ile evlilik doyumları arasındaki ilişki, (yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Çelebi, E. (2013) Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler, (doktora tezi), Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Çelik, M. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki, (yüksek lisans tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Dalkılıç Sürgevil, O. (2014). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu, tükenmişlikle mücadele teknikleri, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.

Dökmen, Ü. (2003). İletişim çatışmaları ve empati, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Dülger, V. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi, (yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Freudenberger, H. J. and Geraldine R. (1981). Burn-Out; how to beat the high cost of success, Bantam Books, Doubleday & Company, Inc., New York.

Gürgöze, M. H. (2014). Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetiminde öğrenci davranışlarından kaynaklanan tükenmişlik durumları, (yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Hock, R. (1988). Professional burnout among public school teachers, *Public Personnel Management Volume*. 17, No:2, 167-189.

Kırlangıç Ç. ve Olcay M. (1995). Tükenmişlik, Saray Medikal Yayıncılık San. Ve Tic. Ltd. Şti., İzmir.

Koçel, T. (2003). İşletme yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Koralay, F. D. (2014). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi, (yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Leiter, M. P. (2003). Areas of worklife survey manual (third edition), Centre For Organizational Research And Development, Wolfville, NS, Canada.

Leiter, M. P. and Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A Structured approach to organizational predictors of job burnout, emotional and physiological processes and positive intervention strategies research in occupational stress and well being, Elsevier Ltd, Volume 3.

Maslach, C. and Zimbardo, P. G. (1982). Burnout-the cost of caring, Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.

Maslach, C. and Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout, Jossey-Bass, San Francisco, CA.

Maslach, C., Leiter, M. P. and Schaufeli W. B. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.

Maslach, C., Leiter, M. P. and Schaufeli W. B. (2008). Burnout: 35 years of research and practice, *Emerald Insight*, 204-220.

Maslach, C. (2004). Different perspectives on job burnout, *APA Review of Books*, Volume. 49, No. 2, 168-170.

Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout, *Human Relations*, Volume. 36, No. 10, 899-910.

Özdemir, T. (2009). İstenmeyen öğrenci davranışlarının görülme sıklığı ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki, (doktora tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Pines, A. and Aronson, E. (1988). Career burnout; causes & cures, The Free Press, A Division of Macmillan, Inc., New York.

Pines, A. M. (2003). Occupational burnout: a crosscultural Israeli Jewish-Arab perspective and its implications for career counselling, *Career Development International*, Volume. 8, No. 2, 97-106.

Sılığ, A. (2003). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, (yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

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

Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları, (doktora tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.

Tümkaya, S. (1999). Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri, 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Yavaş, T. (2012). Ortaöğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, tükenmişlik ve öz yeterlik algılarının örgütsel öğrenme düzeylerine etkileri, (doktora tezi), Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Yücel, B. (2014). Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisi ve bir araştırma, (yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

EKLER

EK 1 : Valilik Anket İzin Belgesi



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.4324196
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

18/04/2016

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İst. Aydın Üniversitesinin 06.04.2016 tarih ve 1938 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Milli Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 13.04.2016 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Şükran CİNTİRİZ'in "*Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Tespiti*" konulu tezi kapsamında, ilimiz Beşiktaş ilçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Kültür Dersi öğretmenlerine; kişisel bilgi formu ve maslach tükenmişlik ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENÇİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
18/04/2016

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2648-b76d-38fd-86db-38f7 kodu ile teyit edilebilir.

EK 2 : Maslach Tükenmişlik Ölçeği

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

		Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	Öğrencilerin neler hissettiklerini hemen anlarım.					
5	Öğrencilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.					
7	Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgilenirim.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	İşim sayesinde insanlara faydalı olduğumu hissediyorum.					
10	Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı daha katı oldum.					
11	Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Kendimi çok şeyler başılabilecek güçte hissediyorum.					
13	Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	Bazı öğrencilere ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan insanlarla ilgili bir işte çalışmak beni yıpratıyor.					
17	Öğrencilerle aramda rahat bir hava oluştururum.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi neşeli hissederim.					
19	Bu meslekte kayda değer pek çok iş başardım.					
20	Kendimi çaresiz hissediyorum.					
21	İşimdeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22	İşyerimdeki bazı insanların sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					

EK 3 : Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Bu veri toplama aracı, “Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Kültür Dersi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Tespiti: Beşiktaş İlçesi Örneği” adlı Yüksek Lisans tez çalışması için gerekli verileri toplamak üzere hazırlanmıştır.

Araçta yer alan maddeleri okuduktan sonra, sizin için uygun olan seçeneği ilgili yerlere çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz. 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 ederiz.

Prof. Dr. Uğur TEKİN
Danışman
Öğrencisi

Şükran ÇİNTİRİZ
Yüksek Lisans

1. Cinsiyetiniz

a. () Bayan b. () Erkek

2. Yaşınız

a. () 21-30 b. () 31-40 c. () 41-50 d. () 51 ve üstü

3. Mezun Olduğunuz Okul

a. () Öğretmen Okulu b. () Eğitim Enstitüsü c. () Eğitim Yüksek Okulu
d. () Eğitim Fakültesi e. () Fen -Edebiyat Fakültesi f. () Diğer

4. Mesleki Kıdeminiz Nedir?

a. () 1-5 yıl b. () 6-10 yıl c. () 11 -15 yıl d. () 16 yıl ve üstü

5. Medeni durumunuz

a. () Evli b. () Bekâr

6. Eğitim Düzeyiniz

a. () Ön Lisans b. () Lisans c. () Yüksek Lisans d. () Doktora

7. Branşınız

a. () Türk Dili ve Edebiyatı b. () Matematik c. () Kimya d. ()
Biyoloji

e. () Tarih f. () Yabancı Dil g. () Coğrafya h. () Fizik ı. ()
Müzik

i. () Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi j. () Felsefe k. () Sağlık Bilgisi l. ()
) Beden Eğitimi m. () Rehber Öğretmen n. () Diğer

EK 4 : Anket İzin Belgesi

İZİN BELGESİ

01.02.2016

Sayın Şükran Çintiriz

"Mesleki ve TeknikAanadolu Liselerinde Görev Yapan Kültür Dersi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Tespiti: Beşiktaş İlçesi Örneği" konulu tez çalışmanızda MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Özyeğin Üniversitesi

Sosyal Bilimler Fakültesi

ÖZGEÇMİŞ



Ad-Soyad : Şükran ÇİNTİRİZ

Doğum Tarihi ve Yeri: 1984-Emirdağ/Afyon

E-posta : sukrancintiriz@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans :** 2007, 18 Mart Üniversitesi, Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü.

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

Şükran ÇİNTİRİZ, mezuniyetini müteakip, 2008 yılında Antalya Kaş Lisesi'ne edebiyat öğretmeni olarak atandı. 2011 yılında İstanbul Şişli İSOV Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ne edebiyat öğretmeni olarak tayin oldu. 2012 yılında Etiler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ne edebiyat öğretmeni olarak atandı. Halen bu okulda görevini sürdürmektedir.