

Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Öz Algılarının Değerlendirilmesi (Kayseri İli Örneği)

Mustafa Kocakaya



Millî Eğitim Bakanlığı

Oksana Manolova Yalçın



Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Kayseri ili merkez ilçelerindeki devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine yönelik öz algılarını belirlemektir. Çalışmada nicel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Çalışmanın evreni 2022-2023 eğitim öğretim yılındaki 129 devlet ortaokulunda görevli 4387 öğretmenden; örnekleme ise tabakalı örnekleme yöntemine göre belirlenen 357 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmada Evcı ve Aylar (2007) tarafından geliştirilen "Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için ölçek 419 öğretmene Google Forms üzerinden uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algılarının ölçekteki tüm maddelerin ortalamasına bakıldığında "Kararsızım" görüşünü bildirdikleri ve öğretmenlerin genel olarak orta seviyede tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeninde ekonomik doyum alt boyutunda, okuldaki idareciyle beraber çalışma süresi değişkeninde sınıf içi doyum boyutunda, mesleki kıdem değişkeninde yeterli algısı boyutunda, öğrenim durumu değişkeninde sınıf içi doyum boyutunda, idari görevi durumu değişkeninde yeterli algısı ve onaylanma beklentisi boyutunda anlamlı farklılaşmaların olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının önüne geçmek ve tükenmişlik seviyelerini azaltmak amacıyla meslektaşları, okul idaresi tarafından desteklenmesinin ve bunun yanında üniversiteler ile iş birliği yapılarak eğitimlerin düzenlenmesi gerektiği önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, tükenmişlik, ortaokul, öz algı.



Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Sorumlu Yazar:
Mustafa KOCAKAYA

SCREENED BY



Tür: Araştırma

Makale Geçmişi

Gönderim : 03.05.2023

Kabul : 26.10.2023

Yayınlanma : 30.10.2023

Önerilen Atf

Kocakaya, M. ve Manolova Yalçın, O. (2023). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algılarının değerlendirilmesi (Kayseri ili örneği). *Erciyes Journal of Education*, 7(2), 105-125. <https://doi.org/10.32433/eje.1291704>

*Bu çalışma, ilk yazarın ikinci yazar danışmanlığında yürütmüş olduğu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, Millî Eğitim Bakanlığı, m.kocakaya@windowlive.com

2. Dr. Öğr. Üyesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, oksanayalcin@erciyes.edu.tr

Evaluation of Teachers' Self-Perceptions Regarding Burnout Levels (Case of Kayseri Province)

Mustafa Kocakaya 

Ministry of National Education

Oksana Manolova Yalçın 

Erciyes University, Education Faculty

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the self-perceptions of teachers working in public secondary schools in the central districts of Kayseri regarding their burnout levels. A quantitative research approach was used in the study. The universe of the study consists of 4387 teachers working in 129 state secondary schools in the 2022-2023 academic year; The sample consists of 357 teachers whose sample is defined according to the stratified sampling method. The data collection tool created by Evci and Aylar (2007) was used in the study. The scale prepared using Google Forms has been applied to 419 teachers to ensure reliability. According to the result of the analysis, it was seen that teachers' self-perceptions according to burnout levels reported the 'Undecision' opinion on the average of all substances on the scale, and it was observed that teachers generally experienced moderate burnout. It was seen that there are critical differences in the lower dimension of economic satisfaction in the gender variable, in the dimension of in-class saturation in the working time variable with the administrator in the school, in the dimension of perception of competence in the professional seniority variable, in the dimension of in-class saturation in the education status variable, in the dimension of perception of competence. Based on these outcomes, it has been proposed that teachers working in secondary school should be supported by their colleagues, the school administration in order to prevent them from experiencing burnout and to reduce burnout levels, as well as to organize trainings in cooperation with universities.

Keywords: Teacher, burnout, secondary school teachers, self-perception.



Erciyes University, Faculty of Education

Corresponding Author:
Mustafa KOCAKAYA



Type: Research

Article History

Received : 03.05.2023

Accepted : 26.10.2023

Published: 30.10.2023

Suggested Citation

Kocakaya, M. and Manolova Yalçın, O. (2023). Evaluation of teachers' self-perceptions regarding burnout levels (Case of Kayseri province). *Erciyes Journal of Education*, 7(2), 105-125. <https://doi.org/eje.1291704>

*This study was produced from the first author's master thesis under the supervision of the second author.

1. Computer Teacher, Ministry of Education, m_kocakaya@windowslive.com
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, oksanayalcin@erciyes.edu.tr

Extended Abstract

Introduction

There is constant change and development throughout human life, the constant updating of the environment where people live, the continuous development of technology and communication tools, the emergence of new types of communication is seen as developments that people, which is a social being, should adapt to. While the individual can find the life energy within the change, he can also lose what exists in the face of difficulties. According to Sürgevil Dalkılıç (2014), the recent increase in competition brings difficulties and increases the stress on people. Freudenberger is the first to express the concept of burnout in scientific terms and defines burnout as exhaustion due to the excessive demands for power and resources (Weiskopf, 1980). Burnout is a condition that causes adverse conditions caused by negative experiences that arise personally. For the human being, attitudes, behaviours, hopes, feelings and thoughts are a psychological state. According to Kocaman (2018), burnout has been defined as experiencing mental breakdown in people. In consequence of mental breakdown seen in people not extinguishing over time and continuing to increase, there is burnout (Güler, 2021). In a similar definition, burnout can be resolved by rest, it has been said as a state of exhaustion that can occur in different time periods of working life, which differs from the state of fatigue (Çimen, 2000). The burnout, which usually occurs in professions where there is more one-on-one relationship with people, is the stressful situation caused by increasing pressure over time in the person and the inability to deal with stress, as a result, the person is exhausted in terms of physical mental and feeling (Küçük, 2022). Burnout can lead to physical and mental problems. Burnout has been said to cause disruption of the mind and cause depression and generalised anxiety disorder (Maslach vd.,2001). It is also said that burnout negatively affects mental health, such as anxiety disorder, decreases in a person's self-esteem, not being able to control anger, feeling helpless (Cordes and Dougherty, 1993). It has been determined that educators are under more stress than other occupational groups because they strive directly for humanity and the future of humanity (Amigo vd., 2014; Maslack and Leiter, 1997). When burnout in teachers is investigated, stress in the field of teaching is recognised as the first step (Friedman, 1995). Teachers, who are a constantly social working environment, should be conscious about burnout because they may experience burnout and immediately realise the symptoms of burnout. For this reason, it is important to examine the burnout of teachers in terms of efficiency of education.

Purpose

The aim of this research is to examine the self-perceptions of teachers working in public schools in Melikgazi, Kocasinan, Talas, Hacılar and İncesu districts of Kayseri province regarding burnout levels in the 2022-2023 academic year.

Method

A screening model will be applied in this study to be carried out to determine the burnout degrees of the teachers working in basic education state schools in the central districts affiliated to the General Directorate of Basic Education of Kayseri province according to their self-perceptions. The universe of the research consists of 4387 teachers working in 129 basic education state schools in the central provinces (Melikgazi, Kocasinan, Talas, İncesu, Hacılar) affiliated to the general directorate of basic education of Kayseri province in the 2022-2023 academic year. Since it is not possible to use the entire universe as a sample according to the conditions of the study, the sample of the research consists of 357 teachers, taking the confidence level 95% and the tolerable error level 5%. The number of samples has been

increased to 419 to improve the reliability of the research. Stratified sampling method was used to determine the sample to represent the entire universe.

Findings

When the teacher's opinions on the scale were examined according to the replies of the teachers, it was noticed that the perceptions of competence and in-class satisfaction of male and female teachers did not differ significantly. Male teachers of all sizes except the expectation of approval were found to have higher perceptions of burnout. It was revealed that teachers with a seniority period of 1-4 years were more exhausted in their studies in the classroom than the teachers with a seniority of five years or more. According to the answers on the scale, senior teachers between 1-10 years turned out to be more exhausted because they consider themselves less adequate than senior teachers in 21 years and above. This study revealed that undergraduate graduate teachers in the dimension of in-class satisfaction are more exhausted than teachers receiving graduate education. At the same time, single teachers have been found to provide less satisfaction economically and within the classroom. In this context, we can say that teachers with administrative duties have different perceptions of competence and expectations of approval with teachers who do not have administrative duties.

Discussion & Conclusion

In this study, the burnout of teachers working in public schools in the central districts of Kayseri province was examined according to demographic variables. In the study, which referred to the opinion of 419 teachers selected with the stratified sampling method, it was seen that the teachers were moderately exhausted and gave the undecided answer according to the average of all the substances on the scale applied. When the burnout levels of the teachers were analysed as regards the lower dimensions of the scale, they answered that the teachers were undecided about the economic satisfaction and in-class satisfaction sub-dimensions, that is, they stated that they experienced an average level of burnout. They answered 'Agree' with the lower dimension of the perception of competence and 'Disagree' with the expectation of approval. Therefore, the burnout levels of teachers are the most in the lower dimension of expectation of approval. When the averages of these scores are evaluated, teachers consider themselves professionally adequate, but want to be approved by their administrators and colleagues at the school.

When the burnout of the teachers according to their gender was examined, it was seen that the opinions were similar in the dimensions of class satisfaction, perception of competence, in-class satisfaction but there was an important difference in the economic satisfaction dimension. When the burnout levels of the teachers were evaluated according to the total working time with the administrator at the last school, it was seen that there was a difference only in the lower dimension of classroom satisfaction and the answers in other dimensions were generally similar. In general, it has been observed that teachers with a working time of 1-4 years with the administrator in the last school studied experience more burnout than teachers with a working time of five years or more. If we look at the burnout rates according to the time spent in the profession, only a significant difference in the lower dimension of the perception of competence has been determined. It has been observed that teachers with a capacity of 1-10 years' experience more burnout in the dimension of perception of competence than teachers with 21 years or more.

It has been determined that teachers' self-perceptions of burnout levels differ significantly in the learning status variable according to the sub-dimensional of in-class satisfaction. It has been observed that undergraduate teachers are more exhausted than teachers studying at the postgraduate level. When the burnout of teachers according to their marital status was examined, significant differentiation was seen in

the sub-dimensions of economic satisfaction and classroom satisfaction. According to the results of the scale applied, it was determined that teachers who did not have administrative duties were more exhausted in terms of the expectation of approval because they were less appreciated than teachers with administrative duties. At the same time, according to the results on the scale, it has been determined that the teacher who has not been administrator considers himself more adequate in his profession than the teachers who are administrators at school.

Giriş

İnsan yaşamı boyunca sürekli değişim ve gelişim içinde bulunmaktadır. İnsanın yaşadığı çevrenin şartlarının sürekli güncellenmesi, teknoloji ve iletişim araçlarının aralıksız gelişmesi, yeni iletişim türlerinin ortaya çıkması sosyal bir varlık olan insanında uyum sağlaması gereken gelişmeler olarak görülmektedir. Değişim esnasında birey içindeki hayat enerjisini bulabilirken zorluklar karşısında var olanı da yitirebilir. Sürgevil Dalkılaç'a (2014) göre, son zamanlarda rekabetin artması zorlukları da beraberinde getirirken, insanların üzerindeki stresi artırmaktadır. Yaşamın ekseri boyutunda yaşadığı gelişme ve zorluklarla mücadele eden insan, bu durumu kimi zaman olumluya çevirerek gizil potansiyelinin ortaya çıkmasını sağlarken kimi zamanda üstesinden gelemeyerek stres yaşamasına, hatta bireylerin zaman zaman stresle başa çıkamamasına neden olabilmektedir. Yakın zamanda köylerdeki nüfusun kentlere doğru kayması, insanların hayatın hızına yetişebilme çabasıyla sonuçlanmaktadır. Bu hız içerisinde insanların kendine uygun çalışma şartlarını araması, var olan durum ve süreçlere uyum sağlamaya çalışması insanlarda büyük stres oluşturmaktadır. Bireylerin çalışma yapısı ve olanakları stresin başlıca sebepleri arasındadır.

Bilimsel anlamda tükenmişlik kavramını ilk kez dillendiren kişi Freudenberger'dir ve tükenmişliği güç ve kaynaklara yönelik gerçekleşen fazla taleplerden dolayı tükenmek olarak tanımlar (Weiskopf, 1980). Tükenmişlik, kişisel olarak ortaya çıkan olumsuz deneyimlerle oluşan ve olumsuz koşullara sebebiyet veren bir durumdur. İnsan için tutumlar, davranışlar, umutlar, duygu ve düşünceler içeren psikolojik bir etkidir. Kocaman'a (2018) göre tükenmişlik kişilerde ruhsal çöküntü yaşanması olarak tanımlanmıştır. Kişilerde görülen ruhsal çöküntünün zaman içerisinde sönmemesi ve artarak devam etmesi sonucunda da tükenmişlik yaşanmaktadır (Güler, 2021). Başka bir tanıma göre tükenmişlik, stresle başa çıkmada bireyin başarısız olması ve bunun sonucunda da fiziki etkileri olabilen psikolojik bir sorundur. Kişide herhangi bir dış etkinin stres oluşturmaya alarm dönemi, bu etkiye karşı mücadele verilerek stresin olumsuz enerjisine karşı çıkıldığı döneme direniş dönemi, ancak artık kişi dış etkinin oluşturduğu strese daha fazla katlanamıyor ve ortadan da kaldıramıyorsa tükenme dönemi denmektedir (Torun, 1996). Tükenmişlik kişideki duygusal enerjisinin kademe kademe azalması ve bu enerjideki kaybolmanın kişilere, kültürlere, toplumlara göre farklılaşmasıdır (Lee ve Ashforth, 1993). Tükenmişlikteki araştırmalarda ilk yıllarda bireysel özelliklere odaklanılmış ancak sonraki yıllarda meslek ve iş yaşamı gibi farklılıklara odaklanılmıştır (Arı ve Bal, 2008). Tükenmişlik, işini her şeyin önüne alan kişilerin zamanla işinden soğuması hatta iş yapamayacak hale gelecek kadar bitkin hissedilmesi olarak tanımlanmıştır (Akıtürk, 2020). Tükenmişlik yaşayan insanların iş yaşamı ile gündelik yaşamı arasına duvarlar ördükleri, evlerinde hiçbir zaman işlerinden, iş yerinde olanlardan söz etmedikleri ve çalışma arkadaşlarına karşı daha az iletişim içinde olarak araya mesafe koydukları görülmektedir. Yine tükenmişlik yaşayan yöneticilerin de altında çalışan insanlara sert davrandıkları, problem çözümlerinde inisiyatif almak yerine sürekli yazılı kurallara göre hareket ettikleri görülmektedir (Daley, 1979). Yine benzer bir tanımda, dinlenme ile giderilebilen yorgun olma durumundan farklılık gösteren, çalışma hayatının farklı zaman dilimlerinde ortaya çıkabilen sürekli olarak bitkinlik durumu olarak söylenmiştir (Çimen, 2000).

Genellikle insanlarla birebir ilişkinin daha çok olduğu mesleklerde ortaya çıkan tükenmişlik, kişide zamanla artan baskı sonucunda oluşan stresli olma durumu ve stresle başa çıkamama, bunun neticesinde ise kişide fiziksel, mental ve hissi olarak tükeniştir (Küçük, 2022). Bu alanlarda yaşanan yetersizlik hissi, kişinin benlik algısını ve dolayısıyla iş hayatındaki performansını doğrudan olumsuz yönde

etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan bireylerde kendini işine adapte edememe, çalıştığı yerdeki insanlara gereğinden fazla hayatında yer verme ve işinin dışındaki farklı faaliyetlere yönelme görülmektedir. Tükenmişlik fiziksel ve ruhsal sorunlara yol açabilmektedir. Tükenmişliğin zihnin bozulmasına neden olduğu; depresyon, yaygın anksiyete bozukluğuna sebep olduğu söylenmiştir (Maslach vd., 2001). Ayrıca tükenmişliğin kaygı bozukluğu, kişinin kendisine olan saygısında azalmalar, öfkeyi kontrol edememe, çaresiz hissetme gibi akıl sağlığını olumsuz etkilediği söylenmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993). Kişiden görülen yorgun hissetme, bitkin olma, işe start verme enerjisini bulamama, mide ve bağırsaklarda görülen hazımsızlık gibi fiziki sorunlara yol açarak kişinin zamanla psikolojisini bozma eğilimindedir. Bu olumsuzluklardan birini ve birkaçını birden yaşayan bireyler işine tam odaklanamayacak, verim düşüklüğü yaşayacak ve yaptığı işten ne kendisi ne de amirleri memnun olmayacaklardır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişlikle mücadele yolları arasında hem bireysel hem de örgütsel çözümler bulunmaktadır. Bireysel çözümlerden en etkili olanlardan birisi bireyin tükenme yaşadığının erken farkına varması ve çözüm yollarına yönelmesidir. Bireylerin yaptığı işin risklerinden ve karşılaşılabileceği sorunlardan önceden haberdar olması çözümlere kolay ulaşabilmesini sağlayacaktır (Arı ve Bal, 2008). Torun (1996), tükenmişliği azaltmada en önemli etkenleri paylaşım içinde olunulan bir aile hayatı ve problemlerimizi, dertlerimizi paylaşabileceğimiz sosyal arkadaşlıklar olarak görmüştür. Çünkü sorunlarını paylaşan kişinin gerginliği azalacak, olaylara farklı bakış açıları geliştirebilecek ve kendinin farkına varamadığı çözüm yollarına ulaşma imkanına sahip olacaktır. Ayrıca kendine vakit ayırabilen, ilgi alanları olan ve sosyal ilişkileri güçlü olan bireylerin tükenmeye karşı daha donanımlı oldukları görülmüştür (Kaçmaz, 2005). Kişisel mücadeleden daha etkili yöntem olan örgütsel mücadelelere ise; çalışma şartlarının bireylere göre düzenlenmesi, her bir kişiyi tek tek kontrol etmek yerine herkesin kendisini denetleyebileceği kontrol mekanizmasının kurulması, kaynakların dağılımı, ödüllendirme ve görevde yükselmeye kriterler getirilerek adaletin sağlanması örnek verilebilir (Arı ve Bal, 2008). Bir süreç şeklinde gelişim gösteren tükenmişliğin ilk belirtileri görüldüğünde farkında olunmalı ve zamanında müdahale imkânı sağlanmalıdır.

Eğitimcilerin direkt insanla ve insanlığın geleceği için uğraş verdiklerinden dolayı, diğer meslek gruplarından daha fazla stres altında oldukları saptanmıştır (Amigo vd., 2014; Maslack ve Leiter, 1997). Öğretmenlerin fiziksel, mental ve duygusal olarak kendilerini donanımlı ve yeterli hissetmemesi, sınıf içerisinde öğrencilerle, okul idaresiyle ve meslektaşlarıyla sağlıklı ve yeterli düzeyde ilişkiler kurmasına engel olmaktadır. Olumlu ilişkiler geliştiremediği ve kendini yetersiz hissettiği, tükenmişlik düzeyi yüksek olan öğretmenler maalesef ki her gün aynı ortama çalışmak için gitmekte zorluk çekmektedirler. Bu durumun sebep olduğu mesleki yetersizlik ve doyumsuzluk, öğretmenlerin diğer yaşam alanlarında da önemli sorunlarla karşılaşmalarına ve bunlarla baş etmede zorluk çekmelerine sebep olmaktadır. Tükenmişlik hissi öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu motivasyona ulaşmasını engelleyen en önemli faktörlerden birisidir. Bu hisse sahip olan öğretmenin, bununla baş edebilmesi oldukça güç ve zordur. Öğretmenlerdeki tükenmişlik araştırıldığında öğretim alanındaki stres ilk adım olarak kabul edilmektedir (Friedman, 1995). Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının birçok sebebi olabilmektedir. Örneğin, okul idarecilerinin öğretmenden beklentileri genelde belirsizdir bundan dolayı öğretmen hep daha fazlasını yapmak ister, işi çalışma saatlerinin dışında da devam eder, meslektaşlarından ve idarecilerinden desteğin ve takdirin az olması, bazı öğrencilerin sergilediği olumsuz davranışlardan dolayı kendini sınıf kontrolü ve öğretim arasında sıkışmış hissetme, ekonomik olarak daha azıyla hep daha fazlasını yapmak isteme durumu bunlardan bazılarıdır. Öğretmenler tükenmişlik yaşadıklarında,

öğrencilerle etkili iletişim kurmada zorluklar yaşamakta, derslerinde sürekli olarak not tehdidini gündemine almakta, sürekli gergin ve sinirli tavırlar sergilemekte, öğrenciler sorun yaşadıklarında müdahil olmayıp hep idareye yönlendirmekte ve öğrenci davranışlarındaki sorunlardan dolayı hep başkalarını suçlamaktadırlar. Sürekli yorgun halde olan tükenmiş öğretmenler çalışma hayatlarında kontrolün kendilerinden çıktığını düşünmektedirler (Karakelle ve Canpolat, 2008). Sürekli sosyal bir çalışma ortamı olan öğretmenlerde tükenmişlik yaşayabileceklerinden tükenmişlik konusunda bilinçli olmalı, tükenmişliğin belirtilerinin farkına hemen varmalıdırlar. Bu nedenle eğitim-öğretimin verimli olması açısından öğretmenlerin tükenmişliklerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Türkiye genelinde öğretmenlerin tükenmişlikleri konusunda birçok çalışma yapılmıştır (Acar, 2020; Akgül, 2014; Çalış, 2023; Çatır, 2014; Çil, 2016; Çimen, 2022; Dağcı, 2019; Daştan, 2019; Evci, 2017; Güler, 2021; Kocaoğlu, 2022; Sancar, 2020; Toraman, 2019; Yılmaz Daban, 2018; Yoldaş, 2019). Bu araştırmanın amacı 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan, Talas, Hacılar, İncesu ilçelerindeki devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algılarının incelenmesidir. Bu amaçla aşağıdaki alt amaçlara da cevaplar aranacaktır:

- 1) Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algıları (Yeterlik algısı, onaylanma beklentisi, ekonomik doyum, sınıf içi doyum boyutlarında) ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algıları öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3) Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algıları öğretmenlerin son okuldaki idareciyle toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 4) Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algıları öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5) Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algıları öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 6) Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algıları öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 7) Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin öz algıları öğretmenlerin idari görev durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Kayseri ili Temel Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı merkez ilçelerindeki temel eğitim devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin öz algılarına göre tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, belirli bir konuya ilişkin katılımcıların görüş, inanç, tutum, davranış, beceri gibi özelliklerinin tespit edildiği bir araştırma modelidir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kayseri ili Temel Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı merkez ilçelerindeki (Melikgazi, Kocasinan, Talas, İncesu, Hacılar) 129 temel eğitim devlet ortaokulunda görev yapmakta olan 4387 öğretmen oluşturmaktadır. Evrende yer alan öğretmenlerin

tamamına ulaşmak çalışma koşullarında mümkün olmadığından evrenin temsil edilebilirliği açısından araştırmanın örnekleme, güven düzeyi %95 ve tolerans gösterilebilir hata düzeyi %5 alınarak en az 357 öğretmenden oluşması gerekmektedir. Tüm evreni temsil eden örneklemin belirlenmesinde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak 419 öğretmen seçilmiştir. “Tabakalı örnekleme, evrende alt gruplar belirlenerek, bunların evren büyüklüğündeki oranlarının dikkate alınmasıyla birlikte örnekleme temsil edilmelerini sağlayan yöntemdir” (Büyüköztürk vd., 2013, s. 85). Kayseri İl Millî Eğitim Müdürlüğü 2022-2023 eğitim öğretim yılı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı devlet ortaokullarında görev yapan okul ve öğretmenlerin evrene ve örnekleme göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Kayseri ili merkez ilçelerindeki öğretmenlerin evren ve örnekleme göre dağılımı

İlçe	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı	Evrendeki Yüzde Oranı (%)	Örnekleme'deki Öğretmen Sayıları
Melikgazi	52	2119	48	190
Kocasinan	42	1521	35	149
Talas	22	568	13	52
İncesu	10	145	3	21
Hacılar	3	34	1	7
Toplam	129	4387	100	419

Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Kayseri İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden 06.12.2022 tarihinde elden alınmıştır.

Tablo 1’de Kayseri ilinin merkez ilçelerinde (Melikgazi, Kocasinan, Talas, İncesu, Hacılar) görev yapan öğretmen sayıları belirtilmiştir. Tablo 1’e göre, Melikgazi ilçesinden 190 (%45,34), Kocasinan ilçesinden 149 (%35,57), Talas ilçesinden 52 (%12,42), İncesu ilçesinden 21 (%5,0) ve Hacılar ilçesinden 7 (%1,67) olmak üzere toplam 419 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir. Ölçekler katılımcılara Google Forms ile uygulanmış ve katılımcılardan %100 dönüt sağlanmıştır. Araştırmaya katılan, Kayseri ili Temel Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı merkez ilçelerindeki temel eğitim devlet ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, son çalışılan okuldaki idareciyle toplam çalışma süresi ve idari görev durumu değişkenlerine göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Kayseri ili merkez ilçelerindeki öğretmenlerin değişkenlere göre dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	172	41,1
	Kadın	247	58,9
Medeni Durum	Evli	373	89
	Bekar	46	11
Öğrenim Durumu	Lisans	366	87,4
	Lisansüstü	53	12,6

Tablo 2. Kayseri ili merkez ilçelerindeki öğretmenlerin değişkenlere göre dağılımı (devamı)

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	92	22
	11-20 Yıl	205	48,9
	21 Yıl ve üzeri	122	29,1
İdareciyle toplam çalışma süresi	1-4 Yıl	299	71,4
	5 Yıl ve üzeri	120	28,6
İdari görev durumu	Evet	45	10,7
	Hayır	374	89,3

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan, Kayseri ili Temel Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı merkez ilçelerindeki devlet ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin araştırma değişkenlere göre dağılımı incelendiğinde, 419 öğretmenin %41,1'i erkek ve %58,9'u kadın olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımı incelendiğinde %89'u evli ve %11'inin bekar olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine bakıldığında ise %87,4'ü lisans düzeyi, %12,6'sının ise lisansüstü programlardan mezun oldukları görülmüştür. Mesleki kıdem değişkeni dağılımına göre öğretmenlerin %22'si "1-10 yıl arası", %48,9'u "11-20 yıl arası", %29,1'i ise "21 ve üstü yıl" kidede sahip olduğu görülmüştür. Son çalışılan okuldaki idareci ile toplam çalışma süresi değişkeni dağılımına göre öğretmenlerin %71,4'ü "1-4 yıl arası" ve %28,6'sının "5 yıl ve üzeri" çalışma süresine sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin idari görev durumu değişkeni incelendiğinde, 419 öğretmenin %10,7'sinin idari görevinin olduğu ve %89,3'ünün de idari görevinin olmadığı belirlenmiştir.

Veri Toplama Süreci ve Araçları

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerden demografik özelliklerine ilişkin (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, son çalışılan okuldaki idareci ile toplam çalışma süresi ve öğretmenin idari görev durumu) bilgi istenmektedir. İkinci bölümde ise, Evcı ve Aylar (2017) tarafından geliştirilen "Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği"nden faydalanmıştır. Ölçek dört boyutlu (Yeterlik Algısı- 10 madde, Onaylanma Beklentisi- 8 madde, Ekonomik Doyum- 6 madde ve Sınıf içi Doyum- 4 madde) 5'li Likert Tipi Ölçeği olup, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarına ilişkin toplam 28 maddeden oluşmaktadır.

Evcı ve Aylar (2017) tarafından yapılan araştırmada "Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği" için yapılan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin yeterlik algısı boyutunda .84; onaylanma beklentisi boyutunda .81; ekonomik doyum boyutunda .81; sınıf içi doyum boyutunda .81 olarak hesaplanmıştır. Ölçek genelinde de .84 olarak hesaplanmıştır. Bu ise her boyutun oldukça güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Faktör yük değerlerinin yeterlik algısı boyutunda .450 ile .727 arasında, onaylanma beklentisi boyutunda .431 ile .773 arasında, ekonomik doyum boyutunda .566 ile .819, sınıf içi doyum boyutunda .612 ile .823 arasında olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu analiz sonuçlarına göre ölçeğin kullanım için geçerlik ve güvenilirliğini sağlamış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma için yapılan ölçeğin güvenilirlik testi sonucunda Cronbach Alpha değerleri ölçeğin geneli için 0,89; yeterlik algısı boyutu için 0,82; onaylanma beklentisi boyutunda 0,88; ekonomik doyum boyutunda 0,87; sınıf içi doyum boyutunda ise 0,82 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada yapılan faktör analizine göre faktör yük değerlerinin 1-10. maddelerden oluşan yeterlik algısı boyutunda 0,45 ile 0,75; 11-18.

maddelerden oluşan onaylanma beklentisi boyutunda 0,40 ile 0,62; 19-24. maddelerden oluşan ekonomik doyum boyutunda 0,49 ile 0,77; 25-28. maddelerden oluşan sınıf içi doyum boyutunda 0,41 ile 0,79 olarak hesaplanmıştır. Bu analiz sonucuna göre “Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyleri Öz Algı Ölçeği” Kayseri TEGM’ne bağlı ortaokullardaki örnekleminde kullanım için geçerlik ve güvenilirliğini sağlanmış olduğu tespit edilmiştir.

Veri Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 25 istatistik paket programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algıları ile ilgili elde edilen verilerin normallik dağılımını saptamak için Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmıştır. Veri grubunun normallik dağılımı göstermesi için $p>0,05$ olmalıdır (Pallant, 2005). Testin sonucunda, dağılımın normal dağılım özelliğini gösterdiği belirlenmiş ($p>0,05$) ve parametrik istatistik teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin istatistiklerde, öğretmen görüşlerine göre tükenmişlik düzeyleri öz algılarının ortaya konulmasında öncelikli olarak frekans ve yüzde, grupların görüşlerini bulmak için aritmetik ortalama (\bar{X}), ölçüt dağılımını ve görüş birliği düzeyini bulmak için standart sapma (ss) kullanılmıştır. Böylece, öğretmen görüşleri arasında cinsiyet, mesleki kıdem ve son çalıştığı okuldaki idareciyle toplam çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla “bağımsız gruplar için t-testi” uygulanmıştır. Öğretmen görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farkın olup olmadığını belirlemek için ise “tek yönlü varyans analizi” (ANOVA), gruplar arası anlamlı farkın olduğu durumda, farklılığın hangi gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için istatistik post-hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerden idari görev durumu, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri normal olmayan bir dağılım gösterdiğinden dolayı bu değişkene ait hesaplamalar için Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır. Puanların derecelendirilmesi ve yorumlanmasında; 1.00-1.79 “kesinlikle katılmıyorum”, 1.80-2.59 arası “katılmıyorum”, 2.60- 3.39 arası “kararsızım”, 3.40-4.19 arası “katılıyorum” ve 4.20-5.00 arası “kesinlikle katılıyorum” temel alınmıştır.

Tablo 3. Kayseri ili merkez ilçelerindeki öğretmenlerin değişkenlerinin basıklık ve çarpıklık değerleri

Değişken	Basıklık	Çarpıklık
Cinsiyet	-1,876	-0,365
Medeni Durum	4,297	2,505
Öğrenim Durumu	3,102	2,255
Mesleki Kıdem	-1,019	-0,104
İdareciyle Toplam Çalışma Süresi	-1,106	0,948
İdari Görev Durumu	4,499	-2,545

Tablo 3’e göre cinsiyet, son okuldaki idareciyle toplam çalışma süresi ve mesleki kıdem değişkenleri +2 ile -2 değerleri arasında olduğundan dolayı normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Öğrenim durumu, medeni durum ve idari görev durumu değişkenlerinin değerleri ise belirtilen aralıkların dışında kaldığından dolayı normal dağılım göstermediği kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2021). Araştırmanın alt problemlerine ilişkin istatistiklerde, öğretmen görüşlerine göre tükenmişlik düzeyleri algılarının ortaya konulmasında öncelikli olarak frekans ve yüzde, grupların görüşlerini bulmak için aritmetik ortalama (\bar{X}), ölçüt dağılımını ve görüş birliği düzeyini bulmak için standart sapma (ss) kullanılmıştır. Böylece, öğretmen görüşleri arasında cinsiyet ve son çalışılan okuldaki idareciyle toplam çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla “bağımsız gruplar

için t-testi" uygulanmıştır. Öğretmen görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farkın olup olmadığını belirlemek için ise "tek yönlü varyans analizi" (ANOVA), gruplar arası anlamlı farkın olduğu durumda, farklılığın hangi gruptan ya da gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için istatistik post-hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerinin analiz edilmesi sonucunda ulaşılan veriler ve bu verilerin yorumlanması yer almaktadır. Öncelikle ölçeğin alt boyutları olan yeterlik algısı, onaylanma beklentisi, ekonomik doyum ve sınıf içi doyum boyutlarında öğretmenlerin katılımını gösteren betimsel istatistikler yer almış daha sonra ise cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, son çalışılan okuldaki idareciyle toplam çalışma süresi ve idari görev durumu değişkenlerine ait betimsel istatistikler tablolar halinde sunulularak yorumlanmıştır.

Araştırmanın ilk alt problemi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin alt boyutlar bakımından incelenmesidir. Araştırmaya katılan Kayseri ili merkez ilçelerindeki devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının yeterlik algısı, onaylanma beklentisi, ekonomik doyum ve sınıf içi doyum alt boyutlarına göre karşılaştırılması ve yorumlanması Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarına ilişkin betimsel istatistikler

Boyutlar	Min.	Max	n	\bar{X}	ss	Düzye
Yeterlik Algısı	1.00	5.00	419	2.15	1.03	Katılmıyorum
Onaylanma Beklentisi	1.00	5.00	419	3.42	1.17	Katılıyorum
Ekonomik Doyum	1.00	5.00	419	3.35	1.29	Kararsızım
Sınıf içi Doyum	1.00	5.00	419	3.28	1.24	Kararsızım
Genel	1.00	5.00	419	2.93	1.16	Kararsızım

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ölçeğin genelinde ($\bar{X}=2,93$) "Kararsızım" düzeyinde yani orta düzeyde olduğu ve ölçeğin alt boyutlarından yeterlik algısı boyutunda ($\bar{X}=2,15$) "Katılmıyorum"; onaylanma beklentisi boyutunda ($\bar{X}=3,42$) "Katılıyorum"; ekonomik doyum boyutunda ($\bar{X}=3,35$) "Kararsızım"; sınıf içi doyum boyutunda ise ($\bar{X}=3,28$) "Kararsızım" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesidir. Cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarına bağlı görüşlerin oluşturduğu t-testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının t-testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Yeterlik Algısı	Erkek	172	2,21	.71	417	1,649	0,100
	Kadın	247	2,10	.60			
Onaylanma Beklentisi	Erkek	172	3,24	.86	417	-3,428	0,001*
	Kadın	247	3,54	.85			
Ekonomik Doyum	Erkek	172	3,52	1.03	417	2,890	0,004*
	Kadın	247	3,23	.98			
Sınıf İçi Doyum	Erkek	172	3,29	.99	417	0,374	0,709
	Kadın	247	3,26	1,01			

Tablo 5'e göre, cinsiyet değişkeni açısından erkek ve kadın öğretmenlerin fikirlerinin onaylanma beklentisi [$t_{(417)}=-3,428$; $p<0,05$] ve ekonomik doyum alt boyutlarında [$t_{(417)}=2,890$; $p<0,05$] anlamlı olarak

farklılaştığı görülmektedir. Bunun yanında kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerinin yeterlik algısı [$t_{(417)}=1,649$; $p>0,05$] ve sınıf içi doyum alt boyutlarında [$t_{(417)}=0,374$; $p>0,05$] ise anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda erkek ve kadın öğretmenlerin yeterlik ve sınıf içi doyum algılarının anlamlı farklılaşmadığı bulunmuştur. Onaylanma beklentisi dışındaki tüm boyutlarda erkek öğretmenlerin tükenmişlik öz algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmadaki üçüncü alt problem öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının son çalışılan okulda idareciyle toplam çalışma süresi değişkenine göre değerlendirilmesidir. Son çalışılan okulda idareciyle toplam çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinin oluşturduğu t-testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Son çalışılan okulda idareciyle toplam çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının t-testi sonuçları

Boyutlar	Süre	n	X	ss	sd	t	p
Yeterlik Algısı	1-4 Yıl	299	2,14	.62	417	-,439	0,661
	5 Yıl ve üzeri	120	2,17	.71			
Onaylanma Beklentisi	1-4 Yıl	299	3,43	.86	417	,298	0,766
	5 Yıl ve üzeri	120	3,40	.88			
Ekonomik Doyum	1-4 Yıl	299	3,37	1.01	417	,682	0,496
	5 Yıl ve üzeri	120	3,29	1.01			
Sınıf içi Doyum	1-4 Yıl	299	3,34	1.00	417	2,060	0,040*
	5 Yıl ve üzeri	120	3,11	.98			

Tablo 6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algı puanlarının son çalışılan okuldaki idareciyle toplam çalışma süresi değişkenine göre; yeterlik algısı alt boyutunda [$t_{(417)}=-0,439$; $p>0,05$], onaylanma beklentisi alt boyutunda [$t_{(417)}=0,298$; $p>0,05$] ve ekonomik doyum alt boyutunda [$t_{(417)}=0,682$; $p>0,05$] anlamlı farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Sınıf içi doyum boyutunda ise [$t_{(417)}=2,060$; $p<0,05$] anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle kıdem süresi 1-4 yıl olan öğretmenlerin, 5 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan meslektaşlarından sınıf içindeki çalışmalarında daha çok tükendikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Araştırmadaki alt problemin dördüncüsü ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının mesleki kıdem değişkenine göre araştırılmasıdır. Öğretmenlerin görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre analiz edilmiş ve Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının ANOVA testi sonuçları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	X	ss	sd	F	p	KT	Anlamlı Fark
Yeterlik Algısı	1- (1-10 yıl)	92	2,25	.62	416	3,36	0,035	2,841	1-3
	2- (11-20 yıl)	205	2,17	.64				175,542	-
	3- (21 ve üstü yıl)	122	2,03	.67				178,383	-
Onaylanma Beklentisi	1- (1-10 yıl)	92	3,55	.81	416	2,39	0,092	3,621	-
	2- (11-20 yıl)	205	3,44	.88				314,511	-
	3- (21 ve üstü yıl)	122	3,29	.87				318,132	-

Tablo 7. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının ANOVA testi sonuçları (Devamı)

Ekonomik Doyum	1- (1-10 yıl)	92	3,50	1.01	416	1,93	0,146	3,968	-
	2- (11-20 yıl)	205	3,35	1.03				426,636	-
	3- (21 ve üstü yıl)	122	3,23	.97				430,604	-
Sınıf içi Doyum	1- (1-10 yıl)	92	3,41	1.02	416	1,61	0,201	3,236	-
	2- (11-20 yıl)	205	3,27	.95				417,323	-
	3- (21 ve üstü yıl)	122	3,17	1.05				420,559	-

Tablo 7’de yer alan ortalamalar değerlendirildiğinde, mesleki kıdem değişkenine göre onaylanma beklentisi boyutunda [$F_{(416)}=2,39$; $p>0,05$]; ekonomik doyum boyutunda [$F_{(416)}=1,93$; $p>0,05$] ve sınıf içi doyum boyutunda [$F_{(416)}=1,61$; $p>0,05$] kıdemler arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur. Ancak yeterlik algısı boyutunda [$F_{(416)}=3,36$; $p<0,05$] kıdemler arasında anlamlı bir farklılık göze çarpmaktadır. Bu farklılığın ise yeterlik algısı boyutunun alt değişkenleri olan 1-10 yıl ile 21 ve üstü yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda 1-10 yıl arası kıdemli öğretmenler, 21 ve üstü yıl kıdemli öğretmenlerden kendilerini daha az yeterli gördüklerinden dolayı daha fazla tükendikleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın beşinci alt problemi ise öğretmenlerinin algılarına göre tükenmişliklerinin öğrenim durumlarına göre incelenmesidir. Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlikleri öz algılarının farklılaşmasına yönelik bulgular Tablo 8’de incelenmiştir.

Tablo 8. Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının Mann-Whitney-U testi sonuçları

Boyutlar	Öğrenim durumu	n	Sıra Ortalaması	X	ss	U	p
Yeterlik Algısı	Lisans	366	210,27	2,15	.65	9599,0	,903
	Lisansüstü	53	208,11				
Onaylanma Beklentisi	Lisans	366	213,41	3,42	.87	8449,50	,129
	Lisansüstü	53	186,42				
Ekonomik Doyum	Lisans	366	212,97	3,35	1.01	8612,50	,187
	Lisansüstü	53	189,50				
Sınıf içi Doyum	Lisans	366	215,79	3,27	1.00	7579,0	,010*
	Lisansüstü	53	170,00				

Tablo 8’de yer alan veriler incelenirse, kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik öz algıları öğrenim durumu değişkeninde sınıf içi doyum alt boyutuna [$U_{(417)}=7579,0$; $p<0,05$] göre anlamlı olarak farklılık göstermiştir. Mann-Whitney-U testi sonuçlarına göre yeterlik algısı [$U_{(417)}=9599,0$; $p>0,05$], onaylanma beklentisi [$U_{(417)}=8449,5$; $p>0,05$] ve ekonomik doyum [$U_{(417)}=8612,5$; $p>0,05$] alt boyutlarında anlamlı olarak farklılık görülmemiştir. Bu çalışma sınıf içi doyum boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü öğrenim gören öğretmenlere göre daha fazla tükendiklerini ortaya koymuştur.

Araştırmadaki altıncı alt problem öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişliklerinin araştırılmasıdır. Öğretmenlerin evli – bekar olmalarına göre tükenmişlikleri Tablo 9’da incelenmiştir.

Tablo 9. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının Mann-Whitney-U testi sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	X	ss	U	p
Yeterlik Algısı	Evli	373	208,00	2,15	.65	7833,0	,335
	Bekar	46	226,22				
Onaylanma Beklentisi	Evli	373	207,04	3,42	.87	7474,0	,153
	Bekar	46	234,02				
Ekonomik Doyum	Evli	373	205,75	3,35	1.01	6994,0	,041*
	Bekar	46	244,46				
Sınıf içi Doyum	Evli	373	205,77	3,27	1.00	7000,5	,041*
	Bekar	46	244,32				

Tablo 9’da öğretmenlerin görüşleri Mann-Whitney-U testinde incelenmiş ve buna göre yeterlik algısı alt boyutu [$U_{(417)}=7833,0$; $p>0,05$] ve onaylanma beklentisi alt boyutunda [$U_{(417)}=7474,0$; $p>0,05$] anlamlı farklılaşmanın olmadığı; ekonomik doyum [$U_{(417)}=6994,0$; $p<0,05$] ve sınıf içi doyum alt boyutlarında [$U_{(417)}=7000,5$; $p<0,05$] ise anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Testin sonuçlarına bakılacak olunursa evli veya bekar öğretmenlerin görüşlerinin ekonomik doyum ve sınıf içi doyum boyutlarının maddelerinde farklılaştığı görülmektedir.

Araştırmada incelenen son alt problem ise öğretmenlerin idari görevlerinin olup olmasının tükenmişliklerine etkisinin araştırılmasıdır. Öğretmenlerin idari görev durumlarının tükenmişliklerine etkisi Tablo 10’da incelenmiştir.

Tablo 10. İdari görev durumu değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öz algılarının Mann-Whitney-U testi sonuçları

Boyutlar	İdari Göreviniz Var mı?	n	Sıra Ortalaması	X	ss	U	p
Yeterlik Algısı	Evet	45	247,20	2,15	.65	6741,0	,029*
	Hayır	374	205,52				
Onaylanma Beklentisi	Evet	45	172,76	3,42	.87	6739,0	,029*
	Hayır	374	214,48				
Ekonomik Doyum	Evet	45	196,57	3,35	1.01	7810,5	,430
	Hayır	374	211,62				
Sınıf içi Doyum	Evet	45	184,77	3,27	1.00	7279,5	,137
	Hayır	374	213,04				

Tablo 10’daki verilere bakılacak olunursa, öğretmenlerin üzerinde bulunan idari görev durumunun tükenmişliğin alt boyutlarından hem yeterlik algısı [$U_{(417)}=6741,0$; $p<0,05$] hem de onaylanma beklentisi [$U_{(417)}=6739,0$; $p<0,05$] boyutlarında anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Ancak idari görevin olup olmasının, ekonomik doyum [$U_{(417)}=7810,5$; $p>0,05$] ve sınıf içi doyum [$U_{(417)}=7279,5$; $p>0,05$] alt boyutlarında anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Bu çalışmaya göre idari görevin olup olmaması yeterlik algısı ve onaylanma beklentisi alt boyutlarında tükenmişliğin anlamlı olarak değişmesinde etkili olmuştur.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada Kayseri ili merkez ilçelerindeki devlet ortaokullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 419 öğretmenin görüşüne başvurulmuş çalışmada uygulanan ölçekteki bütün maddelerin ortalamasına göre öğretmenlerin orta düzeyde tükendikleri ve “Kararsızım” cevabını verdikleri görülmüştür. Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerine oluşturulan birçok çalışma bulunmaktadır. Öğretmenler insanlarla sürekli iletişimde olduğundan ve en fazla mesleki tükenmişlik yaşayan mesleklerden birisi olduğundan dolayı, eğitim alanında yapılan çalışmaların çoğu öğretmenler üzerinedir (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007). Bu çalışmadaki bulgular alanyazındaki farklı çalışmalarla karşılaştırılmıştır. Çalışın (2023) beden eğitim öğretmenlerinin iş stresleri ve tükenmişliklerini araştırdığı çalışmasındaki, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri cevaplar dikkate alınmış ve tükenmişliklerinin “Bazen” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu sonuç yazar tarafından öğretmenlerin gizli tükenmişlik yaşadıkları şeklinde yorumlanmıştır ve mevcut çalışmanın sonuçları ile farklılık göstermektedir. Kocaoğlu'nun (2022) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve öğretmenlerin tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırması Zonguldak ili genelinde yapılmıştır. Öğretmenlerin ölçeğe verdikleri cevapların ortalamasına göre tükenmişlik seviyeleri “Çok nadir” düzeyinde çıkmış olup mevcut çalışma ile farklıdır. Dağcı'nın (2019) öğretmenlerin tükenmişlikleri ve okul yönetimiyle ilgili boyutları düzeyinde yapılan karma araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin tükenmişlikleri mevcut çalışmadaki gibi orta düzeydedir. Akgül'ün (2014) matematik branşındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve tükenmişlik algıları üzerine yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin görüşleri Maslach tükenmişlik envanterinde toplanmış ve verdikleri cevapların ortalaması ise mevcut çalışma ile aynı olarak “Kararsızım” düzeyinde çıkmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ölçeğin alt boyutlarına göre incelendiğinde, öğretmenlerin ekonomik doyum ve sınıf içi doyum alt boyutlarına “Kararsızım” cevabını vermişler yani ortalama düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yeterlik algısı alt boyutuna “Katılmıyorum” cevabı ve onaylanma beklentisine de “Katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Dolayısıyla öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri en fazla onaylanma beklentisi alt boyutundadır. Mevcut araştırmaya göre bu puanların ortalamaları değerlendirildiğinde, öğretmenler mesleki olarak kendilerini yeterli görmekle birlikte, okulda yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından onaylanmak istemektedirler. Evcı'nın (2017) Amasya ilindeki sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik seviyeleri yeterlik algısı alt boyutunda “Kararsızım”- “Katılıyorum” düzeyinde çıkmış ve mevcut çalışma ile benzerlik göstermemektedir. Kerry-Henkel (2017) tarafından yapılan çalışmada öz yeterliliği yüksek olan öğretmenlerin daha az tükendikleri görülmüş ve mevcut çalışma ile benzerlik göstermektedir. Gaines (2011) tarafından ortaokul öğretmenlerinin algılanan yönetim desteği üzerine yaptığı çalışmasında, müdür tarafından kısıtlanan öğretmenlerin aksine müdürü tarafından onaylanan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmada mevcut çalışmaya benzer olarak müdür tarafından onaylanma beklentisi, algılanan müdür desteği ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Mevcut çalışmadaki ekonomik doyum alt boyutunun tüm maddeleri incelendiğinde öğretmenlerin ($\bar{X}=3,35$) “Kararsızım” düzeyinde yani yükseğe yakın ortalama düzeyde cevap verdikleri görülmektedir. Evcı'nın (2017) yaptığı çalışmada Amasya'daki sosyal bilgiler öğretmenlerinin aldığı ücretten memnun olmadıkları ve mevcut çalışma ile büyük oranda örtüşmediği görülmektedir. Dağcı'nın (2019) okul yönetimi ile öğretmenlerin tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmasında, öğrencilerle karşılıklı sıcak, samimi ilişki gerçekleştirebilen öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür ve sınıf içi doyum ile tükenmişliğin negatif yönde yüksek düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Mevcut çalışmada orta düzeyde çıkan sınıf içi doyum boyutlarıyla örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlikleri incelendiğinde; yeterlik algısı, onaylanma beklentisi, sınıf içi doyum boyutlarında görüşlerin benzer olduğu ancak ekonomik doyum boyutunda ise anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu boyutta erkek öğretmenlerin cevaplarının ortalamasının daha yüksek olduğu ve daha fazla tükendikleri saptanmıştır. Ölçekteki tüm maddelerin ortalamasına göre kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı farklılaşma yoktur. Kocaoğlu'nun (2022) okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelediği, Zonguldak ilinde yaptığı araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yakın çıkmıştır ve bu araştırma sonucuyla benzer sonucu taşıdığı söylenebilir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri son çalışılan okuldaki idareciyle toplam çalışma süresine göre değerlendirildiğinde sadece sınıf içi doyum boyutunda anlamlı farklılık olduğu diğer boyutlardaki cevapların genel olarak benzer olduğu görülmüştür. Genel olarak son çalışılan okuldaki idareciyle toplam çalıştığı süresi 1-4 yıl olan öğretmenlerin, çalıştığı süre 5 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Çil'in (2016) Samsun'daki ortaokul ve liselerde çalışan bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişliklerini araştırdığı çalışmada, aynı kurumda 0-5 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin daha fazla olduğu tespit edilmiş ve bu çalışma ile özellikle sınıf içi doyum alt boyutunda benzerlik göstermektedir. Meslekte geçirilen süreye göre tükenmişlik oranlarına bakılacak olunursa, sadece yeterlik algısı alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kıdemi 1-10 yıl arasında olan öğretmenlerin 21 yıl ve üzerinde kıdemi bulunan öğretmenlerden yeterlik algısı boyutundaki görüşlerine göre tükenmişlik ortalamalarının fazla olduğu tespit edilmiştir. Yoldaş'ın (2019) Hatay merkezde ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlikleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla tükendiklerini tespit etmiştir. Çalışmanın sonuçları bu çalışmayı desteklemektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre sınıf içi doyum alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Lisans düzeyinde eğitim alan öğretmenlerin, lisansüstü düzeyde eğitim alan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu fark en çok sınıf içi doyum alt boyutundadır. Çimen'in (2022) Manisa Salihli'deki lise öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada öğrenim durumu değişkeninin öğretmen tükenmişliğine etkisinin anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. Çalışmanın sonuçları mevcut araştırmanın sınıf içi doyum boyutu dışındaki diğer tüm boyutlarla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlikleri incelendiğinde, ekonomik doyum ve sınıf içi doyum alt boyutlarında anlamlı farklılaşma görülmüştür. Uygulanan ölçeğin sonuçlarına göre idari görevi olmayan öğretmenlerin, idari görevi olan öğretmenlere göre daha az takdir gördüklerinden dolayı onaylanma beklentisi boyutunda daha fazla tükendikleri tespit edilmiştir. Güler'in (2021) özel eğitim okullarındaki öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada, medeni durum değişkeninin öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerine belirgin bir etkisinin olmadığı görülmekle beraber mevcut araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Yine ölçekteki sonuçlara göre idarecilik yapmayan öğretmenin okulda idareci olan öğretmenlere göre kendilerini mesleğinde daha yeterli gördükleri tespit edilmiştir. Daştan'ın (2019) yaptığı çalışmada okulda öğretmenlikten başka görevin varlığı değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Mevcut çalışmada ise idari görevin olup olmaması sınıf içi doyum ve ekonomik doyum boyutlarında anlamlı farklılık göstermemiştir.

Öneriler

Bu araştırma Kayseri ili merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenler üzerinden yapılmıştır. Bölgesel farklılıkları incelemek ve karşılaştırmalar yapabilmek için farklı illerde görev yapan öğretmenlere de yapılabilir. Araştırma sadece ortaokul düzeyinde çalışan öğretmenlere uygulanmış, ilkokul ve lisede

çalışan öğretmenler içinde farklı çalışmalar yapılabilir. Öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri incelenirken bu araştırmadaki değişkenlerden farklı olarak “branş, bölgenin ekonomik düzeyi, bölgenin sosyal çevresi, okul türü, öğretmenlerin gelir seviyesi, sosyal-sportif etkinliklere katılım durumu” gibi değişkenler içinde araştırmalar yapılabilir.

Bu araştırma nicel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Farklı çalışmalarda tükenmişlik sebeplerinin detayda incelenebilmesi için karma yöntemle veya nitel araştırma yöntemi ile yapılabilir. Uygulanan ölçek farklı branştaki öğretmenlere yapılarak, branşlar arası analizler yapılabilir. Tükenmişlikleri fazla olan öğretmenler ile az olan öğretmenlerin, öğrenci başarıları üzerine etkileri araştırılabilir. Bu araştırma sadece devlet ortaokullarında yapılmıştır. Farklı yapılacak çalışmalarda özel okullar baz alınabilir. Ayrıca devlet ortaokulları ile özel ortaokullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki korelasyona bakılabilir.

Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan kıdemi daha düşük öğretmenlerin neden daha fazla tükenmişlik yaşadıklarının sebepleri araştırılabilir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin azalması veya tükenmişlik yaşamamaları için farklı etkinlikler düzenlenebilir. Yine öğretmenlerin onaylanma beklentisinin karşılanabilmesi için okul idaresi tarafından desteklenmesinin önemini vurgulayan Millî Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler iş birliği ile hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Yine bu araştırma sonucuna göre lisansüstü eğitim yapan öğretmenler daha az tükenmişlik yaşadıklarından dolayı, Millî Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler iş birliği ile öğretmenler lisansüstü eğitime yönlendirilmelidir.

Etik Kurul Onayı: Araştırma için Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 15.09.2022 tarihli ve 393 başvuru numarasıyla etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı: Bu çalışmada yazarların katkıları eşit orandadır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Kaynakça

- Acar, A. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Tez No. 644169) [Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algularına göre incelenmesi* (Tez No. 372233) [Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Akıtürk, H. K. (2020). *Okul öncesi öğretmenlerinin problem davranışlara ilişkin görüşleri ile çocukların problem davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Amigo, I., Asensio, E., Menendez, I., Redondo, S. & Ledesma, J. A. (2014), Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. *Psicothema*, 26(2), 222-226. [https://doi: 10.7334/psicothema2013.282](https://doi.org/10.7334/psicothema2013.282)
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çalış, M. A. (2023). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 776815) [Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çatır, V. (2014). *İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Tez No. 356318) [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Çil, F. (2016). *Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No. 427280) [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması* (Tez No. 91650) [Doktora Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dağcı, A. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ve tükenmişliğin okul yönetimiyle ilgili boyutlarına ilişkin karma bir araştırma* (Tez No. 585797) [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Daley, M. R. (1979). Burnout: smoldering problem in protective services. *Social Work*, September, 58(5), 375-379. <https://doi.org/10.1093/sw/24.5.375>
- Daştan, M. (2019). *Kars merkez ortaokullarında görev yapan İngilizce öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri* (Tez No. 593974) [Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Evcı, N. (2017). *Sosyal bilgiler öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerine yönelik öz algı düzeylerinin incelenmesi-Amasya ili örneği* (Tez No. 477553) [Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Evcı, N. ve Aylar, F. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik düzeyleri öz-algı ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 44-58.
- Friedman I. A. (1995). Student behavior patterns contributing to teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 88(5), 281-289. <https://doi.org/10.1080/00220671.1995.9941312>
- Gaines, C. B. (2011). *Perceived principal support and middle school teacher burnout* [Yayımlanmamış Doktora]. University of Tennessee
- Güler, B. (2021). *Özel eğitim okulunda çalışan öğretmenlerin genel öz yeterlik ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Tez No. 7670814) [Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Gürbüz, Ş. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Karaaslan, İ. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumlarının incelenmesi* (Tez No. 630664) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.
- Kerry-Henkel, L. A. (2017). *Teacher burnout, self-efficacy, and the identification and referral of at-risk students?* (ProQuest No: 10275939) [Doktora, Arizona Üniversitesi]. ProQuest LLC.
- Kocaman, A. (2018). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Kocaoğlu, M. (2022). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları, okul iklimi ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Zonguldak ili örneği* (Tez No. 733876) [Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Küçük, F. (2022). *Rehber çalışan kadın öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik durumunu Maslach tükenmişlik modeli ile açıklama: Aka koleji örneği* (Tez No. 762530) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), No.1, 3-20. <https://doi.org/10.1002/job.4030140103>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey Bass.

- Sancar, Y. (2020). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 655735) [Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Nobel Yayınları.
- Toraman, G. (2019). *Lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve ilişkili faktörler* (Tez No. 606790) [Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Torun, A. A. (1996). *Stres ve tükenmişlik*. S. Teyrüz (Ed.), 2.Baskı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (ss. 43-53). Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Yayını.
- Wieskopf, P. E. (1980). Burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 47(1), 18-23.
- Yoldaş, M. A. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Tez No. 533724) [Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.