Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi / Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos Cilt: 11 Sayı:2
Journal of International Multidisciplinary Academic Researches / May-June-July-August Volume: 11 Issue: 2
2024
www.joimar.com

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF FACTORS AFFECTING TEACHERS' PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS

***Bahar ERASLAN[1], Mesut Seyhan KONUK[1], İbrahim İÇEN[2]**

[1]Vali Recep Yazıcıoğlu İlkokulu, Denizli, Türkiye
[2]Fatih İlkokulu, Denizli, Türkiye
***e-mail:** baharaytaceraslan@gmail.com

ÖZET
Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada doküman incelemesi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda geçmiş yıllarda yayınlanan 27 akademik çalışma incelenmiştir. İncelenen akademik çalışmalara Google Akademik ile YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanlarından erişilmiştir. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin genellikle yüksek mesleki tükenmişliğe sahip oldukları bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, medeni durum) göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bunun yanında yönetici davranışlarının ve bazı psikolojik özelliklerin mesleki tükenmişliği etkilediği görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerde bireysel ve örgütsel faktörlerin mesleki tükenmişliği etkilediği söylenebilir.
Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik mesleği, örgütsel davranış, mesleki tükenmişlik

ABSTRACT
This research aimed to examine the factors affecting teachers' professional burnout levels. The document analysis method was used in the research. In this context, 27 academic studies published in previous years were examined. The academic studies examined were accessed from Google Scholar and YÖK National Thesis Center databases. At the end of the research, it was found that teachers generally had high professional burnout. It has been found that professional burnout varies according to demographic variables (age, gender, professional seniority, marital status). In addition, it has been observed that manager behaviors and some psychological characteristics affect professional burnout. As a result, it can be said that individual and organizational factors affect professional burnout in teachers.
Key Words: Teaching profession, organizational behavior, professional burnout

GİRİŞ

Tükenmişlik konusunda yazılan ilk makaleler, klinik psikolog Freudenberger (1974-1975) tarafından hazırlanmıştır. Freudenberger, söz konusu makalesinde tükenmişlik terimini ‘başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da kişinin yanıtlanamayan beklentileri neticesinde gelişen bir tükenme durumu olarak ifade etmiştir. Tükenmişlik araştırmalarının gerçekleştirildiği ilk yıllardaki çalışmalar tükenmişlik kavramını açıklamaya çalışmışlardır. Freudenberger ve arkadaşları ortaya koydukları çalışmalarda, duygusal tükenme duygusuyla iş motivasyonu ve işe bağlılık arasındaki bağı ortaya koyarak tükenme sürecinin sebeplerini tespit etmişlerdir. Freudenberger süreci günlük dilde kronik ilaç bağımlılığını nitelendirmede kullanılan ‘Burnout / tükenmişlik’ terimi ile kavramlaştırmıştır. Tükenmişlik sürecine ilişkin hazırlanan ilk makalelerdeki klinik ve sosyal psikolojik bakış açıları; tükenmişlik araştırmalarının ilk evresini de etkilemiştir (Akten, 2007).

Kavramsal açıdan ele alındığı zaman tükenmişlik “bireyin duygusal ve fiziksel olarak enerji kaybına uğraması, işe konsantre olamaması, sağlıklı tutumlar sergileyememesi ve yer aldığı iş ortamında iletişim ve ilişki kurmakta zorluk yaşaması” şeklinde tanımlanmaktadır (Çiçek,

2018). Tükenmişlik kavramı meslek yaşamında da uzun yıllardır incelenen konular arasında yer almaktadır (Maslach & Goldberg, 1998). Bunun temelinde tükenmişlik olgusunun meslek yaşamında da yaygın olarak görülmesi yatmaktadır (Coşkun, 2007). Mesleki açıdan ele alındığı zaman literatürde mesleki tükenmişlik kavramı üzerine birçok tanım yapıldığı görülmektedir (Akten, 2007).

Türkiye'de eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğu özel eğitim dışındaki alanlardan mezundur. Bu durum kendi alanı dışında çalışan öğretmenler için yorucu bir hal alabilmektedir. Dolayısıyla bu öğretmenler mesleki sorumlulukları ve özel bilgi ve beceri gerektiren uygulamaları nedeniyle tükenmişlik riski grubuna dahil edilmektedir. Öğretmen tükenmişliği sonucu ortaya çıkan sorunlar hem bireyi hem de eğitim-öğretim hizmetlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Katılımcıların sosyo-demografik değişkenler, iş tatmini ve genel yeterlilik inançlarına ilişkin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, tükenmişliğe neden olan değişkenlerin incelenmesine, öğretmenlere yönelik tükenmişliğin önlenmesine yönelik gelecekte yapılacak uygulamaların belirlenmesine, öğretmenlerin sosyoekonomik koşullarının ve hizmet verdikleri ortamın iyileştirilmesine katkı sağlayabilir (Capri & Güler, 2018).

Tükenmişliğe ilişkin yapılan araştırmalar, tükenmişlik konusuna etki eden unsurların genel olarak ya kişisel yani kişilik özelliklerinden veya bireyin çalıştığı iş ortamından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Aynı çalışmalar, genel olarak geçmişinde travmatik olaylar yaşamış, çocukluk sürecini kötü atlatmış, problemli ailelerde yetişmiş, sorumluluk almayı öğrenememiş ve sosyal çevreden soyutlanmış olanların, iş hayatında da karşılaştıkları en küçük problemlere karşı kolaylıkla direnmekten vazgeçtikleri, kendilerini güvensiz ve çaresiz hissettikleri problemlerle boğuşmak ya da problemlerin üzerine gitmek, onlara çözüm geliştirmek yerine şikayet etmeye ya da içinde oldukları ortamlardan uzaklaşmaya çalıştıkları bu nedenle başta duygusal tükenmişlik olmak üzere duyarsızlık ve kişisel başarıda azalma etkilerini gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Çiçek, 2018).

Geleneksel görüşe göre tükenmişlik onu yaşayan bireyin bir sorunudur. Bu fikrin savunucularına göre, aynı örgütsel koşullarda kimi bireyler tükenmezken kimileri tükenmektedir. Onlara göre tükenmişlik, bireysel unsurlarla alakalıdır ve bireyler kendi karakterlerindeki, tutumlarındaki ya da üretkenliklerindeki kusurlar dolayısıyla tükenirler. Bu fikre göre, problem insandır ve çözüm onları değiştirmekte ya da onlardan kurtulmaktadır. Şüphesiz tükenmişliğin ortaya çıkmasında, bireysel etkenlerin varlığı yok sayılamaz. Ancak; bu görüşü iddia edenlerin tutumuna benzer bir yaklaşımla, aynı bireyin farklı örgütsel şartlara farklı tepkiler göstereceği düşünüldüğünde, dikkatler tükenmişlik üzerinde etkili olan örgütsel faktörlere çevrilmektedir (Akten, 2007). Literatürde yer alan bu bilgilere göre tükenmişliğe neden olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Amasralı, 2016). Literatürde tükenmişliğe neden olan bireysel ve örgütsel faktörler aşağıdaki gibi açıklanmıştır;

Bireysel faktörler: Tüm insanların tükenmişlik yaşama ihtimalinin bulunduğu kabul edilmekle beraber, belirli özellikteki kişilerin bu riski diğerlerine kıyasla daha çok taşıdığı bilinmektedir. Bu özellikler kapsamında, dış kontrol odaklı olma; kendine yeterlilikten, empati becerisinden ve duygusal kontrolden yoksun olma, gerçekçi olmayan beklenti seviyesine sahip olma gibi özellikler gösterilebilir. Bunların yanı sıra yapılan çalışmalarda gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluk, kişinin kişilik özelliği ve yaşamını etkileyen olaylar üzerindeki bireysel kontrolü, yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağımlılık, denetim

odağı, motivasyon, performans, iş haricindeki hayatındaki stresler, mesleki tatmin, informal destek, üstlerinden sağladığı destek, iş tatminsizliği, işten zevk almama gibi etkenlerin mesleki tükenmeye neden olan bireysel unsurlar arasında kabul edildiği görülmektedir (Akten, 2007; Çınar, 2015).

Örgütsel faktörler: Günümüz iş hayatında tükenmişliğin yaşanmasında pek çok unsur etkilidir. Nitekim tükenmişlikle alakalı günümüze dek yapılmış olan çalışmalar, tükenmişliğin sık görülmesinde çalışma hayatının ve şartlarının etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmaların detayı bakıldığında tükenmişliğin genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere iki tür kaynağının bulunduğu ifade edilebilir. Kişisel bağlamdaki etkenler, çoğunlukla bireyin kendisiyle ilgili olanlardır. Yani bireyin kimliğini ilgilendiren, medeni durum, yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olup olmama, karakter özellikleri, kişisel iş tatmini ve performansını etkilemektedir. Bireyin içinde yer aldığı ortamdaki fiziksel nitelikler, iş yerindeki çalışma süresi, işin özelliği, rol belirsizliği, örgüt içi ilişkiler, işgören-işveren ilişkileri, ekonomik şartlar gibi unsurlar da tükenmişliğin gelişmesinde rol oynayan örgütsel etkenler olarak ifade edilebilir (Çiçek, 2018). İş hayatından kaynaklanan diğer bir tükenmiş hali kendisini fiziksel problemlerle göstermektedir. Fiziksel belirtiler genel olarak bireyin içinde yer aldığı olumsuz koşulların sonucunda meydana gelir. Bu belirtilerin başında tansiyon, kalp, şeker, baş ağrıları, bulantı, kusma, kronik, uyku bozukluğu ve yorgunluk gelmektedir. Bunun yanı sıra mide ve bağırsak problemleri, solunum yetmezliği, astım ve kolesterol gibi şikâyetler de meydana gelir. Söz konusu şikayetlerin temelinde yukarıda da ifade edildiği gibi kişinin çalıştığı ortamının sağlıklı ve hijyenik olmaması sebep olabilir. Bunun yanı sıra yoğun baskı ve aşırı bir denetim, fiziki ortamın (ısı, ses, gürültü, aydınlatma, titreşim, ışın vb) insan yapısını zorlaması da strese yol açabilir. Bireyin hem aşırı sorumluluk almasından hem de içinde yer aldığı şartların kötü olmasından dolayı fiziksel bir tükenmişlik yaşayabilir (Çiçek, 2018; Çınar, 2015).

Engellenmiş duygusu ve sinirlilik tükenmişliğin belirgin psikolojik niteliklerindendir. Kişi kendisini engellenmiş hisseder; çünkü hedeflerine ulaşmaktan alıkonulmuştur. Kişiler kendilerine saygı ve güven duyulmadığını ve yaptıkları işe değer verilmediği kanısına vardıklarında, öz saygı ve yeterlilik duyguları tehdit altına girecektir. Bir bakıma, işleri konusunda kendilerini küçük düşürülmüş hisseden kişiler, çevrelerine karşı bir düşmanlık duygusu da besleyebilirler. Çalıştıkları yerde kendilerini bir yabancı gibi hisseden bu kişiler, hırsızlık ve sabotaj gibi yıkıcı misillemeler de bile bulunabilirler (Akten, 2007; Çiçek, 2018). Korku ve kaygı (gerilim) tükenmişliği ateşeleyen duygulardandır. Bu duygular, işgörenin işi üzerindeki kontrol duygusunu ‘yitirdiği ve iş çevresinin belirsiz olduğu durumlarda gelişmektedir. Günümüzde işyerlerinde birçok çalışan, bu gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Yaygın görüş; insanların diğerleri ile rekabet durumunda olmaları ya da işlerini kaybetme ve gelecek kaygısı yaşamaları durumunda daha iyi çalıştığı seklindeyse de; esasında böylesi bir ortam işgörenlerin dikkatini dağıtıcı bir etki yaratmakta ve onların işlerine daha az ilgi ve bağlılık göstermelerine ve işe ilişkin enerjilerinin azalmasına sebep olmaktadır (Çiçek, 2018; Şahin, 2023; Akten, 2007).

Tükenmişlik yaşayan kişilerde; çabuk sinirlenme, ani öfke patlamaları, göz yaşlarını tutamama, aşırı alınganlık, yalnız kalma arzusu, işe gitmek istememe, işe geç gelme/ gelmeme, işyerinde işi yavaşlatma ya da askıda bırakma, örgütlenme zorluğu, ilaç, alkol ve tütün vb. kullanmaya eğilim ya da bunların kullanımında artış, az / çok yemek yeme, evlilik çatışmaları ve boşanma, aile ‘çatışmaları, aile ve arkadaşlardan (dış çevreden) uzaklaşma ve içe kapanma, bireyler arası sorunlar, sıkıntı, konsantrasyon zorluğu, unutkanlık, aktif

olamayış, başkalarına fazla güvenmeme veya onlardan uzak durma, kuruma ilişkin ilginin kaybı, bazı şeyleri erteleme ya da askıda bırakma, çalışmaya eğilimde direnç, hizmet verilen bireylere tek tip davranma, onları küçümseme ve onlarla alay etme, değişime direnç ve katılık, çalışma arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma gibi davranışsal belirtiler ortaya çıkmaktadır (Akten, 2007; Akkoç & Tunç, 2015; Çiçek, 2018).

Dünya nüfusunun giderek artmasıyla beraber, kurumlarda çalışan personellerin de iş yükü artmaktadır. İşi nedeniyle insanlara doğrudan hizmet veren, onlarla sürekli karşı karşıya gelen çalışanların zaman içerisinde fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan sağlıklarının bozulduğu dikkati çekmektedir. Tükenmişlik olarak ifade edilen bu sendrom kişinin iş yaşamını ve özel yaşamını olumsuz açıdan etkilemektedir (Dağlı & Gündüz, 2008). Genellikle tükenmişliğin kişiye ve örgüt ortamına yansıyan; işi önemsememe, aksatma, çalışılan ortamda işin fazlalığını ve zorluğunu bilerek ortamdan uzaklaşma eğilimi, çalma ve hırsızlık eğilimi, hastalıktan kaynaklanan sebeplerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış gibi olumsuz sonuçları olmaktadır. Bunun yanı sıra işi bırakma isteği ya da niyetindeki artış, işten ayrılma, hizmetin niteliğinde bozulma, işe zaman zaman izinsiz gelmeme ya da iznin sonunda izni uzatma eğilimi, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, işte ve iş haricinde insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluklar, evlilik ve aile yaşamında problemler, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, cinsel isteksizlik, aile kutlamalarına katılım göstermeme eğilimi, düşük iş verimliliği gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Akten, 2007). Çiçek'e (2018) göre tükenmişlik, her ne kadar ilk zamanlarda psikolojik yıkım olarak kendini gösterse de zamanla bireyin toplumsal ve iş yaşamını olumsuz yönde etkileyen, hayat koşullarını düşüren daha da önemlisi insanın kendisine güvenini ve özsaygısını yitirmesine neden olarak sonradan tedavisi güç olan hastalıklara sebep olabilmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik gerek bireyler, gerekse örgütler bakımından oldukça önemli bir konudur. Çünkü insanlar, zamanlarının önemli bir kısmını iş ortamlarında geçirmekte, kendilerini yaptıkları işle ortaya koymakta ve iş ortamında sergiledikleri verimlilikle kişilik ve kimlik edinmekteler. Kendilerini tamamen işlerine adayanların yalnızca iş hayatlarında değil, özel ve sosyal yaşamlarında da başarılı bir grafik çizdikleri görülmüştür.

Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yaylı (2024) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, özel eğitim okullarında çalışan 26 beden eğitimi öğretmeni ile yürütülmüştür. Çalışmada katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerine bakıldığında duyarsızlaştırma ve duygusal tükenme boyutunda düşük, kişisel başarı boyutunda yüksek puan aldıkları görülmüştür. Mesleki tükenmişliğin yaşa ve mesleki kıdeme göre farklılaştığı saptanmıştır. Katılımcıların mesleki doyum düzeylerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ve orta derecede bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Akboğa (2023) tarafından ortaya konan çalışmada ilkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya Antalya ili Kumluca ilçesinde görev yapan 240 ilkokul öğretmeni katılmıştır. Çalışmada öğretmenlerde en sık olarak düşük motivasyon, yorgunluk, düşük enerji, duygusal tükenme, öfke, işe duyarsızlık, sabırsızlık, düşük iş performansı, huzursuzluk ve etkisizlik gibi mesleki tükenmişlik belirtilerinin görüldüğü tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra mesleki

tükenmişliğin öğretmenlerde memnuniyetsizlik, tatminsizlik ve işten ayrılma düşüncelerine de yol açabildiği görülmüştür. Çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri üzerinde yaşam doyumunun etkili olduğu belirlenmiştir.

Çelik (2023) tarafından yapılan araştırmada mesleki tükenmişlik üzerinde demografik değişkenlerin etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 212'si erkek ve 205'i kadın olmak üzere 417 katılımcı dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda mesleki tükenmişlik düzeyi ile yaş, cinsiyet, gelir seviyesi, medeni hal ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak eğitim düzeyi ile kişisel başarı ve duyarsızlaşma arasında bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Genel olarak demografik değişkenlerin mesleki tükenmişlik üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

İşli (2023) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmaya 340 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarından kişisel başarı ve duygusal tükenme düzeyinin orta seviyede, duyarsızlaşmanın düşük seviyede olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ise yüksek seviyede bulunmuştur. Psikolojik sağlamlık ile duyarsızlaşma arasında negatif yönlü ve zayıf; psikolojik sağlamlık ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü ve orta; psikolojik sağlamlık ile kişisel başarı arasında pozitif yönlü ve orta seviyede bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Şahin (2023) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmaya Bolu ilindeki ortaokullarda çalışan 360 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin en çok duygusal tükenme yaşadığı ve en çok içsel doyuma sahip oldukları görülmüştür. Mesleki tükenmişliğin yaş, kurum türü, mesleği seçerken istekli olup olmama değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda mesleki tükenmişlik ile iş doyumu arasında negatif yönlü ve orta seviyede bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Tunel (2023) tarafından yapılan çalışmada din kültürü ve ahlak bilgisi dersine giren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Adana ilinde görev yapan 24 öğretmen çalışmaya dâhil edilmiştir. Elde edilen verilere göre din kültürü öğretmenlerinin meslekleri hakkındaki düşüncelerinin olumlu olduğu, ancak maaşlarını yetersiz buldukları görülmüştür. Katılımcılar tarafından öğretmenlik mesleğinin toplumsal saygınlığını yitirdiği, din kültürü öğretmenliğinin toplumdaki algısının olumsuz olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte iş yüklerinin fazla olduğu, okul müdürlerinin, çalışma arkadaşlarının ve velilerin yaklaşımlarının olumsuz olduğu, öğrencilerin derse ilgisiz olduğu ve bu durumların katılımcıların mesleki tükenmişlik yaşamasına sebep olduğu rapor edilmiştir.

Balkır (2022) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenlerde duygusal zeka ile mesleki tükenmişlik seviyesi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya Denizli ilinde görev yapan 379 öğretmen dâhil edilmiştir. Çalışmada öğretmenlerin genel mesleki tükenmişlik düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin kişisel başarı ve duygusal tükenme düzeylerinin orta düzey, duyarsızlaşma düzeylerinin ise düşük düzey olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişliğin öğretim kademesine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı; medeni hal, cinsiyet, mesleki kıdem ve çocuk sahibi olma durumuna göre ise anlamlı bir

farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Çimen (2022) tarafından yapılan çalışmada lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışmaya 440 öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin orta, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mesleki tükenmişlik ile cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, branş ve mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Kronik hastalığa sahip öğretmenlerin duygusal tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ise genel olarak kararsızlık düzeyinde olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile duygusal tükenmişlikleri ile arasında negatif yönlü orta seviye; kişisel başarıları arasında negatif yönlü düşük seviyede; duyarsızlaşma düzeyleri arasında negatif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Acar (2021) tarafından yapılan araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri, iş tatminleri ve stres düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya aktif olarak görev yapan 292 özel eğitim öğretmeni dâhil edilmiştir. Araştırma sonucunda mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarının cinsiyete, mezun olunan bölüme ve mesleki statüye göre; mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunun ise cinsiyet, bölüm ve mesleki statünün yanı sıra çalışılan kurum türüne göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mesleki tükenmişlik ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişlik ile iş stresi arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Bıçak (2021) tarafından ortaya konan araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 530 sınıf öğretmeni katılım göstermiştir. Araştırmada öğretmenlerin özel iyi oluş düzeyleri yüksek, tükenmişlik düzeyleri düşük seviyede bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyete göre; duygusal tükenme düzeylerinin ise mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca tüm mesleki tükenmişlik alt boyutlarının yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişliğin medeni duruma göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Son olarak çalışma sonucunda mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları ile öznel iyi oluş arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki; mesleki tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu ile öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Çekiç (2021) tarafından yapılan araştırmada matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik seviyeleri ile hayat boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Elâzığ ilinde ortaokul düzeyinde çalışan 245 matematik öğretmeni dâhil edilmiştir. Araştırmada katılımcıların mesleki tükenmişlikleri orta seviyede, hayat boyu öğrenme eğilimleri düşük seviyede bulunmuştur. Katılımcıların tükenmişlik seviyelerinin ve hayat boyu öğrenme eğilimlerinin görev süresi, yaş ve medeni hale göre anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyeleri ile hayat boyu öğrenme eğilimleri arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

İçen (2021) tarafından ortaya konan araştırmada okul psikolojik danışmanlarının mesleki tükenmişlik seviyeleri ile evlilik doyumları arasındaki korelasyonun belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 263 evli okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırmada katılımcıların mesleki tükenmişlikleri düşük seviyede bulunmuştur. Katılımcıların mesleki tükenmişlikleri ile evlilik doyumlarının meslekteki görev süresine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Mesleki tükenmişlik toplam puanı ve yetersizlik, tükenme, olumsuz iş ortamı, değersizleştirme ve kişisel yaşamda bozulma boyutları ile evlilik doyumunun aile ve benlik alt boyutları arasında düşük seviyede pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak mesleki tükenmişliğin evlilik doyumunun benlik ve aile alt boyutları üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Akay (2020) tarafından yürütülen çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 88 kadın ve 81 erkek olmak üzere toplam 169 öğretmen dâhil edilmiştir. Çalışmada katılımcıların örgütsel güven algıları yüksek, mesleki tükenmişlik algıları düşük seviyede bulunmuştur. Katılımcıların örgütsel güven ve mesleki tükenmişlik algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür. Mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma boyutunun medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven algıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında düşük seviyede ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Arslan (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyeleri ve bunun nedenlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmaya Sivas ilinde görev yapan 120 fen bilimleri dersi öğretmeni katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşma gösterdiği belirlenmiştir. Öğretmenler arasında ek gelire sahip olup olmamanın kişisel başarı düzeyinde anlamlı farklılık yarattığı görülmüştür. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin, okul müdüründen alınan performans notuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik nedenleri arasında işlerine fazla müdahale edilmesi ve olumsuz eleştiriler, fazla iş yükü, olumsuz öğrenci davranışları, idarecilerin yaptığı haksızlıklar, velilerin baskı ve eleştirileri gibi nedenler rapor edilmiştir.

Ergül (2020) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sessizlik yaşama düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Ankara ili ilçelerinde çalışan 484 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişlik düzeyleri düşük seviyede bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamasında en çok iş yükünün fazla olması, öğrencilerin yaşamlarını olumlu etkileme isteği ve mesleğin kendilerini duygusal açıdan katılaştırdığını hissetme faktörlerinin etkili olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişlik düzeyinin yaş, cinsiyet, branş, medeni hal ve kıdeme göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İnceağaç (2020) tarafından ortaya konan araştırmada mesleki tükenmişlik, örgüt kültürü ve liderlik tarzları arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Kastamonu ve Bartın illerinde görev yapan toplam 881 öğretmen katılım göstermiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre mesleki tükenmişlik, örgüt kültürü ve liderlik tarzları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin liderlik tarzı

ve örgüt kültürünün, öğretmenlerin deneyimlediği mesleki tükenmişlik üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Taşdemir (2020) tarafından yürütülen araştırmada iş doyumunun, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile prososyal davranış düzeyleri arasındaki ilişkide oynadığı aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Kars ilinde çalışan 192 erkek ve 409 kadın olmak üzere 601 öğretmen katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda cinsiyete yönelik anlamlı bir farklılık görülmüştür. Araştırma sonucunda mesleki tükenmişlik ile prososyal davranış arasında bir ilişki bulunmuş, bu ilişkide iş doyumunun dolaylı aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Üksel (2020) tarafından yapılan araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin kişilik özellikleri, öz yeterlik algıları ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Konya ilinde görev yapan 317 öğretmen katılım göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeyleri düşük; duygusal tükenme düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Katılımcıların öz yeterlik algıları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ile dışadönüklük arasında negatif yönlü, nevrotiklik ile ise pozitif yönlü ve düşük düzeyde; duyarsızlaşma ile sorumluluk ve uyumluluk arasında negatif yönlü, nevrotiklik ile ise pozitif yönlü düşük düzeyde; kişisel başarı ile dışadönüklük ve deneyime açıklık arasında pozitif yönlü, nevrotiklik ile ise negatif yönlü ve düşük bir ilişki saptanmıştır. Sonuç olarak mesleki tükenmişlik, kişilik özellikleri ve öz yeterlik arasında bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yurduseven (2020) tarafından yürütülen araştırmada fen bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri, iş doyumları, günlük ritim ve uyku değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 82 erkek ve 199 kadın olmak üzere toplam 300 öğretmen katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri yüksek seviyede bulunmuş ve bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların günlük ritim tercihlerinin ara tipte olduğu görülmüş, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişliğin günlük ritim tercihleri üzerinde anlamlı bir yordayıcılık etkisine sahip oldukları tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişlik ile okula gitme motivasyonu arasında zıt yönlü, uyku düzeni arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Son olarak içsel doyumun, mesleki tükenmişlik üzerinde pozitif bir yordayıcılık etkisine sahip olduğu rapor edilmiştir.

Öztürk (2019) tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik seviyeleri ile iş yükü algıları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmaya Samsun ilinde görev yapan 329 öğretmen katılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri düşük seviyede bulunmuş ve ağır bir iş yükleri olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin en çok başarısızlık ve mesleğe ilişkin tükenmişlik yaşadığı, en az ise duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Son olarak mesleki tükenmişlik ile iş yükü algısı arasında pozitif yönlü, orta seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tanrıverdi (2019) tarafından ortaya konan araştırmada öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerinin ve mesleki tükenmişliklerinin, okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Kütahya ilinde çalışan 314

öğretmen katılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına ilişkin algılarının kurum türü ve cinsiyete göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Katılımcıların duygusal tükenme düzeyi orta, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeyi düşük seviyede bulunmuştur. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda yaş, branş, kurum türü, eğitim düzeyi, meslekteki ve kurumdaki süreye göre anlamlı bir farklılık olduğu; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda branş, yaş ve kurum türüne göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda mesleki tükenmişlik ile okul yöneticilerinin güç kaynaklarına ilişkin algılar arasında düşük düzey bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Çiçek (2018) tarafından yürütülen araştırmada lise öğretmenlerinin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 230 öğretmen katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri, kendini gerçekleştirme düzeyleri, ekonomik doyumları ve meslektaşlarıyla olan ilişkileri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Görev yapılan lise türüne göre Fen ve Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin diğer lise türlerinde çalışanlara göre daha düşük mesleki tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca cinsiyet bazında kadınların mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ve iş doyumlarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. İş deneyiminin de öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Son olarak araştırmada iş doyumu ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gögercin (2017) tarafından yapılan çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik seviyeleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 40 kadın ve 112 erkek olmak üzere 152 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyesi %33, iş tatmini seviyeleri %70 bulunmuştur. Sonuç olarak mesleki tükenmişlik düzeyi ve iş tatmini arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Mahmood (2017) tarafından yürütülen çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 408 öğretmen katılım göstermiştir. Çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin cinsiyet, yaş, kurum türü, mesleki kıdem ve sınıf mevcutlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin okula karşı olumsuz tutum, kararlara katılım, performans düşürücü faktörler ve kurumdan uzaklaşma boyutları ile mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin okula karşı olumsuz tutum, kurumdan uzaklaşma, kararlara katılım boyutları ile mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Amasralı (2016) tarafından yapılan araştırmada matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Amasya ilinde ortaokul ve lise matematik öğretmeni olarak çalışan 329 kişi katılımcı dahil edilmiştir. Araştırmada katılımcıların çoğunun mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda yer aldığı ve duygusal tükenme seviyesinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ile cinsiyet arasında; tükenmişliğin tüm alt boyutları ile yaş, medeni hal, mesleki kıdem arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Çalışma sonucunda mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları ile örgütsel sinizmin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel

sinizm ve mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu arasında ise negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Gül (2016) tarafından yapılan çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile okul müdürlerine ilişkin sahip oldukları etik liderlik rolü algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 443 öğretmen katılmıştır. Çalışmada kadın öğretmenlerin etik liderlik algısı ile mesleki tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı düzeyi arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının, kadın öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi arttıkça azaldığı belirlenmiştir.

Mermi (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mizah stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 341 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyelerinin yaş, cinsiyet, okul türü, hizmet süresi ve branşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile mizah stilleri arasında pozitif yönlü düşük seviyede ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Şahinkaya-Güven (2013) tarafından yürütülen çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile okul yöneticilerini öğretimsel lider olarak algılama dereceleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Van ilinde ilkokul öğretmeni olarak görev yapan 544 kişi katılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin ve okul yöneticilerini öğretimsel lider olarak algılama derecelerinin hizmet süresi, okuldaki görev süresi, yaş ve eğitime göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyeleri ile yöneticilerini öğretimsel lider olarak algılama dereceleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin kıdeme, yaşa, hizmet süresine ve eğitime göre farklılaştığı saptanmıştır.

SONUÇ

Mesleğini kendisine uygun bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının yüksek olması, lisans programlarından farklı bir alanda görev yapmalarına bağlanabilir. Öğretmenlerin kendi asıl çalışma alanlarından farklı bir alanda çalışıyor olmaları onların işe bağlılıklarını etkilemektedir. Tükenmişlik sendromu konusunda bilgilendirilmelidir. Özellikle mesleki tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin olumlu duygularını artıracak önlemler alınmalıdır. Öğretmen tükenmişliği mesleki kaygıların giderek arttığı bir sorun haline gelmiştir. Öğretmenin yaşadığı stresin kaynakları kendisine özgüdür ve kişilik, değerler, beceriler ve koşullar arasındaki etkileşime bağlıdır. Bahsedilen tüm stres faktörlerinin öğretmenlerin tükenmişliğine yol açtığı görülmektedir. Tükenmişliğin kişiye ve örgüt ortamına yansıyan; işi önemsememe, aksatma, çalışılan ortamda işin fazlalığını ve zorluğunu bilerek ortamdan uzaklaşma eğilimi, çalma ve hırsızlık eğilimi, hastalıktan kaynaklanan sebeplerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış gibi olumsuz sonuçları olmaktadır. Bunun yanı sıra işi bırakma isteği ya da niyetindeki artış, işten ayrılma, hizmetin niteliğinde bozulma, işe zaman zaman izinsiz gelmeme ya da iznin sonunda izni uzatma eğilimi, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, işte ve iş haricinde insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluklar, evlilik ve aile yaşamında problemler, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, cinsel isteksizlik, aile kutlamalarına katılım göstermeme eğilimi, düşük iş verimliliği gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

KAYNAKLAR

Acar, Ö.F. (2021). *Özel Eğitim Öğretmenlerinin İş Tatmin, Mesleki Tükenmişlik Ve İş Stres Düzeylerinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Akay, M.K. (2020). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi.* Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Akboğa, K. (2023). *İlköğretim Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu.* Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Arslan, F. (2020). *Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin ve Nedenlerinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

Balkır, M. (2022). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Ve Duygusal Zeka Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Bıçak, M. (2021). *Sınıf Öğretmenlerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

Caprı, B., & Guler, M. (2018). Evaluation of burnout levels in teachers regarding socio-demographic variables, job satisfaction and general self-efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*, *18*(74), 123-144.

Coşkun, M. K. (2007). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(41), 64-77.

Çekiç, M. (2021). *Ortaokul Matematik Öğretmenlerinin Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri İle Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Çelik, O.M. (2023). *Mesleki Tükenmişlik Kavramı Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Çiçek, G. (2018). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Çimen, M. (2022). *Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Çınar, F. (2015). Din kültürü ve ahlak bilgisi ve imam hatip lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 235-282.

Dağlı, A., & Gündüz, H. (2008). Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10), 12-35.

Ergül, P. T. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki Ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gögercin, T. (2017). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Gül, A. (2016). *Okul Yöneticilerinin Beden Eğitimi Öğretmenleri Tarafından Algılanan Etik Liderlik Rolleri İle Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

İçen, Ş. (2021). *Okul Psikolojik Danışmanları Ve Rehber Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleriyle Evlilik Doyumları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Aracılığıyla İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ayvansaray Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

İnceağaç, S. (2020). *Öğretmen Algılarına Göre Mesleki Tükenmişlik, Liderlik Tarzları Ve Örgüt Kültürü İlişkisi*. Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

İşli, F. (2023). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri İle Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Mahmood, S.M.R. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Van.

Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, *7*(1), 63-74.

Mermi, Ö.F. (2015). *Öğretmenlerin Mizah Tarzları İle Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Öztürk, M. A., & Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *17*(1), 926-958.

Şahin, A. (2023). *Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.

Şahinkaya-Güven, S. (2013). *İlkokul Öğretmenlerinin Okul Müdürlerini Öğretimsel Lider Olarak Algılama Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Van.

Tanrıverdi, H. (2019). *Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarına Göre Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ve Yabancılaşma Düzeylerinin Belirlenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Taşdemir, O. (2020). *Öğretmenlerde Prososyal Davranışların İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik İle İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

Tünel, Y.Y. (2023). *Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Durumlarının İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Amasya.

Yüksel, H. (2020). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Öz Yeterlik İnançları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Yaylı, Ö. (2024). *Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Trabzon İli Örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.

Yurduseven, K. (2020). *Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İş Doyumları, Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Günlük Ritim Tercihleri Ve Uyku Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

EXTENDED ABSTRACT

The first articles written on burnout were prepared by clinical psychologist Freudenberger (1974-1975). In his article, Freudenberger defined the term burnout as 'a state of exhaustion that develops as a result of failure, wear and tear, loss of energy and power, or a person's unanswered expectations. Studies in the early years of burnout research tried to explain the concept of burnout. In their studies, Freudenberger and his colleagues identified the causes of the burnout process by revealing the connection between the feeling of emotional exhaustion and work motivation and work commitment. Freudenberger conceptualized the process with the term 'Burnout', which is used in everyday language to describe chronic drug addiction. Clinical and social psychological perspectives in the first articles on the burnout process; It also influenced the first phase of burnout research (Akten, 2007).

When considered conceptually, burnout is defined as "the individual's emotional and physical loss of energy, inability to concentrate on work, inability to exhibit healthy attitudes, and difficulty in communicating and establishing relationships in the work environment" (Çiçek, 2018). The concept of burnout has been among the issues that have been studied in professional life for many years (Maslach & Goldberg, 1998). The basis for this is that the phenomenon of burnout is widely seen in professional life (Coşkun, 2007). When considered from a professional perspective, it can be seen that there are many definitions in the literature about the concept of professional burnout (Akten, 2007).

The majority of teachers working in educational organizations in Turkey are graduates of fields other than special education. This situation can become tiring for teachers working outside their field. Therefore, these teachers are included in the burnout risk group due to their professional responsibilities and practices that require special knowledge and skills. Problems arising as a result of teacher burnout can negatively affect both the individual and education services. Determining participants' burnout levels regarding socio-demographic variables, job satisfaction and general efficacy beliefs can contribute to examining the variables that cause burnout, determining future practices to prevent burnout for teachers, and improving the socioeconomic conditions of teachers and the environment in which they serve (Capri & Güler, 2018).

Research on burnout reveals that the factors affecting burnout generally arise from either personal characteristics or the work environment in which the individual works. The same studies generally show that those who have experienced traumatic events in their past, have had a bad childhood, have grown up in problematic families, have not learned to take responsibility, and are isolated from the social environment easily give up resisting the smallest problems they encounter in business life, feel insecure and helpless, or struggle with problems. It has been revealed that instead of addressing them and developing solutions, they try to complain or move away from the environments they are in, thus showing the effects of

emotional exhaustion, insensitivity, and a decrease in personal success (Çiçek, 2018). According to the traditional view, burnout is a problem of the individual who experiences it. According to the proponents of this idea, some individuals do not become exhausted under the same organizational conditions, while others do. According to them, burnout is related to individual factors and individuals become exhausted due to flaws in their own characters, attitudes or productivity. According to this idea, people are the problem and the solution is to change or get rid of them. Undoubtedly, the existence of individual factors cannot be ignored in the emergence of burnout. However; With an approach similar to the attitude of those who claim this view, attention is turned to organizational factors affecting burnout, considering that the same individual will react differently to different organizational conditions (Akten, 2007). According to this information in the literature, the factors that cause burnout are divided into two groups: individual and organizational factors (Amasralı, 2016).

Generally, burnout is reflected in the person and the organizational environment; It has negative consequences such as not caring about the job, interruption, tendency to move away from the working environment knowing the abundance and difficulty of the work, tendency to steal and theft, increase in absences and late arrivals due to illness. In addition, the increase in the desire or intention to quit the job, leaving the job, deterioration in the quality of the service, the tendency to not come to work without permission from time to time or to extend the leave at the end of the leave, frauds related to documents, deterioration and incompatibility in human relations at work and outside of work, problems in marriage and family life. It leads to negative consequences such as alienation from spouse and family members, lack of sexual reluctance, tendency not to participate in family celebrations, and low work productivity (Akten, 2007).

The high burnout scores of teachers who do not find their profession suitable for them can be attributed to the fact that they work in a different field than their undergraduate programs. The fact that teachers work in a field different from their main field of work affects their commitment to work. They should be informed about burnout syndrome. Measures should be taken to increase the positive emotions of teachers, especially those experiencing professional burnout. Teacher burnout has become a problem of increasing professional concern. The sources of stress experienced by the teacher are unique and depend on the interaction between personality, values, skills and circumstances. All the stress factors mentioned have been shown to lead to teacher burnout. Burnout reflects on the person and the organizational environment; It has negative consequences such as not caring about the job, interruption, tendency to move away from the working environment knowing the abundance and difficulty of the work, tendency to steal and theft, increase in absences and late arrivals due to illness. In addition, the increase in the desire or intention to quit the job, leaving the job, deterioration in the quality of the service, the tendency to not come to work without permission from time to time or to extend the leave at the end of the leave, frauds related to documents, deterioration and incompatibility in human relations at work and outside of work, problems in marriage and family life. It leads to negative consequences such as alienation from spouse and family members, lack of sexual reluctance, tendency not to participate in family celebrations, and low work productivity.