



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ
TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ
(BAYRAMPAŞA İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

PRO 500 UZMANLIK PROJESİ

KADER UYGUN

İSTANBUL, 2021



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ
TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ
(BAYRAMPAŞA İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

PRO 500 UZMANLIK PROJESİ

**KADER UYGUN
(190512007)**

**Danışman
(Dr. Öğretim Üyesi Nur SILAY)**

İSTANBUL, 2021

BEYAN/ ETİK BİLDİRİM

Yüksek Lisans dönem projesi olarak hazırladığım ‘**Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlikle İlgili Görüşleri (Bayrampaşa İlçesi Örneği)**’ adlı çalışmamın yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağlı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Kader UYGUN

TEŐEKKÜR

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Nur SILAY'a, eğitim alanında dersleriyle ve imkânlarıyla bizlere öncü olan Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi akademisyenlerine, her daim yanımda olan aileme ve yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteğini esirgemeyen meslektaşım Hanifi UZUNPINAR'a teőekkürlerimi sunarım.

Kader UYGUN

İmza

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ (BAYRAMPAŞA İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Kader Uygun

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Bayrampaşa ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikle ilgili görüşlerinin incelenmesidir. Araştırma, ilkokulda görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüşlerini incelenmek için nitel araştırma modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise İstanbul ilinin Bayrampaşa ilçesinde görev yapan 10 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Verilerde önceden belirlenmiş 10 mülakat sorusu kullanılmıştır. Mülakatlar neticesinde 6 öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamadığı, 4 öğretmenin ise mesleki tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Mesleki tükenmişlik yaşama sebepleri ise genel olarak; sorunlu öğrencilerle uğraşmak zorunda olmak, sorunlu veliler ile karşı karşıya kalmak ve Milli Eğitim müfredatının veya sisteminin öğretmenlerin imkânları, durumları ve üretkenlik oluşturması açısından tekdüze olması olarak görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sınıf Öğretmenliği, Mesleki Tükenmişlik, İlkokul, Bayrampaşa

**CLASS TEACHER' OPINIONS ABOUT
PROFESSIONAL BURNOUT
(EXAMPLE OF BAYRAMPAŞA DISCTRICT)**

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the opinions of classroom teachers in Bayrampaşa district on professional burnout. The research was conducted with a qualitative research model by examining the opinions of teachers working in primary schools. The universe of the research consists of classroom teachers working in official primary schools in Istanbul. The sample consists of 10 classroom teachers working in Bayrampaşa district of Istanbul. 10 pre-determined interview questions of the data were used. As a result of the interviews, it was observed that 6 teachers did not experience professional burnout, and 4 teachers experienced professional burnout. The reasons for professional burnout were generally seen as having to deal with problematic students, being confronted with problematic parents, and the uniformity of the national education curriculum or system in terms of teachers' opportunities, situations and productivity.

Key Words: Classroom Teaching, Professional Burnout, Primary School, Bayrampaşa

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı Bayrampaşa ilçesindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikle ilgili görüşlerinin incelenmesidir.

Bu çalışmanın sonucunda İstanbul ili Bayrampaşa ilçesinde bulunan ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikleri ele alınarak bu hususta sınıf öğretmenlerinin var olan durumu değerlendirilmiş olacaktır. Saptanan bulguların sınıf öğretmenlerinin eğitilmesi için yapılacak programlara ışık tutacağı düşünülmektedir. Okulda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini hangi nedenlerin etkilediği konusunda, elde edilecek sonuçların farklı bir perspektif kazandırması umulmaktadır.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vi
KISALTMALAR	vii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
İKİNCİ BÖLÜM	3
KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	4
2.1. KURAMSAL BİLGİLER.....	4
2.1.1. Mesleki Tükenmişlik.....	4
2.2. İlgili Araştırmalar.....	16
2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	16
2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	18
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	21
YÖNTEM	21
3.1. Araştırmanın Modeli.....	21
3.2. Çalışma Grubu.....	21
3.3. Veri Toplama Aracı.....	21
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	22
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	23
BULGULAR	23
4.1. Mülakata Katılım Gösteren Sınıf Öğretmenlerinin Betimsel İstatistikleri.....	23
4.2. İlkokulda çalışmanın zorluğu hakkındaki fikriniz nedir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar.....	23
4.3. İlkokulda çalışmanın kolaylığı hakkındaki fikriniz nedir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar.....	26
4.4. Öğretmenlik mesleği sizin için ne ifade ediyor? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar.....	27

4.5. Eğitim sürecinde okul yöneticileri ile yaşanan problemler sizce nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar.....	29
4.6. Eğitim sürecinde velilerle yaşanan problemler sizce nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar	31
4.7. Eğitim sürecinde öğrencilerle yaşanan problemler sizce nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar	33
4.8. Bayrampaşa’da sınıf öğretmeni olmanın avantajları nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar	35
4.9. Bayrampaşa’da sınıf öğretmeni olmanın dezavantajları nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar	36
4.10. Mesleki tükenmişlik yaşıyor musunuz? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar	38
4.11. Mesleki tükenmişliğin sebebi hakkındaki fikriniz nedir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar	39
BEŞİNCİ BÖLÜM	41
SONUÇ	41
KAYNAKÇA	43
ÖZGEÇMİŞ	53

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 4.1.1. Mülakatın Betimsel İstatistik Verileri.....	23
Tablo 4.2.1. Mülakatın İlk Sorusuna Dair Veriler.....	23
Tablo 4.3.1. Mülakatın İkinci Sorusuna Dair Veriler.....	26
Tablo 4.4.1. Mülakatın Üçüncü Sorusuna Dair Veriler.....	27
Tablo 4.5.1. Mülakatın Dördüncü Sorusuna Dair Veriler.....	29
Tablo 4.6.1. Mülakatın Beşinci Sorusuna Dair Veriler.....	31
Tablo 4.7.1. Mülakatın Altıncı Sorusuna Dair Veriler.....	33
Tablo 4.8.1. Mülakatın Yedinci Sorusuna Dair Veriler.....	35
Tablo 4.9.1. Mülakatın Sekizinci Sorusuna Dair Veriler.....	36
Tablo 4.10.1. Mülakatın Dokuzuncu Sorusuna Dair Veriler.....	38
Tablo 4.11.1. Mülakatın Onuncu Sorusuna Dair Veriler.....	39

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
akt.	Aktaran
ICD-11	Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırması
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	Türk Dil Kurumu
Vb.	Ve benzeri
V.d.	Çok yazarlı eserlerde ilk yazardan sonrakiler
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İnsanlık elinde bulundurduğu akıl gücünü ya da potansiyel kabiliyetlerini belli başlı hayat gayesi için bütünüyle uygulayabilse dahi; buna rağmen başkalarının diğer kabiliyetlerine ve başkaları ile bağlantılı bir şekilde meydana getireceği kamusal yöntemlere ihtiyacı bulunmaktadır. Bugünkü modern kamusal hayatın elzem bir parçası olan örgütler, işte bu ihtiyacının olağan bir neticesidir (Aydın, 2014).

Karmaşık uğraşların çoğalmasıyla beraber başka mesleklerin birleşimlerine gereksinimi olan pek çok meslek örgütü vardır. Küreselleşen yeryüzünde kişilerin ihtiyaçlarının temini genellikle bu örgütler tarafından karşılanmaktadır. Bugünkü yeryüzünde “örgütsel hayat” pek çok bölümde önüne geçilmez bir netice olarak karşımızda bulunmaktadır. Bu sebeple modern sosyal çevrelerdeki bireylerin ihtiyaçlarında değişiklikler meydana getiren farklı uzlaşımlar, çeşitli örgütlerin oluşumunu mecburi hale getirmektedir. Sosyal hayatın ‘sağlıklı bir periyotta’ devam edilebilmesine imkân sunan bünyeler bu örgütlerdir (İlğan, 2014).

Kişisel örgütler vasıtasıyla hedeflerine ulaşırken, örgütler de katılımcıları vasıtası ile oluşumunu devam ettirebilmektedir (Korkut, 2019). Farklı bir deyişle kişi ve örgütün iki taraflı bağımlılıktan bahsedilebilir. Örgütler kişilerden hedeflerine yönelik, çaba ve iyi sonuç almak isterken; kişiler de yetenek, bilgi ve çalışmalarının karşılığında bireysel hedeflerine yönelik bir beklentiye girmektedirler. Örgüt ve kişiler arasındaki faydacı davranış şeklinin sonucunda karşılıklı bekleyiş ve dolayısıyla da karmaşık sorunlar oluşmaktadır.

Sosyal çevrenin hayat dönüşümünde akıcı değişme sürelerinin meydana geldiği toplumsal kuruluşlardan bir tanesi hatta en mühim olanı öğretimdir. Sosyal bir kuruluş olan öğretim, eğittiği yeterli kişilerle kuruluşların tamamını cezbetmek de ve sosyal farklılaşma ve değişimlerin odağında bulunmaktadır. Kişilerin ve sosyal çevrenin ilerideki yerini saptayan öğretim, günümüzde her zamankinden çok daha önemli hale gelmiştir (Akpınar ve Özer, 2008). İlerlemenin ve farklılaşmanın önüne

geçilemez bir hal aldığı bugünün dünyasında, sosyal çevrenin ve kişilerin bu farklılaşmaya uyum sağlayabilmeleri sadece eğitim modeli ile sağlanabilir (Ergen, 2013). Öğretim kuruluşlarının önemi, devletlerin bu sisteme harcadıkları bütçe ve sarf ettikleri emek dikkate alındığında eğitim örgütlerinin azımsanmayacak bir önemi olduğu görülmektedir.

Bugünün öngörüsü modern ve bununla birlikte karışık sosyal çevre hayatı, örgütleri olduğu kadar çalışanları da etkisi altına almakta ve onlara -genellikle iradelerinin dışında- farklılaşma ve değişimi dayatmaktadır. Bu güçlükler, birey hâkim ve çaba dolu örgütlere ve elemanlarına önemli ölçüde tesir altına almaktadır. Eğitim kurumları ve onların en önemli iş yapan unsurları öğretmenler bu örgütlerin en temel olanlarından. Okul hisselerinde ne çok fonksiyona sahip olan öğretmenlerin sayesinde öğretim örgütünün sosyal çevre üzerindeki önemli görev yerine getirilmektedir (Aslan ve Kalkan, 2018). Bu temel görevi yerine getirmek için çabalayan öğretmenler, kul örgütleri vasıtası ile pek çok ideal ve yararlı nitelikleri sonraki kuşaklara temiz bir bilinçlere tek tek işlemektedir.

Bireylerin iletişimlerinde ve davranış bilimlerinde olduğu gibi pedagojik süreçlerde de uzman olunması gereken meslek öğretmenliktir. Veliler, öğrenciler ve bütün okul topluluğuyla alakalı pek çok formal ve informal işlevleri üstlerine alırken, aynı zamanda eğitsel faaliyetler gerçekleştiren öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yaptıkları iş gereği eğitim-öğretim etkinliklerini yaparken bir araya geldiği bireylerle pozitif bağlantılar kurmalıdır (Cemaloğlu ve Şahin, 2017). Öğretmenlerden istenen pozitif bağlantıların kurulması genellikle değişik nedenlerden dolayı gerçekleşmemektedir. Yaptığı iş dolayısıyla bu bağlantılarda hem etki eden hem de etki gören bir durumda olan öğretmenin, bilinç dünyasını oyalayan sorunlar bütünü pek çok zaman özelliklerini ve ataklığını sarsabilmektedir.

Öğretmen, vazifesinden dolayı öğretim düzeninde bulunan öğretme-öğrenme zamanlamasını sürdürürken sağlam bir kılavuz sağlam bir idareci olma mecburiyetindedir (Kalkan,2019). Yetenek, özellik ve güdülenmenin çok daha önemli olduğu, öğretmenin bu hassas vazifelerine bakıldığında görülmektedir. Okul örgütünde bir takım etkinlikler ve görevler üstlenen öğretmenlerin, bu görevleri

yerine getirirken bazı sorunlar ve aksilikler olabilir. Bu ihtimallerin gerçekleşmesi durumunda birtakım öğretmenler daha pozitif yaklaşırken birtakım öğretmenler de daha negatif yönelimlerde bulunabilir. Bu yüzden oluşan bu gibi durumlar sadece okul ortamını etkilemekle kalmayıp, öğretmenlerde ise mesleki tükenmişlik hissine neden olabilmektedir.

Çok amaçlı hizmet sahası bulunan öğretmenler; ekonomik (ücret ve maaş yetersizliği vb), siyasal (eğitim içeriği ve politikalarında çok sık yapılan değişiklikler vb) ve örgütsel (veli ve öğrencilerin ilgi azlığı, okul idarecileriyle yaşanan sorunlar vb) problemler sebebi ile tatminsizlik yetersizlik ve tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Bu negatif durumlar, öğretmenlerin başarı ve verimli çalışması ile direkt bağlantılı öğelerdir (Soba, Babayigit ve Demir, 2017), öğretmenlerin iş davranışları, hisleri ve zamanla tutumlarına ciddi anlamda tesir etmektedir.

Diğer meslek gruplarında görüldüğü gibi öğretmenlerinde örgüt içinde aktifleşmesi ve performansının artmasındaki en önemli problemlerden biri tükenmişliktir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik durumunu birey beraber çalıştığı arkadaşlarına, idarecilere, iş birliği içinde olduğu örgüte ve hizmet alanlara küçümseyen davranışlarda bulunmasına neden olacağını söylemiştir. Bireyin sergilediği bu negatif davranışlar kişinin ruhsal olarak yaşadığı negatif fikirlerin asıl yaşamda uyum sağlamasının sonucunda ortaya çıktığı gözlenmektedir (Keleş, 2020).

Tükenme durumunun belirtilerini, bireysel başarıyı yakalayamamak, daha duyarsız olmak ve duygusal açıdan tükenmiş hissetmek olarak belirtebiliriz (Maslach ve Jackson, 1981). Öğretmenlerin, mesleki tükenmiş sendromuna yakalanmaları durumunda; okulda yapılan faaliyetlerde, öğrencilerin aileleri olan iletişimlerinde, çalışma arkadaşlarıyla yaptıkları bilgi alışverişleri ile sosyal iletişimlerinde ve bunun yanında idarecilere sergiledikleri pozitif tutumlarda olması gereken verimliliği sağlayamayacağı gibi, bu tarz problemler öğretmenlerin meslekten uzaklaşmasına dahi neden olabilir. Duygusal açıdan tükenmişlik yaşayan bir öğretmenin çevresindekilere/mesleğine karşı kayıtsızlaşması zamanla işinde başarısız olmasına neden olabilir. Bunun yanında önemli kişisel ve örgütsel sorunlara da yol açabilmektedir (Dincerol, 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yapılan çalışmanın bu kısmında mesleki tükenmişlik kavramı ile alakalı teorik ifadeler kullanılmasının yanı sıra, yurtiçi ve yurtdışı kaynaklı literatür ve çalışmalar yer almıştır. Bütün halinde mesleki tükenmişlik ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri üzerine bir alan ortaya konulmuştur.

2.1. KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde yapılan çalışmanın ele alınan düşünceleri mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven ile alakalı teorik bilgiler bulunmaktadır.

2.1.1. Mesleki Tükenmişlik

Bu bölümde mesleki tükenmişlik, alt boyutları ve bu alanla ilgili diğer bilgiler sunulmaktadır. Bu kısımda mesleki tükenmişlik, alt sınırlarını ve bu bölümle alakalı diğer veriler yer almaktadır.

2.1.1.1. Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, kuvveti kaybetme, gayret edememe (TDK, 2020), bitkinlik yaşama, mesleğine olan ilgiyi kaybetme, dış dünyaya ilgisizlik ve mesleğinde eksiklik fikrine kapılma şeklinde ortaya çıkan bir sendromdur (Wikipedia, 2020). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) aracılığıyla Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırması Listesinde (ICD-11) yer verilen tükenmişlik sendromu; mesleğiyle arasında mental uzaklık, mesleği ile alakalı negatifik duygusu, görevlerini boşlamak ve sinizm, duygusal tükenmişlik belirtileriyle ortaya çıkan ve ‘başarı ile yönetilemeyen kronik iş yeri stresi’ şeklinde açıklanmaktadır.

Günümüzün kronik kavramlarından biri tükenmişlik 1970’lerde ABD’de insan kaynaklarında görev yapan kişilerin başına gelen mesleki depresyonu açıklamak için ortaya atılmıştır (Dalkılıç, 2014).

ABD’li Psikolog Herbert Freudenberger’in ilk kez 1974 yılında bir kavram olarak kullandığı tükenmişlik, modern zamanlar kadar pek çok meslek alanında çalışmaların gerçekleştirilmesinde önayak olmuştur. Tükenmişliği, başarısızlık, güç ve enerji

düşmesi veya karşılanamayan istekler neticesinde bireyin ruhsal dünyasında oluşan tükenme hissi şeklinde açıklamıştır (Freudenberger, 1974).

Freudenberger'den sonra, sosyal bir psikolog olan Christina Maslach 1976 yılında, işçilerin işlerini yaptıkları sırada yaşadıkları ruhsal sorunlarla ne şekilde mücadele etmelerinin yöntemlerini bulmaya çalışarak tükenmişlik konusunda araştırmalar yapmaya başlamıştır. Bir de tükenmişlik; kişide baş gösteren fiziksel yorgunluk, çaresizlik, yorgunluğun daha fazla devam etmesi, umutsuzluğa kapılarak yaptığı mesleğe, yaşama ve başka kişilere karşı sergilediği negatif davranışları içine alan zihinsel ve devinişsel boyutlara sahip olan sendrom şeklinde açıklanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981). Perlman ve Hartman (1982) tükenmişliği motivasyonun düşmesi, sinir, negatif benlik kavramı, sinizm, hizmet alanlara uygun olmayan davranışlar, kuşku, çoğalan duygusallık, bunalım, sertlik ve işe devamsızlık belirtileriyle tanımlarken; Schwab, Jackson ve Schuler (1986) de meslekle alakalı az katılım, düşük gayret, rol çatışması bağımsızlık ve özerklik yetersizliği ve düşük hayat standardı şeklinde açıklamaya çalışmaktadırlar. Bir de bu psikolojideki kişiler işi bırakma ya da işinde daha az verimlilik refleksi gösterirken, mesleğini sürdüren kişilerdeyse süre içinde iş yerine olan bağlılık düşmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Cherniss (1980), ruhsal bir stres çeşidi olan ve istekler ve kaynaklar arası dengesizlikten dolayı ortaya çıkan tükenmişliği azaltmak için ulaşılabilir amaçlar çalışanları kendi alanlarında eğitip yetiştirmek, örgütsel sorun çözme süreci ve idare geliştirme alternatiflerini ortaya koymuştur. Tükenmişlik patolojik bir sendrom (Thomas, 2004), bireyler arası kronik stres, çevresel problem (Maslach, 1998), somatik rahatsızlıklar (Vahey vd., 2004), örgütsel problem (Halbesleben ve Buckley, 2004), aşırı iş yükü (Atroszko vd., 2020) ve orta yaş bunalımı (Cardinell,1981) tanımlarıyla farklı araştırmacılar tarafından çalışılmıştır.

2.1.1.2. Tükenmişliğin Alt Boyutları

Tükenmişliği üç boyutlu bir kavram şeklinde inceleyen Maslach ve Jackson (1981) bu üç boyutu bireysel başarısızlık, hissizleşme ve duygusal tükenme olarak açıklamaktadırlar.

2.1.1.2.1. Duygusal Tükenme

Bireyin ruhsal açıdan hissettiği ve yaşadığı duyuşsal semptomun yıpratıcı koşullar sonucunda duygusal tükenme olarak ortaya çıkmasıdır (Aktaş ve Şimşek, 2015).

Bazı araştırmacılara göre duygusal tükenme, çalışanlara karşı yöneticilerin eskisi kadar iyi bir tutum göstermedikleri (Tosunoğlu ve Ertaş, 2020), hipotezinden hareketle bireyde bıkkınlık, duygusal yıpranmışlık enerji azalması (Yılmaz, 2020), stres (Kurşun, 2018), duygusal yorgunluk, halsizlik (Şeker, 2019) tanımlarıyla ifade edilmektedir. Bir grup çalışmacı ise bireysel başarı ve yeterlilik algılarının düşmesi (Yılmaz, 2014) görevlerinin gereğini hakkıyla yapılamaması (Cemaloğlu ve Kayabaş 2007), mesleğiyle alakalı idealizmini ve istediğini yitirme (Acar, 2016) kavramları bakımından incelemektedirler.

2.1.1.2.2. Duyarsızlaşma

Görevi gereği bir araya geldiği insanlara tepkisizleşerek negatif tutum takınılan bireyler arası boyut duyarsızlaşma olarak ifade edilmiştir (Şıklar, Tunalı ve Turan, 2012). Bireyin mesleğinde amaçladığı seviyeye ulaşamaması ve amaçlarını başaramayacağı hissine kapılmasından dolayı bireyin olumsuz bir refleks göstermesi olarak açıklanabilir (Uslu ve Acar, 2020).

Bireyin yaptığı işi gereği diğer insanlarla sürekli etkileşimde olması durumu da duyarsızlaşmaya neden olan faktörlerden biridir (Maslach, 2003). Tükenmişliğe neden olan diğer bileşenlerden duyarsızlaşma, bireyin mesleği gereği görevini yeteri kadar kontrol edemediği için kendini biçare hissiyle güdülenerek bununla baş etmek amacıyla robotlaşarak makina gibi hareket etmeye başlaması olarak ifade edilebilir (Çiper, 2006).

Bireyin mesleğinden uzaklaşmasına sebep sağlarken görevinden ziyade içine düştüğü buhranlı durumunu kaygı ederek görevine odaklanma konusunda ciddi zorluklar yaşama eğilimidir. Bu semptomları taşıyan kişiler, sorumluluklarını yapmamakla birlikte iş yükünü azaltmak için görev paylaşımında bulunmaz ve iş arkadaşlarının görevlerinin artmasını da umursamaz (Göktepe, 2016). Görevi gereği bir araya geldiği insanları bir eşya gibi görmeye başlaması (Ardıç ve Polatçı, 2008) ve onlara

karşı vurdumduymaz, kibar olmayan, alaycı ve aşağılayıcı tutumlar takınması kişinin tükenmişlik sendromu yaşadığını gösterir.

2.1.1.2.3. Kişisel Başarısızlık

Kişinin mesleğinde kendisinden istenilen performansı sergileme ve yeterli olma durumu başarı olarak ifade edilir. Bireysel başarısızlık ise tükenmişliğin son evresi olarak kabul görmekte; bu durumun açıklanması azalan performans örüntüsü ve bireysel sıkıntıyla yapılmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

Çalışanlar bireysel başarısızlık duygusuna kapılarak yaşadıkları her durumun kendilerini negatif yönde etkileyeceğini ve bu durumun onları körelteceğine inanırlar. Bazen de yetersizlik durumunun yaşanmasına bireyin kendini etkisiz (nötr) unsur olarak görmesi neden olmaktadır (Ören ve Türkoğlu, 2006). Bedensel ve ruhsal olarak yıpranan kişi hizmet verdiği insanlara ve kendisine karşı olumlu olmayan davranışlar gösterirken görevinin gereklerini yapmadığı için yetersizlik hissine neden olur (Gündüz, 2005).

Bireyin kendisini yeterli bulmaması antijenine karşılık büyük bir eksiklik antikoruyla savunma refleksiyle düşük bireysel başarı duygusu meydana gelmektedir. Bu durum kendisine ve yaptıklarına karşılık çevresindekilerin tuzak kurduğu duygusuna kapılması olarak nitelendirilebilir (Dalkılıç, 2014). Kişinin mesleği gereği bir araya geldiği insanlar ve meslektaşları için takındığı negatif tutum, zaman geçtikçe kendisi için de negatif fikirler düşünmesine sebep olmaktadır. Bu düşünceleri ve yaşadığı rahatsızlık hissi kişiye bunları aşamayacağı duygusu yaşatabilir.

2.1.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sürecinin seyri kişide sessiz ve oldukça yavaş gerçekleşmektedir. Bir duruma ani refleks biçiminde sergilediği tükenmişlik duygusunun temelinde çoğunlukla kişinin daha kronik ve uzun zamandır süregelen sorunları yatmaktadır.

Çalışanın kurumda yaptığı görevinin niteliğinde ve niceliğinde eksiklikler yaşandığı gibi kişide de bazı rahatsızlıkların oluşmasının tetikçisi olan tükenmişlik, bazı belirtilerle sezilebilmektedir (Dilsiz, 2006). Bu durum bireyi sosyallikten, hümanizmden ve hatta insanlıktan çıkarabilen bir ruh hali olabilmektedir (Çam,

1999). Tükenmişliği ümitsizlik, öfke krizi, çaresizlik hissine kapılma ve asabi olma semptomları ile ifade edebileceğimiz gibi (Şahin, 2017); ruhsal, duygusal, davranışsal ve fiziksel semptomlar (Deckard vd., 1994; Akt. Izgar, 2014) olarak da gruplara ayırabiliriz.

2.1.1.3.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri herkese göre değişik şekillerde yaşanmaktadır (Malak, 2009). Kişinin bedensel açıdan birtakım farklılıklar yaşaması olarak görülebildiği gibi bu durum hantallık, yorgunluk ve uzuvların beklenen taleplere istenmedik tepkiler vermesi olarak da ortaya çıkabilmektedir.

Tükenmişliğin fiziksel semptomları:

- Yorgunluk
- Baş ağrısı
- Uyku bozukluğu
- Hantallık ve bitkinlik duygusu
- Enfeksiyonlar karşısında direncin düşmesi
- Obezite ve aşırı kilo kaybı
- Yüksek tansiyon ve kolesterol
- Deri hastalıkları
- Kalp ritim bozukluğu
- Solunum zayıflığı
- Bağırsak ve mide rahatsızlıkları
- Genel ağrı ve sızılar gibi tükenmişliğin ve pek çok hastalığın ya da ağrının habercisi olabilmektedir (Altunay, 2019)

2.1.1.3.2. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin duygusal, ruhsal ve fiziksel semptomlarına göre davranışsal semptomları daha basit anlaşılabilir (Ganiyusufoğlu, 2011). Bu semptomların olumsuz tarafı olarak bireyler arasında iletişimi, örgütteki düzeni ve meslektaşlar arası yılgınlık ve çatışmayı da meydana getirebilmektedir.

Tükenmişliğin davranışsal belirtileri:

- Öfke krizi
- Alınganlık
- Şüphencilik ve işten uzaklaşma
- İş tatminsizliği
- İşe geç kalma
- Özgüven düşüklüğü
- Aile içi geçimsizlik
- İçerlemek ve teslimiyet
- Çabuk pes etme, kolay ağlama, çaresiz hissetme
- Konsantre eksikliği
- Zihinsel bulanıklık
- Örgütlenmede yetersizlik
- Rol çatışması
- Başarısızlık duygusu
- Görevine ve kurumuna karşı ilgisizlik
- Erteleme
- Yansıtma biçiminde ortaya çıkmaktadır (Dilsiz, 2006).

2.1.1.3.3. Duygusal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunun duygusal semptomları olumsuz duyguların artması, saygı, dostluk ve nezaket gibi olumlu duyguların azalması ve bireyde depresif hissiyat durumunun ortaya çıkmasıdır (Kırkan, 2014).

Tükenmişliğin duygusal belirtileri:

- Endişe
- Karamsarlık
- Hüzün
- Değişiklik gösteren hisler
- Stres ve kaygıya bağlı hislenme durumu
- Hayal kırıklığı
- Umutsuzluk
- Alınganlık
- Yabancılaşma
- Asabiyet
- Tedirginlik
- Sabırsızlık
- Ümitsizlik
- İlgisizlik
- Doyumsuzluk
- Şüphencilik şeklinde literatürde incelenmiştir.

2.1.1.3.4. Psikolojik Belirtiler

Psikolojik semptomlar tükenmişliğin diğer semptomlarına göre daha az görülebilmektedir (Tüfekçi, 2018). Bireyde aşırı duygulanma durumundan dolayı tükenmişlik, takıntı halini alabileceği gibi psikolojik faktörleri de tetikleyebilmektedir.

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri:

- Duygusal bakımdan çökme
- Yalnız olma hissi
- Ani ağlama nöbetleri
- Çaresizlik
- Acelecilik
- Ümitsizliğe kapılma
- Huzursuzluk
- Değersizlik hissi
- Özgüven eksikliği
- Motivasyon düşüklüğü
- Hayal kırıklığı
- Sinir krizleri
- Depresyon gibi ruhsal hastalık ve reflekslerle ifade edilebilmektedir (Güleryüz, 2019).

2.1.1.4. Tükenmişliğin Kaynakları

Tükenmişliğe neden olan ve onu pekiştiren etkenler araştırıldığında kişisel ve örgütsel kaynaklar olarak ikiye bölünebilir. Örgütsel etkenler kişisel etkenlere oranla tükenmişliği daha fazla harekete geçirmektedir (Dalkılıç, 2014).

Tükenmişliği etkileyen diğer faktörler, bireysel istekler, verimlilik, mesleki tatmin, üstlerden alınan yardım, bireysel stres, iş bağımlılığı, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, formal ve informal yardımlardır (Izgar, 2003). Tükenmişliği meydana getiren tüm faktörleri ele almak yerine, çalışmanın hedefi doğrultusunda tükenmişliğe neden olan örgütsel ve kişisel kaynaklardan söz edilecektir.

2.1.1.4.1. Kişisel Tükenmişlik Kaynakları

Hayatın her evresinde kişinin mesleği ile olan bağı ve refleksini de belirleyen karakteristik özellikler son derece hayati öneme sahiptir. Tükenmişlik sendromu ve bireyin karakteristik özellikleri arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bazı durumlarda karakteristik özellikler de tükenmişliği harekete geçirebilmektedir.

A tipi kişiliğe sahip olan insanlar tükenmişliğe daha yatkındırlar. Çünkü bu insanlar fazla kontrol takıntısı olan, titiz ve rekabetçi, ani öfke krizleri yaşayan, huzursuz, sabırsız, aceleci, pek çok işi bir arada yapmaya çalışan içe dönük ve zamanı boşa geçirmekten nefret eden bireylerdir.

İç kontrol odaklı olan bireylere göre dış kontrol odaklı olan bireyde çok daha hızlı bir tükenmişlik eğilimi saptanmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Başarmaları gereken görevleri taşımakta güçlük çeken dış kontrol odaklı bireyler bazen de kendi başlarına bir şey ortaya çıkaramayıp bunu başka insanlardan beklemektedirler.

Bilgi birikimi, beceri ve yeteneklerinin yeterli olmadığı düşüncesini taşıyan bireylerin öz yeterlilik algısı düşük olduğu için tükenmişlik sendromuna daha elverişli olabilmektedirler (Bolat, 2011).

Empati yeteneği bireyin tükenmişlik hissini tetikleyen kişisel bir tükenmişlik kaynağıdır. Bireysel bir tükenmişlik nedeni olan empati becerisi kişinin tükenmişlik duygusunu tetiklemektedir (Handan, Arslan ve Altınışik, 2018). Bazı araştırmacılar empati ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir korelasyon bulguladıklarından,

tükenmişliğin kişisel sebeplerinden birisini empati olarak görmektedirler. Tükenmişliğin bireysel nedenlerinden birisi olarak empatiyi gören bir takım araştırmacılara tükenmişlik ve empati arasında pozitif eğilimli bir korelasyon bulgulamışlardır (Tıǧlı, 2019).

Çalıştıkları örgüte ve kendilerine karşı gerçek dışı yoğun beklentiler taşıması, beklenti seviyesi fazla olan bireylerin tükenmişlik duygusu yaşamalarına sebep olmaktadır (Izgar, 2003).

Demografik parametrelerde tükenmişliğe etki edebilmektedir. Tükenmişlik seviyesi ve kişinin yaşı arasında yapılan çalışmalar sonucunda bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Gençlerin yaşlılara, bekârların evlilere, çocuksuzların, çocuk sahibi olanlara ve işe yeni başlayanlara mesleki kıdemi yüksek olanlara göre daha tükenmiş oldukları sonucu ortaya konmuştur (Izgar, 2003).

2.1.1.4.2. Örgütsel Tükenmişlik Kaynakları

Örgüt kaynaklı etkenlerin tükenmişliğe daha fazla sebep olan en önemli etkenler arasında olduğu düşünülmektedir.

Çoğalan iş yükünün kişilerde tükenmişliği arttırdığı görülmüştür. Bireyi hem psikolojik hem de fiziksel yönden zorlayan iş yükü faktörüdür. Nasıl ki bir kaldıraç taşıyabileceğinden fazla bir yükü kırılabileceği gibi çalışan birey de taşıyabileceğinden fazla iş yükünün altında ezilerek tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir (Bolat, 2011).

Örgütsel yetkisinin ve dolaylı olarak kontrol hâkimiyetinin olmaması diğer bir ifadeyle kontrol sağlayamama durumu çalışanlarda tükenmişlik yaşanmasına sebep olabilmektedir (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001).

Çalışanın performansını ölçmek için ödül ve ceza unsurları kullanılmaktadır. Kendisine verilen performans puanının kaynağı olarak çalışan, amirinin ya da kendinin olduğunu düşünür (Tümkiye, 2000). Bu durumun amirinden kaynaklandığını düşünen birey amirini, kendinden kaynaklandığını düşünen birey ise kendini suçlu bulabilmesine bağlı olarak tükenmişlik duygusu beklenebilmektedir.

Bu yüzden örgüt içinde ödül ve ceza sistemi gerektiği durumlarda kullanmak gerekir (Bilgin, 1981).

Ait olma faktörü bireylerde tükenmişliği etkileyen bir neden olarak görülmektedir. Mensubu oldukları örgüte karşı aidiyet duygusuna sahip olan kişiler örgüte, işe ve mesleklerine daha bağlı olacağı için tükenmişlik seviyelerinin daha az olması beklenmektedir (Arı ve Bal, 2008).

Örgüt ortamında adalet olgusunun varlığı; kişinin meslektaş ve amirleri tarafında hakkaniyetli olarak değerlendirildiği düşüncesini taşımasına neden olmaktadır. Tükenmişliğe daha yatkın olan kişilerin örgütte kendilerine adil davranılmadığı düşüncesini taşıdıkları saptanmıştır.

Kişinin yaşam kültürünün bir sonucu olan değerler, yaşamının bizzat kendisi de olabilir. Zaman geçtikçe değerler tutumlara, tutumlar da karaktere dönüşebilir. Kişi, eğer bireysel değerleri ve kariyeri arasında kalırsa tükenmişliğe daha yatkın duruma gelmektedir (Leiter ve Maslach, 2003). Değerlerin tükenmişliğin her üç boyutuyla alakalı olduğu yürütülen çalışmalarda ortaya konmuştur (Leiter ve Harvie 1997).

2.1.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Örgütsel ve bireysel olarak tükenmişliğin sonuçlarını ikiye ayırabiliriz (Arıkök, 2017).

2.1.1.5.1. Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları

Tükenmişliğin nedeni de sonucu da stres olabilir (Yener, 2018). İşgörenlerde stres fizyolojik ve ruhsal çöküntüye neden olabileceği gibi kişinin örgütsel başarısını ve sağlığını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Izgar, 2003). Bireyler yoğun stres altında bulunduğu bu durumdan etkilenme seviyelerine göre bazı refleksler oluşturabilmektedir.

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişide sinirli olmakla beraber geç uyuma, sabahları zamanında kalkmama ve bunun sebep olduğu uyku düzeninde bozukluk hatta kâbus görme yaşanabilmektedir (Karakuş, 2019).

Akyurt (2017), tükenmişlik yaşayan kişilerde;

- Fiziksel bitkinlik
- Uyku düzenine bağlı yaşanan sorunlar
- Kronik yorgunluk
- Grip ve nezle gibi sağlık sorunları
- Psikosomatik hastalıklar
- Kişisel başarısızlık hissi
- Duygusal yorgunluk
- Öz benlik saygısında eksiklik
- Kendini suçlama gibi ruhsal ve fizyolojik hastalıkların ortaya çıktığını söylemektedir.

2.1.1.5.2. Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları

Tükenmişliğin getirdiği sonuçları yalnız kişisel açıdan yorumlamak yeterli olmayacaktır. Çalışanlar kadar örgüt de tükenmişlik sendromunun yaşattıklarından etkilenmektedir (Sezal, 2019).

Tükenmişliğin örgütsel sonuçları kişisel başarı duygusunun azalması, iş arkadaşlarıyla mesafeli olma, örgütsel stres, rol çatışması, meslektaşlar ile hoş karşılanmayan etkileşimler olabilmektedir. Bu sendromun örgütsel açıdan sonuçları; görev arkadaşlarıyla mesafeli olma, rol çatışması bireysel başarı hissini azalması, örgütsel stres ve meslektaşlarla hoş olmayan karşılıklı etki durumları yaşanabilmesidir (Leiter ve Maslach, 1988). Bunun yanında işi ihmal etme (Gmelch ve Gates, 1998), iş tatmininde ve performansta düşme, istifa etme girişimi (Low, Cravens, Grant ve Moncrief, 2001), örgüte bağlılığın düşmesi, devamsızlık, erken emeklilik talebi (Birdir ve Tepeci, 2003), tutarlı olmayan ilişki (Lambie, 2007), meslektaşlara karşı ciddiyetsiz davranışlar (Lee ve Asthforth, 1993) ve iş değişikliği istemek (Weisberg, 1994) tükenmişliğin örgütsel açıdan sonuçlarıdır (Özkan, 2018).

2.1.1.6. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Tükenmişliğin en yoğun yaşandığı meslekler içinde öğretmenlik bulunmaktadır. Bu sendromun çalışılması ilk evrede, toplumla iletişimin ve etkileşimin yoğun yaşandığı sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır. Diğer meslek grupları olan polisler,

sekreterler, din görevlileri, öğretmenler, bilişim sektörü çalışanları vb üzerinde 1990'lı yıllar itibarıyla tükenmişlik çalışmaları yapılmaya başlanmıştır (Kış, 2015).

Eğitim ve öğretim etkinliklerini belirleyen ve topluma yol gösteren bir niteliği olan öğretmenlik önceleri daha yoğun toplumsal destek bulan bir meslek olmuştur. Fakat özellikle 1970'lerin ortalarından sonra eğitimcilerin aktifliği ve onlara sağlanan destek giderek azalmıştır (Iwanicki, 1983). Bu süreç öğretmenlerde tükenmişlik sendromuna neden olmuş; pedagojik performanslarında negatif durumlar yaşanmasının (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986) yanında depresyon mutsuzluk ve sağlığın bozulması gibi kişisel sorunlara yol açmıştır (Hock, 1985).

Öğretmenler diğer meslek gruplara göre daha çok stres altındadır (Çokluk, 1999). Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik sendromunun stres bir göstergesi olarak yorumlanmıştır (Ferguson, Mang ve Forst, 2017). Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde, fiziksel, sosyal, akademik ve ruhsal başarıları doğrudan etkilenmektedir (Sears, Urizar ve Evans, 2000).

Öğretmenlerin hayattan aldıkları tatminlerini etkileyen mesleki statü ve ekonomik kaygıları, beklenti seviyeleri ve hizmet verdikleri çevre ve şartları tükenmişlik algılarını da harekete geçirebilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Bununla birlikte değişen toplumsal yapı ve eğitim politikaları da öğretmenlerin tükenmişlik algılarını son derece etkilemektedir (Durak ve Seferoğlu, 2017).

Tükenmişliği daha fazla yaşayan öğretmenlerde bu sendromun etkisini düşürmek için örgütsel imkânlar ile eski sosyal statülerine geri kazandıracak toplumsal destekler arttırılmalıdır (Tümkiye, 2000).

2.2. İlgili Araştırmalar

İlgili araştırmalara yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar olarak iki başlıkta ele alınacaktır.

2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bu başlıkta örgütsel güven ve mesleki tükenmişlik ile bunlar arasındaki bağları konu edinen yurt dışında yapılan çalışmalar incelenecektir.

2.2.1.1. Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Kocaeli ilinde görev yapan 300 Fen bilimleri öğretmeninin katılımıyla Yurduseven (2020) tarafından “Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İş Doyumları, Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Günlük Ritim Tercihleri ve Uyku Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli bir çalışma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda Fen bilimleri öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik algıları yüksek, günlük ritim yönelimleri ise orta düzeyde tespit edilmiştir. Yani Fen Bilimleri öğretmenlerinin günlük ritim puanları ve mesleki tükenmişlik alt sınırları arasında anlamlı bir bağ vardır. Bununla birlikte Fen Bilimleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ile okula gitmek için motivasyon seviyeleri arasında olumsuz yönde bir ilişki saptanmıştır.

Çankıran (2019) yaptığı “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Mesleki Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı çalışma, Konya’da görev yapan 176 özel eğitim öğretmeninin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları düşük seviyede gözlenirken, mesleki benlik algıları ve iş tatminlerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans/lisansüstü meslektaşlarına göre ve mesleki deneyimi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin göreve yeni başlayan meslektaşlarına göre iş tatmin seviyeleri daha yüksek bulunmuştur. Deneyimsiz öğretmenlerin daha kıdemsiz meslektaşlarına göre bireysel başarısızlık alt sınırı algılarında yüksek seviyede tükenmişlik hissettikleri saptanmıştır.

Tuti (2018) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada sınıf öğretmenlerinin görüşleri “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ile ölçülmüştür. Bununla birlikte demografik parametrelerin değerlendirilmesinde “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın evrenini Trabzon ili Sürmene ilçesinde görev yapan 240 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında yapılan regresyon analizine göre iş tatmini ve mesleki tükenmişlik arasında orta seviyede bir ilişki bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş

tatmini algısı, mesleki tükenmişlik seviyesinin anlamlı bir yorumu olarak görülmektedir.

Bilgen ve Genç (2014) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin ve İlköğretim Matematik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” isimli çalışmada öğretmenlerin mezun olunan okul, mesleki kıdem, medeni durum ve cinsiyet parametreleri bakımından tükenmişlik seviyeleri incelenmiştir. Genel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmaya 59 erkek ve 80 kadın öğretmen katılmıştır. Veri elde etmek için “Kişisel Bilgi Formu” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışmanın sınırlarında yapılan analiz sonuçlarına göre hiçbir parametre bakımından anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin orta derecede oldu saptanmıştır.

Telef (2011) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Öz-yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi” adlı çalışmada, bazı demografik parametreler göz önünde bulundurularak “Öğreten Öz-Yeterlilik Ölçeği”, “İş Doyum Ölçeği”, “Yaşam Doyum Ölçeği” ve “Tükenmişlik Envanteri” ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2008-2009 eğitim-öğretim yılında İzmir ilinde ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan 249 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonunda tükenmişlik ve diğer boyutlar arasında ilişki bulunurken demografik parametrelere göre ise bazı farklılıklar bulunmuştur.

Yücel (2006) tarafından yapılan “Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” adlı araştırmanın örneklemini Uşak’ta bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 450 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Yapılan analizler, alt boyutlarıyla birlikte örgütsel vatandaşlık ile mesleki tükenmişlik arasında düşük seviyede, anlamlı negatif bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu başlıkta örgütsel güven ve mesleki tükenmişlik ile bunlar arasındaki bağları konu alan yurt dışında yapılmış araştırmalar incelenecektir.

2.2.2.1. Mesleki Tükenmişlikle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

2013 yılında Antoniou, Ntalla ve Ploumpi'nin yaptığı “İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mesleki Stres ve Mesleki Tükenmişlik Başa Çıkma Stratejilerinin Rolü” isimli çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve mesleki stres seviyeleri incelenmiştir. Bu sorunların üstesinden gelme yöntemleri ve aralarındaki bağlam da araştırılmıştır. Attika’da devlet okullarında çalışan 388 öğretmen bu çalışmaya katılmıştır. Araştırmada veri elde etmek için “Stresle Başa Çıkma Stratejileri”, “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ve “Öğretmenlerin Mwslwki Stresi” ölçeklerinden yararlanılmıştır. İlköğretimde çalışan öğretmenlerin ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla stres oldukları verilerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya konulmuştur. Erkek öğretmenlere göre kadın öğretmenlerin daha düşük bireysel başarı ve daha çok stres algıları olduğu belirlenmiştir.

Kıbrıs'ta 2007 yılında Kokkinos tarafından 447 ilköğretim öğretmenin katılımıyla “İlköğretim Öğretmenlerinde İş Stres Faktörleri ve Tükenmişlik” adlı bir bilimsel araştırma yapılmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin karakteristik özellikleri, stres etkenleri ve tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkisellik durumunun saptanması bu çalışmada ele alınmıştır. Çalışmada hem işle alakalı hem de karakteristik stres etkenlerinin tükenmişliğin kapsamıyla bağı saptanmıştır. Regresyon analizleri sonucunda hem işle alakalı hem de karakteristik stres etkenlerinin tükenmişliğin önemli bir yardımcı olduğu belirlenmiştir.

Kadın ve erkek öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan etkenler Burke ve Greenglass (1988)'in yaptığı “Öğretmenlerde Tükenmişliğin İş ve Aile Öncülleri: Cinsiyet Farklılıkları” çalışmasında ele alınmıştır. Araştırmada veri toplamak için “Maslach Tükenmişlik Envanteri” seçilmiştir. Erkeklerin duyarsızlaşma seviyeleri kadınlara göre tükenmişliğin duyarsızlaşma alt kapsamında anlamlı bir farklılık ortaya koymuştur. Bununla birlikte kadınların erkeklere göre daha çok baş ağrısı, rol çatışması ve depresyon yaşadığı analizler sonucunda görülmüştür. Yapılan çoklu regresyon analizlerinde kadınların yaşadıkları tükenmişlik sendromunu tetikleyen faktörlerin %47'sini rol çatışması, iş kaynakları ve evlilikten duyulan memnuniyet düzeyi gibi faktörlerle açıklandığı görülmektedir. Kadınların yaşadığı tükenmişlik sendromunu etkin hale getiren etkenlerin %47'sini iş kaynakları, rol çatışması ve

evlilikte yaşanan sevinç düzeyi gibi etkenler olduğu yapılan çoklu regresyon analizlerinde gözlenmiştir. Yeterlilik algısı ve öğrencilerle alakalı problemler benzeri stres kaynakları erkeklerde tükenmişlik sendromu yaşanmasına neden olan temel faktörlerdir.

”Öğretmenlerde Stres ve Tükenmişlik” adlı araştırmada Capel (1987), ortaokul öğretmenlerinde demografik, örgütsel, ruhsal parametrelerin tükenmişlik ve stres ile arasındaki bağı incelemiştir. Bu araştırmaya dört ortaokuldan 79 öğretmen katılım sağlamıştır. Araştırmanın regresyon değerlendirilmesi sonucunda seçilen sekiz değişken içinden altısının toplam tükenmişlik, tükenmişliğin yoğunluğu ve sıklığı, duygusal yorgunluk, hissizleşme ve düşük bireysel başarı duygusu alt ölçekleri ile anlamlı düzeyde alakalı oldu saptanmıştır. Öğretmenlerin stres ve tükenmişlik algılarının düşük seviyede olduğu bu çalışmada ortaya konmuştur.

1985 yılında ABD’nin Kaliforniya eyaletinde Hock tarafından yapılan “Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler Arasındaki Mesleki Tükenmişlik” adlı araştırmada bu eyalette ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini ve iş streslerini incelemiştir. San Diego şehrinde çalışan 939 öğretmen bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Yapılan analizlere göre orta ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin %41 oranında olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma sonunda demografik parametrelerin öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algısını anlamlı seviyede değiştirmemesine rağmen, eğitim ortamı niteliklerinin, tükenmişlik algısı üzerinde anlamlı farklılığa neden olduğu saptanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel araştırma modeli kapsamında oluşturulmuştur. Nitel araştırma olaylar ve olgular arasında derinlemesine bir sonuç elde etme süreci olup, yöntem olarak gözlem, görüşme ve metin olarak belirlenebilecek bir seçimle oluşturulan bir araştırma modelidir.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırma İstanbul'un Bayrampaşa ilçesinde MEB'e bağlı görev yapan sınıf öğretmenleri arasından seçilen 10 öğretmenden oluşan bir çalışma grubuyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma grubuna dair ayrıntılı bilgiler Tablo 4.1.1.'de verilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırma verileri mülakat şeklinde elde edilmiştir. Danışman ile hazırlanan mülakat soruları aşağıdaki gibidir:

1. İlkokulda çalışmanın zorluğu hakkındaki fikriniz nedir?
2. İlkokulda çalışmanın kolaylığı hakkındaki fikriniz nedir?
3. Öğretmenlik mesleği sizin için ne ifade ediyor?
4. Eğitim sürecinde okul yöneticileri ile yaşanan problemler sizce nelerdir?
5. Eğitim sürecinde velilerle yaşanan problemler sizce nelerdir?
6. Eğitim sürecinde öğrencilerle yaşanan problemler sizce nelerdir?
7. Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın avantajları nelerdir?
8. Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın dezavantajları nelerdir?
9. Mesleki tükenmişlik yaşıyor musunuz? Yanıtınız EVET ise bir sonraki soruya geçiniz.
10. Eğer 9 numaralı soruya EVET yanıtını verdiyseniz mesleki tükenmişliğin sebebi hakkındaki fikriniz nedir?

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veriler alışma grubuyla birebir şekilde görüşme yapılarak elde edilmiştir. Görüşme yapılan 10 öğretmeden izin alınarak, görüşmeler not tutularak kayıt altına alınmıştır. Görüşme yapılan kişilere kod adı verilerek sınıflanmıştır. Bu sınıflandırma sonucunda tümevarım yöntemiyle sonuçlar elde edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlikle ilgili görüşleri(Bayrampaşa ilçesi örneği) olarak belirlenen araştırma konusu hakkında yapılmış olan mülakat verileri ve betimsel istatistik aşağıda tablolar şeklinde verilmiştir.

4.1. Mülakata Katılım Gösteren Sınıf Öğretmenlerinin Betimsel İstatistikleri

Rumuz	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durum	Mesleki Kıdem
Kağan	Erkek	31-40	Evli	Lisans	11-15
Defne	Kadın	31-40	Evli	Lisansüstü	11-15
İbrahim	Erkek	31-40	Bekâr	Lisans	11-15
Nisa	Kadın	31-40	Bekâr	Lisans	11-15
Toprak	Erkek	31-40	Evli	Lisans	11-15
Melek	Kadın	41-50	Evli	Lisansüstü	6-10
Ömer	Erkek	50-Üstü	Evli	Ön lisans	21-Üstü
Ayşegül	Kadın	31-40	Bekâr	Lisansüstü	6-10
Berat	Erkek	21-30	Bekâr	Lisans	0-5
Elif	Kadın	31-40	Bekâr	Lisans	11-15

Tablo 4.1.1’de mülakata katılım gösteren 10 Sınıf Öğretmeninin betimsel istatistikleri verilmiştir. Bu mülakata katılan grup, 5 erkek 5 kadın olmak üzere, 21 ile 51 yaş üstü arasında bulunan bireylerden oluşmaktadır. Bu grupta 5 bekâr, 5 evli olmak üzere; 1 ön lisans, 6 lisans, 3 Lisansüstü mezunu çalışan birey bulunmaktadır.

4.2. İlkokulda çalışmanın zorluğu hakkındaki fikriniz nedir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Rumuz	İlkokulda çalışmanın zorluğu hakkındaki fikriniz nedir?
	İlkokulda çalışmanın zorluğu konusundaki fikrim 6-10 yaş arası çocuklara

Kağan	karşı iletişimde, onların kendi aralarında etkileşimlerinde, ihtiyaçları noktalarında fazlaca özveri ve dikkat gerektirmesi ve bu durumun zihinsel olarak beni çok yormasıdır.
Defne	Küçük yaş grubu öğrencilere hitap ediyor olmak, aynı zamanda bir çocuğu henüz altı yaşındayken anne kucağından bir anda okul ortamına eğitim öğretimin içine sokmak bana en zor gelen kısmı. Bu nedenle 1. Sınıfın ilk üç ayı zorluk içinde geçiyor. İlkokul kademesinin 4 yıla düşürülmesi de bu bağlamda bir dezavantaj teşkil ediyor. 4 yılda bir 1. Sınıf okutmak yeni öğrenciler ve velilerle tanışmak yorucu.
İbrahim	Tüm sorumluluk bizlerde olduğu için sorumsuz ve problemlili veliler ile sıkıntılar yaşanabiliyor.
Nisa	Örgün öğretime yeni dâhil olmuş veli ve öğrencilerin, sürece uyum sağlayana kadar yaşadıkları stres ve kaygı durumlarının yüksek olması, öğretmenin çalışma koşullarını zaman zaman zorlamaktadır.
Toprak	İlkokulda çalışmanın birçok zorluğu vardır. Bunlardan en önemlisi yani en zoru veli ve öğrenci profilindeki değişikliktir. Velinin öğretmene bakışının değişmesiyle birlikte öğretmenliğe olan saygı önemli ölçüde azalmıştır. Velilerin, çocuklarını ‘prens-prens’ gibi yetiştirmeleri de aynı derecede bu işi zorlaştırmıştır.
Melek	İlkokul seviyesinde bulunan çocukları gözlemlediğimde, ilk önce kendilerinde gördüğüm, çocukların öğrenmeye karşı olumsuz yönde dirençli yapılarının olmasıdır. Hayatımızın her sahasında varolan teknolojik kolaylıkların kendilerine, sırf yaramazlık yapmasınlar diye uzun süreli sağlanması, çocukların öncelikle hafızalarını zayıflattığı aşikârdır. Bilinçli olan ailelerde bu duruma dikkat ediliyor olsa da sınıfın genelini düşündüğümüzde öğrenme zorlukları, dikkat dağınıkları yaşanmaktadır. Bu da anlama ve algılama seviyelerini düşürmektedir. Annelerinde bizlerin elinde sanki sihirli bir değnek varmışçasına onlara akademik başarı sağlayabileceğimiz kanaatinde olmaları öğretmen üzerinde oluşan bir baskıdır. Ayrıca sınıflarımız oldukça farklı kültürel yapılarıdaki öğrencilerin oluşturduğu bir ortamdır. Buna ilaveten veli profilinin farklılığı, ekonomik

	<p>yapısı, eğitim seviyesi, aile ortamının çeşitliliği göz önünde bulundurulduğunda eğitim ve öğretimin verimliliği için hedeflenen başarı grafiği okul-öğretmen - veli ve öğrenciler arasında sağlanabilecek ortak çalışmalar ile sağlanabilecektir.</p>
Ömer	<p>Yeni nesil öğrencilerin hazırcılığa alışmış olması, ekran ve oyun bağımlısı oldukları için eğitim – öğretimde sıkılmaları, sorumluluk almamaları hem kendileri için hem de biz öğretmenler için okulu bazen çekilmez kılıyor diye düşünüyorum.</p>
Ayşegül	<p>İlkokulda öğrencilerin seviyesine inmek her şeyden daha önemli. Onların dünyalarından bakmadığın zaman işler güçleşir. Ayrıca yeniliklere açık ve farklı fikirlerden hoşlanıyorsanız ilkokulda çalışmak sizin için uygun değil. Çünkü sürekli aynı kısır ritüellerin içindesiniz. Zümre tabanlı çalışmalar sizi sınırlandırabiliyor. Bu tür zorluklar yaşayabiliyorsunuz.</p>
Berat	<p>İlkokulda çalışmanın iki tür zorluğu var. Birincisi hiçbir şey bilmeyen, hatta okul ortamına ayak uydurmaya çalışan çocuklara sıfırdan eğitim vermek. Bu başlı başına strese neden oluyor. İkincisi de öğretmenlik harici rollere bürünmek zorunda olmak. Sözelimi bir günde hâkim de olabiliyorsun hekim de.</p>
Elif	<ul style="list-style-type: none"> -Yüksek iletişim becerisinin gerekliliği - Fazlaca duyulan fiziksel çaba - Okul Öncesi eğitimin zorunlu olmaması - Kalabalık sınıflar - Sınıf öğretmenliğinin profesyonel bir branş olarak görülmeysi - Veli beklentileri

Tablo 4.2.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin ilkokulda çalışmanın zorluklarını genel olarak öğrencilerin yaş seviyesine bağlı olarak onlarla iletişim zorlukları ve veli tutumlarının bu süreçte değişkenlik göstermesine karşın eğitim sürecinde beklentilerinin yüksek olması şeklinde özetlenebilir.

4.3. İlkokulda çalışmanın kolaylığı hakkındaki fikriniz nedir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.3.1. Mülakatın İkinci Sorusuna Dair Veriler

Rumuz	İlkokulda çalışmanın kolaylığı hakkındaki fikriniz nedir?
Kağan	İlkokulda çalışmak velilerle yardımlaşmanın yoğun olması sebebiyle işlerimi kolaylaştırıyor. Bunun dışında müfredat da çalışma yaşamımda kolaylık sağlıyor.
Defne	Branş öğretmenleri gibi sınıf değiştirmek, yeni öğrenci ve velilerle tanışmak zorunda kalmıyorum. Bir tek sınıftan sorumluyum. Sürekli aynı konuyu anlatmak zorunda da kalmıyorum. Her ders ve her gün yeni bir konu, yeni bir gün oluyor. Bir yıl içerisinde öğrenci ve velilerinizi tanıyor, onlarla işbirliği içinde çalışmalarımı yürütüyorum. Küçük yaş grubu öğrencilerin öğretmenlerine saygınlıkları çok yüksek oluyor ve sizi çok seviyorlar. Bu da görevinizi daha da zevkli yapmanızı sağlıyor.
İbrahim	Sınıf ortamına daha hâkim oluyoruz. 4 yıl boyunca velileri tanıyabiliyoruz.
Nisa	Öğrencilerin ilk dönem örgün eğitimlerine sizinle başlıyor olması, onlarda var olan potansiyeli en net haliyle gözlemlene ve ortaya çıkarma imkânı sağlıyor. Yaşı küçük olan bu öğrenciler size karşı daha samimi yaklaştıkları için, sorunların üstesinden gelme ve kaliteli eğitim-öğretim ortamı oluşturmanız kolaylaşıyor.
Toprak	İlkokulda çalışmanın kolaylığı, ortaokul ve lisede öğrencilerin ergenliğe girmelerinden ve yaşça büyük olmalarından dolayı yaptıkları birçok kötü davranışla karşılaşmamızdır.
Melek	İlkokulda çalışmanın kolaylığı hususundaki fikrim, diğer yaş grubu eğitim seviyelerine rağmen. Çocukların samimiyetlerinin, yüksek derecede sundukları sevginin biz öğretmenlere sağladığı motivasyondur. Ancak bu kolaylık ortamın, gerek sınıf, gerek çevre, eğitim ve öğretime uygunluğu ile anlam kazanabilir.
Ömer	Öğrencilerin küçük yaşta olması, öğretmen olarak otorite kurmanın kolaylığı, birçok bilgiyi ve yaşantıyı ilk kez okulda benimle yaşamaları hoşuma gidiyor. Zümre sayımın fazla olması müşavirlik edebilmek işimi

	kolaylaştırıyor.
Ayşegül	Çocukları seviyor ve onların dünyalarına karışabiliyorsanız çalışmak için en kolay yerlerden biri ilkokullar. Çünkü sınıf ortamında çocuklar birbirini şikâyet etse de iki dakika geçmeden barışabiliyorlar. Oldukça mahsum ve tatlı bir ortam.
Berat	Pek bir kolaylığı yok esasında illa kolaylıktan bahsedecek olursak sınıfın sana ait olması olabilir. Öğrencileri tanımak bir kolaylık sağlıyor.
	<ul style="list-style-type: none"> - Sınıf yönetiminin daha kolay olması - Velilerle yakın iletişimin sağlanması - Çocuklarla kolay duygusal bağ kurabilmek - Öğretmen tarafından verilen yönerge ve görevlerin önemsenmesi
Elif	<ul style="list-style-type: none"> - Programın akademik takvime uyulanması esnekliği - Sınıfı ve öğrencileri kolaylıkla benimseyip sahiplenebilme - Velilerin öğretmeni benimsemesi - Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin dönütünün kolay alınması

Tablo 4.3.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin ilkokulda çalışmanın kolaylıklarını genel olarak öğrencilerin potansiyellerinin ilk olarak kendilerine sunulması, öğrencilerle uzun soluklu bir eğitim sürecinin olması, öğrenciler ve öğretmen arasında bağın daha yakın ve kuvvetli olması, velilerin bu aşamada eğitim sürecine katılım göstermesi olarak özetlenebilir.

4.4. Öğretmenlik mesleği sizin için ne ifade ediyor? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.4.1. Mülakatın Üçüncü Sorusuna Dair Veriler	
Rumuz	Öğretmenlik mesleği sizin için ne ifade ediyor?
Kağan	Öğretmenlik mesleği benim için bir nesilleri şekillendirmede bir fırsat anlamına geliyor. Aynı zamanda sayısız çocuğa sahip olduğum için sonsuz bir mutluluk veriyor.
Defne	Saygınlık-Merhamet-Sevgi-Sorumluluk

İbrahim	Öğretmenlik mesleği benim için idealler, başarı, motivasyon kelimelerini ifade ediyor.
Nisa	Öğretmenlik mesleği; benim için sıfırdan oluşturmak, yeniden yapılandırmak, ön yargılarınızı bir kenara bırakmak suretiyle öğrencilere en kaliteli öğrenme ortamını sağlamak, üst düzey sabır ve özveriyi ifade ediyor.
Toprak	Öğretmenlik mesleği benim için bir yaşam şeklidir. Öğretmenlik sınıfa girdiğimizde başlayıp, zil çaldığında biten bir meslek değildir. Özellikle sınıf öğretmenliğinde teneffüste ya da mesai saatleri dışında mesleğimle ilgili araştırma yapabiliyor, bir öğrencinin sorunun nasıl çözüleceğine kafa yorabiliyor ya da bir veliyle eğitim-öğretim hakkında rehberlik yapabiliyoruz. Bunları yaparken de tek düşündüğümüz nasıl daha faydalı oluruz düşüncesi, benim için öğretmenlik mesleği bunları ifade ediyor.
Melek	Yetiyecek olan nesilleri, eğitim materyalleri ve metotları ile uygun koşullarda, optimum seviyede, geçmişimizin öğretilerinden esinlenerek, geleceğe hazırlayabilmektir. Bunu yaparken de vicdanlı ve merhametli olmaktır. Okulda bulunan bütün öğrencileri kendi öğrencileri gibi varsayarak birlik ruhu içerisinde hareket etmektir. İyi olanları paylaşabilmek, farklı bakış açılarını kazandırabilmek, yeni projelere imza atabilmek, bunları hayata geçirebilmek, her an bir lider edası ile yüksek motivasyon içerisinde olmaktır Öğrencilerine kimlik kazandırarak, topluma faydalı işler yapabilecek, vatanını ve milletini seven, güzel ahlaklı, kendileri ile barışık üreten beyinler yetiştirmektir. Kısaca öğretmenlik, küçücük yüreklere dokunabilmek, onlara yol gösterebilmektir. Bunu yaparken de öğrettiklerimizi davranışsal olarak da şahsi tavırlarımızda da sergileyerek onlara imza atabilmek, rol model olabilmektir öğretmenlik.
Ömer	Öğretmenlik Mesleğinin diğer meslekleri içinde barındırdığını düşünüyorum. Öğrenciye sıfırdan hayatı öğrettiğim için birçok şeyi gösterip örnek oluyorum. Kendi ailemin önünde okulu ve öğrencileri tutacak kadar sevmeyi gerektiren bir meslek olduğunu bu nedenle de saygı duyulmasının zorunlu olduğunu düşünüyorum.
	Öğrenme aşkı hiç bitmeyen eğitimciler

	<p>Rakamlara sığmayan çocuk kalbiyle sevgi Eşi benzeri olmayan tarifsiz duygular Tatmin eşiğinin yüksek olması,</p>
Ayşegül	<p>Minnettarlık Emanete sahip çıkma Namert nesiller yetiştirme Laik adımları dik adaletli öğrenciler İnsan değeri yüksek Kültürel değerlerine sahip nesil yetiştirmek Her harfinde bir anlam taşıyan 11 kelimedenden daha fazla anlamı olan bir meslek hatta meslek değil yaşam tarzı olarak görüyorum.</p>
Berat	<p>Uzun ve zorlu bir yol. Biz de o yolda en iyi mumlarız. Mumların tabağı da öğrencilerimiz.</p>
Elif	<p>Öğretmenlik mesleğinin para kazanmak için yapılabilecek en son meslek olduğunu düşünüyorum. Lisans mezunu devlet memurları arasında en düşük maaşı öğretmenlerin alması bunu net şekilde gösteriyor. Bu nedenle öğretmenlik benim için bir hayali ve ideali ifade ediyor. Çocukların yaşamında olumlu izler bırakmak, hayatlarına dokunabilmek, bu mesleği seçme nedenim.</p>

Tablo 4.4.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin kendileri için neyi ifade ettiğini genel olarak, öğretmenlik mesleğinin toplumda oldukça değerli olduğu, bu misyonun insan yetiştirmek üzerine birçok fedakârlık gerektirmesi ve bu başarının temsili olmakla beraber yeni nesile gelecek oluşturması ile büyük bir ideal olduğu şeklinde özetlenebilir.

4.5. Eğitim sürecinde okul yöneticileri ile yaşanan problemler sizce nelerdir?

Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.5.1. Mülakatın Dördüncü Sorusuna Dair Veriler	
Rumuz	Eğitim sürecinde okul yöneticileri ile yaşanan problemler sizce nelerdir?

Kağan	Okul yöneticileri evrak işleriyle ve idari işleyle fazlaca ilgilendiğinden eğitimin öz meselelerine daha az vakit ayırabiliyorlar. Bu nedenle öğretmen-yönetici arasında “eğitim” meselesiyle alakalı ilişkilerde uzaklaşma-farklı görüşler ortaya çıkabiliyor. Bu durum sorunlara yol açıyor.
Defne	Eğitim süreci içerisinde istenen evrak işleri.
İbrahim	İzin konularında, üslup, nöbet gibi konularda problemler yaşayabiliyor.
Nisa	Yönetim, idare etmek hiçbir platformda kolay değildir. Okullarda da yönetimlerin iş yükü, stresi, sorumluluk alanı çok geniş olduğu için; zaman zaman her ihtiyaca aynı anda cevap veremeyebilir. Sorun yaşayabilen veliler, öğretmenler ve ya öğrenciler bu durumu yeterince idrak edememekle birlikte, ihtiyaçlarının en kısa sürede karşılanmasını beklemektedir. Beklemek durumunda kaldığı anlarda ne yazık ki empati kuramazsa anlaşmazlıklar çıkabiliyor. Genel olarak sorunlar iletişim çatışması ya da empati kuramamaktan kaynaklanıyor.
Toprak	Eğitim sürecinde yöneticilerle birçok problem yaşanabiliyor. Burada yaşanan problemler idarecinin karakterine göre değişiklik gösterebiliyor. Her hangi bir okulda büyük bir sorun olabilecek bir konu başka bir okulda hiç sorun olmayabiliyor. Ortak bir sorun düşünürsek eğer kendi fikirlerini en doğru fikir olarak dayatma diyebilirim.
Melek	İletişim, yaşanabilecek en önemli sorun olabileceği düşüncesindeyim. Öğretmenler derdini anlatabilecek, idarecilerinde dinleyebilecek sabır ve çözüm odaklı tavırlar içerisinde olmalarıdır. Müdür kapılarının aşılmaz sur kapıları gibi sınıksız olduğu ortamlarda konuşulacak tek şey kapı ardında, öğretmenler odasında fısıldaşmalar olacaktır maalesef. Görev yapmış olduğum okulda ise kapılar sonuna kadar açık ve sorunlarımızı her daim çözüm bulabildiğimiz bir ortamda olmanın huzuru içindeyiz.
Ömer	İşlerin sistematik yürütülmesi her zaman kolay olmuyor günü gününe evrak teslim edilmesi gerektiğinde diğer işlerin arasına karışıp unutulabiliyor, bu konuda anlayış gösterilmemesinden kaynaklı problemler oluşuyor. Sınıftaki işler dışında farklı sorumluluklar verilmesi de beni strese sokuyor ve ister istemez idareye karşı olumsuz tutum takınıyorum.

	Okul Yöneticileri ile yaşanan problemler:
Ayşegül	-Okul yöneticinizin liderlik anlayışı ile kendi anlayışımızın uygun olmaması. -Empati anlayışı düşük, egosu yüksek idarecilerle çalışma -Adalet duygusunu uygulamaya dökmeme.
Berat	Aslında idarecisine göre değişiyor. Eğer idareciler abi olarak davranıyorlarsa sizi mutlu ediyorlar. Ama eğer her şeyi ben bilirim diyerek her şeyin sahibiymiş gibi davranan idareciler var ise o zaman yardıma ihtiyacınız olduğunda sizi görmüyorlar. Bu da okula olan ciddiyetinizi etkiliyor.
Elif	Öğretmenler ve idareciler arasında yaşanan problemlerden biri ayrımcılığa ugradıklarını düşünmeleridir. Öğretmenler, idarecilerin öğretmenlere karşı birbirinden farklı tutum ve davranışı olduğunu hissediyor. Ayrıca okul ortamında çalışma barışını tehlikeye atan rekabet destekleyici ve kayırmacı davranışlar yıpratıcı. İdare tarafından bakıldığında ise öğretmene verilen görev ve sorumlulukların savsaklanması, geciktirilmesi. Öğretmenlerin empati yapmayı vb. sıralanabilir.

Tablo 4.5.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin eğitim sürecinde okul yöneticileri ile yaşanan problemlere verdikleri cevaplar genel olarak, yöneticilerin liderlik algılarının yetersiz olması, adaletli olma konusunda sorunlar, iletişim ve empati kurmakta yetersiz olunması şeklinde özetlenebilir.

4.6. Eğitim sürecinde velilerle yaşanan problemler sizce nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.6.1. Mülakatın Beşinci Sorusuna Dair Veriler	
Rumuz	Eğitim sürecinde velilerle yaşanan problemler sizce nelerdir?
Kağan	Velilerle yaşanan problemler genellikle velilerin sorumsuzluğu, eğitime bakışı, öğretmenin kendini gelişen dünyaya göre güncellememesi, öğretmenin yönetim becerilerinin ve insan ilişkilerinin zayıf olmasından kaynaklanabilir.
Defne	- Velinin çoğu zaman eğitim seviyesinin düşük olması. - Velinin sizin düşüncelerinizi önemsememesi.

	<ul style="list-style-type: none"> - Velinin sizin yüzünüze gülüp arkanızdan eleştirmesi. - Çocuğu söz konusu olduğunda bambaşka bir kişi olması. - Velinin sizinle nasıl konuşacağını bilmemesi.
İbrahim	İlgisizlik, maddi ve manevi problemler, konuşma tarzı, süreci yakından takip etmemek, öğrencilerini süreçte aktif olmaları için desteklememeleri.
Nisa	Herkesin en kıymetli varlığı, en büyük yatırımı çocuğu olmalıdır. Sınıflarda bunun bilincinde olan velilerle, bilincine varamamış veliler bir aradadır. Ortak paydada buluşamamak sınıflarda dengesiz bir öğrenme ortamı oluşturmaktadır. Bu durum sorunları da beraberinde getirmektedir. Ekonomik, psikolojik, sosyolojik sorunlar da velilerin, hatta öğretmenin de motivasyonunu etkileyebilir.
Toprak	Velilerle yaşanan en büyük sorun velilerin bilgisi olmadığı halde işinizle ilgili yorumlar yapmaya çalışmasıdır. Kendi çocuğuna özel ilgi bekleyen veliler vardır. Çocuktaki başarısızlığın sebebini kendinde ya da öğrenci de aramayıp, öğretmende aramasıdır.
Melek	Velilerin okulda bulunma sürelerini, çok gerekli ve acil olmadıkça minimuma indirmek gerekmektedir. Hep düşündüğüm husus, okullar tarafından belirlenebilecek gün ve saatlerde randevu sistemi ile görüşmelerin yapılmasıdır. Ayrıca veliler arasından seçilen sınıf temsilcilerinin de zannettikleri gibi yetkili olmadıkları, ancak sınıf adına ihtiyaç duyulduğunda yardımcı olabilecekleri hatırlatılmalıdır. Örneğin: Belirli gün ve haftalarda okul panolarını tanzim etmemeleri gibi.
Ömer	Velilerin birçoğu cahil olmasına rağmen her şeyi öğretmenden çok bildiklerini ifade eden tavır içerisindeler buda öğrenciye karşı olan tutumlarına yansıyor öğretmen olarak otoritemi koruyamama neden oluyor bazen. Veliler de çocuklar gibi hazırıcı olduğu için her şeyi öğretmenden bekliyor kendi çocuklarına ders çalıştırıp ödev yapmak bile zor geliyor.
Ayşegül	Velilerle yaşanan problemler: <ul style="list-style-type: none"> -Farklı dünya görüşü olan velilerle yol almaya çalışıp bir yol bulamamak. -Anlayışsız velilerle yol almak.

	-Destek noktasında yetersiz kalmaları.
Berat	Velilerin bilmediği konularda da bilgiçlik taslamaları ve eğer onlara bir tür mesafe kurmazsanız sınıfınızı yönetmeye çalışmaları da en büyük sorun.
Elif	Velilerle yaşanan en büyük problem iletişim güçlüğü. Farklı kültür, eğitim seviyesi gibi değişkenler öğretmen ve veli iletişimini etkileyen sebepler.

Tablo 4.6.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin eğitim sürecinde velilerle yaşanan problemlere verdikleri cevaplar genel olarak, velilerin eğitimsiz olmasından kaynaklı anlayış farklılığı, iletişim problemleri, velilerin kendi çocuklarını diğer öğrencilerden üstün tutması şeklinde özetlenebilir.

4.7. Eğitim sürecinde öğrencilerle yaşanan problemler sizce nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.7.1. Mülakatın Altıncı Sorusuna Dair Veriler

Rumuz	Eğitim sürecinde öğrencilerle yaşanan problemler sizce nelerdir?
Kağan	Genellikle plansız, aile eğitimlerini tam al(a)mamış, öz disiplini olmayan-oluşmayan öğrencilerle problem yaşanıyor. Derslere karşı ilgisizlik, öğretmene ve arkadaşlarına saygısızlık, benmerkezci tutumlar genellikle öğrencilerle yaşanan sorunlardır.
Defne	- Yeni nesil öğrencilerin daha hareketli olması. - Yeni nesil öğrencilerde gözlemlenen dikkat dağınıklığı - Doyumsuz olmaları. - Daha az sorumluluk almak istemeleri.
İbrahim	Dikkat dağınıklığı, ilgisizlik, motivasyon eksiklikleri, sorumluluk duygularının olmaması.
Nisa	Farklı aile ortamları ve kültürlerden gelen öğrencileri ortak paydada buluşturup, onlarla ortak öğrenme platformu kurmak başta zorlayıcı etkenler arasında bulunmaktadır.
	Eğitim sürecinde en az sorun aslında öğrencilerle yaşanmaktadır. Öğrencilerdeki sorunu çok rahat çözebiliyorken, işe velilerin karışmasından dolayı ya da velilerin ne yazık ki kendi kafalarına göre davranmalarından

Toprak	sorunları çözemiyoruz. Son zamanlardaki en büyük sorun DEHB (Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu)'dir. Her sınıfta birden fazla bulunan bu öğrenciler eğitim-öğretimi ciddi derecede zorlaştırmaktadır.
Melek	Demokratik yapının, karar verebilme yetisinin tohumları sınıf ortamında atılsa bile. Öğrenci her istediğini yapamayacağını, sınıfının ve okulunun kuralları olduğunu bilecek. Bilecek ki öğretmeni son söz karar merciidir. Bildikleri kazanımsal olarak davranışlarına yansıtacak. Ailelerinden belirli saatler içinde ayrılarak, sınıf içinde sosyalleşmeye adım atan öğrenciler, okula niçin geldiklerinin bilinci içinde olacaklar. Öğretmen, onların görev ve sorumluluklarını sürekli izah etmelidir. Niçin okula geldiklerini, oturdukları sıraların, tuttıkları kalemin, okudukları kitabın değeri ve kıymetini anlayacaklar. Çocuklar bizlerin zannettiğinden daha çok her şeyin farkında olabiliyorlar. Bu mesleğin özü sevgidir. Bununla birlikte sevgi ve saygı harmonizasyonu ile yoğrulabilecek ve sınıfta sağlanabilecek disiplin. Sorunları hem sınıf bazında hem de okul ortamında büyük ölçüde azaltabilecektir.
Ömer	Öğrenciler eğitimde kitaptan çok uzak yapıdadalar. Herzeyi akıllı tahtadan telefondan ve tableten öğrenmek kolaylarına geliyor. Okumak, yazmak araştırmak işkence ediyormuşum gibi zor geliyor. Eski öğrencilere nazaran merak duygularının da azaldığını bu nedenle çoğu zaman öğrenmeye kapalı olduklarını düşünüyorum.
Ayşegül	Öğrencilerle yaşanan problemler: -Farklı aile yapısına sahip öğrencilerle yol almak. -Aile desteği görmemiş ve eksik görmüş çocukları sınıf ortamına entegre etmeye çalışmak.
Berat	Öğrencilerle yaşanan ana sorun aile eğitimini düzgün almamışlar ise davranış problemlerinin olması.
Elif	- Sınıfların heterojen olması. - Öğrencilerin yaşları nedeniyle fazla enerjik oluşu - Yetişkinlere göre yönerge almakta zorlanmaları - Kaynaştırma öğrencilerine ayrılacak zamanın sınırlı olması

Tablo 4.7.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin eğitim sürecinde öğrencilerle yaşanan problemlere verdikleri cevaplar genel olarak, farklı aile yapılarından gelen öğrencilerin yaşadığı uyum problemleri, dezavantajlı öğrencilerle yaşanan kaynaştırma problemleri, yeni nesil öğrencilerin teknoloji ile yanlış öğrenimlere sahip olması şeklinde özetlenebilir.

4.8. Bayrampaşa’da sınıf öğretmeni olmanın avantajları nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.8.1. Mülakatın Yedinci Sorusuna Dair Veriler

Rumuz	Bayrampaşa’da sınıf öğretmeni olmanın avantajları nelerdir?
Kağan	Bayrampaşa’da öğretmen olmanın avantajı; okulumun donanımlı (akıllı tahta-kütüphane-binanın ve sınıfların yeterliliği) olması, velilerin eğitime olan ilgileri, dezavantajlı grupta bulunan öğrencilerin azlığı, sosyal bir ilçe olması, öğretmenlerin “çoğunlukla” kendi işine odaklanabiliyor olması ve ulaşımın kolay olması.
Defne	Veli eğitim düzeyi çevre ilçelere (Esenler, Gaziosmanpaşa) oranla daha yüksek aynı zamanda eğitime verdikleri önem de daha çok.
İbrahim	İlgili veliler ile hiçbir sorun yaşanmıyor. Etkili bir şekilde süreç işliyor.
Nisa	Bayrampaşa’da çevre koşullarının birçok bölgeye göre daha iyi olması, mahrumiyet ortamında olmamamız, birçok kaynağa kolay ulaşmamızı sağlıyor. Öğretmenlerin sirkülasyonu daha az olduğu için birbirleriyle daha uyumlu çalışmaktadır.
Toprak	Bayrampaşa’da sınıf öğretmeni olmanın en büyük avantajı sınıftaki öğrenci sayılarının çok olmamasıdır. Çevrede okula veya çevresine zarar verecek tipte veli yoktur.
Melek	Bu ilçede görev yapmanın avantajlarından biri, velilerin çocuklarını temiz tutmalarındır. Velilerin çocuklarını okula gönderme, kısaca devam-devamsızlık konusunda dikkatli olmalarıdır.
	Orta gelirli seviyede insanların olduğu bir bölgede çalışıyorum bu nedenle

Ömer	bir şey aldirmek yaptırmak çoğu zaman zor olmuyor. İmkânları ölçüsünde birçok öğrenci eğitim öğretime velisi ile destek verebiliyor. Öğretmenlerin yaş ortalaması yüksek bu nedenle kendi zümrelerimle rahatça fikir paylaşımı yapabiliyorum.
Ayşegül	Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın avantajları: -Eğitimci ortamında her türlü imkâna sahipsin. -Kendini geliştirebilecek kurs ve seminerlere katılabiliyorsun. -Konum olarak birçok müze ve tarihi yere yakın olduğu için öğrencilerle beraber gezi düzenleme imkânının çok güzel.
Berat	Öğrenci profili ve öğrencilerin hazır bulunuşluluk düzeyinin diğer ilçeler göre yüksek olması, velilerin çocuğunun eğitimine önem vermesi.
Elif	Bayrampaşa'da öğretmenlik yapmanın İstanbul'un diğer ilçelerinde öğretmenlik yapmaktan avantajlı olduğunu düşünmüyorum.

Tablo 4.8.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın avantajlarına verilen cevaplar genel olarak, Bayrampaşa'da velilerin sosyo-ekonomik seviyesinin orta halli olması eğitim sürecinde maddi olarak destek verme açısından olumlu olması, Bayrampaşa ilçesinin; öğrencilere kültürel etkinliklere yer ve imkân avantajı sağlaması, diğer ilçelere nazaran eğitim konusunda sitemin daha iyi seviyede olması şeklinde özetlenebilir.

4.9. Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın dezavantajları nelerdir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.9.1. Mülakatın Sekizinci Sorusuna Dair Veriler	
Rumuz	Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın dezavantajları nelerdir?
Kağan	Bayrampaşa'da öğretmen olmanın dezavantajı; başarının takdir görmeyişi, velilerin gereğinden fazla öğretmenin işine karışıyor oluşu aklıma gelenler.
Defne	Eğitim düzeyi çevre ilçelere göre yüksek olmasına rağmen özellikle annelerimiz (veli) kendilerini dış çevreden soyutlamışlar, sadece kendi aileleri içerisinde kendi dünyalarında yaşamaktalar. Anneler ne yapmaları gerektiğini teoride biliyor, fakat uygulamaya geçemiyor. Aynı zamanda

	babalar çocuklarının eğitimleriyle çok az ilgileniyor. Belki de çocuğunun öğretmeninin ismini bilmeyen babalarımız mevcuttur.
İbrahim	Göz alan bir yer olduğu için ilgisiz veliler ile problemler yaşanabiliyor.
Nisa	Bayrampaşa'da veliler diğer çalıştığım bölgelere göre daha zor ikna oluyor. Bu benim kişisel görüşüm olmakla beraber gözlemlerim ve duyularım bu yöndedir. Velilerin motivasyonunu yüksek tutmak zor olabiliyor.
Toprak	Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın en büyük dezavantajı ilk soruda bahsettiğim veli profilidir. Öğretmene yeteri kadar saygının olmadığı yerde eğitim olmaz.
Melek	Bölgedeki dezavantaj ilçenin kalabalık olması, yabancı kökenli göçlerin çokluğu, park alanlarının, yeşil sahaların azlığıdır. Oyun oynaması gereken çocuklar adeta evlerde hapsolünmakta, enerjilerini sarf edemedikleri için, okula geldiklerinde ise, bırakın oyun oynamayı ya da oyun kurmayı, sadece bilinçsizce koşmakta ve ilginçtir ki teneffüslerde özellikle kız çocukları avazı çıktığı kadar bağırırmaktadırlar. Duvarlar içinde yankılanan ses desibeli özellikle öğretmenlerin duyma kaybı yaşamalarına sebebiyet vermekte, yorgunluğu ve araştırma konusu yapılan "Mesleki Tükenmişlik Sendromunu" hızlandırmaktadır.
Ömer	Çok karma bir bölge birçok uyrukta öğrenci var bazen iletişimi bozabiliyor. Maddi durumları çok iyi olmadığı için sınıf dışı faaliyetlere katılım olmuyor. Kişisel olarak geçinmek için pahalı bir semt bir öğretmene çokta uygun değil diye düşünüyorum.
Ayşegül	Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın dezavantajları: -Orta yaş seviyesinin az üstü eğitimcilerle çalışmak. -Veli-Öğrenci profilinin orta olması.
Berat	Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın dezavantajları: -Velilerin aşırı derecede kaygılı olması bu kaygıyı çocuklarla yansıtmaması. -Çocukların sosyal gelişimine uygun fiziksel imkânların (park, bahçe, oyun alanı) yetersiz olması ve çoğunlukla güvenlik kaygılarından dolayı öğrencilerinin evden dışarı çıkmaması ve bundan dolayı öğrencilerinin

	arkadaş ortamının oluşmaması.
Elif	Sınıfların kalabalık olması, sosyo-ekonomik seviyenin düşük olması, göçmen nüfusun fazla olması, Bayrampaşa’da çalışmanın zorluklarındandır.

Tablo 4.9.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin Bayrampaşa’da sınıf öğretmeni olmanın dezavantajlarına verilen cevaplar genel olarak, Bayrampaşa’da veliler ile öğretmenler arasında dinamik bir iletişimin olmaması, Bayrampaşa’nın bazı bölgelerinde güvenlik problemlerinin olması, yeşil alanın az olması, çalışma arkadaşlarının yaşlarının fazla olması şeklinde özetlenebilir.

4.10. Mesleki tükenmişlik yaşıyor musunuz? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.10.1. Mülakatın Dokuzuncu Sorusuna Dair Veriler	
Rumuz	Mesleki tükenmişlik yaşıyor musunuz?
Kağan	Mesleki tükenmişlik yaşamıyorum.
Defne	Hayır, Hayır, Hayır. Mesleğimi çok severek yapıyorum.
İbrahim	Hayır
Nisa	Hayır. Mesleğimle ilgili tükenmişlik sendromu yaşamıyorum.
Toprak	Bu soruya EVET diyeceğim ancak çoğu zaman olduğu gibi mesleğimi hala çok sevmemi sağlayan olaylarda oluyor. O nedenle tam bir cevap veremiyorum.
Melek	”Mesleki tükenmişlik” yaşamıyorum.
Ömer	Evet
Ayşegül	Evet
Berat	Evet
Elif	Meslekte tükenmişlik yaşadığımı düşünmüyorum.

Tablo 4.10.1. incelendiğinde, mülakata katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşayıp yaşamadıklarına dair verilen cevaplara bakıldığında, 6 öğretmenin mesleki

tükenmişlik yaşamadığını, 4 öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşadığını ifade ettiğini görmekteyiz.

4.11. Mesleki tükenmişliğin sebebi hakkındaki fikriniz nedir? Mülakat Sorusuna Çalışanlar Tarafından Verilen Cevaplar

Tablo 4.11.1. Mülakatın Onuncu Sorusuna Dair Veriler

Rumuz	Mesleki tükenmişliğin sebebi hakkındaki fikriniz nedir?
Kağan	-
Defne	-
İbrahim	-
Nisa	-
Toprak	Mesleki tükenmişlik yaşadığım zamanlar oldu. Bunun sebebinde veli ve öğrencilerin davranışları etkili oldu diyebilirim. Bazı çocukların özel durumu sebebiyle de olsa sürekli yaramazlık yapması, eğitim-öğretimi olumsuz etkilemesi, diğer öğrenci ve velilerin haklı olarak şikâyet etmesi ve bu durumun sürekli tekrarlanması beni çok yıprattı. Bazı velilerin de çocuğunun yaptığı her hataya rağmen ısrarla savunmaya devam edip, yaptıklarını normal görmeleri ve saygısız davranışları da yıprattı. Tabi ekonomik sebepler de yok diyemem.
Melek	-
Ömer	Milli Eğitim Bakanlığı sürekli sistemi veya müfredatı değiştiriyor. Her gelen neslin de daha doyumsuz daha öğrenmeye kapalı gelmesi üzerine işler çekilmez oluyor. Öğretmenken sürekli öğrenci gibi yeni şeyler öğrenmek zorunda kalıyorum. Özellikle online eğitimle işlerim çok zorlaşıyor verimli ders işleyemiyorum. Öğrenciye dokunmadan bakmadan neyi doğru neyi yanlış yaptıklarını göremiyorum buda beni çok strese sokuyor. Bakanlık veliyi ve öğrenciyi memnun edebilmek adına bir sürü yeni uygulama çıkartıyor. Bu nedenle yıllardır öğretmenler olarak değersizleştirildiğimizi düşünüyorum. Maaşımızın var olan ekonominin içinde eridiğini ve öğretmenlerin yaşam şartlarını da görünce bu mesleği yapmasaydım diye pişmanlık yaşıyorum. Hayatımda yaptığım fedakârlıklara bu mesleğin değip değmediğini

	düşünmekten kendimi alamıyorum.
Ayşegül	Mesleki tükenmişliğin sebepleri: -Kendini tekrar eden kısır döngü -Kendini yetiştirme ve geliştirme alanlarının sınırlı olması -Anlayışsız ekip arkadaşları -İdarecilerin tutum ve davranışları -Zümre içinde yaşanan olumsuz tutum ve davranışlar -Veli tutum ve davranışları (Empati kuramayan) -Yeni bir proje yaparken gördüğün baskılar.
Berat	Yaptığım çalışmaların bir işe yaramadığını düşünmekteyim. Çevresel etkenler kendimi yetersiz hissetmeme neden oluyor. Çoğu zaman da bomboş bir arazide tek başıma yaşama hayali kurar, kalabalıktan hoşlanmam.
Elif	-

Tablo 4.11.1.'de mesleki tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin, mesleki tükenmişlik yaşama sebepleri genel olarak, sorunlu öğrencilerle uğraşmak zorunda olmak, sorunlu veliler ile karşı karşıya kalmak ve Milli Eğitim müfredatının veya sisteminin öğretmenlerin imkânları, durumları ve üretkenlik oluşturması açısından tekdüze olması olarak özetlenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

Yapılan bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Mülakata katılan öğretmenlerin ilkokulda çalışmanın zorluklarını genel olarak öğrencilerin yaş seviyesine bağlı olarak onlarla iletişim zorlukları ve veli tutumlarının bu süreçte değişkenlik göstermesine karşın eğitim sürecinde beklentilerinin yüksek olması şeklinde özetlenebilir.

Mülakata katılan öğretmenlerin ilkokulda çalışmanın kolaylıklarını genel olarak öğrencilerin potansiyellerinin ilk olarak kendilerine sunulması, öğrencilerle uzun soluklu bir eğitim sürecinin olması, öğrenciler ve öğretmen arasında bağın daha yakın ve kuvvetli olması, velilerin bu aşamada eğitim sürecine katılım göstermesi olarak özetlenebilir.

Mülakata katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin kendileri için neyi ifade ettiğini genel olarak, öğretmenlik mesleğinin toplumda oldukça değerli olduğu, bu misyonun insan yetiştirmek üzerine birçok fedakârlık gerektirmesi ve bu başarının temsili olmakla beraber yeni nesile gelecek oluşturması ile büyük bir ideal olduğu şeklinde özetlenebilir.

Mülakata katılan öğretmenlerin eğitim sürecinde okul yöneticileri ile yaşanan problemlere verdikleri cevaplar genel olarak, yöneticilerin liderlik algılarının yetersiz olması, adaletli olma konusunda sorunlar, iletişim ve empati kurmakta yetersiz olunması şeklinde özetlenebilir.

Mülakata katılan öğretmenlerin eğitim sürecinde velilerle yaşanan problemlere verdikleri cevaplar genel olarak, velilerin eğitimsiz olmasından kaynaklı anlayış farklılığı, iletişim problemleri, velilerin kendi çocuklarını diğer öğrencilerden üstün tutması şeklinde özetlenebilir.

Mülakata katılan öğretmenlerin eğitim sürecinde öğrencilerle yaşanan problemlere verdikleri cevaplar genel olarak, farklı aile yapılarından gelen öğrencilerin yaşadığı

uyum problemleri, dezavantajlı öğrencilerle yaşanan kaynaştırma problemleri, yeni nesil öğrencilerin teknoloji ile yanlış öğrenimlere sahip olması şeklinde özetlenebilir.

Mülakata katılan öğretmenlerin Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın avantajlarına verilen cevaplar genel olarak, Bayrampaşa'da velilerin sosyo-ekonomik seviyesinin orta halli olması eğitim sürecinde maddi olarak destek verme açısından olumlu olması, Bayrampaşa'nın öğrencilerle kültürel olarak etkinliklere yer ve imkân olarak avantaj sağlaması, diğer ilçelere nazaran eğitim konusunda sitemin daha iyi seviyede olması şeklinde özetlenebilir.

Mülakata katılan öğretmenlerin Bayrampaşa'da sınıf öğretmeni olmanın dezavantajlarına verilen cevaplar genel olarak, Bayrampaşa'da veliler ile öğretmenler arasında dinamik bir iletişimin olmaması, Bayrampaşa'nın bazı bölgelerinde güvenlik problemlerinin olması, yeşil alanın az olması, çalışma arkadaşlarının yaşlarının fazla olması şeklinde özetlenebilir.

Mülakata katılan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşayıp yaşamadıklarına dair verilen cevaplara bakıldığında, 6 öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamadığını, 4 öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşadığını ifade ettiğini görmekteyiz. Bu mesleki tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin, mesleki tükenmişlik yaşama sebepleri genel olarak, sorunlu öğrencilerle uğraşmak zorunda olmak, sorunlu veliler ile karşı karşıya kalmak ve Milli Eğitim müfredatının veya sisteminin öğretmenlerin imkânları, durumları ve üretkenlik oluşturması açısından tekdüze olması olarak özetlenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. M.** (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Akpınar, B. Özer, B.** (2008). Genel ortaöğretimde yapılan öğretim planlarının okul müdürü ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (5)10.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E.** (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Akyurt, G.** (2017). *Hemşirelerde sinizm ve tükenmişliğin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Hastanesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altunay, C. H.** (2019). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Antoniou, A. S., Ploumpi, A., and Ntalla, M.** (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping strategies. *Psychology*, 4(03), 349.
- 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.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç.** (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Arıkök, M.** (2017). *Etik liderlik ve tükenmişliğin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri: Ankara üretim sektöründe bir uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli

- Aslan, M. ve Kalkan, H.** (2018). Öğretmenlerin özyeterlik algılarının analizi, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (3).
- Atroszko, P. A., Demetrovics, Z. and Griffiths, M. D.** (2020). Work addiction, obsessive-compulsive personality disorder, burn-out, and global burden of disease: implications from the ICD-11. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 660.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A.** (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, M.** (2014). *Çağdaş eğitim denetimi*. (6. Basım). Ankara: Gazi Kitabevi
- Aydın, M.** (2014). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Bilgin, N.** (1981). Eğitim ve öğretimde ödül ve ceza üstüne, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 5(30).
- Bilgen, S., and Genç, S.** (2014). The rate of burnout of elementary school teachers and elementary mathematics teachers. *International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 1-9.
- Birdir, K. ve Tepeci, M.** (2003). Otel genel müdürlerinde tükenmişlik sendromu ve tükenmişliğin genel müdürlerin işlerini değiştirme eğilimlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 93-106.
- Bolat, O.** (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Bolat, O. İ.** (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Capel, S. A.** (1987). Stress and burnout in teachers. *European Journal of Teacher Education*, 15(3), 197-211.

- Cardinell, C. F.** (1981). *Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses*.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y.** (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. D.** (2007), “Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt.15, No.2, (465-484).
- Cherniss, C.** (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services Abstracts*, (p. 21). Beverly Hills, CA: Sage publications.
- Çam, O.** (1999). Tükenmişlik üzerine bir değerlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(1), 81-93.
- Çankıran, S.** (2019). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumlarının mesleki benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çiper, A.** (2006). *Tükenmişlik sendromunun hizmet kalitesine etkisi ve çağrı merkezi uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çokluk, Ö.** (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dalkılıç, O. S.** (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dilsiz, B.** (2006). *Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Dincerol, C.** (2013) *tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durak, H. Y. ve Seferoğlu, S. S.** (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 759-788.
- Ergen, Y.** (2013). Öğretmen algılarına göre ilköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3), 95-110.
- Ersoy, F., Yıldırım, C. ve Edirne, T.** (2001). Tükenmişlik (staff burnout) sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10(2), 46-47.
- Ferguson, K., Mang, C. and Frost, L.** (2017). Teacher stress and social support usage. *Brock Education: A Journal of Educational Research and Practice*, 26(2).
- Freudenberger, H. J.** (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Ganiyusufoğlu, A.** (2011). *Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve Selçuk Üniversitesi örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gmelch, W. H. and Gates, G.** (1998). The impact of personal, professional and organizational characteristics on administrator burnout. *Journal of Educational Administration*.
- Göktepe, A. K.** (2016). *Eşini, işini, arkadaşını, tüketirken tükenme tükenmişlik sendromu*. (1. Baskı). İstanbul: Nesil
- Güleryüz, A** (2019). *Kişilik özellikleri ve tükenmişlik*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gündüz, B.** (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Greenglass, E. R.,** and Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex roles*, 18(3-4), 215-229.
- Halbesleben, J. R. ve Buckley, M. R.** (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879
- Handan, A., Arslan, E. A. ve Altınışik, H. B.** (2018). Hemodiyaliz ünitelerinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ile empati becerileri arasındaki ilişki. *Nefroloji Hemşireliği Dergisi*, 13(2), 37-44.
- Hock, R. R.** (1985). Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management*, 17(2), 167-189.
- Iwanicki, E. F.** (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into practice*, 22(1), 27-32.
- Izgar, H.** (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. (2. Basım) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Izgar, H.** (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- İlğan, A.** (2014). *Örgüt ve yönetim bilimine giriş*, Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss.171 - 202.
- Kalkan, H.** (2019). *Resmi ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeyleri ile özyeterlik algıları arasındaki ilişkinin analizi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Karakuş, S.** (2019). *Tükenmişlik ve yetenek yönetiminin çalışan performansı üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Keleş, D.** (2020). *Çalışanların duygusal emek davranışlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hizmet sektöründe bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kırkan, M.** (2014). *Otel işletmelerinin yiyecek içecek bölümü çalışanlarında tükenmişlik sendromu: Kuşadası örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Kış, A.** (2015). Eğitim paydaşlarının tükenmişliğinde cinsiyet farklılığı: bir meta-analiz çalışması (Türkiye örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 88-106.
- Kokkinos, C. M.** (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British journal of educational psychology*, 77(1), 229-243.
- Korkut, A.** (2019) *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya
- Kurşun, Z.** (2018). *Yaygın gelişimsel bozukluğu olan ve normal gelişim gösteren çocukların anne babalarının stres düzeyleri ve stresle başa çıkma yollarının karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lambie, G. W.** (2007). The contribution of ego development level to burnout in school counselors: Implications for professional school counseling. *Journal of Counseling & Development*, 85(1), 82-88.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E.** (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3-20.
- Leiter, M. P., & Harvie, P.** (1997). Correspondence of supervisor and subordinate perspectives during major organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 343.

- Leiter, M. P., & Maslach, C.** (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C.** (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in occupational stress and well being*, 3(1), 91-134.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K. and Moncrief, W. C.** (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*.
- Malak, B.** (2009). *Hemşirelerin kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Maslach, C.** (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68, 85.
- Maslach, C.** (2003). Burnout: The cost of caring. *Ishk*.
- Maslach, C. and Goldberg, J.** (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. and Jackson, S. E.** (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P.** (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H.** (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).
- Özkan, H.** (2018). *Örgütsel bağlılığın tükenmişliğe etkisi iş tatmininin aracılık rolü: Mersin ili kamu hastaneleri hemşirelerine yönelik bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Perlman, B. and Hartman, E. A.** (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283-305.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. and Schuler, R. S.** (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Sears Jr, S. F., Urizar Jr, G. G. and Evans, G. D.** (2000). Examining a stress-coping model of burnout and depression in extension agents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 56.
- Sezal, N.** (2019). *Örgüt kültürünün, örgütsel bağlılık ve örgütsel tükenmişlik üzerine etkisi: Kahramanmaraş tekstil sektörü üzerine bir uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Soba, M., Babayiğit, A. ve Demir, E.** (2017). Yaşam doyumu ve tükenmişlik; öğretmenler üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 269-286.
- Şahin, Z. B.** (2017). *Otizm veya özgül öğrenme güçlüğü tanısı almış çocukların annelerinde, tükenmişlik belirtileri ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şeker, M.** (2019). *Avukatlarda tükenmişlik (Burnout) sendromu: Sivas ili merkez ilçe örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Şıklar, E., Tunalı, D. ve Turan, Z. G.** (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Eskişehir örneği. *Dumlu Pınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı: 33, s. 75-84
- Telef, B. B.** (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1).
- Thomas, N. K.** (2004). Resident burnout. *Jama*, 292(23), 2880-2889.

- Tıǒlı, A.** (2019). Fizyoterapistlerde empati becerisinin mutluluk ve tüklenmişlik düzeyi ile ilişkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1-1.
- Tosunoğlu, B. ve Ertaş, F. C.** (2020). Kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tüklenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Tr90 bölgesi örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22, 142-161.
- Tuti, G** (2018). Relation Between Job Satisfaction Of Class Teachers And Levels Of The Occupational Burnout. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 1(2), 125-135.
- Tüfekçi, B.** (2018). *Bir iş yeri çalışanlarında yalnızlık, depresyon ve tüklenmişliğin incelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S.** (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tüklenmişlikle ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(8), 61-68.
- Uslu, M. A. ve Acar, S.** (2020). Öğretmenlerin tüklenmişlik düzeylerinin Maslach tüklenmişlik envanteri ile incelenmesi: Batman ilinde yapılan bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1).
- Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P. and Vargas, D.** (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical care*, 42(2 Suppl), II57.
- Weisberg, J.** (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*.
- Yener, S.** (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tüklenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Yılmaz, A.** (2014). Polis ve Emniyet Görevlilerinde Mesleki Tüklenmişlik. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 46-78.
- Yılmaz, C.** (2014). Örgütsel güven ile tüklenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşlemenin aracılık etkisi: uygulamalı bir çalışma,

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir

Yılmaz, F. (2020). Örgütsel sessizlik ve tükenmişliğin psikolojik sözleşme ihlali üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 1-1.

Yurduseven, K. (2020). *Fenbilimleri öğretmenlerinin iş doyumları, mesleki tükenmişlik düzeyleri, günlük ritim tercihleri ve uyku değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar

Url-1 <https://sozluk.gov.tr/>, erişim tarihi: 02.12.2020

Url-2 <https://tr.wikipedia.org/>, erişim tarihi: 02.12.2020