

## Kadın Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

*Examining the Professional Burnout Levels of Female Classroom Teachers*

### ÖZET

Tükenmişlik çalışanların iş ortamına karşı negatif duygular içinde olması şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyler çalışma ortamında yaşamış oldukları çeşitli olumsuz durumlar karşısında çalışma ortamına yönelik negatif duygular içinde olabilirler ve bu durum çalışanların performansları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır. Çalışanların sahip olmuş oldukları çeşitli olumsuz durumlar doğrultusunda yöneticilerine ve iş arkadaşlarına yönelik olarak tutum ve davranışlarında negatif durumlar söz konusu olabilir. Bu araştırmanın amacı kadın sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının tespit edilmesidir. Araştırma kadın sınıf öğretmenlerinin farklı demografik özelliklerine göre tükenmişlik algılarının tespit edilmesi adına önemlidir. Araştırma açıklayıcı ve tanımlayıcı tiptedir. Araştırmanın evrenini kadın sınıf öğretmenlerinin oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında kadın sınıf öğretmenlerinin araştırma ile ilgili gerekli bilgiler verilmiştir. Veri analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Kadın, Tükenmişlik

### ABSTRACT

Burnout is defined as the negative feelings of employees towards the work environment. Individuals may have negative feelings about the work environment in the face of various negative situations they have experienced in the work environment, and this situation has a negative effect on the performance of the employees. There may be negative situations in the attitudes and behaviors of the employees towards their managers and colleagues in line with various negative situations they have had. The aim of this study is to determine the burnout perceptions of female classroom teachers. The research is important for determining burnout perceptions of female classroom teachers according to different demographic characteristics. The research is descriptive and descriptive. The universe of the study consists of female classroom teachers. In collecting the data, necessary information about the research of female classroom teachers was given. SPSS package program was used in data analysis.

**Keywords:** Teacher, Woman, Burnout

## GİRİŞ

### Problem

Çalışanların sahip olmuş oldukları çeşitli olumsuz durumlar doğrultusunda yöneticilerine ve iş arkadaşlarına yönelik olarak tutum ve davranışlarında negatif durumlar söz konusu olabilir. Çalışanların tükenmişlik algılarının yüksek olması performanslarını olumsuz yönde etkilerken aynı zamanda işten ayrılma niyetlerini de arttırmada önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bu nedenle özellikle yöneticiler tarafından çalışanların tükenmişlik algılarının düşürülmesine yönelik olarak stratejilerin üretilmesi gerekmektedir. Bunun yanında tükenmişlik düşüncesine kapılmış insanların hayat enerjilerinin de azaldığı gözlemlenmektedir (Barutçu ve Serinkan 2008, 545). Kişisel kaynakların kalmadığı, hayatlarını sürdürürken ümitsizliğin ve tasaların arttığı ve kötü durumların yükselmesi tükenmişlik kavramını ifade eder. Tükenmişlik çalışanların iş ortamına karşı negatif duygular içinde olması şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyler çalışma ortamında yaşamış oldukları çeşitli olumsuz durumlar karşısında çalışma ortamına yönelik negatif duygular içinde olabilirler ve bu durum çalışanların performansları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır. Başka bir açıklama ile tükenmişlik ise kişinin olumsuz olarak süren bir durumun olması ve ifade edilen bu durumu kabul etme durumuna gelmesidir (Çam 1991, 21).

Tükenmişlik çalışanların iş ortamına karşı negatif duygular içinde olması şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyler çalışma ortamında yaşamış oldukları çeşitli olumsuz durumlar karşısında çalışma ortamına yönelik negatif duygular içinde olabilirler ve bu durum çalışanların performansları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır. Kişisel

**Çiğdem İnanç**<sup>1</sup>   
**Kamile Gezgüç**<sup>2</sup>   
**Murat Başal**<sup>3</sup>   
**Hülya Yılmaz**<sup>4</sup>   
**Neslihan Oflaz**<sup>5</sup>   
**Büşra Kaya**<sup>6</sup> 

### How to Cite This Article

İnanç, Ç., Gezgüç, K., Başal, M., Yılmaz, H., Oflaz, N. & Kaya, B. (2023). "Kadın Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:107; pp:5064-5076. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.676> 90

Arrival: 13 December 2022

Published: 31 January 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1-3</sup> Okul Müdürü., MEB, Antalya, Türkiye

<sup>2-4</sup> Müdür yardımcısı., MEB, Antalya, Türkiye

<sup>5</sup> Öğretmen., MEB, Antalya, Türkiye

<sup>6</sup> Öğretmen., MEB, Erzurum, Türkiye

kaynakların kalmadığı, hayatlarını sürdürürken ümitsizliğin ve tasaların arttığı ve kötü durumların yükselmesi tükenmişlik kavramını ifade eder. Çalışanların sahip olmuş oldukları çeşitli olumsuz durumlar doğrultusunda yöneticilerine ve iş arkadaşlarına yönelik olarak tutum ve davranışlarında negatif durumlar söz konusu olabilir. Çalışanların tükenmişlik algılarının yüksek olması performanslarını olumsuz yönde etkilerken aynı zamanda işten ayrılma niyetlerini de arttırmada önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bu nedenle özellikle yöneticiler tarafından çalışanların tükenmişlik algılarının düşürülmesine yönelik olarak stratejilerin üretilmesi gerekmektedir. Bunun yanında tükenmişlik düşüncesine kapılmış insanların hayat enerjilerinin de azaldığı gözlemlenmektedir (Barutçu ve Serinkan 2008, 545). Başka bir açıklama ile tükenmişlik ise kişinin olumsuz olarak süren bir durumun olması ve ifade edilen bu durumu kabul etme durumuna gelmesidir (Çam 1991, 21).

Araştırmanın alt problemleri şu şekildedir:

- ✓ Kadın sınıf öğretmenlerinin demografik özelliklerinin dağılımı nasıldır?
- ✓ Kadın sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

### Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı kadın sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının tespit edilmesidir.

### Araştırmanın Önemi

Araştırma kadın sınıf öğretmenlerinin farklı demografik özelliklerine göre tükenmişlik algılarının tespit edilmesi adına önemlidir. Kamu hizmetlerinde çalışanların performanslarını yüksek olması kamu hizmetlerinde kalitenin artırılabilmesi amacıyla önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin tükenmişlik algılarının tespit edilmesi ve bu yönde gerekli girişimsel çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir. Kadın sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının tespit edilmesine yönelik olarak yürütülecek anket çalışmaları literatürde önemli konular arasında yer almaktadır.

### Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları şu şekildedir:

- ✓ Araştırmaya katılan kadın sınıf öğretmenlerinin sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.
- ✓ Araştırmada kullanılan anket formunun araştırmanın amacını açıklamada yeterli olduğu varsayılmıştır.

### Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

- ✓ Araştırma kadın sınıf öğretmenlerinin ile sınırlıdır.
- ✓ 2022-2023 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Tükenmişlik Kavramı

Kişilerin kaynaklarının bitmiş olması, hayatları boyunca mutlu olmayan, olumsuz düşüncelerin bulunduğu olaylarda tükenme kavramı meydana gelmektedir. Bu durumlardan ötürü tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin hayat enerjileri kalmadığı görülmektedir (Barutçu ve Serinkan 2008, 545).

Freudenberger kurumsal stresle ilgili incelemelerde bulunan hapishaneden yeni tahliye olanların hayatını sürdürdüğü serbest bakım evi ve yurtlar dahilinde iş görenlerde meydana gelen stres tepkileri ile ilgili bir araştırmada bulunmuştur. Freudenberger bunların yanında birde çeşitli iş kollarında araştırmalarını devam ettirmiştir. Tükenmişlik ise onun tanımlamasına göre, kuvvetin kalmaması, erkenin düşmesi, düşük performans sonuçları ya da kişinin iç kaynaklarıyla ilgili olan elde edilemeyen istekler neticesinde oluşan tükenme olarak ifade etmiştir (Sürgevil 2006, 78).

Çalışma hayatındaki en önemli sorunlardan biri olarak kabul edilen tükenmişlik, bireyin çalışma yaşamının kalitesini belirleyen ve sağlığını etkileyen önemli bir olgudur. Tükenmişlik terimi, çeşitli araştırmacılar tarafından geniş bir şekilde, iş hayatında sürekli stres altında olan çalışanların yaşamlarını olumsuz etkileyen bir terim olarak tanımlanmıştır (Akkoç ve Tunç, 2015: Dört).

1970'lerden bu yana çalışan sorunlarına duygusal zayıflık, yorgunluk ve kişisel enerji kaybı ile başlayan bir süreç, kişisel duyarsızlaşma ve azalan kişisel tatmin ile literatür araştırmalarında tanımlanmıştır. Bu anlamda tükenmişlik, çalışan davranışlarını olumsuz etkileyen bir sendromdur (Işıkkhan, 2016: 370). Tükenmişlik, teorik gelişiminin ilk

yıllarında insanlarla yüz yüze iletişim ve işi olan tıp profesyonellerinin, ancak insanlarla sürekli iletişim halinde olan profesyonellerin sorunu olarak düşünülmüştür (Çavuşoğlu, 2009: 13).

Tükenmişlik, kişiden kişiye değişmekle birlikte, kişinin enerjisini düşüren ve sürekli baskı altında çalışan, işle ilgili sorunların yol açtığı, başarısızlık duygusunu artıran olumsuz bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bu kronik gerilim durumu, sürekli stresin sonucudur (Maslach, 2003:189).

Bireylerin işyerinde yaşadığı olumsuzluklar, beklentileri karşılayamama, uzun çalışma saatleri ve insanlarla uğraşma, çalışan yorgunluğuna ve duygusal çöküntüye yol açmaktadır. yapısı zamanla değişebilmektedir (Yüksel, 2009: yirmi iki). Birincisi, sağlık, eğitim, güvenlik vb. Hizmet çalışanlarında yorgunluk ve zihinsel yorgunluk üzerine yapılan araştırmalar zamanla diğer mesleklere de sıçramıştır. Tükenmişlik, bireyin işinde yaşadığı hayal kırıklığı ve depresyon düzeyine göre gelişen, işine eşlik eden işgörenlerde anlam kaybına ve motivasyon eksikliğine yol açan psikolojik bir deneyimdir (Çelebi, 2013).

## Tükenmişliği Açıklamaya Yönelik Modeller

### Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik ani bir fenomen değildir. Tükenmişliğin bireyin tutum ve davranışlarını etkilemesi için belirli bir sürenin geçmesi ve bireyin mevcut iş ortamını değerlendirmesinin olumsuz olması gerekir. Tükenmişlik bu nedenle kademeli olarak başlayan kronik bir hastalıktır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 396).

Tükenmişliğin temeli, bireyin duygusal değerlendirmesidir. Kişilerarası ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı alanlarda, bireyin sürekli duygusal zorluklar ve zorunluluklar karşısında hissettiği ilk duygu hayal kırıklığıdır (Güllüce ve İşcan, 2010:9). Tükenmişliği tanımlamak için farklı modellere uygun farklı tükenmişlik aşamaları vardır. Bu aşamalar, kesintilerle biten ve başlayan süreçler yerine döngüler halinde gerçekleşir. İşte tükenmişlikten çalışma hayatına geçiş istasyonları.

İlk aşama: Bireyin çalışmalarının başlangıcını temsil eden bu evre Coşku ve Coşku evresi olarak tanımlanır. Bu aşamada, bireyler işlerinde başarılı olmaya ve yaşamlarında anlam yaratmaya kararlıdırlar. Bu nedenle işle ilgili tüm konularda esnek olan çalışanlar, uzun çalışma saatlerine, iş yüküne ve baskıya tutarlı bir şekilde tepki verirler (Kaçmaz, 2005:30).

İkinci aşama: Bu aşamada bireysel çabalara verilen tepkiler olarak değerlendirilen etkiler duygusal olarak analiz edilir. Bu dönem, bireyin iş doyumunun ve motivasyonunun düştüğü bir dönemi ifade eder. Birey, iş odaklı gösterdiği dikkat ve çabanın karşılığını alamayınca bir platoya girmekte ve ilgi alanları değişmektedir (Erol ve Tarhan Öztoprak, 2015: 91).

Üçüncü bölüm: Hayal kırıklığı aşaması genellikle bir çalışanın taahhüdü sonuç vermediğinde başlar. Kişisel sevk ve coşkunun azaldığı ve başarıyı engellediği görüşü, yeni bir denge arayışına yol açar. Engellenme duygularının, bireylerin direnmeleri için yeterli bir sebep olduğu, yeni durumlara uyum sağlamak için onları olumsuz davranışlarda bulunmaya sevk ettiği gösterilmektedir (Kayabaşı, 2008: 196).

Dördüncü aşama: Kayıtsızlık veya umutsuzluk aşaması olarak tanımlanır. Bu aşamada kişinin işe olan ilgisi azalmaktadır. Görev ve sorumluluklara ilgide azalma, işe geç kalma, fazla mesai yapmama, çalışma arkadaşlarına ve hizmet ettikleri kişilere ilgisizlik (Erol ve Tarhan Öztoprak, 2015: 91).

Bu aşamalar ve faktörler, bireysel tükenmişlik düzeylerini belirlemek için bir araya gelir. Tükenmişlik zamanla gelişebilmekte ve bireyler bu sendroma yanıt olarak zihinsel durumları ve fiziksel yorgunlukları zamanla değişebileceğinden çalışmaya devam edebilmektedir (Ceyhan ve Siliğ, 2005: 44).

### Tükenmişliğin Belirtileri

İşletme iş görenlerinde tükenmişlik düşüncesinin meydana gelmesinden sonra şirketin sağladığı hizmet ve arz ettiği ürünlerde niteliklerinin azalması durumu oluşmaktadır. Belirtilen bu durumlar doğrultusunda üç biçimde grup altına oluşan tükenmişliğin belirtileri şu şekildedir (Çam ve Izgar 2001):

- ✓ Fiziksel Belirtiler
- ✓ Davranışsal Belirtiler
- ✓ Psikolojik Belirtiler

#### Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlikle ilgili meydana gelen fiziksel belirtiler şu şekilde ifade edilebilir (Dilsiz 2006, 15):

- ✓ İş görenlerdeki uyku sorunları ve uykusuzluklar,
- ✓ Çabuk kilo verme problemleri,
- ✓ Kolesterol düzeyleri deki artışlar,
- ✓ Sıkça karşılaşılan baş ağrıları,
- ✓ İş görenlerdeki ağrı ve sızılar,
- ✓ Sokulumda meydana gelen sorunlar,
- ✓ Soğuk algınlığı ve gribin artması,
- ✓ İş görenlerin halsiz ve tükenmiş olmaları,
- ✓ Kalp hastalıklarında meydana gelen yükselişlerdir.

Davranışsal belirtilen hal ve hareketlerde tükenmişliğin gözlemlenmeye başlaması nu durumun zaman geçtikçe arttığını göstermektedir. Şirketlerde bulunan idare ekiplerinin bu durumu sezinlemeli ve durumla ilgili önlemlerini alması önem arz etmektedir. Tükenmişlik aynı zamanda şirketlere maddi manevi zararlara uğratabilecektir (Maraşlı 2003, 22).

#### Psikolojik Belirtiler

Tükenmişliğin beraberinde getirdiği psikolojik belirtileri şu şekilde ifade edilebilir (Sabuncuoğlu, 1996): Aile içinde meydana gelen sorunlar; bunlar aile üyelerine önem verilmemesi, sebepsiz yere evden uzak durma, ailesi tarafından bireyin dışta kaldığını hissetmesi ile cinsel hayattaki sorunlar,

- ✓ Uykuların dengesinin bozulması,
- ✓ Ruhsal hastalıkların ortaya çıkmasıdır,
- ✓ Depresyon görülmesidir.

#### Tükenmişliğin Etkileyen Faktörler

Tükenmişlik çalışmaları, sendromun kişisel ve profesyonel yaşamdaki nedenlerine neden olan faktörleri ilişkilendirebilir. Tükenmişlik araştırmalarının ilk birkaç yılında bireyin kişisel özellikleri ile sosyal çevresi arasındaki ilişkiden kaynaklanan nedenlerin yanı sıra ilerleyen yıllarda iş yaşamı faktörleri devreye girmiştir (Polatçı ve Özçalık, 2013: 20). Bireysel tükenmişliğin nedenleri karmaşıktır. Tükenmişliğe neden olan faktörlerin birbiriyle bağlantılı olması bütüncül bir yaklaşımı gerektirmektedir. Bu nedenle tükenmişliğe neden olan faktörlerin farklı açılardan ele alınması gerekmektedir (Kaşlı ve Aytemiz Seymen, 2010: Dört).

#### Bireysel Faktörler

Tükenmişliğin bireysel nedenlerinin başında bireysel kişilik özellikleri gelmektedir. İş beklentilerini ve derecelendirmelerini etkileyen kişilik özelliklerine sahip çalışanların tükenmişlik yaşama olasılığı daha yüksektir. A tipi kişilik yapısına, mantıksız beklentilere ve nispeten düşük özgüvene sahip kişiler tükenmişliğe daha yatkın olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 71).

Kişilik Tipi A bireylerin mükemmeliyetçi yaklaşımı, yüksek iş beklentilerine yol açabilir. Bu tip kişiler yaptıkları hataları kabul etmezler, eleştiriden çekinmezler, sorumluluk duygusu güçlüdür ve bu nedenle işlerini her şeyden çok önemserler. Bu kişilik tipine sahip kişiler yoğun duygular yaşadıkları için tükenmişliğe yatkındırlar (Eren, 2017: 305-306). Stresle başa çıkamayan pasif, gergin kişilerin tükenmişliğe daha yatkın olduğu bulunmuştur. Bu kişiler arasındaki etkisiz iletişim tükenmişlik riskini artırır (Zopiatis ve Constanti, 2002: 300)

Yüksek hedefler ve mantıksız beklentiler, tükenmişliğin başlıca nedenleridir. Özellikle yeni işe alınanlardan yüksek beklentiler tükenmişliğe neden olabilir. Gerçekçi olmayan beklentiler, bireylerin dengesizlik unsuru olarak kişisel performans değerlendirmelerinde sorunlara neden olabilir (Gökçe,2010:25).

Tükenmişlik ve bireysel cinsiyet üzerine yapılan çalışmalar farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalar kadınların tükenmişliğe daha yatkın olduğunu bulurken, bazı araştırmalar erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişliğe yatkın olduğunu bulmuştur (Gümüüşsoy, 2014: 23).

Tükenmişlik ile çalışan yaşı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları karışıktır. Bu nedenle genç çalışanlar, yaşlı çalışanlara göre tükenmişliğe daha yatkındır. Genç çalışanlar, belirli kariyer hedefleri ve şevki ile başladıkları bir işte beklentileri karşılanmazsa tükenmişlik yaşayabilirler (Azizoğlu ve Özyer, 2012:

144). İşten artan idealist beklentiler, tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olur (Cordes ve Dougherty, 1993: 636).

Çalışan tükenmişliği üzerine yapılan araştırmalar, tükenmişlik puanlarının yaşla birlikte arttığını bulmuştur. İşle ilgili sorunlar nedeniyle uzun saatler işte çalışan kişilerde yaş değişkenleri ile tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında bir ilişki vardır. Öğretmenler her yıl öğretim ve yetiştirme konusunda daha profesyonel hale gelmekte, ancak performansları düşmektedir (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007: 480).

Evli ve bekar bireyler için farklı sonuçlar elde edilmiştir. Evli kişiler, bir kurum olarak ailenin dengelenmesinde üstlendikleri rol sayesinde kendilerini iş stresinden koruyabilirler (Öztürk vd., 2008:97). Bekarlar iş stresine daha yatkınken, araştırmalar evlilerin rolle ilgili sorumlulukların artması nedeniyle daha yüksek beklentiler nedeniyle tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur (Güneş, Bayraktaroğlu, Kuntanis, 2009:493).

Eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasındaki ilişki, eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir. Eğitim seviyeleri yükseldikçe, bireysel beklentiler ve kariyer hedefleri de yükselerek baskı yaratan bir durum yaratır. Aynı şekilde, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların sorumluluklarının artması da iş baskısını artırmaktadır (Çimen, 2000:12).

İnsanların kıdemleri ile tükenmişlikleri arasında bir ilişki vardır. İşe yeni başlayanlar gerçekçi olmayan beklentiler nedeniyle tükenmişlik yaşayabilirken, kıdemli çalışanlar deneyim ve bilgi nedeniyle daha düşük tükenmişlik puanı almaktadır (Karahan ve Balat, 2011:7). Bireyler özelliklerine uygun meslekleri seçmediklerinden tükenmişlik düzeyleri yüksektir. Bu nedenle, uygun olmadıkları işlerde çalışmak zorunda kalan kişiler, kişisel başarıları düşük, baskı altında ve yetersiz hissediler. Tükenmişlik araştırmalarının ortaya koyduğu bir diğer bireysel özellik ise, bireyin sosyal çevresi ile bozulan ilişkilerinin tükenmişliği etkilemesidir. Bireylerin özel yaşamlarında yaşadıkları hayal kırıklığı ve umutsuzluk, iş yerindeki tükenmişliği hızlandıran ve iyileştiren bir yapıya sahiptir. Tükenmişliği iş yaşamıyla ilişkilendirmenin yanı sıra bireyin tüm yaşamını kapsayan bütüncül düşünceler kullanılmaktadır (Ergun Özler, 2012: 294).

### Çalışma Hayatından Kaynaklanan Faktörler

Günümüz iş hayatında yapılan araştırmalara bakıldığında, tükenmişliğin kişisel sebeplerden değil iş hayatından kaynaklandığı görülmektedir. Şirket kültürünün tükenmişliği önlemede büyük etkisi vardır. İşle ilgili olumsuzlukların ve sorunların dayanışma ve takım çalışmasıyla çözüldüğü kurumlarda tükenmişlik daha az gözlemlenmektedir (Kaçmaz, 2005: 29).

Tükenmişlik araştırmalarına baktığımızda, bazı sektörlerde tükenmişliğin daha yaygın olduğunu gördük. Özellikle hizmet sektöründeki kişilerle kişisel iletişimin yoğun olduğu sektörlerde kişisel enerji tüketimi ve israfı daha fazladır. Bu nedenle bireyin mesleği ile tükenmişliği arasında bir ilişki vardır (Karataş, Araç, Apalı ve Bekçi, 2016: 232).

Bu durum hizmet sektöründe iş yükündeki kurumsal kaynaklı artışlarla çalışma hayatında tükenmişlik derecesinin arttığını göstermektedir. İş stresi tükenmişliğin bir numaralı nedeni olarak gösteriliyor. Ancak iş stresinin bireyin bilişsel işleme mekanizmalarını bozabilmesi için çalışanların idealist olması, yüksek beklentilere sahip olması ve yüksek düzeyde özveri göstermesi gerekmektedir (Farber, 1991: 19-20).

Günümüz dünyasında iş hayatındaki yoğun rekabet ve çalışanlar üzerindeki iş baskısı tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında yer almaktadır. İş yeri stresi, belirli bir süre içinde sorumlulukları, müşteri memnuniyetini ve hizmet kalitesini tamamlama baskısı altındaki şirketlerde ortaya çıkar. Tükenmişlik, sürekli stres ile gözlenebilir (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011:454).

### Tükenmişlik İle İlişkili Kavramlar

#### Mobbing Ve Tükenmişlik

Belirli bir insanın veya insan topluluğunun bir başka insana veya insan ekibine karşı yapmış olduğu baskı, nezaketsizlik olarak görülebilmesi Mobbing kavramıdır.

Mobbing Latince kökenli bir sözcüktür. Bu sözcüğün manası baskıda bulunma, rahatını bozmak, tedirgin etmek vb. şekilde ifade edilebilir. Bilhassa da Mobbing` in faaliyet gösterme şartlarında ruhsal hususlarla iş görenlere yapılmaktadır. Bu kavramın günümüz koşullarında oldukça ilgi gösterilmektedir. Bir hayli araştırmacı farklı sektörlerde faaliyet gösteren kişilerin mobbing algılarını incelemekte ve mobbing fiillerini önlemek için idarecilere ve kurumlara farklı tavsiyelerde bulunmaktadır.

Davranışları Leyman mobbing beş grup halinde açıklamıştır. Bu açıklamalar şu şekildedir (Leymann 1997, 2):

- ✓ Doğrudan sağlığı etkileyen olgular: Fiziksel açıdan uygun olmadığı vazifelerde kurban görevlendirilerek sağlığında sıkıntılar yaşaması hedeflenmektedir. Bazı durumlarda rahatsız etme ve şiddete kadar olay taşınabilmektedir.
- ✓ Kendini gösterme ve iletişimi etkileme olgusu: Bu olguda kurbanın kendini ifade edebilmesini üstleri engeller. Bu durumda iş görenler hiç konuşamazlar. Başka iş görenlere de aynı muameleyi yaparak kurbanın üzerinde baskı kurarlar.
- ✓ İtibara Saldırı: Kurbanın saygınlığını onurunu sarsacak olaylara yoğunlaşmalıdır. Kurbanın alakasının olmadığı durumlar kurbanınmış gibi gösterip onu toplumdaki yerini sarsacak davranışlar sergilemektedirler.
- ✓ Sosyal İlişkilere Saldırı: Kurban başka kişilerle iletişim haline geçemez durumuna getirilerek topluluktan ayrı hale getiriler
- ✓ Hayat ile iş kalitesine saldırı: İş görene sorumluluklar yüklemektedir. Belirler sorumluluk daima o iş görene ait olmaktadır. Bu durumda da iş gören kendine olan itimadını kaybetmektedir. Olayların bu duruma gelmesinden özel hayatını da büyük ölçüde kötü yönden etkilemektedir

Yukarıda belirtilen mobbing hususlarıyla karşı karşıya gelmiş olan iş görenler kolayca tükenmişlik hissine sürüklenebilmektedir. Bu açıdan mobbing tükenmişliği ekti eden mühim hususlardan biridir.

### Stres Ve Tükenmişlik

Kaçınılması güç olan stres kavramı ile her birey az veya fazla stresle karşı karşıya gelebilmektedir. İncelemeler doğrultusunda stresin kim insanların hastalanmasına yol açabildiği kimi insanların bu durumun tam tersi olarak stresin enerji kaynağı olarak kullanabildiklerini ifade etmektedirler (Yılmaz ve Karahan, 2009).

Yukarıdaki açıklama doğrultusunda şayet stres iş görenlerde olumsuz etkiler yaratmakta ise iş görenin tükenmişlik hissine kapılması doğaldır. Fakat stres bireyi çalışmak için teşvik etmekte ve iş görenin enerjisini arttırmakta ise iş görenin kendisinde tükenmişlik duygusu oluşmayacaktır.

### Çatışma Yönetimi Ve Tükenmişlik

Çalışma koşullarında bir hayli birey çalışmaktadır. Bazı durumlarda iş görenler arasında arbede yaşanabilir. Çünkü bütün bireyler kendine özgü kültürlerinin, fikirlerinin ve düşüncelerinin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Bu acıyan insanların yer aldığı her ortamda bir arbedenin olması olasıdır. Fakat yaşanan bu arbedelerin denetim altına alınması yani arbedelerin idare edilmesi negatif etkilerin meydana gelmemesinde önem arz etmektedir. Bunla birlikte denetimi iyi olan arbedeler çeşitli görüşlerin meydana gelmesinde yaratıcı bir hal alabilmektedir (Ertürk ve Keçecioglu, 2012).

### İş Doyumu Ve Tükenmişlik

İş görenlerin çalıştıkları ortamdaki memnuniyetle ilgili olan olgu iş doyumudur. İş görenlerinde bu iş doyumuna erişebilmeleri için fazlaca husus vardır. İş doyumunu elde etmiş iş görenlerin iş hayatında devam etmeleri daha fazla olmaktadır (Miner 1992, 116).

### İlgili Araştırmalar

Akçamete vd., (2001) Araştırmalarında öğretmenlerin tükenmişlik algısını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin tükenmişliği, eğitim politikaları yürütenlerin ve idarecilerin esas ilgi sahalarından biridir, nitekim eğitim ve öğretimdeki verimlilik direkt öğretmenin özelliği, niceliksel durumu ve kendilerine yeterlilik duygusu ile ilişkilidir.

Çağlar ve Demirtaş (2011) öğretmenlerin tükenmişlik algılarını tespit etmek amacıyla anket çalışması yapmışlardır. Çeşitli kültürlerde yürütülen çalışmalar, öğretmenin stresle karşı karşıya kalan meslek grubunda çalıştığını ifade etmektedir. Sonuç olarak, öğretmenlerin bir kısmı erkenden emeklilik, işlerinden daha az memnuniyet duyma veya artan tükenmişlik hissiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Yoğun iş yükü, öğrencilerden kaynaklı problemler, öğretmenler ve veliler arasındaki ilişkilerden kaynaklı problemler, meslektaşları ile işbirliğinden kaynaklanan çatışmalar, müdürlerin destek vermemesi, öğretmenlerde stres, kaygı ve tükenmişliğe sebep olmaktadır

Girgin ve Baysal, (2006) çalışmalarında anket formu aracılığıyla öğretmenlerin tükenmişlik algılarını incelemişlerdir. Öğretmenlik ve mesleki bilgiye ek olarak bağlılık, hoşgörü, sürekli kendini yenileme ve mesleğin yerine getirilmesi gibi becerileri gerekli kılan bir meslek koludur. Öğretmenlik mesleği, bazı stres kaynakları nedeniyle tükenmişlik riski en yüksek olan gruptur. Öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğe sebebiyet veren faktörler arasında yer alan bu stres kaynaklarında sebep sonuç ilişkisini gösteren bir araştırma olmamasına rağmen, genel

görüş tükenmişliğin bir sonuç olduğudur. Dolayısıyla endişe, stres ve tükenmişlik halini deneyimleyen öğretmenlerin algı, hareket ve tutumlarında birçok değişiklik vardır.

Toplu (2012) çalışmalarında anket formu aracılığıyla öğretmenlerin tükenmişlik algılarını incelemiştir. Öğretmenin başka meslek kollarına göre daha fazla stres yaşamalarının sebepleri; eğitim-öğretim faaliyetlerinde öğrenci-öğretmen ve okul ailesi çatışmaları, disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, yetersiz fiziksel koşullar, bürokratik hizmetlerin yoğunluğu, toplumsal eleştiriler, eğitim organizasyonlarındaki toplumsal ve politik baskı, ödül yetersizliği ve kararlara katılımı yetersizdir. Bu tür problemler öğretmenin bilişsel ve fiziksel sağlığını etkiler. Bu tükenmişlik, stres ve endişeyi beraberinde getirir. Öğretmenlikte tükenmişlikle beraber öğretim hizmetlerinden aldıkları doyum yavaş yavaş azalmaktadır. Duygusal ve ruhsal açıdan bitkin ve yılmış hissederek. Dolayısıyla çalışma hayatı kötü etkilenir

Diri ve Kırıl (2016) çalışmalarında öğretmenlerde tükenmişlik ve iş tatmini algılarını incelemiştir. İş tatmini ve öğretmenlerin profesyonel tükenmişliği yalnızca kendileri açısından değil, aynı zamanda çalıştıkları okul açısından da önem arz etmektedir. Nitekim öğretmenin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik seviyesi verilen hizmetin kalitesi ve eğitim örgütünün etkinliği ile sonuç olarak okulun hedeflerinin uygulanması ve eğitim-öğretim ortamını etkilemektedir. Yürüttüğü işinden memnun olmadığını düşünen ve bunu net şekilde ifade eden öğretmenlerin tükenmiş hissetmesi sonucunda, sunduğu eğitimin kalitesi de düşebilir.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Karasar (1999)'ın tanımına göre tarama modeli, geçmişte var olan ve günümüzde de varlığını sürdüren bir olayın, var olduğu şekli ile betimlenmesini amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu nedendir ki söz konusu araştırmada da tarama araştırma modeli kullanılmıştır.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Antalya İli Konyaaltı İlçesinde görevli kadın sınıf öğretmenlerinden oluşturulmuştur. Örneklemi ise Konyaaltı İlçesinde bulunan ilkokullarda görevli 102 kadın sınıf öğretmenlerinden oluşturulmuştur.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme aracında 5 kişisel bilgiye ilişkin değişken ve 22 sorudan oluşan tükenmişlik ölçeği yer almaktadır. Tükenmişlik ölçeği, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizde ilk olarak Türkçe'ye uyarlanması Ergin (1992) tarafından yapılmış ve 235 kişiye (doktor, hemşire, öğretmen, avukat ve polis meslek gruplarından) uygulanmıştır. Bu uygulamalar sonucunda; orijinalinde 7 dereceli likert tipi olan ölçek 5 dereceli likert tipi olan son halini almıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test tekrar güvenirlik katsayıları ise duygusal tükenme için 0.83, duyarsızlaşma için 0.72, kişisel başarı için 0.67'dir.

### Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında kadın sınıf öğretmenlerinin araştırma ile ilgili gerekli bilgiler verilmiştir. Verilerin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Anketler Google Drive üzerinden çevrimiçi ortamda toplanmıştır.

### Verilerin Analizi

Veri analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Ortalama (X), frekans (f), ve yüzde (%) istatistiklerinden yararlanılmıştır. Kadın sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının tespit edilmesi için, öğretmenlerin görüşleri yaş, medeni durum, mesleki kıdem durumlarına göre değişkenlik gösterme durumlarının tespiti için ise t-testi ve ANOVA kullanılmıştır.

## BULGULAR VE YORUM

**Tablo 1:** Yaş Durumu

	Frekans	%
21-30	17	16,7
31-40	45	44,1
41-50	32	31,4
50+	8	7,8

Katılımcıların %44,1'i 31-40 yaş arasındadır.

**Tablo 2:Medeni Durumu**

	Frekans	%
Bekar	28	27,5
Evli	74	72,5

Katılımcıların %72,5'i evlidir.

**Tablo 3: Eğitim Durumu**

	Frekans	%
Lisans	78	76,5
Yüksek Lisans	24	23,5

Katılımcıların %76,5'i lisans mezunudur.

**Tablo 4: Meslekte Toplam Yıl Durumu**

	Frekans	%
0-5 yıl	11	10,8
6-10 yıl	26	25,5
11-15 yıl	24	23,5
16-20 yıl	19	18,6
20 yıl ve üzeri	22	21,6

Katılımcıların %25,5'i 6-10 yıllık kıdeme sahiptir.

**Tablo 5: Gelir Durumu**

	Frekans	%
Alt	7	6,9
Orta	91	89,2
Yüksek	4	3,9

Katılımcıların %89,2'si orta düzeyde gelire sahiptir.

**Tablo 6:Tükenmişlik Algısı**

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	102	1	7	3,13
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	102	1	7	4,06
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum	102	1	7	3,88
4. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum	102	1	7	5,24
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum	102	1	7	2,88
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor	102	1	7	3,67
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum	102	1	7	5,26
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum	102	1	7	3,55
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerimin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum	102	1	7	4,89
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri, öğrencilerime karşı çok duyarsızlaştım	102	1	7	2,56
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığımı düşünüyorum	102	1	7	2,72
12. Kendimi çok zinde hissediyorum	102	1	7	4,80
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığımı düşünüyorum	102	1	7	3,26
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum	102	1	7	4,11
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum	102	1	7	2,69
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor	102	1	7	3,02
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum	102	1	7	4,79
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim	102	1	7	5,10



bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum				
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım	102	1	7	4,52
20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum	102	1	7	2,97
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum	102	1	7	4,41
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum	102	1	7	2,66

Öğretmenlerin tükenmişlik algıları incelendiğinde, genel olarak tükenmişlik algılarının düşük olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 7:** Yaşa Göre Tükenmişlik Algısı

		Ortalama	F	p.
<b>Duygusal tükenme</b>	18-25	15,12	1,284	0,234
	26-35	16,25		
	36-45	16,22		
	46 ve üzeri	15,47		
<b>Duyarsızlaşma</b>	18-25	10,56	1,311	0,341
	26-35	11,25		
	36-45	11,63		
	46 ve üzeri	10,96		
<b>Kişisel başarı</b>	18-25	20,49	0,812	0,444
	26-35	20,45		
	36-45	21,63		
	46 ve üzeri	21,69		

Öğretmenlerin tükenmişlik algısı yaş faktörüne göre farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 8:** Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Algısı

		Ortalama	t	p.
<b>Duygusal tükenme</b>	Bekar	15,48	1,214	0,162
	Evli	15,65		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Bekar	10,11	1,085	0,252
	Evli	10,48		
<b>Kişisel başarı</b>	Bekar	20,62	0,612	0,431
	Evli	21,13		

Öğretmenlerin tükenmişlik algısı medeni durum faktörüne göre farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 9:** Meslekte Toplam Yıl Göre Tükenmişlik Algısı

		Ortalama	F	p.
<b>Duygusal tükenme</b>	1-5 yıl	15,45	1,284	0,218
	6-10 yıl	15,47		
	11-15 yıl	16,52		
	16 yıl ve üzeri	15,47		
<b>Duyarsızlaşma</b>	1-5 yıl	10,56	1,139	0,324
	6-10 yıl	10,55		
	11-15 yıl	10,56		
	16 yıl ve üzeri	10,22		
<b>Kişisel başarı</b>	1-5 yıl	20,49	0,812	0,515
	6-10 yıl	21,45		
	11-15 yıl	20,36		
	16 yıl ve üzeri	21,69		

Öğretmenlerin tükenmişlik algısı meslekte toplam yıl faktörüne göre farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### Sonuç

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algıları incelendiğinde, genel olarak tükenmişlik algılarının düşük olduğu ifade edilebilir.
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algısı yaş faktörüne göre farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algısı medeni durum faktörüne göre farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algısı meslekte toplam yıl faktörüne göre farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

### Tartışma

Tükenmişlik çalışanların iş ortamına karşı negatif duygular içinde olması şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyler çalışma ortamında yaşamış oldukları çeşitli olumsuz durumlar karşısında çalışma ortamına yönelik negatif duygular içinde olabilirler ve bu durum çalışanların performansları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır. Çalışanların sahip olmuş oldukları çeşitli olumsuz durumlar doğrultusunda yöneticilerine ve iş arkadaşlarına yönelik olarak tutum ve davranışlarında negatif durumlar söz konusu olabilir. Çalışanların tükenmişlik algılarının yüksek olması performanslarını olumsuz yönde etkilerken aynı zamanda işten ayrılma niyetlerini de arttırmada önemli bir faktör olarak görülmektedir. Bu nedenle özellikle yöneticiler tarafından çalışanların tükenmişlik algılarının düşürülmesine yönelik olarak stratejilerin üretilmesi gerekmektedir (Barutçu ve Serinkan, 2008: 545).

### Öneriler

- ✓ Okulda çalışanları olumsuz olarak etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.
- ✓ Okulda çalışanlarla sürekli iletişim halinde olunması önemlidir.
- ✓ Okulda çalışanların beklentilerine karşı gerekli özveri gösterilmelidir.

### KAYNAKÇA

Adoum, Y. S. (2017). Süleyman Demirel üniversitesinde okuyan yerli ve yabancı öğrencilerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Akkoç, İ. ve Tunç, H. (2015). Örgüt Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(34): 1-21.

Altay, B., Gönener, D. ve Demirkıran, C. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi. Fırat Tıp Dergisi, 15 (1): 10-16.

Altay, Hüseyin, (2009), Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12, 1-17.

Altay,H. ve Akgül V., (2010), Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (14): 87-112.

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.

Azizoğlu, Ö., Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 1: 137- 147.

Barutçu, E.,Serinkan, C.,(2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, Cilt:8, Sayı:2, ss.541-561.

Başol, G. ve Altay M. (2009), Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15 (58): 191-216.

Beşyaprak, S. (2012). Personel güçlendirmenin tükenmişlik sendromu üzerine etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Cemaloğlu, N., Erdemoğlu Şahin,. D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 2: 465-484.

Ceyhan, A. A. ve Siliğ, A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi ve Uyum Düzeyi Arasındaki İlişkiler. Sosyal Bilimler Dergisi, 2: 43-55.

Cordes, C.L. and Dougherty, T. (1993). A Review And An Integration Of Research On Job Burnout", Academy OfManagementReview. 18, (4): 621-656. <https://www.researchgate.net/publication/254935115> A Review and an Integration of Research on Job Burnout

Çağhyan, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Çam, O., (1991). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (2): 97-108.
- Çavuşoğlu, İ., (2009). Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Adana.
- Çelebi, E. (2013). Elâzığ ve malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili faktörler. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Çimen, M. (2000). Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Dalkılıç, Sürgevil O. (2014) Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Demir, M. K. ve Kara, N. (2014). İlkokul Birinci Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Durumu. Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi, 10(2): 424-440.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Öneri Dergisi, 9 (33): 185-198.
- Eren, E. (2017). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım.
- Ergun Özler, D. N. (2012). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa: Ekin Basın Yayım Dağıtım.
- Erol, Y. ve Tarhan Öztoprak, M. (2015). Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Kurumuna Bağlı Çalışanlar Üzerinde Bir Analiz, İşletme Araştırmaları Dergisi, 7 (2), 87- 114.
- Ertuğrul, Ö. (2018). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolüne Yönelik Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk E. Ve Keçecioğlu T. “Çalışmaların İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, Ege Akademik Bakış, Cilt:12, Sayı:1 2012, s.41-54.
- Farber, B. (1991). Crisis In Education: Stres And Burnout In The American Teacher. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 15-20. <https://journals.sagepub.com/d oi/abs/10.1177/019263659207654022>
- Gökçe, İ. (2010). İngilizce hazırlık öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile öğrencilerin başarıları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gümüşsoy, Y. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: Aksaray ili örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Gündüz, H. (2006). Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri Diyarbakır örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Güneş, İ. Bayraktaroğlu, S., Kuntanis, Ö. R. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, 3:, 481-497.
- Güven, Ö. Z. ve Sezici, E. (2016). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(2), 111-132.
- Hayter M. (2000). Utilizing the Maslach Burnout Inventory to Measure Burnout in HIV/AIDS Specialist Community Nurses: The Implications for Clinical Supervision and Support. Primary Health Care Research and Development, 1 (4): 243-253, <http://iournals.cambridge.org.marmara-elibrary.com/>
- Helvacı, I. & Turhan, M. (2013). Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Sili^e’de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 1(4): 58-68.
- Işıkkhan, V. (2016) Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu, Akciğer Kanserinde Destek Tedavisi, TUSAD Eğitim Kitapları Serisi.

- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayınları.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 21: 451-472.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 68: 29-32.
- Karahan, Ş., Balat, U. G. (2011). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz- Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29: 1-14.
- Karataş Aracı, Ö. N., Apalı, A., Bekçi, İ. (2016). Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyelerinin Tükenmişlik Seviyelerinin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri ile Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ekim 9 (4): 229-250.
- Kaşlı, M. ve Aytemiz Seymen. O. (2010), Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27: 1-11.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20:192-212.
- Leyman, H., (1997). *Information About Psychoterror in The Workplace*. The Mobbing Encyclopaedia Bullying; Whistleblowing.
- Maslach C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention”, Current Directions in Psychological Science, 12 (5): 189-192, <http://cdp.sagepub.com/content/12/5/189>
- Maslach, C.,& Jackson, S.E., (1986). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, [www.sajip.co.za/index.php/sajip/.../p.164](http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/.../p.164)
- Öktem, E. (2009). İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Afyonkarahisar-Sandıklı örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). Örgütsel Davranış, Bursa: Ekin Yayıncılık
- Öztürk, A., Tolga, Y., Vesile, Ş. Günay, O. (2008). Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal), 2: 92- 99.
- Polat, S., Ercengiz, M. ve Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Bartın Üniversitesi Dergisi, 1 (1): 152-173.
- Sağlam Arı G., Çına Bal E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi 15 (1): 131-148.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H. ve Avcı-Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri Ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Eğitim ve Bilim, 39 (174): 13-26.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A.Ç. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 13(3), 103-127.
- Silah. M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Siliğ, A. (2003). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sürgevil, O., (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Telman, N. ve Önen, L. (2006), İşin Önemi ve İş Yaşamında Tükenmişlik. 4. Rehberlik ve Gençlik Sempozyumu, 23-24 Haziran, <http://www.maltepe.edu.tr/haberler/haberler.asp?id=685>
- Yavaş, T. (2012). Ortaöğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, tükenmişlik ve öz-yeterlik algılarının örgütsel öğrenme düzeylerine etkileri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Yılmaz H., Karahan A., Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünde İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri, Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:14, Sayı:3, 2009, S.197-214

Yüksel, B. (2009). Özel Eğitim ve Genel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişliklerine Etki Eden Değişkenlerin İrdelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Zopiatis, A. and Panayiotis, C. (2010). Leadership Styles And Bournout: is There An Association? .International Journal Of Contemporary Hospitality Management. 22 (3): 300-320. [https://www.researchgate.net/publication/41308391\\_Leadership\\_Styles\\_and\\_Burnout\\_is\\_there\\_an\\_association/link/5750514f08ae4eed2740c003/download](https://www.researchgate.net/publication/41308391_Leadership_Styles_and_Burnout_is_there_an_association/link/5750514f08ae4eed2740c003/download)