



T.C  
SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

# LİSE ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER

Gülbahar TORAMAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ ANA BİLİM DALI

SIVAS-2019

T.C.  
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**LİSE ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK  
DÜZEYLERİ VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

Gülbahar TORAMAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ ANA BİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. Nuran GÜLER

SİVAS-2019

**“Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlişkili Faktörler”** adlı **Yüksek Lisans tezi**, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmış ve jürimiz tarafından Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Halk Sağlığı Hemşireliği** Ana Bilim Dalı’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Üye

Üye

Üye

Üye (Danışman)

ONAY

Bu tez projesi çalışması, ..... tarihinde Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve yukarıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Zübeyda AKIN POLAT  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

Bu tez, Cumhuriyet Üniversitesi Senatosu'nun 18.02.2015 tarihli ve 4/4 sayılı kararı ile kabul edilen Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna göre hazırlanmıştır.



## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez veya proje çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

18/11/2019

Gölbahar TORAMAN

## TEŞEKKÜR

Araştırmamın her aşamasında, bilgi ve deneyimleriyle bana yol gsteren değerli danışmanım Prof. Dr. Nuran GÜLER'e, maddi ve manevi desteklerinin yanı sıra büyük fedakârlıklarla beni yetiştirip bugünlere getiren aileme sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Ayrıca değerli zamanını ayırarak araştırma süresince anketlerin doldurulmasına yardım eden bütün lise öğretmenlerine ve çalışmam boyunca her türlü desteği benden esirgemeyen sürekli yanımda olan değerli eşim Aydın TORAMAN'a ve tez aşamam boyunca her türlü desteğiyle yardımlarını esirgemeyen kardeşim Hacı Sait ÇAKMAKTEPE'ye katkılarından dolayı sonsuz teşekkür eder, yaptığım araştırmanın eğitim sürecinde bulunan kişilerin tümüne yararlı olmasını dilerim.

## ÖZET

# LİSE ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER

Gülbahar TORAMAN

Yüksek Lisans Tezi

Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nuran GÜLER

2019, 59 sayfa

Araştırma Sivas il merkezindeki lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ve ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı tipte yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini Sivas il merkezinde bulunan 33 lisede çalışan 1508 öğretmen ,örneklemi ise bu liselerde çalışan 863 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama araçları öğretmenlere ders saatleri dışında dağıtılarak doldurmaları sağlanmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)) paket programına kodlanarak değerlendirilmiştir. Veriler parametrik test varsayımlarını yerine getiremediğinden Kolmogrov-Smirnov testi kullanılmış verilerin dağılımlarının normallik varsayımını sağlaması durumunda, bağımsız iki grup karşılaştırılmasında T-testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin %42,5'i kadın, %57,5'i erkeklerden oluşmakta, %10,8'i bekar, %89,2'si evli, %19,7'si lisansüstü eğitime sahip, %90,8'i işi kendine uygun bulmakta, %53,9'u aldığı ücretten memnun değil.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yaşı ile tükenmişlik tüm alt boyutu puan ortalamaları, cinsiyeti ile kişisel başarı, eğitim durumu ile duygusal tükenme, medeni durumu ile duyarsızlaşma, sağlık algısı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Ayrıca öğretmenlerin işi kendine uygun bulma ve

işinden memnun olma durumu ile tükenmişlik tüm alt boyutları, meslekte çalışma yılı ile kişisel başarı ve duyarsızlaşma, haftalık çalışma süresi ile kişisel başarı ve duyarsızlaşma, alınan ücretten memnun olma durumu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ).

Çalışma sonucunda mesleği istemeyerek seçenlerin, bekarların, ekonomik durumu yüksek olanların, işinden hiç memnun olmayanların tükenmişlik puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Meslek seçiminde iyi bir danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmesi, böylelikle öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmelerinin sağlanması, öğretmen okullarının ve eğitim fakültelerinin tercih edilme süreçlerinde bu konunun dikkate alınması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Lise, Öğretmen, Tükenmişlik, İlişkili Faktörler

## **ABSTRACT**

### **BURNS LEVELS OF HIGH SCHOOL TEACHERS AND RELATED FACTORS**

Gülbahar TORAMAN

Master Thesis

Supervisor:Prof.Dr. Nuran GÜLER

2019, 59 pages

The research was carried out in descriptive type in order to determine burnout levels and related factors of high school teachers in Sivas city center.

The population of the study consisted of 1508 teachers working in 33 high schools in Sivas city center. The sample consists of 863 teachers working in these high schools. Personal data form and Maslach Burnout Inventory were used as data collection tools. Data collection tools were distributed to teachers outside of class hours.

The data obtained were coded into the SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) package program and evaluated. Since the data could not meet parametric test assumptions, the Kolmogorov-Smirnov test was used if the distributions of the data provided the normality assumption, the T-test was used for comparison of two independent groups and the ANOVA test for comparison of more than two groups.

42.5% of the teachers included in the study were female, 57.5% were male, 10.8% were single, 89.2% were married, 19.7% had postgraduate education, 90% 8 of them find the job suitable for themselves, 53.9% are not satisfied with the wages.

It was found that the difference between the mean scores of all sub-dimensions of burnout and age, personal accomplishment with gender, emotional exhaustion with education level, marital status with depersonalization, and mean perception of health with emotional exhaustion and depersonalization were statistically significant ( $p < 0, 05$ ). In addition, teachers' finding the job self-satisfied and job status and burnout, all sub-dimensions, professional success and depersonalization with the year of work, personal success and depersonalization with weekly working time, satisfaction with the status of the level of emotional exhaustion and depersonalization of the difference between the mean scores It was found to be significant

( $p < 0.05$ ).

As a result of the study, it was determined that burnout scores of those who unwillingly chose the profession, singles, those with high economic status, and who were not at all satisfied with their jobs were found to be high.

It may be suggested that a good counseling and guidance service should be provided in the selection of the profession so that teachers can choose their profession voluntarily and that this issue should be taken into consideration in the process of choosing teacher schools and education faculties.

**Key Words:** High School, Teacher, Burnout, Associated Factors



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	<b>7</b>
<b>1.GİRİŞ</b> .....	<b>14</b>
1.1. <i>Problemin Tanımı ve Önemi</i> .....	14
1.2. <i>Araştırmanın Amacı</i> .....	17
<b>2.GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>18</b>
2.1.Tükenmişlik Kavramı.....	18
2.1.1.Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları .....	19
2.1.2.Tükenmişliğin Nedenleri .....	19
2.1.2.1.Tükenmişliğin Belirtileri .....	21
2.1.3.Tükenmişliğin Sonuçları .....	22
2.1.3.1.Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	23
2.2.Öğretmenlerde Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....	24
2.2.1.Öğretmenlerde Tükenmişliği Önlemede İşyeri Hemşiresinin Rolü .....	26
<b>3. GEREÇ YÖNTEM</b> .....	<b>27</b>
3.1.Araştırmanın Tipi: Tanımlayıcı tiptedir. ....	27
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri.....	27
3.4. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler.....	28
<b>3.4.1. Bağımsız Değişkenler:</b> .....	28
<b>3.4.2. Bağımlı Değişken:</b> Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....	28
3.5. Veri Toplama Araçları .....	28
<b>3.5.1. Kişisel Bilgi Formu (Ek 1):</b> .....	28

3.7.Verilerin Değerlendirilmesi .....	30
3.8. Araştırmanın Etik Boyutu .....	30
<b>3.BULGULAR .....</b>	<b>31</b>
<b>4.TARTIşMA .....</b>	<b>39</b>
<b>5.SONUÇ ve ÖNERİLER.....</b>	<b>43</b>
6.1.Sonuçlar .....	43
6.2.Öneriler .....	44
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>45</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>53</b>
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu .....	53
Ek 2. İzinler.....	56

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Öğretmenlerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı .....	30
<b>Tablo 2.</b> Öğretmenlerin sağlıkla ilgili özelliklerinin dağılımı .....	31
<b>Tablo 3.</b> Öğretmenlerin çalışma yaşamı ile ilgili özelliklerinin dağılımı .....	32
<b>Tablo 4.</b> Öğretmenlerin tanıtıcı özellikleri ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	34
<b>Tablo 5.</b> Öğretmenlerin Sağlıkla İlgili Özellikleri ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	36
<b>Tablo 6.</b> Öğretmenlerin Çalışma Yaşamı ile İlgili Özellikleri ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılması .....	37

# 1.GİRİŞ

## 1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

### GİRİŞ

Çalışma, insan hayatında önemli bir yere sahip olup toplum içinde bireye belli bir rolün yanı sıra ekonomik yarar da sağladığı bilinmektedir Birey iş ortamında, gününün üçte birini, bütün hayatı boyunca yaşadığı yılların en az üçte ikisini geçirmektedir (Öztürk ve ark.2008). Çalışma ortamı sağlıklı ise bireyin sağlığını olumlu etkileyecek ve yaşam kalitesini artıracaktır. Sağlıksız bir çalışma ortamının ise çalışanların, sosyal, psikolojik ve fiziksel sağlığını negatif yönde etkilediği bilinmektedir. Çalışma ortamındaki riskler (çalışma ortamında bulunan diğer bireylerle aralarındaki anlaşmazlıklar, iş yoğunluğunun fazla olması, dinlenme sürelerinin az olması vb.) bireyin iş veriminin düşmesine, yapmış olduğu işte devamsızlıklar göstermesine, bunun sonucu olarak kurumun ekonomik anlamda kayıplar yaşamasına, iş kazalarının daha fazla olmasına neden olmaktadır (Froneberg, 2007).

Mesleki tükenmişlik belirli meslek gruplarında daha yüksek oranda görülebilmektedir. Özellikle diğer bireylerle iç içe olunan ve sürekli bir iletişim gerektiren mesleklerde (doktor, hemşire, polis, öğretmen, çocuk bakıcısı, psikolog gibi) çalışanlarda özellikle öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik durumunun ortaya çıkma olasılığının yüksek olduğu belirtilmektedir (Baltaş & Baltaş, 1997; Gündoğdu,2013). Tükenmişliğin özellikle insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde ön plana çıkmış olmasının nedeni, bu grup profesyonellerde, insanlara karşı duyulan sorumluluğun, nesnelere karşı duyulan sorumluluktan daha fazla olmasıdır (Barutçu ve Serinkan 2008; Ertürk ve Keçecioglu 2012). Öğretmenler; eğitim verdikleri öğrencilerin disiplinsiz davranış göstermeleri, normalde olması gerekenden sınıf mevcutlarının fazla olması ve temel ihtiyaçlar noktasında yeterli olmayan fiziksel şartlar, okul ve aile içinde var olan çatışmalar, alınan maaşın yeterli bulunmaması, makam bakımından yükselme imkanlarının çok az olması, toplumsal desteğin çok düşük seviyede olması, başarının kolay kolay ödüllendirilmemesi ve çalışılan yerde karar alma süreçleri açısından kolaylık sağlanmaması gibi problemler nedeniyle tükenmişlik açısından daha büyük riskle

karşı karşıyadırlar (Avcı ve Seferoğlu, 2011).

Gün geçtikçe öğretmenlerin mesleklerinde daha fazla bilgiye sahip olmaları beklenmektedir. Bununla beraber bu mesleği yapanların bilimsel yeterliliklerinin yanında farklı açılardan sorumlulukları da vardır. Öğretmenlik mesleğini yapanlar farklı duyguları taşıyan ve birbirinden farklı davranışlar gösteren öğrencilerle de ilgilenmek zorundadırlar. Çoğu öğretmen kaynak yetersizliği nedeniyle eğitim verdikleri öğrencilerin gereksinimlerini karşılama açısından zorluklarla karşılaşmaktadır (Avcı ve Seferoğlu, 2011; Dworkin, 2001). Bu durum da tükenmişliğin daha çok görülmesine neden olmaktadır.

Detaylı ve kapsamlı iletişim ihtiyacı duyulan her işte olduğu gibi öğretmenlikte de tükenmişlik durumuyla karşılaşma riskinin artması sonucunda olumsuz durumlarla karşılaşmaktadır. Yapılan çalışmaların sonuçları bu durumu desteklemektedir (Gündoğdu,2013; Polat ve ark.2009; Yılmaz ,2018). Bir öğretmen tükenmişlik yaşıyorsa sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getiremeyecek, olumsuz duygu ve düşüncelerle mücadele etmeye çalışacak ve böyle olduğunda da dikkatini yeterince toplayamayacaktır. Bu durumda öğrenciler de öğretmenlerinden etkilenecek ve etkin bir eğitimden yoksun kalacaklardır(Çelikkaleli ,2011).

Tükenmişlik durumunun ortaya çıkması sonucunda performansta düşüş görülmektedir ve bireyler çalışma hayatında yetersiz duruma gelmektedirler. Bu durum bireyin sadece kendisini değil etrafındaki insanları da etkilemektedir. Özellikle diğer insanların eğitiminden sorumlu olan öğretmenlerde tükenmişlik görüldüğünde performanslarında düşüş olmaktadır ve bu durumdan öğrenciler, okul idaresi, veliler de etkilenmektedir (Baran ve ark, 2010).

Tükenmişlik yaşayan öğretmenler günlük aktivitelerini yerine getirme ve öğrencilere ders verme, okula gitme konusunda isteksiz hale gelmektedirler, bu durum öğretmenlerin rol model oldukları öğrenciler üzerinde de olumsuz etkiler oluşturmaktadır (Alfuqaha ve Alsharah ,2018). Tükenmişlik aynı zamanda birçok psikolojik ve fiziksel sorunları da beraberinde getirmektedir. Sürekli var olan bir memnuniyetsizlik durumu, rol belirsizliği, işten soğuma, motivasyon eksikliği, meslektaşlarıyla çatışma içerisinde olma, uyku bozuklukları. yorgunluk, enerji seviyesinde azalma bunlardan bazılarıdır (Alfuqaha ve Alsharah ,2018).

Öğretmenlerde stres açısından bakıldığında ciddi endişelerin oluşmasına ise eğitim verilen öğrenci sayısının fazla olduğu büyük şehir okulları, yöneticilik açısından eksikleri olan aşırı bürokratik okullar ve öğretmenlerle yöneticiler arasındaki bağın kopuk olduğu okullar sebep olmaktadır (Gündoğdu, 2013).

Genel olarak öğretmenler, okul ortamında var olan disiplinsizliği, şiddeti, öğrenme açısından öğrencinin negatif tavırlar sergilemesini, iş yerindeki şartların yetersiz olmasını, yönetimle problem yaşanması gibi sebepleri tükenmişlik durumunun en temel etkenleri olarak değerlendirmektedirler.

Öğretmen tükenmişliği konusu okul sağlığı hizmetleri adı altında ele alınması ve önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Okul ortamında eğitim veren öğretmenlerin eğitim verirken daha etkin olmalarında ve öğrencilerle, iş ortamındaki diğer kişilerle olan ilişkilerinin sağlıklı olmasında iş yeri hemşiresinin görevi önemli derecede büyüktür. İş yeri hemşiresi çalışan sağlığının geliştirilmesi, korunması, sürdürülmesi için, çalışanlara ve çalışma çevresine yönelik hemşirelik hizmetlerini planlamalı, uygulamalı ve değerlendirmelidir. Okul ortamında strese baş edebilme konusunda öğretmenlere ve öğrencilere danışmanlık yapmak, sağlık taramalarını artırmak, meslek hastalıklarının, iş kazalarının önlenmesine ilişkin çalışmalarda bulunmak, danışmanlık hizmeti vermek, sağlık eğitimi yapmak, iş sağlığı hemşireliği araştırmaları yapmak gibi çeşitli konular iş sağlığı hemşiresinin görevleri arasındadır. Kısaca bir iş sağlığı hemşiresi işyeri ortamında klinisyen, vaka yöneticisi, iş sağlığı hizmetleri koordinatörü, sağlığı geliştirme uzmanı, yönetici, uygulayıcı, danışman, eğitici ve araştırmacı gibi rollerini kullanır (Gülgün, 2014; Ünlü, 2015).

Konuyla ilgili riskleri erken dönemde saptama, öğretmenlere tükenmişlik konusunda ve olumsuz durumlarla karşılaştığında uygun baş etme yöntemleri hakkında eğitimler düzenleme ve okulda ne kadar öğretmenin stres ve tükenmişliğe maruz kaldığını aralıklı olarak yapılan çalışmalarla belirleme ve nedenlerini araştırıp çözümler bulma işyeri hemşiresinin tükenmişliği tespit etme ve önlemedeki rolleri arasındadır (Bayramoğlu ,2008).

Tükenmişliğin yaşanmadığı, çalışanlarının iş doyumunun yüksek olduğu bir kurumda verilecek hizmetlerin kalitesinin yüksek olacağı kuşkusuzdur. Bu açıdan hizmeti verecek olan öğretmenlerin sağlık, mutluluk ve iş doyumunun sağlanması önemlidir. Öğretmenlerde tükenmişlik gelişme riski yüksek olduğundan, öncelikle

bu konunun daha kapsamlı irdelenip üzerinde ileri araştırmalar yapılmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada lise ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve ilişkili faktörleri incelemek amaçlanmıştır. Öğrencilerin iş hayatına hazırlanmaya başlayacağı niversite döneminden önceki son aşama olan lise döneminde bireyler gelecekteki mesleklerine karar vermektedirler. Öğretmenler de bu dönemde öğrencilere yol gösterme açısından önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden öğretmenlerde var olan olumlu ya da olumsuz her durum öğrencileri de etkileyebilmektedir (Sarıhan ,2019).

### ***1.2. Araştırmanın Amacı***

Bu çalışmanın amacı, Sivas il merkezinde bulunan liselerde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilişkili faktörleri belirlemektir.

## 2.GENEL BİLGİLER

### 2.1. Tükenmişlik Kavramı

Herbert Freudenberger tarafından ilk kez 1974 senesinde kullanılmış olan tükenmişlik kavramı; aşırı çalışma sonucu kişilerin işin gereklerini yerine getiremez duruma gelmeleri anlamında duygusal tükenme yaşama durumu olarak tanımlanmıştır (Akbolat ve Işık,2008). Maslach ve Jakson ise 1981 yılında tükenmişliği ‘kişinin işinin gerçekte olan anlamından farklılaşması ile hizmet verdiği kişilerle artık ilgilenemez duruma gelmesi’ olarak ifade etmiştir (Öztürk ve ark;2015).

Tükenmişlik kavramı son yıllarda yapılan araştırmalar ile önem kazanmıştır. Tükenmişlik hem birey hem de kurum bağlamında çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen önemli bir problemdir. Kişilerde tükenmişlik yaşanması halinde hem fiziksel hem ruhsal hem de davranışsal birtakım semptomlara rastlanılmaktadır. Yorgunluk, güçsüzlük, uyku bozuklukları, enerji kaybı, genel ağrılar ve bir takım başka bedensel belirtiler (kilo kaybı, baş ve bel ağrıları vb.) tükenmişliğin fiziksel belirtileri arasındadır. İşe gitmeme, işe geç kalma, işten ayrılma, sürekli rapor alma, eleştirilere kapalı olma, sosyal yaşantıdan kendini izole etme, unutkanlık, ilaç ve alkol kullanımında artış, rol çatışması, alaycı ve suçlayıcı tavır takınma gibi davranışsal değişiklikler de tükenmişlik durumunda görülebilmektedir. Ayrıca sinirlilik, öfke hali, suçluluk, kaygı ve kızgınlık gibi duygusal belirtiler de görülebilmektedir (Çelebi,2013).

Tükenmişlik kavram olarak ilk defa 1974 senesinde Alman asıllı bilim insanı Herbert J. Freudenberger tarafından ‘mesleki bir hastalık’ olması yönüyle tanımlanmıştır. Freudenberger tükenmişlik kavramını, kişilerin aşırı istek ve talepleri yüzünden yaşadığı güç ve enerji kaybı olarak tarif etmiştir (Gündoğdu,2013). Freudenberger, “Burnout: The High Cost of High Achievement” isimli eserinde,tükenmişliği kişilerin yoğun çalışma sonucunda işlerini olması gerektiği şekilde yerine getiremeyecek duruma gelmesi ile yaşadığı duygusal çöküş olarak tanımlamıştır (Kırılmaz,Çelen, Sarp, 2003).

### **2.1.1. Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları**

Maslach, kendi adı ile anılan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” çalışmasında tükenmişlik kavramını üç alt başlığa ayırmıştır. Bu alt başlıkları duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya ilişkin duygular (personal accomplishment) olarak değerlendirmiştir (Çelebi, 2013).

Duygusal Tükenme; bireyin duygusal anlamda ve enerji kaybında düşüş, yorgunluk, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetmesidir. Duygusal tükenmişlik yaşayan kişiler yaptığı iş nedeni ile kendisine aşırı derecede yüklenmektedir ve bu yüzden kendilerini işlerine verememektedir. Bu kişiler çalışıp hizmet sundukları bireylere veya kurumlara yeteri ölçüde katkı sağlayamadığını ve gereken sorumluluğu almadıklarını düşünür (Günüşen & Üstün, 2010).

Duyarsızlaşma; kişinin hizmet verdikleri birey veya kurumlara yönelik bir insan olarak davranmak yerine, hislerden arınmış bir şekilde tavır ve davranış sergileyerek ona bir nesneymiş gibi muamelede bulunması şeklinde kendini göstermektedir. Birey alaycı, küçümseyen, duygusuz davranışlar sergileyerek karşı tarafa kayıtsızca davranışlarda bulunmaktadır (Ertürk, 2012).

Kişisel Başarıda Azalma; kişi çevresine karşı yetersiz olduğu hissi ile işinde ilerleyemediğini düşünmekte ve böylece motivasyonunu düşürmektedir. Bunun sonucunda farklı iş dışı faaliyetlere yönelmektedir (Çelebi, 2013).

### **2.1.2. Tükenmişliğin Nedenleri**

Maslach ve Jackson kişisel beklenti, motivasyon ve kişilik özelliklerden; kişiler arasında cereyan eden müşteri ilişkisi, meslektaşlar arası, aile ve arkadaşlar ile geliştirilen ilişkilere; örgütsele iş yükü, bürokratik meseleler, geri bildirimler ve iş baskısına kadar sıralanabilecek bir sürü tükenmişlik kaynağı tespit etmişlerdir. Lakin hiçbirisi tükenmişliğin tek veya en önemli sebebi olması yönünde bir ifadeye muhatap olmamıştır. Bu bağlamda tükenmişliğin sıralanan parametreler çerçevesinde kimi durumlarda birinin diğerlerinden daha etkin olabildiği, farklı birçok bileşenin tesiriyle oluşan bir sonuç olduğu görüşü hakimdir (Maslach, 1986; akt. Babaoğlu, 2006).

Yapılan araştırmalarda tükenmişliğin, kendisine büyük amaçlar edinen fakat iş hayatı boyunca bu hedeflere karşılık veremediği hissine odaklanarak kendi adına hayal kırıklığı duyan ve bunun neticesinde yorgunluk, bıkkınlık ve yılgınlık

yaşayan iş görenlerde daha fazla yaşandığı gözlemlenmiştir(Demirel, Seçkin,Yeniçeri; 2009).

Farklı kişilerle sürekli ve etkin iletişim kurulması gereken mesleklerde oldukça sık bir biçimde rastlanan tükenmişlik sendromunun yaşanmasında yüksek seviyede müessir olan üç husus bulunmaktadır: Bunlar;

1. Rol çatışması,
2. Rol belirsizliği,
3. Kişinin aşırı sorumluluk yüklenmesidir.

Bunlar haricinde iş sahasına ilişkin bazı sorunların da strese ve çalışanın gerçekleştirdiği işte mutsuz olmasına ve neticesinde silsile halinde tükenmişlik yaşamasına katkı sağlayabilir. Bu bağlamda temel sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ardıç,2008):

1. İş yükünün fazla ve dinlenme süreçlerinin ise yetersiz olması,
2. Müşteri ihtiyaçlarının bazı nedenlerden dolayı karşılanamaması,
3. Yönetimdekilerin veya denetimlerin yetersiz olması,
4. Uzman eğitiminin ve yönlendirmelerin yetersiz olması,
5. Yapılan çalışmanın kontrol edilmemesi ya da etkileme hissi taşıyama,
6. İş görenlerin birbirine destek olmaması ve kendi aralarında ilişki geliştirmemesi,
7. İş ortamının yüksek seviyede zorlayıcı ve aynı zamanda yoğun olması,
8. Çalışma ortamında sosyal destek ve motivasyon yetersizliği.

Gerçekleştirilen çalışmaların sonuçlarında genellikle öğretmenin şahsına dair etmenlerle çalışılan yerlere dair etmenlerin birleşmesinin tükenmişliğe yol açtığı görülmektedir. ‘Öğretmenlik’ denildiğinde ilk olarak öğrencilerle yakın temas halinde olan bir meslek grubu akla gelir. Bu sebeple okulda öğretmenin en sık iletişim halinde olduğu grup olan öğrencilerin sorunlu tutum ve hareketleri tükenmişliğin en ehemmiyetli sebeplerinden biri olarak ele alınır (Avcı &Seferoğlu; 2011).

### 2.1.2.1. Tükenmişliğin Belirtileri

Bir insanda tükenmişlik neticesinde aşağıda sıralanan belirtiler ortaya çıkar. Söz konusu belirtiler duygusal, davranışsal ve bedensel belirtiler olarak gruplanabilir (Kaçmaz, 2005; Koyuncu, 2005; Lambie, 2007; Sweeney & Summers, 2002).

**A. Duygusal belirtiler:** Motivasyon kaybı olması, özgüven düşüklüğü, kendini değersiz hissetme, yüksek seviyede şüpheli davranma, sürekli kaygı hali yaşama, daimi huzursuzluk hali, kendini kişilerden ve olaylardan soyutlanmış görme, olaylar karşısında çabuk hiddetlenme, tatmin olamama, odaklanma sorunları yaşama, kendini çaresiz hissetme, zihinsel karışıklık ve düzensizlik, bilişsel kabiliyetlerde zorluk çekme (Oruç, 2007).

**B. Davranışsal belirtiler:** Ani tepkiler verme ve kendisine yöneltilen eleştirilere karşı aşırı derecede duyarlı olma, daimî sinirlilik hali yaşama, sabırsız davranma, konulan kurallar hususunda aşırı katı tutum sergileme, alıngan olma, yapılan işle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirme, sürekli bir savunma veya suçlama modunda bulunma, inkâr etme, karşılaşılan her durumu rasyonel hale getirme çabası, çevre ile olan münasebetlerde bozulma (Oruç, 2007).

**C. Bedensel belirtiler:** Sürekli hale gelen yorgunluk hissi, enerji kaybı yaşanması, uyku problemleri yaşanması, nefes darlığı çekme, stres kaynaklı mide sorunları (Oruç, 2007).

### 2.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları

Yapılan çalışmalar, tükenmişlik sonucunda çalışanların ve hizmet sundukları kişilerin çok önemli neticelerle karşı karşıya kalabileceklerini göstermektedir. Bu sebeple bu sendromun öncelikle mümkün olan en hızlı ve basit şekilde anlaşılması ve tanımlanması gerekir. Tükenmişlik bilhassa, yaptığı işte pozitif beklentiler oluşturan, tutkulu ve kendini adayarak çalışan profesyonel iş görenler için çok acıklı bir son olarak görülmektedir. Bu manada tükenmişlik, arzuyu çalışmaya başlayan bir çalışanı etkisiz bir konuma sokar.

Eisentain ve Ferner (1983) çalışma hayatındaki stresin iş görenin duygusal manada tükenme seviyesini oldukça aşağı bir seviyeye çektiğini belirtmektedir (Karakuş, 2008).

Tükenmişlik içinde bulunan kişilerin çok karışık duygular içinde bulunduğu ve bunun neticesinde birtakım davranış bozuklukları sergilediği gözlemlenmiştir. Bu çerçevede, işi umursamama, geciktirme, hastalık bahanesiyle işe devamlılık göstermeme, işe geç gelme, işi erken bırakma eğilimi ya da tamamen işi bırakma niyeti gösterme, iş kazalarının artması, insan ilişkilerinin bozulması, çalışanın kendi eşinden ve aile bireylerinden uzaklaşması gibi neticelerinin tespit edildiği ifade edilmektedir. Tüm bu sonuçlar değerlendirildiğinde tükenmişliğin çok kapsamlı bir sosyo-ekonomik tesiri olduğu açıktır. Tükenmişliğin neticesinde iş yerleri açısından çok ciddi iş gücü kaybı ve üretimde düşüş yaşanmaktadır(Sarıkaya,2007).

Iacovides (2003) tükenmişlik sendromu yaşayan kişinin, insan ilişkilerinde ve ailesiyle olan münasebetlerinde tahripkâr tesirler oluşturabileceğini ve hayata ilişkin negatif tutum oluşturmaya sebep teşkil edebileceğini söylemiştir. Tükenmişliğin kişi adına ehemmiyetli neticelerinden biri de zararlı alışkanlıklara yol açabilecek olmasıdır. Yaşadığı problemleri çözüme kavuşturmak isteyen kişi, bunu gerçekleştiremediğinde sigara, içki, sakinleştirici maddeler gibi kendine zarar veren maddeleri kullanabilmektedir (Oruç, 2007; Torun,1996).

### 2.1.3.1. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Öğretmenlik mesleği, günümüzde kendilerinden beklentilerin yüksek olduğu bir meslektir. Böyle bir durumun olması öğretmenleri beklentileri yerine getiremeyecekleri düşüncesi içine sokarak strese maruz bırakabilmektedir. Bu sebepten dolayı stresin sonucu olarak görülen tükenmişlik araştırmacıların ilgisini çeken bir konu haline gelmiştir. Öğretmenlerde meydana gelen tükenmişlik, gerek öğretmenin kendisini gerek sosyal ve kişisel hayatını, etrafındaki diğer kişileri (diğer öğretmenler, öğrenciler, öğrenci aileleri) negatif yönde etkilemektedir. Böylece bu etki geniş bir kitleyi etkisi altına alarak ve gittikçe yayılarak tüm toplumu etkisi altına almaktadır (Çelikkaleli, 2011).

Yakın zamanda öğretmenlerin tükenmişlik hissiyatlarına dair gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında kişinin, okuldaki ve sosyal çevresindeki temel noktalar üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Bu araştırmalardan hareketle; ortaokulda ya da lisede görev yapan, 40 yaşını geçmemiş, yaptığı işte idealist tavır sahibi, yaşanan olayların tesiri altında kalan evli olmayan meslek sahiplerinin tükenmişlik sendromuna daha yatkın olduklarını söylemek mümkündür (Oruç, 2007).

Hem yapısal hem örgütsel birçok faktör öğretmenlerin tükenmişliğinde etkili olmaktadır. Söz konusu faktörlerden biri toplumun öğretmenlere karşı yeteri kadar ilgi duymaması ve güven noksanlığıdır. Bunun yanında bu meslek sahiplerinin çalışma hayatına başlamadan önce veya başladıktan sonra aldıkları eğitimlerde oluşturdukları beklentilerin kendi çalışma hayatında karşılaştıkları tecrübelerle örtüşmemesidir (Dworkin, 2001). Birey kendine gerçekçi hedefler belirlemediğinde tükenmişlik görülebilmekte, öğretmenler çalıştıkları kurumdan ve eğitmeye çalıştıkları öğrencilerden beklentileri gerçekleşmemesi neticesinde de bu tükenmişlik yaşanabilmektedir. Tükenmişlik hissiyatı aynı zamanda bulaşıcı bir özelliğe sahiptir. Bir kurumda tatminsiz ve bunalım hali yaşayan öğretmenlerin varlığı diğer öğretmenleri de kolay bir biçimde tesiri altında bırakabilmekte; insanları tembel, huzursuz ve keyifsiz bir hale getirebilmektedir. Bunun sonucunda kısa bir süre içinde böyle bir kurum tüm çalışanlar tarafından sorunlu bir yer haline gelmektedir (Oruç, 2007).

Ayrıca şunu da ifade etmek gerekir ki öğretmenler de farklı mesleklerde olduğu gibi sahip oldukları bilgi, donanım ve kabiliyetleri hususunda kendilerini iyi hissetmeye, başarı gösterdiklerini düşünmeye gereksinim duyarlar. Özgüven sahibi oldukları takdirde de kendilerinde var olanı öğrencilerine aktarabilirler. Aksi bir durumda ise öğretmenlerin öğrencilerine faydalı olma ihtimali çok düşüktür(Oruç,2007).

Tükenmişlik yaşayan bir öğretmen kendisini ailesinden, arkadaşlarından uzaklaşmış görürler ve günlük hayatta yerine getirdikleri sorumluluklardan kendilerini geri çekerler. Öğretmen tükenmişlik yaşadığı zaman zihinsel olarak yorgun hale gelir ve fiziksel açıdan hastalıklara açık bir duruma gelir. Takdir edilme gereksinimleri karşılanmadığı zaman kendilerini yetersiz görürler. Bunun sonucunda da mesleğe karşı artık başlarda olduğu kadar hevesli olmazlar (Maraşlı,2005).

## **2.2. Öğretmenlerde Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Öğretmenlikte kişiyi tükenmişlik sendromuna götüren etmenler ve bu etmenlerin söz konusu eğitim ekosisteminin en önemli parçaları olan öğretmenleri, öğrencileri, kurumları ve yöneticileri nasıl etkilediğine dair bilimsel çalışmalar Türkiye’de de yapılmış; halihazırda da yapılmaktadır. Şu ana kadar gerçekleştirilen araştırmalarda elde edilen neticeler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Öğretmenleri tükenmişliğe yönelten etmenleri teknolojik cihazların kullanılması ve uygulamalar bazında tespit etmeye çalışan Avcı ve Seferoğlu (2011) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin çoğunluğu oluşturan kısmının ‘teknoloji okur-yazarlığı’ hususunda ciddi derecede noksan olduğunu ve bunun tükenmişliği tetikleyen önemli bir unsur olduğunu belirlemişlerdir. Söz konusu problemlerin bir diğeri ise hizmet içi eğitimlerin yetersiz bulunmasıdır.

Çelikkaleli (2011) ise yaptığı çalışmanın neticesinde ‘öğretmen yetkinliği’, ‘genel öğretim yetkinliği’ ve ‘kişisel yetkinlik’ ile ‘duygusal tükenme’, ‘duyarsızlaşma’ ve ‘kişisel başarısızlık’ kavramları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğunu tespit etmiştir( $p<,05$ ).

Karakale ve Canpolat (2008) ise tükenmişlik seviyesi fazla olan ilköğretim öğretmenlerinin kendi öğrencilerine karşı sergiledikleri tutumları araştırma konusu yapmışlardır. Çalışmanın neticesinde tükenmişlik seviyesi yüksek olan bu

öğretmenlerin öğrencileri ile pozitif değerler taşıyan bir sohbet geliştiremedikleri, olumlu öğrenci tutum ve davranışlarını not bağlamında değerlendirdikleri, olumsuz öğrenci tutum ve davranışları neticesinde ise genel olarak öğrenciye kırıncı ve sert tavır sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bunun haricinde araştırmada genel manada tükenmişlik seviyesi yüksek öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlara yönelik farklı çözüm yolları üretmedikleri, yaptıkları işin niteliklerine dair yaşanan gelişmeleri kendi çabaları ile takip edemeyecekleri algısında oldukları ve çok bıkkın halde buldukları ifade edilmiştir.

Otacıoğlu (2008) yaptığı araştırmada ‘öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri’ ile ‘cinsiyet’, ‘yaş’, ‘çalışılan kurum’, ‘alınan takdir’, ‘mesleki kıdem’ ve ‘ekonomik durumu algılama’ parametrelerini incelemiş ve bunlar arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir( $p<,05$ ).

Başka bir çalışmada Cemaloğlu ve Şahin (2007) ‘öğrenci sayısı’, ‘öğretmenlerin üstlerinden takdir görmeleri’, ‘mesleki verimlilik yönündeki değerlendirme’, ‘mesleklerini isteyerek yapma’ ve ‘öğretmenlikten duyulan manevi doyum’ etkenlerinin ‘duygusal tükenme’, ‘duyarsızlaşma’ ve ‘düşük kişisel başarı hissi’ faktörlerini etkilediğini belirlemişlerdir.

İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik seviyelerinin ‘mezun olunan okul’ ve ‘sosyal destek kaynağı’ parametrelerine göre değişip değişmediğini tespit etmek niyetiyle Gündüz (2005) tarafından yapılan araştırmada ‘duygusal tükenmişlik’, ‘duyarsızlaşma’ ve ‘düşük kişisel başarı’ parametreleriyle ‘mezun olunan okul’ ve ‘sosyal destek kaynağı’ arasında anlamlı ilişki bulunmuştur( $p<,05$ ).

Forlin (2001), engelli öğrencilerle çalışan öğretmenlerin potansiyel stres kaynaklarını incelediği çalışmasında 571 öğretmenle Öğretmenlerde Stres ve Tükenme Ölçeğini kullanarak yaptığı araştırmada; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla stres yaşadıklarını saptamıştır. Stres kaynaklarını; kaynak yetersizliği, sınıfın ebatları, öğrenci disiplini, yetersiz planlama, çeşitli ağır yük sorunları, yazışım sorumluluğu ve aşırı kağıt işleri olarak sıralamıştır. Ayrıca genç ve az deneyimli öğretmenlerin daha stresli olduğunu saptamıştır. Bunun yanında yazar, araştırmasında öğretmenlerin tükenmişliklerinin özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitimlerini üstlendiklerinde arttığını açıklamıştır.

Murat (2000) sınıf öğretmenlerinde 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliğin gelişiminin haritalanması ve bazı değişkenlere göre ilişkisini 2401 sınıf öğretmeni üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak incelediği

çalışması, haritalama amaçlı ilk çalışma olması açısından öncü bir araştırmadır. Tükenmişlik 4. yıldan itibaren ortaya çıkmaya başladığı ve tümünde de 8. yılda düşmüş olduğunu araştırma sonucunda saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerini en çok zorlayan sorunların: sosyoekonomik yetersizlik, sınıfların kalabalık olması, araç ve gereç eksikliği, velilerin ilgisizlikleri, öğrencilerin Türkçe dilini iyi kullanamaması ve köylere ulaşım zorlukları olduğu saptanmıştır.

### **2.2.1. Öğretmenlerde Tükenmişliği Önlemede İşyeri Hemşiresinin Rolü**

İş sağlığı ve güvenliğini içeren yasal yönetmelik gereği, iş sağlığının planlanması, yapılan uygulamaların sonuçlarının izlenmesi, bireylerin istedikleri konularda danışmanlık hizmeti verilerek yönlendirilmesi için gerekli eğitimleri almış sağlık çalışanlarına işyeri hemşiresi denilmektedir ([www.yontemakademi.com/isyeri.hemsireligi-egitimi](http://www.yontemakademi.com/isyeri.hemsireligi-egitimi)). Çalıştığı kurumdaki işgüvenliği ve sağlığı hizmetinin planlanması, hizmetlerin değerlendirilmesi, yapılan uygulamaların kayıtlarının tutulması, çalışan kişilerin işyerindeki ilk muayenelerinin yapılmasında yardımcı olma ve iş yeri hekiminin verdiği görevleri yerine getirmek iş yeri hemşiresinin temel görevleri arasındadır. ([www.yontemakademi.com/isyeri.hemsireligi-egitimi](http://www.yontemakademi.com/isyeri.hemsireligi-egitimi)).

Tükenmişlik sendromunun önlenmesi ve bu sendromla mücadele etmede gerçekleştirilecek en etkin politika tükenmişliğin yaşanmasına sebep teşkil eden parametrelerin tespit edilmesi ve bunların ortadan kaldırılmaya çalışılmasıdır(Öktem, 2009).Tükenmişlikle başa çıkabilmek ve üstesinden gelebilmek için ilk olarak böyle bir sorunun var olduğunu kabullenmek gerekir. Bu sorunun varlığını kabul etmek aynı zamanda meselenin ne kadar ciddi olduğunu da anlamayı gerektirir. Akabinde tükenmişlikle mücadele adına kişinin ve çalıştığı kurumun birtakım prosedürü takip etmesi gerekebilir (Budak, 2005).

Tükenmişliği önlemek ve onunla mücadele etmek için uygulanabilecek yöntemlerde işyeri hemşireleri öğretmenlere yol gösterebilirler. Bunun için öğretmenlere tamamlanması olası realist amaçlar belirleme, öğretmenlerin kendilerini ve çevrelerini tanımaları, gereksinimlerinin farkına varması, gerekirse kişisel gelişim ve danışmanlık topluluklarına katılım sağlamaları, zaman yönetimi hususunda bilgilendirilmesi, yaptıkları işe bir süre gitmemeleri, meslek değiştirme gibi konularında eğitimler düzenlenebilir.

### 3. GEREÇ YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Tipi: Tanımlayıcı tiptedir.

#### 3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Sivas il merkezinde bir Milli Eğitim Müdürlüğü yer almaktadır.Müdürlüğe bağlı il merkezinde 33 lise yer almaktadır. Liselerde toplam 1508 öğretmen görev yapmaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Sivas il merkezinde bulunan liselerde görev yapan 1508 öğretmen oluşturmuştur.Çalışma sonucunda  $\alpha=0,05$   $\beta=0,10$   $1-\beta=0,90$  alındığında çalışmaya 863 birey alınmış ve testin gücü  $p=0,89607$  bulunmuştur.

**Tablo 1. Araştırma kapsamına alınan öğretmen sayıları**

Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Araştırmaya alınan öğretmen sayısı
Mehmet Gökhan Ay Anadolu Lisesi	46	30
Hacı Mehmet Sabancı Anadolu Lisesi	28	16
Sivas İMKB Anadolu Lisesi	37	26
Halil Rifat Paşa Anadolu Lisesi	41	17
İhramcızade Anadolu İmam Hatip Lisesi	23	18
Abdulhamid Han Anadolu İmam Hatip Lisesi	35	24
Sivas Anadolu İmam Hatip Lisesi	45	0
Sivas Lisesi	65	28
Gazi Anadolu Lisesi	48	28
Cumhuriyet Anadolu Lisesi	45	17
Halis Gülle Anadolu Lisesi	34	10
İsmet Yılmaz Çok Programlı Anadolu Lisesi	21	21
Selçuk Anadolu Lisesi	46	15
Sivas Fen Lisesi	41	24
Sivas Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	65	30
Asım Şahin Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	42	42
Prof. Dr. Necati Erşen Sosyal Bilimler Lisesi	44	25
Sultanşehir Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	23	23
Sivas Mesleki ve Teknik Anadolu	92	28

<b>Lisesi</b>		
<b>Sivas Muzaffer Sarısözen Güzel Sanatlar Lisesi</b>	28	28
<b>Şehit Üsteğmen Cemalettin Yılmaz Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi</b>	34	19
<b>Şehit Ahmet Eyce Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi</b>	51	50
<b>Şehit Furkan Peker Anadolu Lisesi</b>	50	50
<b>Kongre Anadolu Lisesi</b>	52	0
<b>Atatürk Anadolu Lisesi</b>	36	24
<b>A.Samed Bal Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi</b>	44	15
<b>Sivas Ahmet Ayık Spor Lisesi</b>	18	18
<b>Mustafa Kemal Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi</b>	50	27
<b>Atatürk Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi</b>	110	41
<b>Şehit Muhammet Onur Demir Anadolu Lisesi</b>	52	52
<b>Karşıyaka Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi</b>	50	50
<b>Necip Fazıl Kısakürek Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi</b>	75	30
<b>Sivas erkek Anadolu imam hatip lisesi</b>	37	37
<b>TOPLAM</b>	<b>1508</b>	<b>863</b>

### 3.4. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler

#### 3.4.1. Bağımsız Değişkenler:

Öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, meslekte çalışma yılı, haftalık çalışma süresi

#### 3.4.2. Bağımlı Değişken: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

### 3.5. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği olmak üzere iki veri toplama aracı kullanılmıştır.

#### 3.5.1. Kişisel Bilgi Formu (Ek 1):

Bu form araştırmacılar tarafından literatür taranarak hazırlanmıştır (Cengil, 2010; Leman ve ark; 2009; Polat, 2012). Form; öğretmenlerin tanıtıcı özelliklerini ve çalışma yaşamına ilişkin soruları içeren toplam 23 sorudan(yaş,cinsiyet,medeni durum,eğitim durumu,aile yapısı,ekonomik durum,tanısı konulmuş kronik hastalık

varlığı,sağlık durumu,fiziksel aktivite düzeyi vb.) oluşmaktadır.

**3.5.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI);** Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmektedir (Şanlı, 2006). Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı duygusunda azalma boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği göstermektedir (Çam, 1992).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlaması her alt ölçek için ayrı ayrı yapılmaktadır.Alt ölçek puanları, her madde için hiçbir zaman 0; her zaman 6 olarak değerlendirilerek elde edilmektedir.Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden yüksek, Kişisel başarıda azalma alt ölçeğinden düşük puanlar alınması tükenmişlik olarak kabul edilir.Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden düşük puanlar ile kişisel başarı alt ölçeğinden alınan yüksek puan düşük düzeyde tükenmişliği gösterir.Her üç alt ölçekten alınan ortalamalar ise orta düzeyde tükenmişliği ifade etmektedir(Duygun,2001).

<b>Tükenmişlik Alt Ölçekleri</b>	<b>Yüksek</b>	<b>Normal</b>	<b>Düşük</b>
<b>Duygusal Tükenme</b>	27 ve üzeri	17-26	0-16
<b>Duyarsızlaşma</b>	13 ve üzeri	7-12	0-6
<b>Kişisel Başarı</b>	0-31	32-38	39 ve üzeri

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beşli dereceleme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir (Ergin, 1992).

Cronbach Alfa katsayıları Duygusal Tükenme için .83, Duyarsızlaşma için .71 ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma için .72 dir. Ölçeğin güvenilirliği test-tekrar test yöntemiyle de incelenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla .83, .72 ve .67 olarak saptanmıştır(Şanlı, 2006).

Bu çalışmadaki üç boyuta ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme için .73, duyarsızlaşma için .74 ve kişisel başarı hissi için .75 olarak belirlenmiştir.

### **3.6. Verilerin Toplanması**

Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği araştırmacı tarafından, 12.04.2019 ile 25.07.2019 tarihleri arasında Sivas il merkezinde bulunan 33 lisede ders saatleri dışında öğretmenler odasında yüzyüze görüşme tekniği ile öğretmenlere dağıtılarak doldurmaları sağlanmıştır. Anket formunun doldurulması ortalama 10 dakika sürmüştür.

### **3.7. Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0(Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)) programı ile değerlendirilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Veriler parametrik test varsayımlarını yerine getiremediğinden Kolmogrov-Smirnov testi kullanılmış verilerin dağılımlarının normallik varsayımını sağlaması durumunda, bağımsız iki grup karşılaştırılmasında T-testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ANOVA testi kullanılmıştır. Scheffe testi ise farklılığa sebep olan grubun tespit edilmesi adına kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık seviyesinde değerlendirmeye alınmıştır.

### **3.8. Araştırmanın Etik Boyutu**

Çalışmanın yapılması için Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğünden yazılı izin alınarak, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan etik onay (Karar no: 2019-04/59) yazısının alınmasının ardından uygulamaya başlanmıştır. Araştırmaya gönüllü katılacak öğretmenlere bilgilerin araştırma amaçlı kullanılacağı ve kimliklerin gizli kalacağı konusunda açıklama yapılarak, araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlerden sözlü ve yazılı onam alınmıştır.

### 3.BULGULAR

**Tablo 1.** Öğretmenlerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (s:863)

Tanıtıcı özellikler	Sayı	%
<b>Yaş</b>		
20-30 yaş	190	22,0
31-35 yaş	150	17,4
36-40 yaş	164	19,0
41-45 yaş	175	20,3
46 yaş ve üzeri	184	21,3
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	367	42,5
Erkek	496	57,5
<b>Medeni durum</b>		
Bekar	93	10,8
Evli	770	89,2
<b>Eğitim düzeyi</b>		
Lise ve dengi	2	0,2
Önlisans	5	0,6
Lisans	686	79,5
Lisans üstü	170	19,7
<b>Aile tipi</b>		
Çekirdek aile	788	91,3
Geniş aile	72	8,3
Parçalanmış aile	3	0,4
<b>Çocuk sayısı</b>		
Yok	140	16,2
Bir	112	13,0
İki	379	43,9
Üç	206	23,9
Dört	20	2,3
Beş ve üstü	6	0,7

Tablo1’de öğretmenlerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı yer almaktadır. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin %22’si 20-30 yaş grubunda, %21,3’ü 46 yaş ve üzeri, %57,5’i erkek, %89,2’si evli, %0,2’si lise ve dengi okul mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin %91,3’ünün çekirdek aile yapısında ve %23,9’unun üç çocuğa sahip olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin sağlıkla ilgili özelliklerinin dağılımı (s=863)

Sağlıkla İlgili Özellikleri	Sayı	%
<b>Kronik bir hastalık olma durumu</b>		
Evet	141	16,3
Hayır	722	83,7
<b>Sürekli kullanılan ilaç durumu</b>		
Evet	112	12,9
Hayır	756	87,1
<b>Sağlık algısı</b>		
İyi	586	67,9
Orta	261	30,2
Kötü	16	1,9
<b>Fiziksel aktivite durumu</b>		
Çok aktif	59	6,8
Aktif	268	31,0
Düzensiz	486	56,3
Sedanter (hareketsiz)	50	5,9
<b>Devamlı kullanılan madde</b>		
Alkol	2	0,2
Sigara	247	28,6
Nargile ve sigara	7	0,8
Hiçbiri	607	70,4
<b>Sigara içme durumu</b>		
Evet her gün	200	23,2
Ara sıra	24	2,7
Bırakmış	138	15,9
Hiç içmemiş	501	58,2

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin, %16,3'ünün kronik hastalığı olduğu, %12,9'unun sürekli ilaç kullandığı, öğretmenlerin %67,9'unun sağlık algısının iyi olduğu, %1,9'unun sağlık algısının kötü olduğu, öğretmenlerin %6,8'inin çok aktif olduğu tespit edilirken, %5,9'unun hareketsiz olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin %0,2'sinin sürekli alkol kullandığı saptanmıştır. Öğretmenlerin %23,2'sinin sigara bağımlısı olduğu ve her gün sigara içtiği ve %15,9'unun sigarayı bıraktığı belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin çalışma yaşamı ile ilgili özelliklerinin dağılımı (s=863)

<b>Çalışma yaşamı ile ilgili özellikler</b>	<b>Sayı (s)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Meslekte çalışma yılı</b>		
0-5 yıl	<b>343</b>	<b>39,7</b>
6-10 yıl	213	24,7
11-15 yıl	83	9,6
16 ve üzeri yıl	224	26,0
<b>Haftalık çalışma süresi</b>		
10-20 saat	482	55,9
20-30 saat	<b>286</b>	<b>33,1</b>
30 saat ve üzeri	95	11,0
<b>İşi kendine uygun bulma</b>		
Evet	<b>784</b>	<b>90,8</b>
Hayır	79	9,2
<b>Ücretten memnun olma durumu</b>		
Evet	398	46,1
Hayır	<b>465</b>	<b>53,9</b>
<b>İşinden memnun olma durumu</b>		
Çok memnun	231	26,8
Memnun	439	50,9
Orta derece memnun	<b>150</b>	<b>17,4</b>
Memnun değil	25	2,9
Hiç memnun değil	18	2,0

Tablo 3’de öğretmenlerin, çalışma yaşamıyla ilgili özelliklerinin dağılımı yer almaktadır. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin %26,0’ı meslekte 16 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olduğu, %39,7’sinin ise 5 yıldır çalıştığı, %55,9’unun haftalık çalışma süresi 10-20 saat olduğu, öğretmenlerin %90,8’inin işi kendisine uygun bulduğu ve %53,9’unun iş karşılığı aldığı ücretten memnun olmadığı, öğretmenlerin %2,1’inin çalıştığı işten memnun olmadığı ve %26,8’inin ise çok memnun olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4.Öğretmenlerin Tanıtıcı Özellikleri ile Tükenmişlik Alt Boyutlarının Karşılaştırılması(s=863)**

Tanıtıcı Özellikler	Tükenmişlik					
	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
Yaş	$\bar{x}$	Ss	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	Ss
18-24	1,556	0,512	1,533	0,632	1,667	0,250
25-34	1,796	0,528	1,794	0,655	1,732	0,556
35-44	1,774	0,547	1,637	0,558	1,840	0,372
45-54	1,696	0,492	1,557	0,584	1,871	0,361
55-64	1,480	0,448	1,348	0,529	1,790	0,436
<b>İstatistiksel Analiz</b>	<b>F=3,541 p=0,007</b>		<b>F=6,034 p=0,000</b>		<b>F=3,454 p=0,008</b>	
<b>Cinsiyet</b>						
Kadın	1,740	0,444	1,603	0,582	1,725	0,374
Erkek	1,739	0,578	1,645	0,599	1,902	0,423
<b>İstatistiksel Analiz</b>	<b>t=12,278 p=0,987</b>		<b>t=0,662 p=0,309</b>		<b>t=0,555 p=0,000</b>	
<b>Eğitim Düzeyi</b>						
Lise	3,930	0,469	2,853	0,853	3,558	0,401
Önlisans	1,511	0,256	1,600	0,346	1,675	0,326
Lisans	1,730	0,540	1,618	0,604	1,838	0,414
lisans üstü	1,797	0,465	1,680	0,521	1,813	0,403
<b>İstatistiksel Analiz</b>	<b>F=2,570 P=0,037</b>		<b>F=0,773 P=0,543</b>		<b>F=2,027 P=0,089</b>	
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	1,729	0,506	1,608	0,563	1,829	0,381
Bekar	1,824	0,662	1,787	0,776	1,816	0,611
<b>İstatistiksel Analiz</b>	<b>t=6,312 p=0,098</b>		<b>t=12,792 p=0,006</b>		<b>t=8,056 p=0,779</b>	

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin yaşı ile tükenmişlik tüm alt boyutu puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ) saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyeti ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

Öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), kişisel başarı ve duyarsızlaşma puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

Öğretmenlerin medeni durumu ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), kişisel başarı ve duygusal tükenme puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 5. Öğretmenlerin sağlık algısı ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılması(s=863)**

	Tükenmişlik					
	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
Sağlık Algısı	$\bar{x}$	Ss	$\bar{x}$	Ss	$\bar{x}$	Ss
Çok iyi	1,569	0,506	1,598	0,600	1,779	0,332
İyi	1,674	0,520	1,587	0,581	1,825	0,381
Orta	1,912	0,480	1,706	0,598	1,834	0,472
Kötü	1,929	0,832	1,855	0,749	2,102	0,666
<b>İstatistiksel Analiz</b>	F=16,225 <b>p=0,000</b>		F=2,957 <b>p=0,032</b>		F=2,037 <b>p=0,107</b>	

Tablo 5'e bakıldığında öğretmenlerin sağlık algısı ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p < 0,05$ ), kişisel başarı puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 6. Öğretmenlerin çalışma yaşamı ile ilgili özellikleri ile Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırılması(s=863)**

	Tükenmişlik					
	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
Meslekte Çalışma Yılı	$\bar{x}$	Ss	$\bar{x}$	Ss	$\bar{x}$	Ss
0-10	1,765	0,520	1,721	0,655	1,752	0,481
11-20	1,776	0,566	1,650	0,522	1,852	0,393
21-30	1,689	0,486	1,558	0,623	1,841	0,358
31-40	1,619	0,405	1,368	0,431	1,943	0,456
<b>İstatistiksel Analiz</b>	F=2,233 p=0,083		F=5,702 p=0,001		F=3,912 p=0,009	
<b>Haftalık Çalışma Süresi</b>						
1-10 saat	1,566	0,694	1,590	0,680	2,065	0,391
11-20 saat	1,793	0,586	1,722	0,639	1,891	0,491
21-30 saat	1,731	0,489	1,551	0,551	1,778	0,377
31 saat ve üzeri	1,726	0,531	1,750	0,612	1,871	0,396
<b>İstatistiksel Analiz</b>	F=1,473 p=0,220		F=6,857 p=0,000		F=6,943 p=0,000	
<b>İşi Kendine Uygun Bulma</b>						
Evet	1,677	0,447	1,596	0,562	1,813	0,374
Hayır	2,342	0,799	1,947	0,771	1,978	0,669
<b>İstatistiksel Analiz</b>	p=0,000 t=11,510		p=0,000 t=-5,091		p=0,001 t=-3,418	
<b>İşinden Memnun Olma Durumu</b>						
Çok memnunum	1,477	0,397	1,434	0,552	1,807	0,363
Memnunum	1,692	0,429	1,615	0,540	1,793	0,382
Orta derecede memnunum	2,046	0,515	1,825	0,669	1,932	0,494
Memnun değilim	2,436	0,431	2,136	0,390	2,100	0,277
Hiç memnun değilim	2,722	0,986	2,044	0,750	1,667	0,735
<b>İstatistiksel Analiz</b>	F=73,134 p=0,000 t=-4,561		F=18,679 p=0,000 t=-6,147		F=6,914 p=0,000 t=-0,473	
<b>Ücretten Memnun Olma Durumu</b>						
Evet	1,652	0,463	1,496	0,557	1,820	0,385
Hayır	1,814	0,563	1,739	0,598	1,833	0,434
<b>İstatistiksel Analiz</b>	p=0,000		p=0,000		p=0,637	

Tablo 6’da öğretmenlerin çalışma yaşamı ile ilgili özellikleri ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. Tabloya bakıldığında, öğretmenlerin meslekte çalışma yılı ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), duygusal tükenme puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

Öğretmenlerin işi kendine uygun bulma ve işinden memnun olma durumu ile tükenmişlik tüm alt boyutları puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ).

Öğretmenlerin Haftalık çalışma süresi ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), duygusal tükenme puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

Araştırmada öğretmenlerin aldığı ücretten memnun olma durumu ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), kişisel başarı puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ).

#### 4. TARTIŞMA

Doktor, polis, öğretmen gibi insanlara hizmet vermekte olan ve hizmet verdikleri insanlara her zaman yardımcı amaç edinmiş olan mesleklere sahip bireyler tükenmişliğe maruz kalabilmektedir. Tükenmişlik sonucunda yorgunluk, işe gitmeme, memnuniyetsizlik, çevreye karşı duyarsız olma gibi fiziksel ve duygusal bazı belirtiler ortaya çıkmaktadır (Baran ve ark,2010). Öğretmenlik mesleğinde de tükenmişlik sık görüldüğünden ve çevresinde bulunan bireyleri de etkilediğinden dolayı bu araştırmada lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ve ilişkili faktörleri belirlemek amaçlanmıştır.

Öğretmenlerin yaşı ile tükenmişlik alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ( $p<0,05$ ) saptanmıştır (Tablo 4). Otacıoğlu (2008) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin yaşı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Araştırmayla benzer şekilde; Besler (2006) ve Griff ve arkadaşlarının (2010) yaptıkları çalışmada da yaş değişkeni ile tükenmişlik ölçeği alt boyutundan olan duyarsızlaşma arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak Adiloğulları (2013), Budak ve Sürgevil (2005), Çavuşoğlu (2005), Demir (2010), Gündoğdu (2013), Kaya (2010), Kayabaşı (2008), Polat vd. (2009), Yıldız (2012), Yoğun-Erçen (2007), Uyar ve Erdinç (2011) tarafından yapılan çalışmalarda ise yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde genç olan öğretmenlerin daha idealist olmaları, mesleğe yeni atılan kişilerin negatif durumlarla baş etme konusunda tecrübelerinin az olması nedeniyle tükenmişlik açısından risk grubunda yer almaktadır (Sarıhan,2019; Ulutaşdemir,2012; Yılmaz ve Aslan,2018).

Öğretmenlerin cinsiyeti ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ) ( Tablo 4). Bu araştırmada elde edilen sonucun tersine Endüstri Meslek Lisesi öğretmenleri (Çavuşoğlu, 2005),polisler (Şanlı, 2006) ve ilköğretim öğretmen ve yöneticileri (Emlek, 2005) üzerinde yapılan çalışmalarda tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p<,05$ ) Bunun yanında, özel eğitim öğretmenleri arasında yapılan bir

çalışmada kadın veya erkek olmanın “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” ortalamaları arasında farklılığa yol açmadığı, “duygusal tükenme” değerlerine bakıldığında ise kadınların erkeklere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özmen, 2001). Farklı çalışmalarda da kadınların “duygusal tükenme” alt boyutunda erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını değerlendirilmiştir (Babaoğlan, 2006; Çimen, 2007; Ok, 2002). Çalışmalarda çıkan sonuçların farklılık göstermesi öğretmenlerin çalışma koşullarının, aile ortamındaki yaşam tarzlarının, çevresel faktörlerin, gelir düzeylerinin, bireysel özelliklerinin ve toplumdaki cinsiyet rolünün algılanma şekline kaynaklanmış olabilir.

Öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p < 0,05$ ), kişisel başarı ve duyarsızlaşma puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p > 0,05$ ). Bu çalışmanın aksine Erdemoğlu Şahin (2007) öğretmenlerle, Karaman (2009) ilköğretim ve ortaöğretim yöneticileriyle ve Dönmez (2018) sınıf öğretmenleriyle yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlik alt ölçeklerinden olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarıyla arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni üniversite mezunu öğretmenlerin eğitim hayatı boyunca ve daha sonrasında kendilerine daha çok sorumluluk yüklemeleri olumsuz durumlarla baş etmeye çalışması ve zamanla sorunlar içinde boğulmasının tükenmişliğe maruz kalmayı artırması olabilir.

Öğretmenlerin medeni durumu ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p < 0,05$ ), kişisel başarı ve duygusal tükenme puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p > 0,05$ ). Evlilikte üstlenilen sorumluluk ile öğretmenler yaptıkları işi daha fazla sahiplenirler. Aynı zamanda empati duygularında bekar öğretmenlere göre daha çok artmaktadır. Bu durum evli öğretmenlerin bekar olanlara göre daha az duyarsızlaşmış olmalarının nedenleri olarak sayılabilir. Başören (2005), Bilgen ve Genç (2014), Budak ve Sürgevil (2005), Çelebi (2013) Kayabaşı (2008), Otacıoğlu (2008), Yıldız (2012), Yılmaz (2013) ve yaptıkları araştırmalarda; medeni durum değişkeni ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuşlardır. Ancak Ardıç ve Polatçı (2008), Demirhan-Harmanda (2011) ve Gündoğdu'nun (2013) araştırmalarında öğretmenlerin medeni durumları ile

tükenmişliğin yalnızca kişisel başarı alt boyutu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu araştırmaların sonucu olarak evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre kişisel başarı açısından tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. Bu çalışmada çıkan sonucun tersine literatür incelendiğinde özel eğitim öğretmenleri (Özmen, 2001), Endüstri Meslek Lisesi öğretmenleri (Çavuşoğlu, 2005), polisler (Şanlı, 2006) ve sağlık çalışanlarının (Ekerbiçer vd., 2001; Karlıdağ, Ünal & Yoloğlu, 2000; Musal, Ergin; Elçi, 1995; Torun, 1998;) tükenmişliklerinin medeni duruma göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Öğretmenlerin sağlık algısı ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p < 0,05$ ), kişisel başarı puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p > 0,05$ ). Albiol ve arkadaşları (2010) çalışmalarında tükenmişliğin kardiyovasküler işlevlerde düzensizlik gibi bazı bulgulara neden olabileceğini ortaya çıkarmışlardır. Bedensel sağlık problemlerinin tükenmişliğin ortaya çıkmasını arttırabildiği gibi, kişilerde tükenmişlik görülmesinin de sağlık problemlerini ortaya çıkardığı söylenebilir. Ulutaşdemir'in (2011) çalışmasında sağlık düzeyini iyi olarak algılayan öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutları ile sağlık algısı arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlerin meslekte çalışma yılı ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p < 0,05$ ), duygusal tükenme puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p > 0,05$ ). Tükenmişlik aniden ortaya çıkmayıp zaman geçtikçe gelişen bir durum olması nedeniyle mesleğine yeni başlamış olan azimli, idealist tüm sorumlulukları almaya hazır olan öğretmenler meslekte çalışma yıllarında zaman geçtikçe daha çok olumsuzluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu problemlere ek olarak mesleğin ilk beş yılında yeni evlenme ve çocuk sahibi olma gibi özel hayatlarında değişen durumlarla birlikte aile üyelerinin de sorumluluklarını üstlendikleri için iş hayatlarının ilerleyen süreçlerinde daha fazla tükenmişliğe maruz kalabilmektedirler. Ancak bazende öğretmenlerin meslekte çalışma yıllarının artması ile birlikte mesleki tecrübeleri de artmakta ve olumsuz durumlarla baş etme yollarını daha etkin kullanmaları sonucu daha az tükenmişliğe maruz kalmaktadırlar.

Öğretmenlerin işi kendine uygun bulma ve işinden memnun olma durumu ile tükenmişlik tüm alt boyutları puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Çıkan sonuçlar Aksoy'un (2007) araştırmasında çıkan sonuçları destekler niteliktedir. Demir (2007) "Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi" konulu çalışmasında mesleği kendine uygun bulan öğretmenlerin daha az tükenmiş durumda oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin haftalık çalışma süresi ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), duygusal tükenme puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ). Bu çalışmaya benzer olarak Koralay (2014) ilkokullarda eğitim vermekte olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yaptığı araştırmasında aynı okulda çalışan öğretmenlerin haftalık çalışma süresi değişkeni açısından tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan üç boyuta göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin aldığı ücretten memnun olma durumu ile tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), kişisel başarı puan ortalamaları ile farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ). Barutçu ve Serinkan'ın (2008) çalışmasında, aldığı ücretten memnun olmayanların duyarsızlaşma puanlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Taycan ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında aldığı ücretin yeterli olduğunu düşünen bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin verdiklerin emeklerin maddi olarak karşılığını yeteri kadar alamadıklarını düşünmeleri tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir.

## 5.SONUÇ ve ÖNERİLER

### 6.1.Sonuçlar

Öğretmenlerin yaşı ile tükenmişlik alt boyutu puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), öğretmenlerin cinsiyeti ile tükenmişlik alt boyutlarından olan kişisel başarı puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ), duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının cinsiyete göre olan farklılığı istatistiksel olarak anlamsız olduğu ( $p>0.05$ ) belirlenmiştir.

Öğretmenlerin eğitim durumunun tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ile olan farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0.05$ ), medeni durumun tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan duyarsızlaşma ile olan farklılığı istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0.05$ ), medeni durumunun tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi ile farklılığı istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ( $p>0.05$ ).

İşi kendine uygun bulma durumunun tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi ile karşılaştırılması istatistiksel olarak önemli olduğu ( $p<0.05$ ), haftalık çalışma süresi durumunun tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile olan ilişkisine bakıldığında alt boyutlardan olan duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi ile haftalık çalışma süresi arasındaki ilişki ile olan farklılığının anlamlı olduğu ( $p<0.05$ ), duygusal tükenme ile olan ilişkisi istatistiksel olarak önemli olmadığı belirlenmiştir ( $p>0.05$ ).

Aldığı ücretten memnun olma durumuna bakıldığında tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile olan ilişkisine bakıldığında alt boyutlardan olan duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile aldığı ücretten memnun olma durumu arasındaki ilişki ile olan farklılığının anlamlı olduğu ( $p<0.05$ ), kişisel başarı hissi ile olan ilişkisi istatistiksel olarak önemli olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ).

## 6.2.Öneriler

Çalışma sonucunda ulaşılan sonuçlara göre öğretmenlerin meslek seçiminde iyi bir danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmesi, böylelikle öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçmelerinin sağlanması, öğretmen okullarının ve eğitim fakültelerinin tercih edilme süreçlerinde bu konunun dikkate alınması önerilebilir.Eğitim düzeyi öğretmenlerin tükenmişlik durumunu etkilediğinden yükselme olanakları öğretmenler için önem arz etmektedir bundan dolayı öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri eğitimlerine görevde yükselmeye devam etmeleri için gerekli olanakların sağlanması önerilir.



## KAYNAKÇA

Adıgüzel, Z., Karadağ, M. ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi.

Adiloğulları, G. E. (2013). Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zekâ ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı: Kahramanmaraş.

Akbolat ve Işık (2008). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Bir Kamu Hastanesi Örneği

Albiol LM, Serrano MA, Salvador A.(2010). Burnout as an important factor in the psychophysiological responses to a work day in teachers

Alfuqaha O., Alsharah H.S.(2018). Burnout Among Nurses and Teachers in Jordan:A Comparative Study

Apaydın H. ve ark. (2018). Din Görevlilerinde Mesleki Tükenmişlik: Amasya Örneği

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2), 69-96

Avcı ve Seferoğlu (2011) Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.

Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, (2008) Tükenmişlik Sendromu Dirim Tıp Gazetesi

Baran G. ve ark.(2010). Analysis of Burnout Levels of Teacher. Procedia Social and Behavioral Sciences 975–980

Barutçu E, Serinkan C (2008) Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu: Denizli’de yapılan bir araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2):541-561.

Başören, M. (2005). Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Zonguldak İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı: Zonguldak.

Bayramoğlu F.(2008). Genel Lise, Anadolu Lisesi, Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Uygulama(İstanbul İli Örneği)

Besler, E. (2006). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalı Teknoloji Eğitimi Programı: İstanbul.

Bilgen, S. ve Genç, S. Z. (2014). The Rate of burnout of elementary school teachers and elementary mathematics teachers. Educational Research Association, The International Journal of Educational Researchers. 5 (1), 1-9.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (2), 95-108.

Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 15 (2), 465-484.

Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27 (2), 123-155.

Cengil M.(2010). Din Görevlileri ve Kuran Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Psikolojisi Anabilim Dalı.Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi. Cilt 10, Sayı 1, 79-101

Chenevey, J. L., Ewing, J. C. ve Whittington M. S. (2008). Teacher burnout and job satisfaction among agricultural education teachers. Journal of Agricultural Education. 49 (3), 12-22.

Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2 (1), 62-77.

Çavuşoğlu, İ. (2005). Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenlerin arasındaki ilişki (Bolu İli Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı: Bolu.

Çelebi, E. (2013). Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı: Elazığ.

Çelikkaleli, Ö. (2011) “Yetişkin Eğitimcisi Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mesleki Yetkinliklerinin İncelenmesi”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi

Çimen, S. (2007), “İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantılarını ve yeterlik algıları”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Darmody, M. ve Smyth, E. (2011). Job satisfaction and occupational stress among primary school teachers and school principals in Ireland. ESRI / The Teaching Council: Dublin, Ireland.

Demir A. (2004). Hemşirelikte tükenmişliğe bir bakış. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 7(1): 71-80.

Demirel Y., Yeniçeri Ö., Seçkin Z.(2009) Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki:İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma KMU İİBF Dergisi Sayı:16 Haziran/2009

Diri M.S., Kırıl E. (2016) Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 39 Sayfa: 125-149

Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.

Dönmez İ.(2018). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Duygun T.(2001) Zihinsel Engelli ve Sağlıklı Çocuk Annelerinde Stres Belirtileri Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Algılanan Sosyal Desteğin Tükenmişlik Düzeyine Olan Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Dworkin, A.(2001), “Perspectives on Teacher Burnout And School Reform”, *International Education Journal* 4

Emlek, S.(2005), “İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Ersoy F, Yıldırım C, Edirne T. Tükenmişlik ( Staff burnout ) sendromu. *Sted Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 2001; 10: (2).

Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), 39-52.

Farber, B. (2000), “Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture”, *Psychotherapy in Practice*, 56(5)

Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary teachers. *Current Issues in Education*. 14 (1).

Forlin, C. (2001). "Inclusion: identifying potential stressors for regular class teachers", *Educational Research*, 43(3), 235–245

Froneberg B.(2007). *Occupational Health Services in Adaptation to the Challenges of Global Market Competition-New Needs, New Strategies, New Partnerships*

Girgin, G., Baysal, A. (2005). Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek. Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi, DEÜ, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü, Okul Öncesi Eğitimi

Goswami, M. (2013). A study of burnout of secondary school teachers in relation to their job satisfaction. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 10 (1), 18-26.

Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. ve Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*. 37 (2), 239-255.

Gülgün, F. E. (2014). Hemşire ve Ebelerde Yaşam Kalitesi ve Yaşam Kalitesi Algısı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı: Mersin.

Gündüz, B. (2005) "İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1

Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi*, 3 (1), 29-49.

Günüşen, N. & Üstün, B. (2009). Turkish nurses perspectives on a programme to reduce burnout. *International Nursing Review*, 56, 237-242.

Iacovides A.(2003).The relationship between job stress, burnout and clinical depression. Journal of Affective Disorders, 75, 209–221

Karakelle, S.,Canpolat, S. (2010). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. Eğitim ve Bilim, 33(147), 106-120.

Karakuş, G., (2008). Özel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Kırılmaz A., Çelen Ü., Sarp N., (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması

Koralay F.D.(2014). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Kulaksız, A., Dilmaç, B. ve Aydın, A. (2003), ”Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1) 15–27.

Maraşlı M.(2005). Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 23 (3), 27-33.

Maslach, C. ve Pines, A.M. (1979). Burnout, the loss of human caring, in Pines,A. and Maslach, C. (Eds.), Experiencing social psychology (246-252). New York:Random House.

Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout.Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.

Froneberg B.(2007). Occupational Health Services in Adaptation to the Challenges of Global Market Competition-New Needs, New Strategies, New Partnerships

Ok, S. (1995), “Banka İş Görenlerinin İş Doyumunun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oruç, S. (2007). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (15), 103-116.

Öktem, E. (2009). İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Afyonkarahisar- Sandıklı Örneği).Yüksek Lisans Tezi, İzmir; Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Öztürk ve ark. (2015). Acil Sağlık Hizmetleri Personelinin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi:Kahramanmaraş ili örneği. Kahramanmaraş İli Örneği”:304-310 (ISSN:2149-8598)

Polat, G., Topuzoğlu, A., Gürbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, H., vd. (2009). Bilecik ili, Bozüyük ilçesi, lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu. TAF Preventive Medicine Belletin, 8 (3), 217-222.

Sarıhan S.(2019). Lise Düzeyindeki Okullarda ve Devlette Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumunun Bu Okullardaki Öğrencilerin Başarılarına Etkisi.İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Sarıkaya, P. (2007). Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Şanlı, S. (2006), “Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyo-demografik özelliklerle ilişkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry*; 7: 100-108.

Ulutaşdemir, N. (2012). Kilis kent merkezinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. (Yayımlanmamış doktora tezi).

Ünlü, Z. (2015). Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunan Teknokentlerde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vızlı, C. (2005), "Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yücel, G. F. (2006) "Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Yüksel Kaçan C., Örsal Ö., Köşgeroğlu N. (2016). Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi* :65-74

Yılmaz, E. & Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, işdoymu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861-1886.

## EKLER

### Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

#### Ek-1.Kişisel Bilgi Formu

##### A. Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz: 1) Kadın 2) Erkek

3. Medeni durumunuz: 1)Evlili ise, çocuk sayısı..... 2) Bekar

4. Eğitim durumunuz: 1) İlkokul 2)Lise 3) Ön lisans 4) Lisans 5) Lisans üstü

5. Aile yapınız?

a) Çekirdek aile 2) Geniş aile 3) Parçalanmış aile

6. Ekonomik durumunuzu nasıl tanımlarsınız? 1) Düşük 2) Orta 3)Yüksek

7. Tanısı konmuş kronik bir hastalığınız var mı? 1)Evet 2) Hayır

Evet ise nedir ? (Açıklayınız) .....

8.Sürekli kullandığınız bir ilaç var mı?

1) Evet 2) Hayır

Evet ise nedir? .....

9. Sağlık durumunuzu nasıl tanımlarsınız?

1) Çok iyi 2) İyi 3) Orta 4) Kötü 5) Çok kötü

10. Fiziksel aktivite (egzersiz) düzeyiniz nedir?

1) Çok aktif 2) Aktif 3) Düzensiz aktif 4) Sedanter (Hareketsiz)

11. Devamlı kullandığınız bir madde var mı?

Alkol Miktarı .....

Nargile Miktarı .....

Diğer Miktarı .....

12. Sigara içiyor musunuz?

1. Evet her gün

Günde içilen ortalama sigara miktarı.....(Kaç adet)

2. Her gün olmamakla birlikte arada içiyorum.

Haftada içilen ortalama sigara miktarı.....(Kaç adet)

3. İçmiyorum bıraktım.

4. İçmiyorum, daha önce de içmedim.

## **B. Çalışanların Mesleki Özellikleri**

**13) Çalıştığınız birim: .....**

**14) Branşınız?**

**15) Çalışma pozisyonunuz nedir? 1) İdari 2) Öğretmen 3) Diğer**

**16) Meslekte çalışma yılınız: .....**

**17) Aynı okulda çalışma yılınız: .....**

**18) Haftada kaç saat çalışıyorsunuz? .....**

**19) Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? 1) Evet 2) Hayır**

Açıklayınız.....

**20) Mesleğinizi kendinize uygun buluyor musunuz ? 1) Evet 2) Hayır Açıklayınız...**

**21) İşinizden ne kadar memnunsunuz?**

1) Çok memnunum 2) Memnunum 3) Orta Derecede memnunum 4) Memnun değilim  
5) Hiç memnun değilim.

**22) Aldığınız ücret sizi memnun ediyor mu?**

1) Evet 2) Hayır

**23) Çalışma ortamında ne tür zorluklarla karşılaşıyorsunuz? Açıklayınız....**

## Ek-2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Aşağıda kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Yaşadığınız durumların sıklığı, 0-4 rakamları arasında belirtilmektedir. Toplam 22 cümle vardır. Her cümle için uygun olduğunu düşündüğünüz sıklığa **X** işareti koymanız gerekmektedir. İlginiz için teşekkür ederiz.

İFADELER	0 Hiçbir Zaman	1 Çok Nadir	2 Bazen	3 Çoğu Zaman	4 Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum					
6. Bütün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözümleri bulurum					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum					
19. Bu yolda birçok kayda değer başarı elde ettim					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21. İşimdeki duygusal konulara soğukkanlılıkla yaklaşırım					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

## Ek 2. İzinler

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER		Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili				
		ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>		
		BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>		
		OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>		
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER		Belge Adı	Açıklama						
		SIGORTA	<input type="checkbox"/>						
		ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>						
		BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>						
		İLAN	<input type="checkbox"/>						
		YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>						
		SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>						
		DİĞER:	<input checked="" type="checkbox"/> Başlık değişikliğine dair dilekçe						
		Karar No: 2019-04/59	Tarih: 17.04.2019						
KARAR BİLGİLERİ									
Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili dilekcede; 20.03.2018 ve 2018-03/02 karar numarası ile kabul edilen "İmam ve müezzinlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilişkili faktörler" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait başlığın "Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkili Faktörler" olarak değiştirilmesinde araştırmanın/çalışmanın gerekeceği amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerden gerekli izin alınarak gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.									
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU									
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI		Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu, Helsinki Bildirgesi, Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Yönergesi							
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:		Prof. Dr. Muhittin Sönmez							
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *	İmza	
Prof. Dr. Muhittin Sönmez	Anatomi	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Muhittin Sönmez</i>
Prof. Dr. Yalçın Karagöz	Biyoistatistik	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Yalçın Karagöz</i>
Doç. Dr. Hatice Özer	Patoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Hatice Özer</i>
Doç. Dr. Ercan Özdemir	Fizyoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Ercan Özdemir</i>
Doç. Dr. Gülay Yıldırım	Tıp Tarihi ve Etik	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	<i>Gülay Yıldırım</i>
Doç. Dr. Binnur Bağcı	Beslenme ve Diyetetik	Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Binnur Bağcı</i>
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ataç	Farmasötik Mikrobiyoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Mehmet Ataç</i>
Dr. Öğr. Üyesi Engin Altunkaya	İç hastalıkları	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Engin Altunkaya</i>
Dr. Öğr. Üyesi Melih Ülgey	Protetik Diş Tedavisi	Cumhuriyet Üniversitesi, Diş Hekimliği Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Melih Ülgey</i>
*: Toplantıda bulunma									
Etik Kurul Başkanının Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Muhittin Sönmez		<i>Muhittin Sönmez</i>							
İmza:									



CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK  
ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkili Faktörler

ETİK KURULU BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı TR-58140 Merkez/Sivas
	TELEFON	0 346 258 00 25
	FAKS	0 346 258 00 24
	E-POSTA	gokaek2014@gmail.com

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATOR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Doç. Dr. Nuran Güler
	KOORDİNATOR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Halk Sağlığı Hemşireliği
	KOORDİNATOR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı
	DESTEKLEYİCİ	-
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ	-
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Yüksek lisans tezi
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/> ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/> ULUSAL <input type="checkbox"/> ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

Etik Kurul Başkanının  
Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Muhittin Sönmez  
İmza:



T.C.  
SİVAS VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 92255297-604.01.01-E.10164529  
Konu : Araştırma İzni (Gülbahar TORAMAN)

23.05.2019

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 16/05/2019 tarihli ve 88354726-044-E.23331 sayılı yazısı.  
b) Valilik Makamının 22/05/2019 tarihli ve 92255297-604.01.01-E.10035134 sayılı onayı.  
c) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı 2017/25 no'lu genelgesi.

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Gülbahar TORAMAN, "Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlişkili Faktörler" konulu tez çalışması için, onaylı bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen veri toplama araçlarının, gönüllülük esas olmak kaydıyla ilimiz merkezinde bulunan liselerde uygulanması valilik makamının ilgi (b) onayı ile uygun görülmüş olup onay örneği yazımız ekinde gönderilmiştir.

Söz konusu araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ve rica ederim.

Ebubekir Sıddık SAVAŞÇI  
Millî Eğitim Müdürü

Ek: İlgi (b) Onay Sureti (1 sayfa)

Dağıtım:

Gereği:

-Cumhuriyet Üniversitesi Rektörlüğü  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Bilgi:

- Merkez Lise Müd.

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Gülbahar TORAMAN  
Doğum Yeri ve Tarihi : 15.11.1994 Sivas \ Merkez  
Medeni Hali : Evli  
Yabancı Dil : İngilizce  
İletişim Adresi : Refahiye Dr.Fahrettin Uğur Devlet Hastanesi  
E-posta Adresi : Gülbahar.2358@gmail.com

### **Eğitim ve Akademik Durumu**

Lise : Şehit Muhammed Onur Demir Anadolu Lisesi/Sivas  
Lisans : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Suşehri Sağlık  
Yüksekokulu, 2016  
Yüksek Lisans : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, 2019  
Ünvan : Hemşire

### **İs Tecrübesi**

Refahiye Dr.Fahrettin Uğur Devlet Hastanesi Hemşire, 2017