

Covid-19 Sürecinde İlkokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Durumlarının İncelenmesi

Examination of Primary School Teachers' Burnout Status in the Covid-19 Process

ÖZET

Bu araştırmanın amacı covid-19 sürecinde öğretmenlerin tükenmişlik algılarının tespit edilmesidir. Nicel araştırma olan çalışmanın evrenini ilkökul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma 157 öğretmenle yapılmıştır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin demografik özelliklerine bağlı olarak tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durum farklı demografik özelliklere sahip olan öğretmenlerin işlerine yönelik tutum ve beklentilerinin benzer olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kamu hizmeti çerçevesinde üstlenmiş oldukları sorumluluklar tükenmişlik algılarının azaltılmasında önemli bir faktör olarak görülebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Tükenmişlik, Covid 19

ABSTRACT

The aim of this research is to determine teachers' burnout perceptions in the covid-19 process. The universe of the study, which is a quantitative research, consists of primary school teachers. The research was conducted with teacher 157. Data were collected with a semi-structured interview form. When the findings obtained as a result of the research were evaluated in general, it was determined that the burnout perceptions of the teachers did not differ depending on their demographic characteristics. This shows that teachers with different demographic characteristics have similar attitudes and expectations towards their jobs. The responsibilities that teachers undertake within the framework of public service can be seen as an important factor in reducing their burnout perceptions.

Keywords: Teacher, Burnout, Covid 19

Hakan Kavuzkoz ¹ 
İsmail Akgünoğlu ² 
İrfan Abat ³ 
Lokman Subaşı ⁴ 
Lütfullah Çiftçi ⁵ 
Zeki Bozdoğan ⁶ 

How to Cite This Article

Kavuzkoz, H., Akgünoğlu, İ., Abat, İ., Subaşı, L., Çiftçi, L. & Bozdoğan, Z. (2023). "Covid-19 Sürecinde İlkokul Öğretmenlerinin Tükenmişlik Durumlarının İncelenmesi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:107; pp:5142-5153. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.67571>

Arrival: 07 December 2022

Published: 31 January 2023

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

GİRİŞ

Problem

Çalışanların sahip 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).

Tükenmişliğin etkileri sadece bireyler ile sınırlı değildir. İş yaşamının olumsuz etkilenmesinin temel nedeni; tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanların zorlayıcı bu durum ile mücadele ederken, kendisini çaresiz hissetmesi nedeniyle performansların düşmesine neden olmasıdır. Tükenmişliğin bir boyutu olan bireysel başarısızlık hissi de çalışanın uyumsuz davranışlar sergilemesine ve psikolojik dengesinin bozulması nedeniyle kurumsal kültüre aykırı davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır (Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007: 98).

İşe ve iş yaşamına verilen bir cevap olarak ortaya çıkan tükenmişlik; çalışan açısından olumsuz bir durumdur. Bu olumsuz durum karşısında bireyin kendisini çalıştığı kuruma ait hissetmemesi, içinde bulunduğu umutsuzluk nedeniyle kurumsal amaçları benimsemekte zorlanması, tükenmişliğin çalışma yaşamı açısından en önemli etkisidir. Kurumların toplam verimliliklerini belirleyen çalışanların, kendilerini sürekli olarak yorgun ve bitkin hissetmesi ile işe yönelik tutumları da olumsuz olarak etkilenmektedir (Akkoc, ve Tunç, 2015: 3).

Öğretmenlik mesleğinin diğer meslek dallarından ayrılması ve öğretmenlerin meslekleri ile kimlik kazanmaları, bu kimliğin okul dışında da yaşanmasına neden olmaktadır. Öğretmenler, insana yönelik hizmetlerini emek yoğun bir şekilde yerine getirirken öğrenciler, eğitim yöneticileri, veliler ve meslektaşları ile sürekli iletişim halindedir. Bu nedenle öğretmenlik rolü sadece okulda değil bireyin bütün yaşamını kapsayan bir özelliğe sahiptir (Eren, 2017: 43).

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 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).

Bu araştırmanın amacı Covid-19 sürecinde ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarının incelenmesidir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Covid-19 sürecinde ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarının incelenmesidir.

Araştırmanın Önemi

Araştırma öğretmenlerin 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. İlkokul öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının tespit edilmesine yönelik olarak yürütülecek anket çalışmaları literatürde önemli konular arasında yer almaktadır. Bu çalışma İlkokul öğretmenlerinin tükenmişlik algılarının tespit ederek, tükenmişliğin önüne geçme açısından önemlidir.

Sayıtlar

Araştırmanın sayıtları şu şekildedir:

- ✓ Araştırmaya katılımcıların sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.
- ✓ Araştırmada kullanılan anket formunun araştırmanın amacını açıklamada yeterli olduğu varsayılmıştır.
- ✓ Araştırmada kullanılan anket formunun güvenilir olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

- ✓ Araştırma öğretmenler ile sınırlıdır.
- ✓ 2022-2023 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
- ✓ Araştırma öğretmenler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Tükenmişlik: Kişilerin olumsuz biçimde süren olaylarla ilgili olarak bulunan olaylara inanmamaya başlayarak ortaya çıkan durum tükenmişlik olgusunun başka bir tanımlamasıdır. Bunun yanında bireysel kaynakların bitmeye başlaması hayatla alakalı olarak devamlı bir şekilde umutsuzluk ve tasa içerisinde enerjisinin yok olması biçiminde belirtilmektedir (Çam 1991, 21).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Tükenmişlik Kavramı

Çalışma yaşamının önemli sorunlarından biri olarak kabul edilen tükenmişlik, bireylerin çalışma yaşamının kalitesini belirleyen ve sağlıklarını etkileyen önemli bir olgudur. Tükenmişlik kavramı, iş yaşamında sürekli strese maruz kalan çalışanların yaşamlarını olumsuz etkileyen bir kavram olarak çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan pek çok tanımı bulunmaktadır. 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).

Literatür incelendiğinde 1970'li yıllardan itibaren çalışanların yaşadıkları sorunlara yönelik olarak duygusal güçsüzleşme, kendini yorgun hissetme, bireysel enerjinin kaybolması ile başlayan süreç bireyin duyarsızlaşması ve bireysel başarı hissi düşüşü ile tanımlanmaktadır. Bu anlamda tükenmişlik, çalışanların davranışlarına olumsuz olarak yansıyan bir sendromdur. 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. Tükenmişlik sendromu kişiden kişiye değişmekle birlikte, iş hayatından kaynaklanan sorunların bireyin enerjisini azaltması, sürekli baskı altında çalışmanın sonucu olarak olumsuz bir durum olarak tanımlanmaktadır. Tükenme duygusu, yıpranma ve bitkinlik ile başlamakta ve bireyin başarısız olduğuna yönelik algısını güçlendirmektedir. Bu kronik gerginlik durumu uzun süreli stresin bir sonucudur (Barutçu ve Serinkan 2008, 545).

Çalışanların iş hayatında sürekli strese maruz kalmaları ile ortaya çıkan tükenmişliğin kavramsal temelleri Freudenberger tarafından belirlenmiştir. Bireylerin fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlıklarını olumsuz etkileyen bu durum çalışma hayatının da olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerin mutsuz, duyarsız ve düşük başarıyla olarak tanımlanması, bireyin içinde bulunduğu psikolojik halin etkilerini ifade edilmektedir. Bireylerin mesleki alanda yaşadığı olumsuzluklar, beklentilerinin karşılanmaması, yoğun çalışma süreleri ve insanlarla etkileşim, çalışanların yıpranmasına ve duygusal çöküntüye girmesine neden olmaktadır. Tükenmişlik, bireylerin belli düzeylerde yaşayabildiği bir sendrom olarak zaman içinde değişebilen yapısı ile iş stresinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İlk olarak sağlık, eğitim, güvenlik vb. hizmetlerde çalışanların yorgunluğu ve duygusal tükenmelerini konu alan çalışmalar zaman içinde diğer meslek dallarına da yaygınlaşmıştır. Bireyin mesleğine yönelik olarak yaşadığı hayal kırıklığı ve depresyon düzeyine bağlı olarak gelişen tükenmişlik, çalışanların işine yüklediği anlamların kaybolmasına ve motivasyon düzeyinin azalmasına yol açan psikolojik bir deneyimdir (Sürgevil 2006, 78).

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

- ✓ 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.
- ✓ Sosyal İlişkilere Saldırı: Kurban başka kişilerle iletişim haline geçemez durumuna getirilerek topluluktan ayrı hale getiriler
- ✓ İtibara Saldırı: Kurbanın saygınlığını onurunu sarsacak olaylara yoğunlaşmalıdır. Kurbanın alakasının olmadığı durumlar kurbanınmış gibi gösterip onu toplumdaki yerini sarsacak davranışlar sergilemektedirler.

- ✓ 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
- ✓ Doğrudan sağlığı etkileyen olgular: Fiziksel açıdan uygun olmadığı vazifelerde kurban görevlendirilerek sağlığında sıkıntılar yaşaması hedeflenmektedir. Bazı durumlarda rahatsız etme ve şiddete kadar olay taşınabilmektedir.

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 Doymu Ve Tükenmişlik

İş görenlerin çalıştıkları ortamdan memnun kalmaları ile ilgili olan olgu iş doymudur. 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).

Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik ile ilgili unsurlar üç biçimde belirtilmektedir. Bu unsurlar şu şekildedir (Ertürk ve Keçecioglu 2012, 44):

- ✓ Duygusal tükenme
- ✓ Duyarsızlaşma
- ✓ Düşük kişisel başarı hissi

Kişilerin iş yaşamında ve iş yaşamlarının sonrasında kendilerini psikolojik bakımdan halsiz duyumsamaları duygusal tükenmedir. Kısacası duygusal tükenme kişilerin iş koşullarında fazlaca iş yükü ile karşı karşıya gelmiş olmasıdır (Özer, 1998). Tükenmiş olgusal bakımdan duygusal tükenme ile yakinen ilişkisi bulunmaktadır. Bu durumdan ötürü duygusal tükenme tükenmişlik olgusunun en mühim bölümü olarak ifade edilmektedir (Ertürk ve Keçecioglu 2012, 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,
- ✓ Sokularda meydana gelen sorunlar,
- ✓ Soğuk algınlığı ve gripin artması,
- ✓ İş görenlerin halsiz ve tükenmiş olmaları,
- ✓ Kalp hastalıklarında meydana gelen yükselişlerdir.

Davranışsal Belirtiler

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.

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 yaşamaya 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 Keçecioğlu, 2012).

İş Doyumu Ve Tükenmişlik

İş görenlerin çalıştıkları ortamdan memnun kalmaları ile 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).

Öğretmenler ve Tükenmişlik

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 (Girgin ve Baysal, 2006). Nitekim Türkiye'deki kalabalık sınıf toplulukları, düşük ücret stratejileri, düşük kişisel gelişim fırsatları, eğitim ve öğretimle ilgili sorunlara sınırlı profesyonel destek öğretmenler için tükenmişlik riskini yükseltmektedir (Akçamete, vd., 2001). 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 (Girgin ve Baysal, 2006).

Öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin aşırı iş yükü nedeniyle diğer mesleklerden daha yüksek stres oranına sahip bir meslek koludur. Öğretmenin başka meslek kollarına göre daha fazla stres yaşmalarının 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 katılımda yetersizlerdir. 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 hissederler. Dolayısıyla çalışma hayatı kötü etkilenir (Toplu, 2012).

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 (Akçamete vd., 2001). 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 (Çağlar ve Demirtaş, 2011).

İş tatmini ve tükenmişliği gösteren ve sebepleri üzerine odaklanıldığında göze çarpan husus, iş tatminindeki eylemlerin genelde tükenmişliğin belirleyici olduklarıdır (Çağlayan, 2007). 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 (Diri ve Kırıl, 2016).

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 incelemişlerdir. 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 katılımda yetersizlerdir. 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 hissederler. Dolayısıyla çalışma hayatı kötü etkilenir

Diri ve Kırıl (2016) çalışmalarında öğretmenlerde tükenmişlik ve iş tatmini algılarını incelemişlerdir. 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

Bu araştırmanın amacı Covid-19 sürecinde ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarının incelenmesidir. Bu amaca ulaşabilmek için nicel araştırma desenlerinde tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri betimsel tarama modeli kullanılarak elde edilecektir. Büyüköztürk vd. (2010), eğitim alanındaki araştırmada en yaygın betimsel yöntemin tarama çalışması olduğunu söylemişlerdir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Marmara Bölgesinde bir ilçedeki ilkökul öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemi de Marmara Bölgesinde bir ilçedeki 165 ilkökul öğretmeninden oluşturmaktadır.

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 2: Çalıştığı Kuruma İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Devlet Okulu	157	95,8
Özel Okul	8	4,2
Toplam	165	100,0

Katılımcıların %95,8'i devlet okulunda ve %4,2'si özel okulda çalışmaktadır.

Tablo 3: Çalıştığı Yere İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Köy	24	15,0
Şehir Merkezi	141	85,0
Toplam	165	100,0

Katılımcıların %15'i köyde ve %85'i şehir merkezinde yaşamaktadır.

Tablo 4:Cinsiyete İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Kadın	117	76,7
Erkek	38	23,3
Toplam	165	100,0

Katılımcıların %7,7'si kadın ve %23,3'ü erkektir.

Tablo 5: Yaş Durumu

	Frekans	%
21-30	38	23,3
31-40	62	37,5
41-50	48	29,2
51-60	17	10,0
Toplam	165	100,0

Katılımcıların %37,5'i 31-40 yaş arasındadır.

Tablo 6: Medeni Duruma İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Bekar	50	30,8
Evli	115	69,2
Toplam	165	100,0

Katılımcıların %69,2'i evli ve %30,8'i bekaardır.

Tablo 7: Meslekteki Deneyim

	Frekans	%
0-5	76	45,8
6-10	44	26,7
11-15	21	13,3
16-20	8	5,0
21-25	15	8,3
26 ve üzeri	1	0,8
Toplam	165	100,0

Katılımcıların %45,8'i 0-5 yıldır görev almaktadır.

Tablo 8: Aynı Kurumda Çalışma Yılı

	Frekans	%
0-5	76	45,8
6-10	44	26,7
11-15	21	13,3
16-20	8	5,0
21-25	15	8,3
26 ve üzeri	1	0,8
Toplam	165	100,0

Katılımcıların %45,8'i 0-5 yıldır görev almaktadır.

Tablo 9: Pandemi Döneminde Hizmet İçi Eğitim Alma Duruma İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Evet aldım	58	35,0
Hayır almadım	107	65,0
Toplam	165	100,0

Katılımcıların %65'i pandemi döneminde eğitim almamıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçme aracı kullanılacaktır. Ölçme aracında 5 kişisel bilgiye ilişkin değişken ve 22 sorudan oluşan tükenmişlik ölçeği yer almaktadır. Maslach 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 güvenilirlik katsayıları ise duygusal tükenme için 0.83, duyarsızlaşma için 0.72, kişisel başarı için 0.67'dir.

Sorular 3 boyutlu değerlendirilmektedir (Maslach and Jackson, 1981; Ergin, 1992).

- 1- Duygusal tükenme : 1,2,3,6,8,13,14,16,20 (0 – 36 puan)
- 2- Duyarsızlaşma : 5,10,11,15,22 (0 – 20 puan)
- 3- Düşük kişisel başarı : 4,7,9,12,17,18,19,21 (0 – 32 puan) maddelerini içermektedir.

Tablo 9:Tükenmişlik Boyutları

	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal tükenme	18 ve üzeri	12-17	0-11
Duyarsızlaşma	10 ve üzeri	6-9	0-5
Kişisel başarı	0-21	22-25	26 ve üzeri

Verilerin Toplanması

Veriler Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Veri analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, ANOVA ve t testi istatistikleri kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Araştırma sorusu “Öğretmenlerin tükenmişlik puanları demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmişti. Bu soruya ilişkin bulgular aşağıda verilmektedir.

Demografik Özelliklere Göre Tükenmişlik Algısı

Tablo 10: Cinsiyete Göre Tükenmişlik Algı Puanları

		Ortalama	t	p.
Duygusal tükenme	Kadın	15,12	-1,322	0,142
	Erkek	15,47		
Duyarsızlaşma	Kadın	10,56	1,022	0,212
	Erkek	10,96		
Kişisel başarı	Kadın	20,49	-0,799	0,426
	Erkek	21,69		

Öğretmenlerin tükenmişlik algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 11: Öğretmenlerin Yaş Dağılımına Göre Tükenmişlik Algı Puanları

		Ortalama	F	p.
Duygusal tükenme	21-30	15,12	1,284	0,234
	31-40	16,25		
	41-50	15,23		
	51-60	15,47		
Duyarsızlaşma	21-30	10,56	1,311	0,341
	31-40	11,25		
	41-50	11,63		
	51-60	10,96		
Kişisel başarı	21-30	20,49	0,812	0,444
	31-40	20,45		
	41-50	21,63		
	51-60	21,69		

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

Tablo 12: Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Algısı

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

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

Tablo 13: Meslekte Çalışma Durumuna Göre Tükenmişlik Algısı

		Ortalama	F	p.
Duygusal tükenme	0-5	15,45	1,315	0,185
	6-10	15,48		
	11-15	15,46		
	16-20	15,96		
	21-25	15,48		
	26-30	15,81		
	31 ve üzeri	15,21		
Duyarsızlaşma	0-5	10,56	1,210	0,261
	6-10	11,48		
	11-15	11,69		
	16-20	11,54		
	21-25	11,63		
	26-30	10,53		
	31 ve üzeri	10,22		
Kişisel başarı	0-5	20,49	0,992	0,481
	6-10	20,47		
	11-15	20,85		
	16-20	20,47		
	21-25	20,91		
	26-30	20,08		
	31 ve üzeri	21,69		

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

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin demografik özelliklerine bağlı olarak tükenmişlik algılarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durum farklı demografik özelliklere sahip olan öğretmenlerin işlerine yönelik tutum ve beklentilerinin benzer olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kamu hizmeti çerçevesinde üstlenmiş oldukları sorumluluklar tükenmişlik algılarının azaltılmasında önemli bir faktör olarak görülebilir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç

Bu çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik algısına yönelik olarak genel bir değerlendirme yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algısı cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algısı yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algısı puanları medeni durum faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algı puanları eğitim durumu faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik algı puanları meslekte çalışma yılı faktörüne göre anlamlı bir 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).

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. Yöneticilerin kamu çalışanlarına yönelik olarak genel tükenmiş algılarının tespit edilmesine ilişkin çalışmalar yürütmeleri önemlidir. Özellikle toplumsal faydanın sağlanmakta olduğu kamu hizmetleri çerçevesinde yürütülmekte olan kamu hizmetlerinde vatandaş memnuniyetini yükseltilebilmesi amacıyla çalışan personelin aktif olarak iş görmesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi nde ise çalışanların fizyolojik sağlıklarının yanı sıra psikolojik sağlıklarının da yerinde olması gerekmektedir. Çalışanların psikolojik sağlık alanındaki en önemli göstergelerden biri ise tükenmişlik algısıdır. Bu nedenle tükenmişlik algısının tespit edilmesine yönelik olarak kamu çalışanlarına ilişkin gerekli çalışmaların yürütülmesi ve önlemlerin alınması gerekmektedir.

Öneriler

Araştırmada öneriler şu şekildedir:

- ✓ İşyerinde çalışanları olumsuz olarak etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.
- ✓ İşyerinde çalışanlarla sürekli iletişim halinde olunması önemlidir.
- ✓ İşyerinde çalışanların beklentilerine karşı gerekli özveri gösterilmelidir.
- ✓ Öğretmenlerin iş ortamına yönelik olumsuz olarak değerlendirdikleri durumları tespit edilmesi ve bunlara ilişkin gerekli önlemlerin alınması.
- ✓ Öğretmenlerin iş yüklerinin hafifletilmesinde yönelik olarak istihdamın artırılması.
- ✓ Öğretmenlerin aktif bir şekilde iş görebilmelerinin sağlanmasına yönelik olarak gerekli ekipmanların yeterli olması.

KAYNAKÇA

- 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.
- 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.
- 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.
- Dilsiz B.(2006). *Konya İlinde Ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*, Yüksek Lisans Tezi İstatistik Anabilim Dalı, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım.
- Ertürk E. Ve Keçecioglu T. (2012). “Çalışanların İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt:12, Sayı:1 s.41-54.
- Leyman, H., (1997). *Information About Psychoterror in The Work Place*. The Mobbing Encyclopaedia Bullying; Whistle blowing.
- Maslach, C.,& Jackson, S.E., (1986).Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists tre., www.sajip.co.za/index.php/sajip/.../p.164
- Sabuncuoğlu, Z. , Tokal. T. (1997), *İşletme Yönetimi*, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Sürgevil, O., (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Yılmaz H., Karahan A.(2009). 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, S.197-214

