T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERDE MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DUYGUSUNA ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Bihter Yıldırım

10034342

İstanbul, Şubat 2021

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERDE MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DUYGUSUNA ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Bihter Yıldırım

10034342
ORCID ID: 0000-0003-2717-8848

Danışman: Doç. Dr. Osman Bayraktar
ORCID ID: 0000-0003-2502-3578

İstanbul, Şubat 2021

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İnsan Kaynakları Yöneticiliği Yüksek Lisans programı öğrencisi Bihter Yıldırım'ın Öğretmenlerde Meslektaş İlişkilerinin Tükenmişlik Duygusuna Etkisi başlıklı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulu **02.02.2021** tarih ve **2021-518/19** sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından ~~oyçokluğu~~/oybirliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

UNVANI, ADI SOYADI

TEZ DANIŞMANI : Doç. Dr. Osman Bayraktar

JÜRİ ÜYESİ : Prof. Dr. Yahya Fidan

JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. Elif Baykal

(*) Yüksek lisans tez savunma jürileri en az biri kurum dışından olmak üzere danışman dahil en az üç öğretim üyesinden oluşur. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda eş danışman jüri üyesi olamaz. Eş tez danışmanının jüri üyesi olması durumunda asıl jüri beş üyeden oluşur.

TELİF HAKLARI

Bu yüksek lisans tezinin tüm telif hakları Bihter Yıldırım'a aittir. "Yeniden ifadelendirme" veya belli bir bölümden "özet çıkarma" şeklinde de olsa tezden kaynak belirtmeksizin ve sayfa numarası göstermeksizin alıntı yapılamaz. Aynen yapılan metin alıntıları, "tırnak işareti" veya "girintili yazım" biçimi kullanılmaksızın gösterilemez. Aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsü aşılamaz. Tez yazarına ait şekil ve tabloları; "küçük değişiklikler yaparak" veya "orijinal biçimiyle" kendi çalışmasına almak isteyen kullanıcılar yazılı izin almalıdırlar.

ETİK KURALLARA UYGUNLUK

Yüksek lisans tezimde, “yeniden ifadelendirme” şeklinde yaptığım paragraf alıntıları ile belli bir bölümden veya sayfalardan “özet çıkarma” şeklinde gerçekleştirdiğim yararlanmalar için orijinal kaynağın künye bilgilerini ve yararlandığım sayfa numaralarını gösterdiğimi, 40 kelimeye kadar aynen yaptığım metin alıntılarında, “tırnak işareti” kullandığımı, daha uzun aynen alıntıları “girintili biçim” ile yazarak farklılaştırdığımı, aynen alıntıların “künye bilgilerini” ve “sayfa numaralarını” açık bir şekilde belli ettiğimi, aynen alıntılarda makul yararlanma ölçüsünü aşmadığımı, başkalarına ait görüş ve fikirleri kendi görüşüm imiş gibi göstermediğimi, kaynakça listesinde yer alan başvuru eserleri ile metin içindeki dipnot veya parantez not bilgilerinin örtüştüğünü, yararlandığım; ölçek, şekil ve tablolardan izin alınması gerekenler için izin aldığımı, başkalarına ait şekil ve tablolardan izin alma imkânı bulamadıklarımda onların üzerinde önemli ölçüde değişiklik yaparak farklılaştırdığımı ve bibliyografik künye bilgilerini verdiğimi, kullandığım anket formları ve araştırmanın uygulama biçimi için üniversite Etik Kurulu’ndan gerekli onayı aldığımı beyan ederim.

İTHAF

Sevgili annem Kadriye, babam Selami ve kardeşim Haydarcan Yıldırım'a…

TEŞEKKÜR

Tezimi hazırlama sürecinde beni bilgilendiren, yönlendiren, yazdıklarımı sabırla dinleyip hatalarımı düzelten, eksiklerimi tamamlamama yardım eden danışman öğretim üyesi Sayın Doç. Dr. Osman Bayraktar ve Prof. Dr. Hüner Şencan'a öncelikle teşekkür ederim. Araştırmanın anket uygulaması aşamasında eğitim kurumlarında görev alan çok sayıda öğretmen ve müdürlerimin de ilgi ve desteğini gördüm. Hepsinin isimlerini ayrıca saymam mümkün olmayacak; ancak kendilerine de teşekkür ediyor ve bu çalışmanın şekillenmesinde onların da önemli derecede desteklerinin olduğunu belirtmek istiyorum. Yabancı kaynak çevirilerimde bana destek sağlayan Behice Jale Haraç'a, yüksek lisans sürecimde her zaman yanımda olup sevgisini üzerimden eksik etmeyen ve beni yüreklendiren sevgili annem Kadriye Yıldırım'a, babam Selami Yıldırım'a, kardeşim Haydarcan Yıldırım'a lisans ve yüksek lisans hayatım boyunca her zaman yanımda olan desteklerini esirgemeyen anneannem Nezihe Cenat'a ve dedem Halit Cenat'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak iki yılımı alan bu yorucu çalışmalar sırasında pes ettiğim, tezimi tamamlayamayacağımı düşündüğüm zamanlar oldu. Bu süre zarfında biraz da olsa yaşadığım şehirden uzaklaşıp tekrar döndüğümde yeniden motivasyonla tezimi yazabilmemi sağlayan, beni Bodrum'da evinde ağırlayan sevgili teyzem Gülay Büyükoğlu'na da teşekkürlerimi sunarım.

ÖZ

Bu araştırmanın temel hipotezi, meslektaş ilişkileri ölçek puanlarının, tükenmişlik duygusunu ölçek puanlarını etkilediği biçiminde belirlenmiştir. Temel hipotezin dışında, katılımcıların demografik faktör düzeyleri ile tükenmişlik algısı arasında istatiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu varsayımına ilişkin hipotezler test edilmiştir. Meslektaş ilişkileri kavramsal yapısını ölçmek için Oranje (2011) tarafından geliştirilen Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği, tükenmişlik kavramsal yapısını ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçek de Likert tipi ve beş düzeylidir.

Araştırma Yalova ilinde görev yapan öğretmenler arasında gerçekleştirilmiştir. Veriler kolayda anket yöntemi ile toplanmış, araştırmaya cevap veren katılımcılardan 313'ünün verileri istatistik analiz için uygun bulunmuştur. Toplanan veriler, IBM SPSS 22.0 yazılım programı ile analiz edilmiştir.

Analizler sonucunda meslektaş ilişkileri ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiş ve temel hipotez doğrulanmıştır. Katılımcıların yaş düzeyleri, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma kıdemi ve eğitim düzeyinden oluşan demografik özellikler ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiş, ikincil düzeyde H_0 hipotezleri reddedilememiştir.

İlgili yazın incelendiğinde meslektaş ilişkileri ile tükenmişlik duygusu ilişkisini ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırmanın bu yanıyla ilgili alanyazın açısından özgün olduğu düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Meslektaş İlişkileri, Tükenmişlik, Öğretmenler.

ABSTRACT

The main hypothesis of this study is that the scores of the colleague relations scale affect the sense of burnout on the scale scores. Apart from the main hypothesis, the hypotheses related to the assumption that there are statistically significant differences between the demographic factor levels and burnout perception of the participants were tested. The Colleague Relationship Perception Scale developed by Oranje (2011) to measure the conceptual structure of colleague relationships, and the Maslach Burnout Scale developed by Maslach and Jackson (1981) were used to measure the conceptual structure of burnout. Both scales are Likert type and five-level.

The research was conducted among the teachers working in the province of Yalova. The data were collected with the easiest questionnaire method, and the data of 313 of the participants who answered the research were found suitable for statistical analysis. Collected data were analyzed with IBM SPSS 22.0 software program.

As a result of the analysis, a significant and negative relationship between colleague relations and burnout was determined and the main hypothesis was confirmed. No statistically significant relationship was found between burnout and the demographic characteristics of the participants, consisting of age levels, marital status, number of children, working seniority, and education level, and H0 hypotheses at secondary level could not be rejected.

When the related literature is examined, there is no study dealing with the relationship between colleague relations and the feeling of burnout. It is thought to be unique in terms of the literature regarding this aspect of the research.

Key Words: Colleague Relations, Burnout, Teachers.

İÇİNDEKİLER

Öz i
Abstract ii
İçindekiler iii
Tablolar Listesi v
Şekiller Listesi vii

I. GİRİŞ 1

A. Sorunun Tanımlanması 1
B. Amaç Ve Önem 2
C. Kapsam Ve Kısıtlar 2
D. Ön Kabuller 3

II. KURAMSAL TEMEL 4

A. Tükenmişlik Sendromu 4
1. Tükenmişlik Sendromu Tanımı 4
2. Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Temel Kavramlar 5
3. Tükenmişlik Sendromu Boyutları 9
4. Tükenmişlik Sendromu Belirtileri 11
5. Tükenmişlik Yaklaşımları 12
6. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler 18
7. Tükenmişlik Sendromu Oluşma Süreci 21
8. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları 22
9. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri 24
10. Tükenmişlik Üzerine Yapılan Araştırmalar 25
B. Meslektaş İlişkileri 26
1. Meslektaşlık Kavramı 26
2. Meslektaş İlişkileri 26
3. Meslektaş İlişkisi ile İlgili Temel Kavramlar 27
4. Meslektaş İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar 27
C. Öğretmenlerin Meslektaş İlişkileri İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki 29

III. YÖNTEMBİLİM 30

A. Tasarım, Model ve Hipotezler 30
1. Araştırmanın Tasarımı 30
2. Modeller ve Hipotezler 30
B. Ana Kütle, Örneklem, Örnekleme Yöntemi 33

1. Ana Kütle 33
2. Örneklem Büyüklüğü ve Güç Analizi 33
3. Örneklem Birimi ve Örnekleme Yöntemi 34
C. Ölçüm Araçları ve Ölçme Yöntemleri 34
1. Ölçüm Araçlarının Tanımı, Belirlenmesi ve uyarlaması 34
2. Ölçüm Araçlarının Uygulanması Süreci 35
3. Değişkenler, Etkileri ve Dereceleme Biçimi 35
D. Ölçüm Uygulaması 36
1. Anket Uygulama Yöntemi 36
2. Yanıtlama Hatalarını Azaltma Önlemleri 36
3. Bilgilendirme ve Eğitme 36
4. Anketlerin Kontrolü ve Teslim Alınması 36
IV. İSTATİSTİK ANALİZLER 37
A. Geçerlilik Güvenilirlik Analizi 37
1. Tükenmişlik Ölçeği 38
2. Meslektaş İlişkileri Ölçeği 39
V. BULGULAR 41
A. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular 41
B. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular 49
VI. SONUÇLAR, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER 64
A. Sonuçlar 64
B. Değerlendirme ve Öneriler 66
EKLER 68
Ek-A. Anket Formu 68
Ek-B. Etik Kurul Yazısı 72
ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR 73

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Cronbach's Alpha Referans Değerleri 38
Tablo 2. Tükenmişlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları 38
Tablo 3. Meslektaş İlişkileri Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulgurları 39
Tablo 4. Demografik Bulgular 41
Tablo 5. Tükenmişlik Ölçeği Frekans Analizleri 42
Tablo 6. Meslektaş İlişkileri Ölçeği Frekans Analizleri 46
Tablo 7. Değişken Betimsel İstatistikleri 48
Tablo 8. Değişken Normal Dağılım İstatistikleri 48
Tablo 9. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi 49
Tablo 10. Meslektaş İlişkilerinin Toplam Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları 50
Tablo 11. Meslektaş İlişkilerinin Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları 51
Tablo 12. Meslektaş İlişkilerinin Düşük Başarı Hissi Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları 52
Tablo 13. Meslektaş İlişkilerinin Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları 53
Tablo 14. Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları 54
Tablo 15. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Bağımsız Örneklem T-testi Analizi Bulguları 55
Tablo 16. Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Ölçeği Ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları 56
Tablo 17. Kıdem Yılına Göre Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları 57
Tablo 18. Eğitim Seviyesine Göre Tükenmişlik Ölçeği Ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-testi Bulguları 59
Tablo 19. Yaş Gruplarına Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları 60

Tablo 20. Medeni Duruma Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Bağımsız Örneklem T-testi Analizin Bulguları 61
Tablo 21. Çocuk Sayısına Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları..... 61
Tablo 22. Kıdem Yılına Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları..... 62
Tablo 23. Eğitim Seviyesine Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-testi Bulguları 62

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın modeli. 33

I. GİRİŞ

İnsanlar günün büyük bir kısmını çalışma hayatlarında geçirmektedir. Birey gün içinde beraber olunan çalışma arkadaşları tarafından kabul görerek, sosyalleşmeye, iletişim kurmaya, desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır. Meslektaş ilişkileri, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik kavramlarının alt grupları olan duygusal tükenme, duygusuzlaşma, kişilik duyusunda azalma üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Günümüzde sıkça karşılaştığımız popüler araştırma konularından biri olan tükenmişlik uzun süren yoğun duygusal taleplere ve strese maruz kalınmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliğin diğer mesleklere oranla her gün meslektaşları ve öğrencileri ile yüz yüze ilişki kurması, etkili iletişim gerektirmesi ve duygusal olarak bireyi tüketmesi nedeni ile eğitim sektöründe olan öğretmenlerde ortaya çıkma olasılığı daha yüksektir. İleri seviyelerde yaşanan tükenmişlik kişinin meslektaşlarına karşı duyarsızlaşmasına neden olmaktadır.

Yapılan bu çalışmada meslektaş ilişkileri ile tükenmişlik kavramlarına ve kavramlar üzerine yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Bununla birlikte istatistiksel çalışmalarla; tükenmişliğin alt boyutları ile meslektaş ilişkileri arasında ve yine yaş, medeni durum, çocuk sayısı, kıdem ve eğitim seviyesi ile tükenmişlik arasında ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

A. SORUNUN TANIMLANMASI

Bu çalışmada "Öğretmenlerin Meslektaş İlişkilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki etkisi"nin olup olmadığı, etkisi olduğu taktirde derecesinin ne olduğunu belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada asıl amacın yanında öğretmenlerin meslektaş ilişki ve tükenmişlik düzeylerinin medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırma kapsamında incelenmiştir.

Aynı hedefler doğrultusunda bir araya gelen çalışanların meslektaş ilişkilerinin sağlıklı olması, fiziksel ve zihinsel olarak duygusal tükenme yaşamamaları adına önemli bir faktör teşkil etmektedir. Bu bağlamda çalışmada tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler ve bunlarla başa çıkma yöntemleri ile meslektaş ilişkilerinin önemi ve üzerine yapılan araştırmalar değerlendirilip iyileştirilmeye gidilmelidir.

Bu araştırmada öncelikle meslektaş ilişkileri ve tükenmişlik duygusu kavramları arasındaki ilişki ortaya konulmuş, ardından meslektaş ilişkilerinin tükenmişlik duygusunu ne ölçüde etkilediği araştırılmıştır. Diğer yandan katılımcıların demografik değişkenleri de incelenmiştir.

B. AMAÇ VE ÖNEM

Araştırmanın asıl amacı "Öğretmenlerin Meslektaş İlişkilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi" nin olup olmadığını, etkisi olduğu taktirde derecesinin ne olduğunu belirlemektir. Araştırmada asıl amacın yanında öğretmenlerin meslektaş ilişki ve tükenmişlik düzeylerinin medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırma kapsamında tutulmuştur. Bu çalışma ile meslektaş ilişkileri ve tükenmişlik kavramlarına, bu iki kavram üzerine yapılan çalışmalara ve istatistiksel değerlere yer verilmiştir.

Alan yazın çalışmalarına bakıldığında, "Öğretmenlerin Meslektaş İlişkilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi" başlığı altında eğitim sektöründe çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışma; Yalova'da faaliyet gösteren beş okul esas alınarak yapılmıştır. Çalışmanın amacı; Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeyleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin niteliğini açıklamak, tanımlamak ve varsa ilişkinin gücünü belirlemektir.

C. KAPSAM VE KISITLAR

Araştırmanın kapsamı noktasında içerik, coğrafi bölge, sektör ve örneklem birimiyle ilgili bilgiler verilebilir. Çalışmada zaman kısıtlılığı ve mali imkanlar göz önünde bulundurulduğunda coğrafi bölge olarak Yalova ili seçilmiş ve Yalova'da faaliyet gösteren beş eğitim kurumunda görev alan eğitimciler üzerinde anket uygulanmıştır. Çalışma eğitim sektöründe gerçekleştirilmiş olup sektörde faaliyet gösteren beş kurum baz alındığından, çalışma sonucunu özel sektörde faaliyet gösteren tüm eğitim kurumlarına genellemek doğru bulunmamıştır. Araştırmanın örneklem birimini, Yalova'da faaliyet gösteren beş ortaokul ve lise düzeyde ki eğitim kurumunun öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırma veri toplama yöntemi olarak kolayda anket yöntemi benimsenmiştir. Araştırma amaçları doğrultusunda hazırlanan anket formu 313 adet öğretmene uygulanmıştır. Anket formunda 28 Likert tipi ifade ve 5 demografik özelliklere sahip soru olmak üzere toplam 33 madde bulunmaktadır. Beş dereceli Likert tipi ifadeler olumsuzdan başlayıp olumluya doğru " Hiç Doğru değil", "Doğru Değil", "Kararsızım", "Doğru" ve "Çok Doğru" şeklinde hazırlanmıştır.

Anket uygulaması 5 Eylül – 2 Ekim 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup, eğitim sektöründe görev alan 300 öğretmenin katılım sağlaması hedeflenmiştir. Planlanan zaman aralıkları dahilinde 313 kişinin katılım sağlamasıyla örneklem hedefine ulaşılmıştır. Anket uygulama aşamasında okullar arası katılımcı sayıları arasında eşitliğin sağlanmadığı görülmüştür.

Bu nedenlerden ötürü okuyucular, çalışmanın sonucunu eğitim sektörüne genelleyerek değerlendirmemelidir. Bu alanda çalışma yapacak araştırmacıların, faaliyet gösteren farklı eğitim kurumları üzerinde çalışmalarının ve daha fazla kişiye ulaşmalarının araştırmanın kısıdını ortadan kaldıracaktır.

D. ÖN KABULLER

Katılımcıların anket çalışmasına gönüllü olarak katılmaları ve anketi tedirginlik hissetmeden yanıtlamaları araştırmanın birinci ön kabulüdür. Bu sonuca ulaşılmasında çalışmanın bilimsel bir nitelik taşıması sebebiyle katılımcılara ait bilgilerin anonim olarak tutulacağı bilgisinin açıkça belirtilmiş olması etkili olmuştur. Bu sayede anket formunda yer alan soru ve ifadelerden doğru sonuçlar elde edilebilmesi sağlanmıştır.

Seçilen örnek ana kütlenin, bulunduğu kurumdaki ana kütleyi temsil edebilmesi araştırmanın ikinci ön kabulüdür.

II. KURAMSAL TEMEL

A. TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Günümüzün en popüler araştırma konularından bir tanesi olan tükenmişlik iş gören sağlığı ve psikoloji ile ilgili bir kavram olarak bilinmektedir. Psikolojik içeriğinin yanı sıra mesleki sağlıkla doğrudan ilişkisi, tükenmişliğin bilinirliğini artıran bir faktördür. Tükenmişlik sendromunun araştırılan bu kısmında öncelikle tükenmişliğin tanımı yapılmakta ve tükenmişliğe neden olan faktörler açıklanmaktadır. Tükenmişlik sendromunun oluşum sürecinin ardından tükenmişlik sendromunun belirtileri, tükenmişlik yaklaşımları ve tükenmişlik sendromunun sonuçları ele alınmaktadır.

1. Tükenmişlik Sendromu Tanımı

Günümüzde sıkça karşılaştığımız tükenmişik sendromu kişilerin çalışma ortamlarında kurmuş oldukları ilişkilerin olumsuz ilerlemesi ile bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Gün geçtikçe yoğun ve stresli artmakta olan iş hayatı nedeniyle tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. Tükenmişlik olgusu daha çok uzun süreçler boyunca duygusal talepleri karşılayan, ihtiyaçlara yönelik yardım hizmetleri veren çalışanlarda görülmektedir (Öncan, 2020, s. 9)

Polatcı, Ardıç, ve Türkan (2014), tükenmişliği şu paragraf altında incelemiştir:

İlk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu" şeklinde tanımlanmaktadır (s. 283).

Freudenberger yapmış olduğu bir çalışmada uyuşturucu bağımlılarını incelemektedir. Araştırmanın sonucunda bir çok bağımlının zihinsel ve fiziksel belirtilerinin yanında motivasyon düşüklüğü, bağımlılık kaybı ve enerji tükenmesi yaşadığını gözlemlenmektedir. Freudenberger

yaklaşık bir yıl sonra gözlemlediği tükenmeyi ifade etmek için tükenmişlik kelimesini kullanmaktadır (Yılmaz S. E. , 2018, s. 28).

Freundenberger tarafından literatüre girmiş olan tükenmişlik kavramını daha sonra Maslach ve Jackson geliştirmiştir. Maslach ve Jackson için tükenmişlik, kişinin yaşamış olduğu fiziksel bitkinlik, uzun zamana yayılmakta olan yorgunluk hali, çevresine sergilediği olumsuz davranışları kapsamakta olan fiziksel ve zihinsel boyutları içerisine alan bir sendrom şeklinde tanımlanmaktadır (Kalkızoğlu, 2018, s. 6).

Maslach ve Jackson'dan sonra Piness ve Aronson tükenmişlik kavramını, duygusal istekler gerektiren olaylara karşı uzun süre maruz kalmanın sonucunda oluşan fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme durumu olarak yorumlamaktadır. Ardından Maslach tekrar tükenmişlik kavramını ele alarak iş yerlerinde yaşanan streslere bağlı uzun sürede meydana gelen psikolojik belirtiler olarak bir tanımlama daha geliştirmektedir (Yılmaz S. E. , 2018, s. 29).

Cordes ve Dougherty; tükenmişliği; yoğun ve stresli çalışma ortamı karşısında kişilerin kendi isteklerini gerçekleştiremediği, enerjilerinin tükenerek hedeflerine ulaşamadıklarını, ruhsal olumsuzluklar hali şeklinde tanımlamaktadır (Çam ve Engin, 2017, s. 501). Cherniss'e göre tükenmişlik kavramı ise iş stresinin kişinin zihinsel, fiziksel ve psikolojik olarak yorgun düşmesi sonucunda, çalışma arkadaşlarına karşı duyarsız tutum sergileyerek olumsuz duygular beslemesi olarak ifade etmektedir (Akdağ, 2018, s. 2-3). İşine aşırı derecede bağlı olan kişilerin iş ortamında tatminsizlikleri dolayısıyla doyumsuzluk yaşamaları ve yoğun stres altında kalmaları sonucunda işten soğuduğunu ortaya koymaktadır (Çam ve Engin, 2017, s. 501).

Potter tükenmişlik kavramını, iş depresyonu olarak tanımlamıştır. Yaşanan depresyon etkisinin bireyin hayatını tümü ile etkilediğini ilerleyen süreçte bu etkinin döngü içine girdiğini ifade etmektedir (Akdağ, 2018, s. 2). Tükenmişlik sendromu kavramı, günden güne hayatlarımızda daha fazla yer alması nedeniyle bilinen bir kavram haline gelmektedir. Genel hatlarıyla tanımlar incelendiğinde tükenmişlik hissi; kişi aşırı strese ve yoğunluğa maruz kaldığında zihinsel, fiziksel ve psikolojik olumsuzluklar yaşamaktadır (Akıllıoğlu, 2017, s. 7).

2. Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Temel Kavramlar

Tükenmişlik kavramı, iş hayatı sağlığı ile ilişkili bir kavramı içermektedir. Süreklilik gösteren kronik stres halini yansıttığı gibi, çalışma yaşantısında ki iş doyumsuzluğunu da ifade eder.

Stres, depresyon, iş doyumu ve doyumsuzluğu tükenmişlik ile ilgili kavramlar olmalarıyla beraber aynı zamanda bazı içerikler olarak birbirlerinden farklılıklar gösteren tanımları da yansıtmaktadır.

Stres. 17. yüzyılda dert, keder anlamlarında kavramsallaştırılan stresin (Koçhan, 2019, s. 10), 18. ve 19. yüzyıllarda zamanla değişime uğrayarak nesnelere, bireylere, organa veya psikolojik yapıya uygulanan zorluk (Çökük, 2018, s. 63), baskı, güç gibi anlamlar kazandığı (Gülez, 2019, s. 16) ve anlamlar üzerinde durulduğunda ise stresin dışarıdan gelen baskılara direnç göstermesi şeklinde kullanıldığı gözlemlenmiştir (Ülker, 2015, s. 3). Günümüzde kullanılan stres tanımını 1930'lu yıllarda Hans Selye (Cenkseven Önder ve Utkan, 2018, s. 1005), kişinin yaşadığı fiziksel veya psikolojik uyaranlar karşısında uyum göstermek için verdiği ruhsal ve bedensel tepkiler olarak tanımlamıştır (Fırat, 2018 s.160). Günlük hayatımızın bir parçası olan stres; (Alpertonga, Ünsar, ve Koldere Akın, 2016, s. 72) örgütsel, çevresel ve bireysel faktörler nedeni ile (Akca ve Yavuz, 2018, s. 829) kişinin algısına göre (Çökük, 2018 s.65) farklılık göstermektedir (Tekin, Yazgan Çilesiz, ve Gede, 2019, s.80). Aşırı stres insanların gündelik ve iş hayatlarındaki iletişim becerilerini (Hancıoğlu, 2017, s. 132), verimlilik düzeylerini doğrudan etkilemektedir (Izgar, 2015, s. 387).

Genellikle stres, insan üzerinde olumsuz yöndeki etkileri ile ele alınmıştır (Çetin, 2018, s. 24-26). Fakat bunun yanında bireylere olumlu açıdan da bir etkisi olduğu vurgulanmıştır (Yurdakul, 2019, s. 8). Olumlu olarak kullanılan stres problemlerin ortaya çıkmasını engellemektedir (Unur ve Pekerşen, 2016, s. 111). Yaşamı sürdürülebilir kılmak, sorunların üstesinden gelebilmek, hayat standartlarını artırmak için stres kişiyi harekete geçirmektedir (Kesici ve Aşılıoğlu, 2017, s. 2414). Selye zararlı ve zararsız olarak iki başlık altında stresi ayırmıştır.

Olumsuz/ zararlı stres belirtileri. Uyku ve solunum problemleri, mide bulantısı, vücut ağrıları, bağırsak spazm, ülser, cilt lekeleri, ağızda ve boğazda kuruluklar gözlemlenmiştir (Ercan ve Şar, 2004, s. 218).

Olumlu/ zararsız stres belirtileri. Verimlilik düzeyinde artış, empati yeteneğinde yüksek performans, yaratıcılık, iş tatmini, bilgiyi uygulamaya geçirme, olumlu davranışlar, çevresindekileri dinlemeye yönelik gönüllü olma halleri gözlemlenmiştir (Ercan ve Şar, 2004, s. 218).

İş stresi meslek gruplarına göre değişiklik göstermekle birlikte genel anlamda iş yaşantısında bireyin yaşamakta olduğu strese karşı verdiği tepkiyi içerir (Gültekin Genç, Genç, ve Gümüş, 2016, s. 100). Hizmet odaklı sektörlerde çalışan bireylerin (Akça ve Beydilli, 2018, s. 285) gün

içinde zamanının büyük çoğunluğunu iş ortamında geçirmesi (Aydın ve Çavuş, 2017, s. 82), beklentilerinin yüksek olması, örgüt içi ve dışında yaşamakta oldukları sorunlar gereği iş stresi sıkça gündemi oluşturmaktadır (Tunç, 2015, s. 147).

Stres nedeni ile personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi azalmakta ve sonucunda örgüt içerisindeki çalışanlarda işe gelimde devamsızlıklar, performans başarısında düşmeler, motivasyon kayıpları (Dinçer, 2020, s. 52), işten ayrılmalar gözlemlenmektedir (Unur ve Pekerşen, 2016, s. 118). Sonucunda hem çalışana hem de işletmeye zarar gelmektedir. Buna bağlı olarak stres nedeni tespit edilerek bu kaynakların ortadan kaldırılması gerekmektedir (Karakaş ve Gökmen, 2018, s. 104).

Genel uyum sendromu. Hans Selye, farklı uyaran türlerinin birey üzerinde aynı değişimi uyandırdığını fark ederek stres kavramını, insan vücudunun yaşanan değişimlere, dış tehditlere verdiği özgül olmayan tepkiler olarak tanımlamaktadır. Kişinin stres anında vücudunun vermekte olduğu tepkiyi ise genel uyum sendromu olarak ifade etmektedir (Karaduman ve Kilmen, 2018, s. 102). Bu sendrom üç farklı stres aşamasını içermektedir (Arslan, 2019, s. 35). Stresin aşamaları; alarm aşaması, direnç aşaması ve tükenme aşamasından oluşmaktadır (Yanık, 2017, s. 100). Stres aşamalarına dair bilgiler konu başlıkları altında açıklanmaktadır.

Alarm aşaması. Genel uyum sendromunun ilk evresi olan alarm aşaması, strese neden olan etkiye verilen ilk tepkidir (Gündüz, 2019, s. 19). Stres anında birey direnç göstererek mücadele etmeyi ya da stresten kaçmayı tercih etmektedir. Her iki durumda da sinir sistemi uyarıldığı için fiziksel ve ruhsal tepkimeler meydana gelmektedir (Altun, 2017, s. 17). Stresle mücadele eden vücutta kalp atış hızında ve solunumda artış, kan basıncı ve tansiyonda yükselme, kaslarda gerilme, göz bebeklerinde büyüme gözlemlenmektedir. Bu değişim tepkilerinin sebebi bedensel dengenin yeniden oluşturulabilmesini sağlamaktır (Tokay Taçgın, 2020, s. 18).

Direnç aşaması. İkinci aşamada birey yaşadığı strese karşı direnci artırır. Direnç anında anksiyete, gerginlik, yorgunluk belirtileri gözlemlenmektedir. Karşı karşıya kalınan strese direnç yüksek iken diğer etkenlere karşı direnç seviyesi düşük olmaktadır (Timuroğlu ve Yılmaz, 2019, s. 700). Bu nedenle stres altında geçen dönemlerde hastalığa yatkınlık görülmektedir. Direnç döneminde vücut dengesini onarmaya çalışmaktadır (Ay, 2015, s. 8). Onarım sonrasında alarm aşamasında oluşan fiziksel tepkiler normale dönmektedir. Onarım gerçekleşmediyse vücuttaki direnç iyice düşerek başarısızlık sonucunda kişiyi tükenmeye itmektedir (Sözüer, 2019, s. 3).

Tükenme aşaması. Bu aşamada uzun süre devam eden stres sonucunda direnç ortadan kalkmakta organizma da enerjisini kaybederek tükenmektedir (Şahin, 2018, s. 29). Strese tepki esnasında verilen mücadelede bağışıklıkta düşme, kalp krizi gibi fiziksel hasarlar meydana gelmektedir (Vatansever Bayraktar ve Yılmaz, 2016, s. 2337). Kalıcı sonuçlarla beraber can kayıpları da yaşanmaktadır (Özer, 2018, s. 49).

Depresyon. Depresyon, kişilerin yaşamları boyunca karşılaşmakta oldukları başarısızlıklar (Arslan I. , 2018, s. 76), zorluklar ile başa çıkamama durumunu ifade etmektedir (Helvacı Çelik ve Hocaoğlu, 2016, s. 55). Bireylerin özel ve iş hayatlarında yaşadıkları olayların psikolojisine ağır gelmesi nedeni ile ortaya çıkan bir hastalıktır (Sağır, 2015, s. 31). Kronik stres de depresyona sebebiyet vermektedir (Şahin Baltacı ve Altan, 2016, s. 228). Depresyon içerisinde olan bireylerde; uyku düzensizlikleri, dikkat dağınıkları, huzursuzluk (Tekir, Yaşar, Çevik, Dikoğlu, ve Özsezer Kaymak, 2018, s. 16), işine ve sosyal yaşantısına karşı isteksizlikler (Başar ve Sarı, 2018 s. 26), motivasyon kayıpları, karamsarlık (Yıldız, 2016, s. 456), kişisel benlik duyusunda azalma, ruhsal çöküntüler, güçsüzlük, yalnızlık ve ümitsizlikler görülmektedir. Her yaş sınıfından insanı olumsuz yönde etkilemekte ve oldukça sık yaşanmaktadır (Kara ve Ceyhan, 2017, s. 11). Karşılaşılan belirti düzeylerine göre depresyon dönemi hafif, orta ve ağır dönem olarak ayrılmaktadır (Tolan ve Duy, 2017, s. 395). Kişisel bir olay olarak incelenmesine rağmen örgüt bütünlüklerinde de depresyon görülmektedir (Saygılı, Avcı, Uğurluoğlu, ve Özer, 2016, s. 262).

1979 yılında Beck ve arkadaşları depresyonun temel nedenini incelemeye almaktadır. Sonucunda depresyonu bilişsel bozukluk olarak tanımlayarak üç farklı bilişsel aşamayı ortaya çıkarmaktadırlar (Demirci, Acar, ve Erdoğan, 2017, s. 37). İlk aşama kişinin kendisini yetersiz, değersiz görmesini içermektedir. İkici aşama depresyonda olan kişinin dış çevreyi anlamsız bulması ve etkileşim eksikliğini ifade etmektedir. Üçüncü basamak ise umutsuzluk ile birlikte geleceğe yönelik olumsuz bir beklenti (Bakan, Taşlayan, Taş, ve Aka, 2015 s. 297) ve bakış açısını kapsamaktadır.

Depresyon ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişki incelendiğinde ortak noktaların var olduğu gözlemlenmektedir. Tükenmişlik sendromu yaşayan bireylere konulan tanının çoğunlukla depresyon içerdiği bilinmektedir (Altın, 2015, s. 12). Tükenmişlik ve depresyon yaşayan kişilerin ortak belirtileri; uyku düzensizlikleri, öz benlik duygusunda yetersizlik, çevresel iletişimde azalma, performansa dayalı işlerde başarısızlık, kronik stresle beraber oluşan isteksizlik olarak sıralanmaktadır (Aydın E. , 2018, s. 23). Bazı açılardan ortak noktalar benzerlik gös-

terse bile bütün olarak ele alındığında iki kavramında birbirinden farklı bir biçimde ayrıştığı görülmektedir (Aslan Aydın, 2019, s. 10).

İş Doyumu ve Doyumsuzluğu. 1920'lerde ortaya çıkan (Çelikkalp, Temel, ve Bilgiç, 2019, s. 59) iş doyumu tanımının asıl önemi (Gafa, 2019, s. 132) 1930 ve 1940'lı yıllarda anlam bulmaktadır (Çeler, Kara, Baltacı, ve Çeler, 2015, s. 126). İş doyumu, bireyin işinden hoşlanarak (Tezer, 2016, s. 34) zevk alması (Fidan, Ercan, Yılmazer, ve Şehirli, 2016, s. 112), kendini tatmin edip olumlu duygular (Akkaş, 2017, s. 54) hissetmesi olarak ifade edilmektedir (Armutlukuyu, 2014, s. 5). İş doyumu duygusal yönlü bir kavramdır (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56). Kişinin iş hayatında mutlu (Özdemir, Kanbur, ve Kanbur, 2017, s. 129) ve üretken olabilmesi (Karademir, 2016, s. 109) için iş doyumunun sağlanabiliyor olması gerekmektedir (Baltacı A. , 2017, s. 52). İş doyumunun sağlanamıyor olması halinde tükenmişliğe sebebiyet vermektedir (Aslan Aydın, 2019, s. 24). Çalışma koşullarının düzenlenerek (Gedik ve Üstüner, 2017, s. 43) tükenmişliğin ortadan kaldırılması ve iş doyumunun artması durumunda başarıda çoğalma gözlemlenmektedir (Altın, 2015, s. 13). İş doyumu yaşam doyumu ile bağlantılı olarak kişinin fiziksel (Karakaya Çiçek ve Çoruk, 2017, s. 752) ve ruhsal sağlığını (Demir S. , 2018, s. 210) etkilemektedir (Demirtaş ve Nacar, 2018, s. 15). Çalışanın sosyal (Kıral ve Diri, 2016, s. 127) fiziksel, ruhsal ihtiyaçları karşılanmıyorsa (Yılmaz ve Aslan, 2018, s. 1864) bu durum iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Eser ve Bedel, 2017, s. 73).

İş doyumuna etki eden faktörler iki başlık altında toplanmaktadır (Ceylan , Gül, ve Öksüz, 2016, s. 47). Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, kıdem, mesleki pozisyon, zekâ, karakter ve medeni durumu kapsamaktadır (Nal ve Nal, 2018, s. 132). Örgütsel faktörler ise; ücret, çalışma koşulları, yönetim şekli, işin niteliği, denetim tarzı, iletişim (Tarım ve Nal, 2017, s. 121), çalışma arkadaşları, terfi ve rekabetten oluşmaktadır (Türker ve Çelik, 2019, s. 244). İş doyumu yüksek olduğunda; örgütsel bağlılığın arttığı (Koşucu, Baltacı Göktaş, ve Yıldız , 2017, s. 676), işten ayrılma niyetinin ve devamsızlığın azaldığı görülmektedir (Taysı ve Canbaz, 2017, s. 1052). İş doyumunun düşük olduğu durumlar da ise; üretkenlikte azalma (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018, s. 605), devamsızlık, örgüte bağlılığın zayıflaması gibi sorunlar gözlemlenmektedir (Korkmaz ve Baykal, 2018, s. 83).

3. Tükenmişlik Sendromu Boyutları

Tükenmişlik kavramı boyutları Maslach ve arkadaşları tarafından geliştirilen bir modelden oluşmaktadır. Çalışmaların sonucunda tükenmişlik kavramı; duygusal tükenme, duyarsızlaşma,

kişisel başarı duyusunda azalma olarak üç boyutta incelenirken Helvacı ve Turhan, (2013) tüm boyutların birbiri ile etkileşim halinde olduğunu gözlemlemlemektedir.

Duygusal tükenme. Duygusal tükenme çalışanların yorgunluk ve ruhsal yıpranma düzeylerindeki artış şeklinde yorumlanmaktadır (Bitmiş, Sökmen, ve Turgut, 2013, s. 31). Duygusal tükenme boyutu tükenmişliğin stres boyutunu ifade etmektedir. Çalışma ortamında kişinin üzerinde bulunan aşırı iş yükü ile mücadele etmesi sonucunda tükenme yaşayıp, bitkin düşmesi ve daha sonraki günler içinde kendini güçsüz hissetmesidir (Kaplan ve Ulutaş, 2016, s. 168).

Tükenmişliğin en belirgin boyutudur. Bir süre sonra kişiler istemedikleri duygusal taleplerle karşılaştıkları zaman kendilerini yorgun hissetmeye başlamaktadırlar. Bu sebeple çalıştıkları yere ve yaptıkları işe karşı soğuma meydana gelmektedir (Fettahlıoğlu, 2015, s. 182). Tükenmişlik içinde olan insanlar yaşamış oldukları problemleri çözme konusunda kendilerini güçsüz hissetmekte ve yüklerini azaltmak yerine kaçış yolu olarak duyarsızlaşmayı tercih etmektedirler (Akdağ, 2018, s. 9).

Duyarsızlaşma. Duyarsızlaşma tükenmişliğin kişiler arasındaki boyutudur. Kişi çevresindekilere karşı mesafe koymakta veya olumsuz tavırlar sergilemektedir (Çivici, 2016, s. 134). Kişi bitkin hissetmesi nedeniyle kendini geri çekerek duyarsız davranmayı seçmektedir. Bireyin bu şekilde ilişkilerini en düşük düzeye indirmesi duyarsızlaşmanın ilk adımını yansıtmaktadır (Taşlıyan, Hırlak, ve Çiftçi, 2014, s. 66).

Duyarsızlaşma, kişiyi duygusuzlaştırmakta ve karşısındaki insanları bir nesne olarak görmesine sebebiyet vermektedir (Yeğin, 2018, s. 317). Yaşanılan duygusuzluk bireyin çalıştığı ortam içinde hizmet vermesi gereken kişilere karşı ilgisiz tavırlar sergilemesine yol açmaktadır (Helvacı ve Turhan, 2013, s. 59). Kişide işine karşı isteksizleşmektedir (Yılmaz S. E. , 2018, s. 30).

Kişilik duyusunda azalma. Tükenmişliğin üçüncü boyutu olan kişisel başarısızlık duygusu; kişinin kendisini, göstermiş olduğu performansını olumsuz yönde eleştirmesi ve özgüven kaybı yaşamasını ifade etmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2015, s. 208). Birey çalışma ortamında verimliliğinin düştüğünü, işletmeye katkıda bulunamadığını düşünerek kendini mesleki yeterlilik bazında sorgulamaya başlamaktadır (Helvacı ve Turhan, 2013, s. 60).

Kişi kendine olan öz saygısını ve güvenini yitirmekte ve bu durum kişiyi depresyona sürüklemektedir. Olumsuz düşüncelerin sonucunda birey etrafında bulunan kişiler ile mümkün olduğunca daha az iletişime geçmenin yolunu tercih etmektedir (Eroğlu, 2014, s. 150).

4. Tükenmişlik Sendromu Belirtileri

Tükenmişlik sendromu ani bir şekilde oluşan bir durum değildir, uzun zaman içerisinde yaşanan belirtilerin birleşmesiyle gerçekleşmektedir (Diri, 2015, s. 9). Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılıklar göstermektedir (Köse, 2014, s. 33). Yaşanan belirtilerin tükenmişlik dereceleri de aynı şekilde bireye göre farklılaşmaktadır (Toğa, 2016, s. 27). Tükenmişlik sendromunun bir çok belirtisi vardır fakat en açık belirtisi bireyin hayattaki anlamın ve isteklerin yok olduğunu düşünerek kendini bitkin bir hale dönüştürmesidir (Gülova, İspirli, ve Eryılmaz, 2014, s. 28).

Kişinin belirtilerden kaçması ve üstüne gitmemesi sonucunda tükenmişlik boyutu ilerleme göstermektedir. Tükenmişlik sürecinin ilerlememesi, farklı düzeylere taşınmaması için belirtilerin farkına varılarak zamanında müdahale yapılması büyük önem teşkil etmektedir (Kalkızoğlu, 2018, s. 11). Tükenmişlik sendromu belirtileri; fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak üç boyut altında incelenmektedir (Akdağ, 2018, s. 10).

Fiziksel belirtiler. Araştırmalar sonucunda kişinin yaşadığı tükenmişlik seviyelerinin sadece zihinsel boyutta değil aynı zamanda bedensel boyutta da etkilenmelerin olduğu gözlemlenmektedir (Akdağ, 2018, s. 10). Fiziksel belirti yaşayan kişilerde; kilo kayıpları, kilo alımları, uyku düzensizlikleri, genel vücut ağrıları, kronik hale gelen aşırı yorgunluk, solunum yetmezliği ve kalp hastalıkları görülmektedir (Agemci, 2017, s. 403).

Duygusal / Psikolojik belirtiler. Tükenmişliğin duygusal belirtileri kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir (Kalkızoğlu, 2018, s. 13). Genel hatlarıyla incelendiğinde; çaresizlik hissi, gelecekten kaygılanma, korku, paranoyak fikirler, özgüven düşüklüğü, sorunlardan kaçma, duygusuzlaşarak umursamaz tavırlar sergileme, olumlu düşüncelerden uzaklaşma, huzursuzluk, sabırsızlık, çabuk hayal kırıklığına uğrama, değersiz hissetme, tahammül seviyesinin en aza inmesi, kişilerden soyutlanma, panik atak geçirme, bazı psikolojik hastalıklar olarak sıralanmaktadır (Günay İ. , 2016, s. 18).

Davranışsal belirtiler. Davranışsal belirtiler duygusal ve fiziksel belirtilere göre dışarıdan daha kolay gözlemlenebilen belirtilerdir. Davranışsal belirtilerde kişilerde; ani öfke patlamaları, ilişkilerinde sürekli olan problemler, iş ortamında çalışmaya karşı oluşan isteksizlik,

sıklıkla ağlama, zararlı bağımlılıkları alışkanlık edinme, unutkanlık gibi durumlar yaşanmaktadır (Akıllıoğlu, 2017, s. 12).

5. Tükenmişlik Yaklaşımları

Tükenmişlik kavramının 1970'ler ortaya çıkmasıyla birlikte günümüze kadar farklı yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bunlar, Freudenberger'in, Perlman ve Hartman'ın, Meier'in, Suran ve Sheridan'ın, Golembiewski'nin, Cherniss'in, Pines'ın, Edelwick ve Brodsky'nin, Gaines ve Jermier'in ve Maslach'ın tükenmişlik yaklaşımlarıdır.

Freundenberger tükenmişlik yaklaşımı. Freundenberger, 1974 yılında sağlık merkezlerinde gönüllü klinik çalışanlarını gözlemlemesi sonucunda tükenmişliği kişilerde yorgunluk, hayal kırıklığı, işten ayrılma niyeti şeklinde tanımlayarak mesleki tehlike olarak ele almaktadır. Klinik çalışanlarında tükenmişliğin fiziksel boyutunda; kişilerde süreklilik gösteren yorgunluk hissi, mide ve baş ağrıları, bağırsak problemleri, eklem ağrıları, nefes alıp vermede sorunlar ortaya çıkmaktadır. Davranışsal boyutta ise; anlık öfke patlamaları, sinir krizleri, tahammülsüzlük, paranoya, ilişkilerde güven problemleri gibi durumların sergilendiği görülmektedir (Alga, 2016, s. 152).

Gaines ve Jermier'in tükenmişlik yaklaşımı. Ganies ve jermier tükenmişlik sendromu evrelerinden ilk boyut olan duygusal tükenmeyi modelin en önemli basamağı olarak nitelendirmektedir (Alga, 2016, s. 159). Tükenmişliğin bu boyutunda duyarsızlığın oluşmasının hemen ardından kişide başarısızlık hissi yaşanmaktadır. Duygusal tükenme kronik bir duruma geldiğinde bireyde sürekli olan stres ile birlikte kişi yorgun düşmektedir (Gönültaş, 2017, s. 12). Duygusal tükenme boyutunda kişi de gözlemlenenler ise; alkol ve ilaç kullanımına yönelme, çevresindeki kişilere karşı davranışsal geri çekilme, ilişkilerde zayıf iletişim, süreklilik gösteren yorgunluk hali gözlemlenmektedir (Konak, 2019, s. 13).

Golembiewski'nin tükenmişlik yaklaşımı. Golembiewski ve arkadaşları Maslac'ın tükenmişlik modelini ele alarak boyutlardan hangisinin öncelikli olduğuna dair incelemeler yapmıştır. Maslach'a göre bu yaklaşım duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişilik duygusunda azalma sıralamasını gösterirken Golembiewski ve arkadaşlarına göre, kişi tükenmişlik evresine duyarsızlaşma ile başlamaktadır (Alga, 2016, s. 159).

Duyarsızlaşma nedeniyle birey çevresiyle olan iletişimi en aza indirgeyerek çalışma hayatına da düşük etkiletişim yansıtmakta ve göstermiş olduğu iş performansını olumsuz bir şekil-

de etkilemektedir. Performansında azalma yaşamakta olan bireyin kişilik duyusunda azalma gerçekleşmekte ve doğrudan çalışma hayatında tatminsizlikler meydana gelerek kişiyi duygusal tükenmeye itmektedir (Köroğlu, 2017, s. 41).

Suran ve Sheridan'ın tükenmişlik yaklaşımı. Suran ve Sheridan'ın oluşturduğu tükenmişlik modellinin temelini Eric Ericson'un kişilik gelişimi kuramı oluşturmaktadır (Yılmaz B. , 2015, s. 14). Modelde elli yaşa kadar olan insan kitlesi üzerinde deney ve gözlemler yapılmıştır (Gönültaş, 2017 s. 11). Kavram içeriğinde tükenmişliğin sadece genç yaşlarda değil, ileri yaşlarda da yaşanabileceği kanısına varılmıştır (Kır, 2018, s. 43). Model dört aşamadan oluşmakta ve her basamak için incelenen yaş aralığında detaylı psikolojik adımların üzerinde durulmaktadır (Kırmızgül, 2018, s. 13).

Birinci aşama; kimlik, rol çatışması. Bireyin psikolojik ve mesleki gelişimi açısından kimlik arayışlarının yaşandığı lise son sınıf ve üniversitenin başlangıç yılları önem taşıyan dönemleri oluşturmaktadır. Bu dönemde ebeveynlerin desteği önemli bir kaynaktır. Kişi gelecekte yapmak istediği mesleği sorgulama evresindedir. İlerleyen zamanlarda aranan sorulara cevap bulunamaması veya yanlış seçim yapılması halinde birey için kimlik ve rol karmaşası kaçınılmaz bir sonu beraberinde getirmektedir (Alga, 2016, s. 154). Bu son ise tükenmişliğin zeminini hazırlamaktadır (Kır, 2018, s. 44).

İkinci aşama; yeterlilik, yetersizlik. Kişi mesleki kimlik konusunda netlik oluşturduktan sonra, mevcut bulunan meslekte ne kadar iyi olduğunu sorgulamaya geçiş aşamasındadır. İkinci aşama yirmili yaşların ortaları ile otuzlu yaşların sonlarında gözlenmektedir (Alga, 2016, s. 155). Bu aşamada kendisini, çalışma arkadaşları ile kıyaslamaktadır. Birey yapmakta olduğu karşılaştırmanın olumlu sonuç alması halinde yeterlilik hissi, olumsuz sonuçlanması halinde ise yetersizlik hissine bürünmektedir. Sonuçlara bakıldığında kişi mesleğine karşı ne kadar beklenti içinde ise tükenme ihtimali de o düzeyde yaşanmaktadır (Yılmaz B. , 2015, s. 15).

Üçüncü aşama; verimlilik, durgunluk. Mesleki süreçte çıraklık döneminden profesyonellik dönemine geçiş basamağının yaşandığı bir aşamadır. Bu dönem, otuzlu yaşların ortaları ile sonunu kapsamaktadır. Kişi yeteneklerini, becerilerini kendisiyle özelleştirmeye başlayıp üretkenliğini arttırmakta ve aynı zamanda tarzını belirlemektedir. Bu dönemde birey kariyer hedefini sorgulamaktadır. Bu zamana kadar evlenmeyi erteleyen hatta çocuk sahibi olmak isteyen kadınlar için sorgulama dönemi kariyerine ara verme çatışmasına kadar gitmektedir (Alga, 2016, s. 156). Birey hayatını sağlamlaştırıp enerjisini en iyi kullandığı noktada verimini arttırıp alanında kendisini gösterebildiğinde tatmin olabilmektedir ancak ilgi alanlarını geliştirememesi

ve kendini ifade edememesi durumunda kişinin kariyer hedefinde amaçsızlık gözlenmektedir. Yeteneklerini kullanmaması halinde amaçsızlık, tükenmişliği kaçınılmaz kılmaktadır (Yılmaz B. , 2015, s. 15).

Dördüncü aşama; yeniden oluşturma, hayal kırıklığı. Otuzlu yaşların başlarından kırklı yaşların başına kadar süren zamanda birey, bugün bulunduğu noktaya gelirken tercih ettiği seçimlerini sorgulamaya başlamakta ve kariyer hayatında memnuniyetsizlikler gözlemlemektedir (Armutlukuyu, 2014, s. 9). Sürekli stres, iş ortamındaki gerginlikler, yorgunluk hali, tatminsizlik, kişiyi olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşanılmakta olan ruhsal durum bireyi hayal kırıklığına itmektedir. Kişi bu durumda mesleği ile ilgili hedeflerini ve başarı ihtiyaçlarını gözden geçirerek yeniden çalışma hayatında olmak istediği kişiyi keşfetmeye başlamayı tercih ettiğinde diğer bir sürece geçebilmektedir (Alga, 2016, s. 15).

Edelwich ve Brodsky'nin tükenmişlik yaklaşımı. Bu tükenmişlik yaklaşım birbirini takip eden dört aşamadan oluşmaktadır.

İdealistlik coşku evresi. Genellikle iş hayatına yeni bir başlangıç yapmakta olan bireylerde görülen coşku evresi, kişide yüksek motivasyon, heyecan ve gerçekçi olmayan beklentilere sebebiyet vermektedir (Akdağ, 2018, s. 23). Başarılı olmak adına birey sürdürülebilir olmayan çalışma yaşantısını birinci önceliği haline getirmekte, yorucu olan bu tempoda kendine vakit ayırmamaktadır (Köroğlu, 2017, s. 43). Enerji seviyesinin bu denli yüksek olduğu dönemde çalışmalarının takdir görmemesi ve umduğu pozisyon ile karşılaşmaması halinde ise kişide isteksizlik ile beraber durgunluk gözlemlenmektedir (Kuh, 2017, s. 6).

Durağanlaşma evresi. İş hayatında karşılaşılmakta olan problemlerin zorlukları, fazla çalışma saatleri, ücret tatminsizliği, yetersiz kaynaklar nedeni ile kişi coşku evresindeki hevesini, hayal kırıklıklarına bırakmaktadır. Birey iş dışında bir uğraşı olmadığını fark edip bunu sorguladığında çevresi ile olan aktivitelerine yönelmeye başlamaktadır (Atik, 2017, s. 5).

Engellenme evresi. Heves ile başlanılan iş hayatının kötü koşullarında kişi yaşamakta olduğu olumsuz sistemi değiştiremediğini anladığında kendisini engellenmiş hissetmektedir. Birey sorumlulukları için mücadele gösterdiği vakitlerin aksine iyileştirilemeyen problemler karşısında yetersizlik ve doyumsuzluk hissi yaşamaktadır. Engellenme evresinde adaptif, maladaptif ve durumdan geri çekme olarak üç farklı savunma tipi gözlemlenmektedir. Adaptif savunmada, yaşanılan olumsuz koşul içerisinde kişi kendisine bir denge bularak tükenmişlikten çıkmaktadır. Maladaptif savunmada, birey problemlerini görmezden gelerek kendini daha da

işine verip sorununu çözebileceğine inanmakta ve tükenme seviyesini bir üst seviyeye çıkarmaktadır. Durumdan kendini geri çekmek ise birey zihin olarak kendini işine vermeden, olayı tamamen mekanikleştirmektedir (Hurşitoğlu, 2017, s. 7).

Umursamazlık evresi. Kişi en başında olan iş yaşantısıyla ilgili hayallerini yitirmekte ve sadece ekonomik güvencesini sürdürebilmek için bıkkın bir halde çalışma hayatına devam etmektedir. Bireyin çalıştığı yerde göstermekte olduğu performansında düşüş, çalışma ortamında hizmet verdiği kişilere ve işine karşı duyarsızlaşma gözlemlenmektedir. Yıpranma ve tükenme hissi ile beraber kişi aynı özveride çalışmamakta, işine vaktinde gitmemekte hatta işinden ayrılma niyetine girmeye başlamaktadır (Karahan, 2019, s. 9).

Pines ve Aronson tükenmişlik yaklaşımı. Pines ve Aronson modeline göre yüksek motivasyona sahip bireyler bulundukları çalışma koşullarında da aynı düzeyde bir güdüleme beklemektedir. İş şartlarındaki sürekli stres, baskı, yorgunluk hissi kişinin beklentilerini karşılayamamakta ve motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır (Konak, 2019, s. 11). Başarıya kendini adamış biri için de başarısızlık hissi, çabalarının karşılıksız kalması bireyin kendini tatmin edemeyerek yıpranmasına zemin hazırlamaktadır. Sürekli olarak tükenme durumu ise kişiye; fiziksel, zihinsel, duygusal boyutlarda bitkinlik yaşatmaktadır (Atik, 2017, s. 5).

Fiziksel bitkinlik. Enerjide azalma, güçsüzlük, sık hastalanma, zayıflama, yorgunluk ve halsizlik olarak tanımlanmaktadır.

Zihinsel bitkinlik. Yapılan işe kendini verememek, unutkanlık, kendine ve çevresine karşı olan olumsuz tutumları içermektedir .

Duygusal bitkinlik. Hayal kırıklığı, umutsuzluk, çaresizlik, yanılma hissi, kendi içine kapanmak gibi belirtileri göstermektedir (Karakoyun, 2017, s. 64).

Meier'in Tükenmişlik Yaklaşımı. Meier'in tükenmişlik modeli Bandura'nın öz yeterlilik modeline dayanmaktadır (Güven ve Sezici, 2016, s. 115). Bandura'ya göre bireyin kendini yeterli görmesi kişiyi güdülemeye itmektedir. Özgüven duygusu yetersiz olan bireylerde yaşanan kaygı ve korku ise kişiyi olumsuz yönde etkilemektedir (Tamer ve Şenel, 2018, s. 1719). Meier'e göre tükenmişlik; tekrarlanan olumsuz iş yaşantılarının sonucu olarak kişinin iş hayatıyla ilgili olumlu pekiştireçlerin çok düşük, ceza beklentilerinin ise çok yüksek (Aktaş ve Şimşek, 2015, s. 208); var olan pekiştireçlerinin kontrolünü sağlayabilme beklentisinin çok yüksek, kontrol etmek için gerekli gösterilen davranışları sağlayabilme öz yeterlilik beklentisinin çok

düşük olması şeklinde tanımlamaktadır (Poyraz ve Sürücüoğlu, 2015, s. 10). Meier bu durumu üç ayrı aşamada açıklamaktadır;

Pekiştirme beklentileri. Kişinin iş hayatındaki amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı beklentileri içermektedir (Yaşar, 2018, s. 40).

Sonuç beklentileri. Belli sonuçlara sebebiyet veren davranışlar hakkındaki betimlemeleri kapsamaktadır. Meydana gelen sonuçlara neden olan davranışları ifade etmektedir (Kır, 2018, s. 39).

Yeterli Olma beklentileri. Kişinin istenilen sonuçlara ulaşabilmek için gösterdiği davranışlardaki sergilediği öz yeterliliği ifade etmektedir (Lenk, 2019, s. 21).

Bağlamsal işleme süreci. Tükenmişlik yaklaşımının en uzun sürecini oluşturmaktadır. Kişinin davranışlarını anlamlandırmaya çalışmaktadır. Bireylerin çalışma hayatında beklentilerini ne şekilde öğrendiklerini, sürdürdüklerini ve değiştirdiklerini konu almaktadır. Sürecin akışının yönlenmesinde kişisel inançlar, duygu ve düşünceler, sosyal çevre, kişinin öğrenme şekli, ve çalışılmakta olunan örgütsel yapı büyük rol oynamaktadır (Alızada, 2017, s. 12).

Perlman ve Hartman'ın tükenmişlik yaklaşımı. Tükenmişlik sendromuna tepki veren kronik duygusal stres olarak tanımlanmaktadır. Kronik stres üç farklı bileşenden oluşmaktadır (Yıldız E. , 2012, s. 40).

Fizyolojik tükenme. Fiziksel belirtiler üzerinde odaklanan boyut; uykusuzluk, güçsüzlük.

Duygusal tükenme. Duygu ve tutumlar üzerinde durulan duygusal boyut.

Davranışsal/bilişsel tükenme. Davranış belirtilerine odaklanan davranışsal boyut; iş verimlinde azalma, duyarsızlaşma (Gönültaş, 2017, s. 10).

Model birbirini takip eden dört aşamadan meydana gelmektedir (Yılmaz B. , 2015, s. 11). Bu aşamalar;

Durumun strese götürme derecesi. Strese neden olan durumların belirlendiği bir aşamayı içermektedir. Perlman ve Hartman'a göre stresin yaşanmasında kişiyi iki durum etkilemektedir. İlki kişinin yeteneklerinin, örgüt isteklerini karşılayamaması ikincisi ise yapılmakta olan işin amaçları ve değerleri yönünden bireyin kendisini tatmin edememesinden kaynaklanmaktadır (Yaşar, 2018, s. 37).

Algılanan stres düzeyi. Bireyde stresin oluşabilmesi için öncelikli olarak stresi algılaması gerekmektedir. Kişilik özellikleri, örgütsel yapı, kişinin geçmiş iş hayatı stres düzeyini etkilemektedir (Atik, 2017, s. 7).

Strese verilen tepki. Strese verilen tepki kişiye ve örgüte bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak üç ayrı boyutta belirtiler yaşanmaktadır (Karakoyun, 2017, s. 65).

Strese verilen tepkinin sonucu. Kronik strese maruz kalmış bireyin tükenmişlik sendromuna yakalanma riski artmaktadır. Bunun sonucunda verimlilikte düşme, işten ayrılma, psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri oluşmaktadır (Alga, 2016, s. 152).

Cherniss tükenmişlik yaklaşımı. Model tükenmişlik sendromuna yol açan temel nedenleri ve bu nedenlerle başa çıkma yöntemlerini ele almaktadır. Kaynakların, taleplere yetersiz gelmesi ve karşılanamaması sonucunda kişi kendini stres altında hissetmektedir (Çam ve Engin, 2017, s. 501). Birey; mevcut iş stresine tepki vererek başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren, psikolojik anlamda iş ile irtibatın sona ermesi ile sonuçlanan bir süreçten geçmektedir (Bıçak, 2018, s. 29). Dış çevre sorunlarının dâhil edildiği, rol belirsizlikleri ve karmaşalarının yaşandığı, iş yükünün ağır olduğu, örgüt içi denetimin yetersiz geldiği ortamlarda stresin temelleri oluşmaya başlamaktadır. Birey baş edebilmek için ilk yol olarak stresi ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Stresin üstesinden gelemeyen kişi, rahatlamak adına diğer bir yol olan egzersiz ve meditasyon gibi yöntemlere yönelmektedir. Bu yol sonucunda da amacına ulaşamayan kişi iş ile ilgili olan ruhsal ve psikolojik bağını koparmaktadır (Dadışman, 2016, s. 21).

Maslach tükenmişlik yaklaşımı. Günümüzde en yaygın olarak kabul görülen tükenmişlik modeli Maslach ve arkadaşlarına ait bir modeli temsil etmektedir (Poraz ve Sürücüoğlu, 2015, s. 9). Modele göre; kişide yoğun iş temposunda sürekli insanlar ile yüz yüze iletişim halinde çalışan bireylerde görülen fiziksel yorgunluk, ruhsal çöküntü, çevresindekilere ve işine karşı olan davranışlarında duyarsızlaşma ve duygusal tükenme gözlemlenmektedir (Köroğlu, 2017 s. 40). Modelde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi olarak üç boyut ele alınmaktadır (Murat, 2016, s. 25).

Duygusal tükenme. Tükenmişliğin birinci boyutunu yansıtmaktadır. Kişinin fiziksel ve duygusal olarak kaynaklarının azalmasını ifade etmektedir. Üzerindeki fazla iş yükü ve stres nedeni ile kişi tükenmektedir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007, s. 128).

Duyarsızlaşma. Tükenmişliğin ikinci evresi olan duyarsızlaşma, kişiler arası boyutu içermektedir. Kişi bulunduğu sektörde çalışma arkadaşlarına ve hizmet verdiği bireylere karşı tepkisiz kaldığı tavırlar sergilemektedir. Birey sorunlarla başka çıkamamasından kaynaklı tepki olarak uzaklaşmayı tercih etmektedir (Şanlı ve Tan, 2017, s. 132).

Kişisel başarının azalması. Üçüncü boyut ise kişinin kendini yetersiz ve başarısız görme hissini kapsamaktadır (İçerli ve Yıldırım, 2010, s. 124).

6. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel olarak üç başlık altında toplanmaktadır (Süren, Örücü, ve İzci, 2016, s. 249).

Bireysel faktörler. Tükenmişlik günümüzde mesleki bir sorun haline gelmektedir. Mesleki tükenmişlik her meslek alanında gözlemlenmekte, çoğunlukla hizmet alanında ki sektörleri kapsadığı gözlemlenmektedir. Tükenmişliğin bireysel faktörleri her bireyde farklılık göstermektedir (Ören, 2018, s. 4). Yaşanılan farklılıklar kişiyi olumlu ve olumsuz yönde etkilenmektedir (Yılmaz C. , 2014, s. 63). Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler: yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, kişilik yapısı, kişisel beklentilerden oluşmaktadır (Deran ve Beller, 2015 s. 70).

*Yaş***.** Tükenmişlik ve yaş arasında ters orantılı bir ilişki yaşanmaktadır. Genç yaşlarda tükenme ihtimali yüksek olasılık gösterirken ilerleyen yaşlarda bu ihtimal düşmektedir. Yapılan araştırmaların sonucunda tecrübe sahibi olmayan genç yaştaki kişilerin, işin getirdiği sorumluluklar ve kariyer beklentileri açısından tükenmişlik yaşama olasılıkları daha fazla ihtimal göstermektedir. Kariyer hayatında deneyimli ve yaşı ilerlemiş kişiler ise tükenmişliğe karşı direnç göstermektedir (Günay, 2016, s.62).

*Cinsiyet***.** Cinsiyet konusuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde tutarlı sonuçlar verilmediği görülmektedir (Etyemez, 2013, s. 30).

Akdağ'a (2018) göre "Yapılan araştırmalar; kadınların içgüdüleri gereği karşılarındaki insanlara ve olaylara daha fazla önem vermesi sebebiyle tükenmişlikten daha fazla etkilendiklerini ortaya koymuştur. Araştırmaların bir kısmında ise erkeklerin bayanlara göre daha fazla sorumluluk duygusu taşıdıkları düşüncesi ile tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür" (s. 12). Maslach cinsiyet kavramını tükenmişliğin boyutlarında ele almaktadır. Erkeklerin daha çok

duyarsızlaştığından, kadınların ise duygusal tükenmeler yaşadığından bahsetmektedir (Gülhan, 2019, s. 48).

Medeni durum. Medeni durum ile tükenmişlik doğrudan ilgili bir etkileşim halini yansıtmaktadır. Bekâr kişiler yalnız yaşam sürdüklerinden dolayı kendilerini fazlasıyla işlerine verdikleri için evli insanlara göre tükenmişlik duygularının daha fazla olduğu görülmektedir (Gülhan, 2019, s. 49). Boşanmış olanların ise boşanma sonrası işlerine daha büyük hırslarla bağlandıkları saptanmaktadır. Aile ortamı stresten uzak, mutlu, huzurlu olan bireylerin iş yaşantısında da mutlu olduğu, tükenmişliğe direnç gösterdiği, uyum sağlamada ve sorun çözmede kişinin daha başarılı olduğu gözlemlenmektedir (Koç İ. , 2019, s. 5).

Eğitim. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerde çalışma ortamlarındaki iş yükünün, yoğun ve iş beklentilerinin fazla olması nedeniyle eğitim seviyesi düşük olan kişilere oranla tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu durumlar yaşanmaktadır (Eter, 2019, s. 5).

*Kişilik yapısı***.** Kişilik insanların biyolojik ve psikolojik özelliklerinden oluşmaktadır. Kişilerin yaşadığı olaylar sırasında sergilemiş olduğu tavırlar, sorunlara karşı gösterdiği tepkiler, ikili ilişkilerinde kendilerini ifade etme biçimleri, kontrol sınırları tükenmişlik seviyesinde büyük rol oynamaktadır. Stres boyutunda incelendiğinde kişilik, A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak iki başlık altında toplanmaktadır (Dülger, 2014, s. 31).

A tipi kişilik içe dönük, zamanla yarış halinde aceleci davranışlar sergileyen, kendini ve çevresini ihmal eden, rekabet ortamını seven, öfke problemi yaşayan, saldırganlık duygusunu içinde bulunduran, ulaşılması mümkün olmayan hedeflere odaklanan, hırsını kontrol altında tutamayan kişileri içermektedir (Yaşar, 2018, s. 46). A tipi kişilik belirgin konuşma tarzlarını güçlü mimikler ve yüksek ses tonlarıyla desteklemekte, kelimelerin arasında derin nefes boşlukları bırakmaktadır (Turgut, 2014, s. 15). İş yükünü artırmalarından kaynaklı strese daha eğilimli oldukları görülmektedir. A tipi kişiler daha fazla tükenmişlik sendromu yaşamaktadır (Kılıç, 2019, s. 30).

B tipi kişilik ise dışa dönük, sakinliğini koruyan, huzursuz olmadan çalışan, başarısızlık kaygısı taşımadan grup çalışmaları içinde bulunmaktan keyif alan, düşmanca tavırlar göstermeyen, her şeyi kontrol altına almaya çalışmayan bunun yerine daha esnek davranışlar sergileyen bireyleri yansıtmaktadır (Örki, 2015, s. 18). B tipi kişilik çevresel destek göremediklerinde motivasyonları düşmekte, verimlilikleri azalmakta ve tükenmişlik sendromu yaşamaktadır (Turgut, 2014, s. 16).

Beklentiler. Başarı beklentileri, yüksek beklentiler ve örgüt içi beklentiler kişisel beklentileri oluşturmaktadır. Başarı beklentileri bireylerin örgüt içerisinde edindikleri hedefleri başarabilme inançlarını içermektedir. Belirledikleri hedeflere ulaşamamak kişilerde başarısızlık hissini oluşturmakta ve bireyi tükenmişliğe itmektedir. Örgütsel beklentiler, bireyin çalıştığı iş ile ilgili beklentilerdir (Yılmaz S. E. , 2018 s. 40-41).

Karşılanmayan beklentiler sonucunda birey çalışma ortamına karşı olumsuz yönde değişimler sergilemektedir. Süreç devam ettiğinde kişide tükenme yaşanmaktadır. Yüksek beklentiler ise gerçekleşmesi mümkün olmayan hedefler için kişinin daha yoğun çalışması sonucunda girmiş olduğu tükenmişliği ifade etmektedir (Yılmaz S. E. , 2018, s. 40-41).

Örgütsel faktörler. Tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan ilk araştırmalar da bireysel faktörlere ağırlık verilmekte sonrasında ise örgütsel faktörlerin tükenmişlik sendromuna etkisinin daha fazla olduğu gözlemlenmektedir (Engizek, T, ve Gül, 2017, s. 113). Tükenmişlik bireylerin çalışma hayatını ve yaşantısını etkilemektedir. Maslach ve Letier'e göre örgütsel faktörler iş yükü, aidiyet, adalet, ödüller, kontrol, değerler başlıklarından oluşmaktadır (Turgut, 2014, s. 18).

İş yükü. Örgütsel tükenmişliğe en çok sebebiyet veren kavram iş yüküdür. İş yükü niceliksel ve niteliksel olarak iki sınıfta yer almaktadır. Niceliksel iş yükü çalışanların az zamanda çok daha fazla iş yapmak zorunda kaldıklarında ortaya çıkmaktadır. Niteliksel iş yükü ise çalışanların bireysel özelliklerinin yapılan iş için yetersiz ve uygun olmadığı durumlarda yaşanmaktadır (Gündoğan, 2018, s. 31).

İş yerlerinde iş yükünün artmaması için örgütsel yapı içerisinde adaletli bir yönetim sergilenmeli ve görev tanımları belirlenerek bir plan oluşturulması gerekmektedir (Turgut, 2014, s. 18). Oluşturulan görev tanımları kurum içerisindeki verimliliği arttırmaktadır. İş yükü ağır olan birey sürekli olarak stres altında ve panik halde çalıştığı için işleri zamanında yetiştirememektedir. Yaşanan bu durum karşısında kişi kendisini yetersiz hissetmekte ve zaman içerisinde ruhsal çöküntü yaşamaktadır (Topel, 2019, s. 9).

Zaman baskısı gören kişi kendisine ve ailesine kaliteli vakit ayıramamakta dolayısıyla üzerinde oluşan stresi atamamaktadır. Aşırı baskı altında olmasından kaynaklı olarak sağlığı, fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilenmektedir (Toğa, 2016, s. 33). Oluşturulan iş yükünün dengelenmesiyle birlikte kişinin daha verimli olacağı gözlemlenmektedir (Akdağ, 2018, s. 14).

Aidiyet. İnsan yapısı gereği çalıştığı ortamda insanlarla yakın ilişkiler kurarak, kendini güvende hissetmek istemektedir (Topel, 2019, s. 11). Aidiyetlik kişinin içinde birlik duygusu kazandırmaktadır. Birey destek aldığı, olumlu iletişimler kurabildiği, çalışma grupları içerisinde yer almak istemektedir. Bu durumun gerçekleşmesiyle kişi örgüte aidiyetlik duygusu hissetmektedir. Uyumun sağlanamaması halinde birey kendini örgüt içerisinde dışlandığını, yalnız kaldığını hissetmektedir (Özalp Ulağ, 2019, s. 20).

Adalet. Örgüt içerisinde disiplinin ve uyumun sağlanabilmesi için kuralların adil ve tutarlı olması beklenmektedir. Adaletin sağlanamaması halinde bireyin iş arkadaşları ve iş yeri arasındaki bağlarda olumsuzluklar meydana gelmektedir (Turgut, 2014, s. 19). Adaletli çalışma ortamında iş görmekte olan kişilerin tükenmeye daha az eğilimli oldukları görülmektedir (Yılmaz C. , 2014, s. 69).

Ödüller. Bireyin örgüt içerisinde yaptıklarının karşılığında maddi ve manevi olarak takdir görmesini ifade etmektedir. Performansına dayalı olarak uyumlu olmayan ödüllendirme yapısı kişinin kendisini yetersiz görmesine sebebiyet vererek bireyi tükenmişlik sendromuna itmektedir (Yılmaz, 2015, s. 25).

Kontrol. Bireyin çalışma alanında sahip olduğu kontroller ve sorumluların uyumlu hale getirilmesi durumunda başarı gerçekleşmektedir (Yılmaz, 2015, s. 24). Fazla kontrolcü yaklaşım sergileyen yöneticilerin, çalışanlar üzerinde dengeli bir denetim kurmamaları bireyin kendi üzerinde baskı hissetmesine ve işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebebiyet vermektedir (Turgut, 2014, s. 19). Kişi kontrolü elinde tutamadığı zaman yüksek olasılıkla tükenmişlik sendromuna girmektedir (Toğa, 2016, s. 34).

Değerler. Örgüt içerisinde oluşturulan kurallar ve davranışlar, değerleri ifade etmektedir. Örgüt içinde benimsenmiş olan değerler işteki verimliliği ve motivasyonu arttırmaktadır (Turgut, 2014, s. 20). Fakat örgütün gösterdiği değer ve bireyin değeri arasında farklılıklar var ise bu durum tükenmişlik sendromuna sebebiyet vermektedir (Gündoğan, 2018, s. 31).

Çevresel faktörler. Çevresel faktörler, örgütün ve kişinin sosyal çevresini içermektedir. Bu faktörlerin tükenmişlik sendromuna etkisi oldukça yüksektir (Turgut, 2014, s. 20). Kişinin çevresiyle olan ilişkilerinde sürekli olumsuzluklar yaşaması tükenmişlikten çıkarak hastalık haline dönüşmektedir (Akıllıoğlu, 2017, s. 9).

7. Tükenmişlik Sendromu Oluşma Süreci

Tükenmişlik sendromunun oluşmasını önlemek için önceden fark edilip, önlem alınması büyük önem teşkil etmektedir (Düz, 2015, s. 45). Gerçekleşen tükenmişlik süreci belirli bir zaman dilimini kapsamakta ve birbirini kesintisiz şekilde takip eden dört temel evreden oluşmaktadır (Koyuncu, 2015, s. 64).

Şevk ve coşku aşaması. Bireyin gerçekçi boyutlarda mesleki beklentilerinin olmaması, fazlasıyla mutlu, enerjik davranışlar göstermesi bu boyutun coşku ile tanımlanmasına sebebiyet vermektedir. Kişi uzun mesailere kalmakta, boş zamanlarını iş dahilinde geçirmektedir. Bu aşamada birey çabasının karşılığını almadığını görünce durgunluk evresine geçiş yapmaktadır (Ünal, 2018, s. 36).

Durağanlaşma aşaması. Bu aşamada bireyin işine karşı beklentileri ve umudu azalmaktadır. Karşılaştığı sorunlardan rahatsız olup işinden tatmin olmamaya ve kendini sorgulamaya başlamaktadır (Satır, 2019, s. 7).

Engellenme aşaması. Kişi içinde bulunduğu olumsuz sistem ve koşulların değiştirilemeyeceğini anlamakta ve kendisini endişeli hissetmektedir (Osmanoğlu Taştan, 2015, s. 20). Birey bu aşamada üç yoldan birini seçmektedir. Bu yollar; başa çıkma yöntemlerini harekete geçirme, başa çıkma ile tükenmişliği ilerletme ve son olarak kendini çekme veya kaçınma olarak sıralanmaktadır (Diri, 2015, s. 12).

Umursamazlık aşaması. Tükenmişliğin son evresinde birey mutsuzluk yaşamakta, işine karşı olan tüm inanç ve beklentilerini kaybetmektedir (Akıllıoğlu, 2017, s. 13). Kişi zevk almadan sadece ekonomik ve sosyal güvencesini oluşturabilmesi için mesleğini sürdürmektedir (Satır, 2019, s.7).

8. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişlik sendromu süreci kişiden kişiye farklılık gösterdiği için oluşan sonuçlarda birbirinden farklı sonuçları doğurmaktadır (Akdağ, 2018, s. 18). Tükenmişlik hem bireyi hem de örgütü önemli boyutlarda etkilemektedir (Kodaman, 2018, s. 11). Yapılan araştırmaların sonucunda tükenmişlik sendromunun kişi üzerinde geçici veya kalıcı etkiler bıraktığı gözlemlenmektedir (Koyuncu, 2015, s. 77). Tükenmişlik sendromunu yaşamakta olan kişi sadece kendisine değil sosyal yaşantısında çevresinde olan kişilere de zarar vermektedir. Tükenmişlik sendromunun sonuçlarını bireysel, örgütsel ve ailesel olarak üç başlıkta incelemek mümkündür (Kalkızoğlu, 2018, s. 29).

Bireysel sonuçlar. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerde bitkinlik hissi oluşmakta ve bu durum kişiyi fiziksel anlamda etkilemektedir. Birey sürekli olan yorgunluk nedeniyle işe gitme isteğini zaman içerisinde kaybetmektedir. Kronikleşen yorgunluk kişinin bağışıklık sistemini etkilemekte ve daha hızlı bir şekilde hasta olmasına sebebiyet vermektedir (Muzika, 2019, s. 16). Tükenmişliğin getirdiği isteksizlik kişinin beslenme düzenini bozarak kötü alışkanlıklara sürüklemektedir. Kötü beslenmek enerji kaybını beraberinde getirir ve halsiz hissetmek kişinin sosyalleşmek yerine kendini evine kapatarak duygusal çöküntü yaşamasına neden olmaktadır (Güney ve Akdağ, 2018, s. 449). Duygusal çöküntü insanın farklı davranışlar sergilemesine yol açmaktadır. Kişi daha umutsuz, çaresiz, sinirli, yalnız hissetmektedir. Oluşan gerginlik nedeniyle uykusuz geceler yaşamakta, içindeki olumsuzluk hissi her geçen gün biraz daha artmaktadır. Pines tükenmişliğin sonuçlarını duygusal ve zihinsel boyutlar olarak ele almıştır (Dülger, 2014, s. 56-60).

Duygusal tükenmişlik sonuçları; vücutta yaşanan ağrılar, mide bulantıları, halsizlik hissi, uykusuzluk, sık hastalığa yakalanma endişesini içermektedir. Zihinsel tükenmişlik, sonuçları; özgüvensizlik, olumsuz davranışlar sergileme ve yetersizlikten oluşmaktadır (Ok, 2016, s. 58). Tükenmişlik sendromunu ağır bir şekilde yaşayan kişi beyninde tasarlamış olduğu güvensizlik algısıyla hareket etmektedir. Bu algı başkalarının kendisini kullandıklarını ve zarar vermek istediklerini düşünmesine itmektedir. Birey böyle bir durumda başkalarına sırlarını vermemekte, kendisini geri çekmektedir. Aksi halde her şeyin aleyhine çevrileceğine inanıp, üzerinde tehdit oluşturulduğunu hissetmektedir. Bu his kişiyi depresyona kadar sürüklemekte ve sonucunda intihar düşüncelerini yaşatacak kadar bireyin hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Dülger, 2014, s. 56-60).

Örgütsel sonuçlar. Kişinin yoğun stres nedeniyle yaşadığı psikolojik ve fiziksel sıkıntılar davranışlarını etkilemekte, bu durum kişinin çalışma hayatına da yansımaktadır (Sıvakcı, 2019, s. 13). Tükenmişlik sendromunun örgütsel açıdan oluşturduğu sonuçların en başında ise iş performansında olan düşüklük gelmektedir. Düşük performans nedeniyle birey motivasyonunu sağlayamamaktadır. Bireyin performansındaki yetersizlik kişinin işlerine, grup çalışmalarına ve işin kalitesine yansımaktadır. Tükenmiş kişi hizmet verdiği veya çalışmakta olduğu iş arkadaşlarına karşı olumsuz, asabi tavırlar sergilemektedir (Yılmaz, 2015, s. 30). Bireyin olumsuz davranış sergilemesi sebebi ile meslektaşlarını etkilemekte ve onlar üzerinde de tükenmişlik sürecini başlatmaktadır (Aydın, 2018, s. 22). Tükenmiş kişinin iş doyumundan

tatmin olmaması, işine karşı olan isteksizliğini oluşturmakta ve işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır (Kır, 2018, s. 45).

Ailesel sonuçlar. Tükenmişliğin ailesel sonuçları bireyin özel hayatına zarar vermektedir (Toğa, 2016, s. 38). Ruhsal çöküntü içinde olan kişi duyarsızlaşmaya başlamaktadır ve bu durum ailesi tarafından fazlasıyla hissedilmektedir (Nart, 2015, s. 76). Tükenmiş kişi tüm yorgunluğunu ailesine ve arkadaşlarına yansıtmakta, onlara ayırmış olduğu vakti kalitesiz şekilde geçirmektedir. Bazı kişiler iş ortamında yaşanan problemleri evine yansıtmak istememektedir. Bu hareketle birey kendisini ailesine karşı soyutlamaktadır. Bunun sonucunda aile bağlarında kopmalar, çatışmalar, ilişkilerde zedelenmeler meydana gelmektedir (Acar, 2016, s. 67).

9. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişlik ile mücadele edilmek ve mücadeleden sonuç alabilmek için öncelikle var olan problemi kabul etmek gerekmektedir (Elçikoca, 2018, s. 16). Tükenmişlik sendromu çalışma hayatında büyük bir sorun oluşturmaktadır. Bu sorunu en aza indirgemek için bireysel ve örgütsel olarak mücadele etmek gerekmektedir (Dülger, 2014, s. 65).

Bireysel düzeyde başa çıkma yöntemleri. Tükenmişlik sendromu tek başına üstesinden gelmesi zor bir durum olsa da bireyin elinden geleni yaparak süreci atlatabilmek için harekete geçmesi gerekmektedir (Köroğlu, 2017, s. 50).

İlk olarak tükenmişliğin belirtilerinin farkında olmak ve sonrasında; çözüm getirebilmek için kendini tanımak, huzurlu yaşam tarzını benimsemek, beslenme alışkanlıklarını düzenlemek, sağlıklı yaşamak, stresten uzak durmak, dinlenmek, tatile çıkmak (Kuh, 2017, s. 20), çevreden danışmanlık destekleri almak, hedefleri gerçekçi boyutlarda belirlemek, hayatında olumsuzluklara yer vermemek, ailesi ve çalışma hayatında denge kurmak, kötü alışkanlıklardan uzak durmak, sevdiği işi yapmak bireyin bu süreci atlatmasına yardımcı olmaktadır (Ardıç ve Polatcı, 2008, s. 76).

Örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemleri. Tükenmişlik sendromu ilk olarak birey üzerinde etki etmekte daha sonrasında ise birey yoluyla örgütleri de etkileyerek büyük zararlara yol açabilmektedir. Bu nedenle örgüt içerisinde gerekli tedbirlerin alınması, tükenmişliğin önlenmesine yardımcı olmaktadır (Güney ve Akdağ, 2018, s. 449). Tükenmişlikle baş edebilmek için; örgütte doğru ve adaletli bir yönetim sistemini oluşturulmak (Koç, 2019, s. 35), kişinin kendini gerçekleştirebilmesi için kariyer fırsatları yaratmak, kişisel gelişim eğitimleri

vermek, danışmanlık hizmeti sağlamak, rol belirsizliklerini önlemek (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011, s. 455), sağlıklı iletişim kanalları kurmak, terfi ve ödül sistemlerinde adaletli olmak, çalışma saatlerinde molalar vermek (Aydın, 2018, s. 26), çalışma koşullarını iyileştirmek gerekmektedir (Tekiner Tozduman, 2016, s. 32).

10. Tükenmişlik Üzerine Yapılan Araştırmalar

Literatürde tükenmişlik üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Murat'ın 2016 yılında yapmış olduğu araştırmada cinsiyetlerine göre üniversite öğretim elemanlarının tükenmişlikleri incelendiğinde; duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında ortalamalar arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Medeni durumlarına incelendiğinde; kişisel başarı ve duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında ortalamalar arasında anlamlı fark bulunurken duygusal tükenmişlik alt boyutunda ise anlamlı fark bulunmamıştır. Öğrencilerle iletişim kurma becerilerini değerlendirme değişkenine göre öğretim elemanlarının tükenmişlikleri incelendiğinde; üç alt boyutta da tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Meslektaşları ile uyumlarını değerlendirme derecesine göre tükenmişlikleri incelendiğinde tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Seferoğlu, Yıldız ve Avcı Yücel'in 2014 yılında yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin tükenmişliklerinin "yaşa, mesleki kıdeme ve okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumuna" göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

Filiz'in 2014 yılında tamamlamış olduğu çalışmayla öğretmenlerin branşlarına göre duygusal bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Unvan ile tükenmişliğin iş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutu ve duyarsızlaşma bakımından tükenmişlik alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Ardıç ile Polatcı'nın 2008 yılında yapmış olduğu çalışmayla 202 akademisyene ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında, cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Duyarsızlaşmanın genç yaştaki akademisyenlerde, kişisel başarının ise ileri yaşlardaki akademisyenlerde daha yüksek olduğunu görülmüştür. Medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerinin kişisel başarı düzeyi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Akademik unvan değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılık göstermiştir.

B. MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ

Çalışma koşullarının imkanları ve teknolojileri en üst kalitede dahi olsa, gün sonunda hizmet veya ürün çıktılarını sağlayacak olan insanlardır. Ortamın koşulları veya imkanları insan gücü olmadan bir değer taşımaz. Bu sebep ile mesleki bilgi ve beceride olan insanlar aynı hedefler doğrultusunda birlikte çalışmak durumundadır. Çalışma hayatlarında birlikte oldukları meslektaşları ile ilişkilerinin uyumlu olması önemli bir faktördür.

1. Meslektaşlık Kavramı

İnsanlar meslek seçimlerinde kişilik yapılarını ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak, çalışırken iş doyumu sağlayabileceği meslekleri seçmektedirler. Bireyin karakterine uyumlu mesleği icra etmesi mutlu çalışmasına sebebiyet vermektedir. Meslek seçimini doğru yapmak kişinin fiziksel ve psikolojik olarak kendini iyi hissetmesini sağlar. Meslekteki benzer rütbeye (Hertzog, Pensavalle, ve Lemlech, 2000 s. 5) sahip olan bireyler meslektaş olarak tanımlanmaktadır (Gürcan, 2019 s. 16).

Meslektaşlık karşılıklı sevgi ve iyiliğe dayalı kardeşlik içindeki insanların sosyal birliğidir. İnsanların ortak bilinç içerisinde toplanmasını ve kolektif bir anlaşmayı ifade eder (Gürcan, 2019 s.16).

2. Meslektaş İlişkileri

Alanyazın incelendiğinde meslektaş ilişkileri algıları üzerinde yeteri kadar araştırma yapılmadığı gözlemlenmektedir. Yapılan yetersiz araştırmalara rağmen iş ortamını etkileyen en önemli faktörlerden birini meslektaş ilişkileri oluşturmaktadır (Hacıcaferoğlu, 2018, s. 681).

Kişi çalıştığı yerden yalnızca başarı ve para beklememektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 254). Beraber gün içerisinde vakit geçirdiği çalışma arkadaşları tarafından kabul görerek desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır (Karakuzu, 2019, s. 34). Hayatlarının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren kişi iş veya herhangi bir mevzu ile ilgili kendisini başarısız ya da kötü hissettiğinde kaygılarından kurtulmak adına tavsiye almak, akran olarak gördükleri meslektaşları ile yardımlaşmak istemektedir (Gürcan, 2019, s. 15). Çünkü aynı işi icra eden meslek üyeleri de benzer sorunları yaşadıkları için kendisine katkıda bulunabilecek kişi yine meslektaşlarıdır (Çetinkaya Ulusoy, 2010, s. 8). Meslektaş ilişkileri aynı zamanda çalışan bireylerin işlerini sevmemesi durumu bile çalışma arkadaşlarından dolayı mutluluk duyarak (Özaslan Çalışkan, 2018, s. 95), işinden zevk almasını sağlamaktadır. (Eser, 2010, s. 63).

Çalışma ortamındaki uyumsuzluk iş arkadaşları, gösterilmeyen destek, yetersiz iletişim kişinin sosyal hayatında yalnız hissetmesine sebebiyet vermektedir. Çalışana destek sağlamayan iş arkadaşları, stres kaynağı ve tükenmişliğe eğilim yaratan bir faktörün temelini oluşturmaktadır (Bıçak, 2018 s. 25). Huzursuz meslektaş ilişkilerinde bireyin motivasyonunda düşüklük, stres ve depresyon düzeyinde artış, meslekten soğuma, tükenmişlik gözlemlenmektedir (Şentürk ve Tekin, 2015, s. 197).

3. Meslektaş İlişkisi ile İlgili Temel Kavramlar

Meslektaş dayanışması. Meslektaşların birbirine verdiği desteği, mesleki anlamda bilgi, teknik beceri paylaşımı olarak tanımlamaktadır. Meslektaş dayanışması akademik dayanışma, duygusal dayanışma ve olumsuz düşünme boyutu olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır (Karabıçak, 2018, s. 5).

Akademik dayanışma. Meslektaşların, öğrendiği bilgileri paylaşması, birbirini cesaretlendirmesi, akademik çalışmalarda destek sağlaması, meslek bilgilerinin yetersiz olduğu zamanlarda gerekli uyarıyı yapması, yapılan hataların meslektaşı ile paylaşılması, mesleki bilimsel faaliyetlere katılmaları için desteklenmesidir (Gül, 2019, s.5).

Duygusal dayanışma. İşe yeni başlayan meslektaşın oryantasyonunu sağlaması, dürüst davranması, saygılı olması, hoşgörülü ve uzlaşmacı ortamı oluşturmasıdır (Ağırman, 2018, s. 4).

Olumsuz düşünce. Meslektaşını sadece çalışan olarak görüp sorunlarında yanında olmaması, çözüm üretmesinde yardımcı olmaması, bilgi paylaşımlarının yapılmaması, meslektaşlarının çalışmalarına katılmaması ve engel oluşturması, çalışanlar arası birlikteliğin olmamasıdır (Kılıç Güner, 2017, s.5).

4. Meslektaş İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalar

Literatürde meslektaş ilişkileri üzerine çok az araştırma yapılmıştır. Meslektaş ilişkileri üzerine yapılan çalışmalar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Özaslan Çalışkan'ın 2018 yılında yapmış olduğu araştırmada İş Stresi, Meslektaş İlişkileri ve Bireysel Performans ilişkileri incelendiğinde Regresyon analizi bulgularına göre; çalışanların iş stresinin bireysel performansları üzerinde negatif bir etkisi olduğu, meslektaş ilişkilerinin bireysel performans üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Meslektaş ilişkileri ve bireysel performans arasındaki regresyon analiz sonucuna bakıldığında, meslektaş ilişkilerinin bireysel performansın 0,215'ini açıklayabiliyor olduğu ve regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu değer neden sonuç ilişkisinin varlığına

işaret etmektedir. Meslektaş ilişkilerinin bireysel performans üzerindeki pozitif etki katkısı 0,418'dir. İki değişken arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. İş stresi ve bireysel performans arasındaki regresyon analiz sonucuna bakıldığında, iş stresinin bireysel performansın 0,067'sini açıklayabiliyor olduğu ve regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu değer neden sonuç ilişkisinin varlığına işaret etmektedir.

Hacıcaferoğlu'nun 2018 de yaptığı Meslektaş İlişkileri ile Okul İdaresi Desteğinin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Üzerine Olan Etkisi incelendiğinde sonucunda örneklemdeki öğretmenlerinin meslektaş ilişkilerinde; evlilerin, 41 ve üzerinde yaş grubunda olanların ve 21 ile daha fazla çalışma süresi olan öğretmenlerin daha fazla puan ile destek aldıkları belirlenmiştir. Okul idaresinin desteğinde ise; evlilerin, 31 ile 35 yaş gurubunda olanların ve 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresi olan öğretmenlerin daha fazla puan ile destek algıladıkları saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin medeni durum, yaş ve görev süresi durumları ile meslektaş ilişkileri, okul idaresi desteği puanları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

Murat'ın 2016 yılında yaptığı Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlikleri incelendiğinde; duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında ortalamalar arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Medeni durumlarına incelendiğinde; kişisel başarı ve duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında ortalamalar arasında anlamlı fark bulunurken duygusal tükenmişlik alt boyutunda ise anlamlı fark bulunmamıştır. Öğrencilerle iletişim kurma becerilerini değerlendirme değişkenine göre öğretim elemanlarının tükenmişlikleri incelendiğinde; üç alt boyutta da tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Meslektaşları ile uyumlarını değerlendirme derecesine göre tükenmişlikleri incelendiğinde tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Eser'in 2017 yılında yaptığı Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilşkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda araştırmada, katılımcıların iş doyumunun hem meslektaş ilişkileri hem de algılanan idareci desteği ile olumlu yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Meslektaş ilişkileri ve idareci desteğine ilişkin olumlu değerlendirmeler arttıkça iş doyumu da artmıştır. Çalışmadan çıkan bir diğer sonuç da meslektaş ilişkileri ve idareci desteğinin iş doyumunu etkilediği, ancak okulun yeri, yaş, hizmet yılı ve eğitim düzeyi değişkenlerinin ise iş doyumu üzerinde etkili olmadığıdır.

C. ÖĞRETMENLERİN MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ İLE TÜKENMİŞLİK DUYGUSU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Öğretmenlerde tükenmişlik ve meslektaş ilişkileri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan bazılarında elde edilen bilgiler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Murat'ın 2016 yapmış olduğu çalışmaya göre Cinsiyetlerine göre üniversite öğretim elemanlarının tükenmişlikleri incelendiğinde; duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Medeni durumlarına göre üniversite öğretim elemanlarının tükenmişlikleri incelendiğinde; kişisel başarı ve duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında ortalamalar arasında anlamlı fark bulunurken duygusal tükenmişlik alt boyutunda ise anlamlı fark bulunmamıştır.

Meslektaşları ile uyumlarını değerlendirme derecesine göre üniversite öğretim elemanlarının tükenmişlikleri incelendiğinde; üç alt boyutta da "duygusal, kişisel başarı ve duyarsızlaşma" tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Elde edilen verilere bakıldığında; meslektaşları ile uyumlarını "çok iyi" olarak görenlerin "zayıf olarak görenlere oranla üç alt boyutta da tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışılan örgüt ikliminin kişilerin psikolojileri üzerinde etkili olacağı düşünülmüştür. Üniversite öğretim elemanlarının sorun alarak gördükleri durumlardan üçüncü sırayı "öğretim elemanları arasındaki ilişkiler" in alması bu sonucu doğrular nitelikte bulunmuştur. Tükenmişliğin insanlarla yüz yüze ilişkilerde bulunan mesleklerde görülen bir sendrom olduğu dikkate alınırsa meslektaşları ile uyumun tükenmişlik düzeyini etkilemesi anlamlı olarak yorumlanabilir.

III. YÖNTEMBİLİM

A. TASARIM, MODEL VE HİPOTEZLER

Bu bölümde araştırmanın tasarım süreci, çalışma modeli ve bu doğrultuda oluşturulan hipotezler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

1. Araştırmanın Tasarımı

Araştırma, nicel türde hazırlanmış ve betimleyici araştırmalar kapsamında tasarlanmıştır. Örneklemin tesadüfi olarak önceden belirlenen ana kütle içerisinden seçilmiş olması sebebiyle bu kapsamda değerlendirilmiştir. Örneklem üzerinden veri toplanırken anket uygulaması yöntemi kullanılmıştır.

2. Modeller ve Hipotezler

Araştırmanın hipotezleri. Araştırma amaçları dikkate alınarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

H_1: Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi vardır. Buna bağlı olarak oluşturulan hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

$H_{1,a}$: Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeylerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

$H_{1,b}$: Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeylerinin duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

$H_{1,c}$: Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeylerinin düşük kişisel başarı his düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

H_2: Farklı yaştaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır. Buna bağlı olarak oluşturulan hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

$H_{2,a}$: Farklı yaştaki öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{2,b}$: Farklı yaştaki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{2,c}$: Farklı yaştaki öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır.

H_3: Evli ve bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır. Buna bağlı olarak oluşturulan hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

$H_{3,a}$: Evli ve bekâr öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{3,b}$: Evli ve bekâr öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{3,c}$: Evli ve bekâr öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır.

H_4: Farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır. Buna bağlı olarak oluşturulan hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

$H_{4,a}$: Farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{4,b}$: Farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{4,c}$: Farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır.

H_5: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır. Buna bağlı olarak oluşturulan hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

$H_{5,a}$: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{5,b}$: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{5,c}$: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır

H_6: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır. Buna bağlı olarak oluşturulan hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

$H_{6,a}$: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{6,b}$: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{6,c}$: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır

H_7: Farklı yaştaki öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

H_8: Evli ve bekâr öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

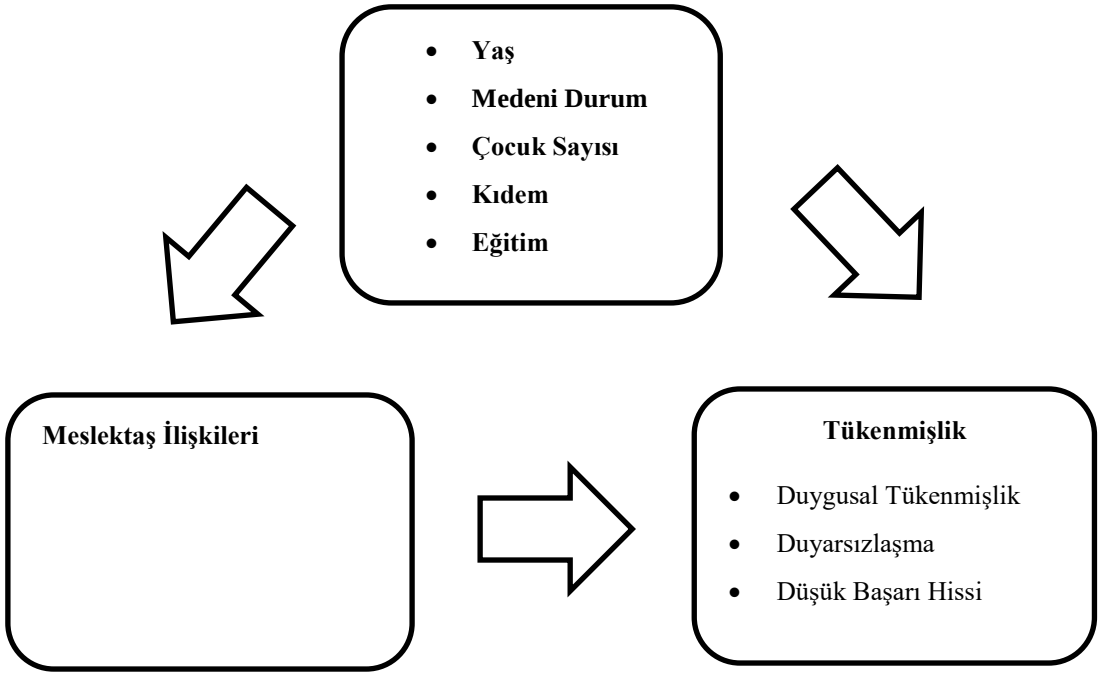
H_9: Farklı sayıda çocuk sahibi öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

H_{10}: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

H_{11}: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

İstatistiksel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırma için araştırma hipotezleri göz önünde bulundurulduğunda araştırma modeli şekil 1'deki gibi görselleştirilebilir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Şekil 1. Araştırmanın modeli.

B. ANA KÜT LE, ÖRNEKLEM, ÖRNEKLEME YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırma kapsamında belirlenen ana kütle, örneklem büyüklüğü ve örnekleme yöntemi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

1. Ana Kütle

Araştırmanın ana kütlesini Yalova il merkezi, öğrenim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Yalova'da 195 okulda toplam 3416 öğretmen görev yapmaktadır.

2. Örneklem Büyüklüğü ve Güç Analizi

Araştırmanın yapıldığı okullar içerisinde; çeşitli bölümlerde ve kıdemlerde bulunan katılımcılar rastgele seçilmiştir. Araştırma esnasında eğitimci grubunda yer alan ve mümkün olabilecek en fazla sayıdaki kişinin katılım sağlaması hedeflenmiştir. Araştırma veri toplama yöntemi olarak kolayda anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Yalova'da ki 5 farklı ortaokul ve lisede yer alan 415 öğretmene anket uygulandı bunlardan 330 anket cevaplanmış olarak geri döndü 17 anket çeşitli eksiklik nedeni ile kullanılamayacak durumda olduğundan örneklemin ana kütlesi 313 öğretmen oluşturmaktadır.

3. Örneklem Birimi ve Örnekleme Yöntemi

Bu bölümde sırasıyla örneklem birimi, örnekleme sürecinde kullanılan yöntem ve örneklemin temsil özelliklerine değinilmiştir.

Örneklem birimi. Araştırma eğitim kurumunda çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır. Kurumda görev alan öğretmenler ankete dahil edilmiştir.

Örnekleme yöntemi. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi uygulanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi; zaman, para ve işgücü gibi nedenlerden oluşan kısıtlar sonucunda örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir olarak seçilmesidir.

C. ÖLÇÜM ARAÇLARI VE ÖLÇME YÖNTEMLERİ

Bu bölümde ölçüm araçlarının tanıtımı ile bu araçların bulunma, geliştirilme ve uyarlanma süreçlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1. Ölçüm Araçlarının Tanımı, Belirlenmesi ve uyarlaması

Araştırmada anket yöntemi kullanılmış, verilere bu yöntem aracılığıyla ulaşılmıştır. Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular yönetilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim ve deneyim düzeyine ait bilgilere ulaşılmıştır. İkinci bölümde; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini değerlendirmek üzere "Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi ile Bilişim Sistemindeki Değişimlere Karşı Gösterdikleri Direnç Arasındaki İlişki: Samsun ili Örneği" adlı Özbalcı (2020)'nın doktora çalışmasında kullandığı Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeğinden yararlanılmıştır.

Son bölümde ise katılımcıların meslektaş ilişkilerini ölçmek üzere "Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı Yüksek Lisans Tez çalışmasında Eser Ş. (2010)'nin kullanmış olduğu Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeğinden yararlanılmıştır.

Araştırmada yararlanılan ilk ölçek; tükenmişlik kavramsal yapısının ölçümünde kullanılan Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği'dir.

Yararlanılan ikinci ölçek ise meslektaş ilişkisi kavramının ölçümünde kullanılan Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği, Oranje, tarafından geliştirilmiştir.

Uyarlaması. Tükenmişlik ölçeğinin Türkçeye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Bu kapsamda, ölçeğin orijinal formundaki 7 basamaklı likert ölçeğin Türk kültürüne uy-

gun olmadığı görülmüş, basamak sayısı 5'e indirilmiş ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ergin'in güvenilirlik analizine göre tükenmişlik alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir; Duygusal Tükenme 0,83, Duyarsızlaşma 0,65, Kişisel Başarı 0,72. Ayrıca Ergin (1992) MTE'ye ilişkin yaptığı geçerlilik çalışmasında, özgün ölçeğe benzer biçimde ölçeğin üç faktörde toplandığını saptamıştır. Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği ise, Özgün (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenirlik çalışması yapılmıştır. Buna göre, ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .76 olarak bulunmuştur.

2. Ölçüm Araçlarının Uygulanması Süreci

Anket formu üç bölümden oluşmakta ve formun ilk bölümünde demografik ve tanımlayıcı özelliklere ait istatistiklerin oluşturulması için hazırlanan kişisel bilgi formu yer almaktadır. Bu kapsamda katılımcıların yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, kıdemi ve eğitim durumu bilgilerine ulaşılmıştır.

İkinci bölümde Tükenmişlik Ölçeği, üçüncü bölümde Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği, kullanılmıştır.Toplanan veriler Microsoft Excel programına girildikten sonra İBM SPSS 22.0 sürümüne aktarılmıştır.

3. Değişkenler, Etkileri ve Dereceleme Biçimi

Araştırmada kullanılan tükenmişlik ve meslektaş ilişkileri ölçeklerinin etiketleri ve derece biçimi bu başlık altında yer almaktadır.

Tükenmişlik ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi. Tükenmişlik ölçeği, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri'dir. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirmektedir. Birinci alt boyut olan "duygusal tükenme" boyutunda 9 soru 1., 2., 3., 6., 8.,13., 14., 16. ve 20. Maddeler, ikinci alt boyut olan "duyarsızlaşma" boyutunda 5 madde 5., 10., 11., 15. ve 22. Maddeler ve üçüncü alt boyut olan "düşül kişisel başarı hissi" boyutunda ise 8 madde 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19. ve 21. maddeler yer almaktadır. Likert türündeki ifadeler olumsuzdan olumluya doğru olmak üzere "Hiç Doğru Değil (1)", "Doğru Değil (2)", "Kararsızım (3)", "Doğru (4)" ve "Çok Doğru (5)" şeklinde belirlenerek sınıflandırılmıştır. Katılımcıların bu skalada yer alan kendisine en uygun olan yanıtı işaretlemesi istenmektedir.

Meslektaş İlişkileri ölçeğinin değişkenleri, etiketleri ve dereceleme biçimi. Öğretmenlerin meslektaşlarını ve onlarla olan ilişkilerini algılamaya yönelik 6 maddeden oluşan bu ölçek 5'li likert tipi olarak hazırlanmıştır. Likert türündeki ifadeler olumsuzdan olumluya doğru

olmak üzere “Hiç Doğru Değil (1)”, “Doğru Değil (2)”, “Kararsızım (3)”, “Doğru (4)” ve “Çok Doğru (5)” şeklinde belirlenerek sınıflandırılmıştır.

D. ÖLÇÜM UYGULAMASI

Bu bölümde araştırmanın uygulama yöntemi, alınan tedbirler, yapılan bilgilendirmeler, uygulamanın kontrolü ve teslim alınmasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1. Anket Uygulama Yöntemi

Araştırma lise ve ortaokul öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kolayda anket tekniği ile 313 kişiye anket uygulanmıştır.

2. Yanıtlama Hatalarını Azaltma Önlemleri

Yanıtlama hatalarının azaltılması amacıyla, öncelikle katılımcılara verecekleri cevapların saklı tutulacağı ve kimseyle paylaşılmayacağı söz güvencesi verilmiştir. Ayrıca kişinin adı soyadı, çalıştığı kurum gibi kişisel detaylar içeren bilgiler istenmemiştir.

3. Bilgilendirme ve Eğitme

Anketin uygunluğu noktasında İstanbul Ticaret Üniversitesi Komisyonundan izin alınmış ve çalışmanın sadece bilimsel amaçlı olduğu bilgisi verilmiştir. Bu kapsamda anket uygulanan eğitim kurumunun isminin gizli tutulacağının bilgisi paylaşılmıştır. Anket uygulama süreci başlamadan önce okul müdürlerinden izin alınmıştır. Hem izin alınan yöneticilere hem de anket doldurma sürecine destek olan çalışanlara anketin doldurulma amacı ve anketlerle ilgili detaylı bilgi verilmiştir. Anket sonuçlarının veri haline getirilebilmesi için katılımcıların anketleri tam ve eksiksiz doldurması gerektiği özellikle belirtilmiştir. Kurumun çalışanlarına anketler yüz yüze iletilmiş olup anketlerin yüksek lisans çalışmasına katkı amaçlı paylaşıldığı bildirilmiştir. Anketle ilgili herhangi bir sorunun olması durumunda katılımcıların çalışmayı yapan kişiye ulaşabilmesi adına, anket formuna araştırmacının telefon numarası ve mail adresi eklenmiştir. Ancak anket formunun anlaşılır olması, anketleri katılımcılara doldurtma sürecine destek olan çalışanların konuyla ilgili detaylı bir şekilde bilgilendirilmiş olması gibi nedenlerle katılımcılardan arayan ya da mail atan olmamıştır. Anketi doldurmanın gönüllülük ilkesine dayalı olduğu katılımcılara bildirilmiştir.

4. Anketlerin Kontrolü ve Teslim Alınması

Anket formlarında kontrol edilerek elden teslim alınmıştır. Katılımcılara anketler yöneticileri tarafından ulaşıltırılmıştır ve yöneticilerden teslim alınmıştır.

IV. İSTATİSTİK ANALİZLER

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçek değişkenlerine ait geçerlilik ve güvenilirlik bulguları yer almaktadır. Açıklayıcı faktör analizinden yararlanılarak ölçeklere ait yapısal geçerliliklerin denetlenmesi, Cronbach Alpha güvenilirlik uygulamaları analizinden yararlanılarak ise güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

A. GEÇERLİLİK GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Açıklayıcı faktör analizi, araştırmacının tek bir veri setindeki hangi değişkenlerin bir diğerlerinden nispeten bağımsız olarak tutarlı alt kümeleri oluşturduğunu keşfetmeye ilgi duyduğunda kullandığı istatistiksel bir tekniktir. Birbiri ile ilişkili olan, fakat büyük ölçüde değişkenlerin diğer alt kümelerinden bağımsız olan değişkenler, faktörler olarak birleştirilirler. Faktörlerin değişkenler arasındaki korelasyonları oluşturan temel süreçleri yansıttıkları düşünülür. Mevcut veri ile yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin ölçeklerin orijinal faktör yapısıyla örtüşmesi ölçekler için yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 612-613).

Açıklayıcı faktör analizi öncesi Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterliliği değeri ile Bartlett küresellik test istatistikleri denetlenmiştir. Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterliliği ölçüsü k maddeden oluşan ölçeğin fenomeni ölçmedeki yeterliliğini belirtir. Bir fenomeni ölçmek için çok sayıda farklı sorulardan oluşan ölçekler geliştirilebilir. Mevcut ölçek bu ölçekler uzayında hangi değere sahiptir. Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterliliği değeri, k maddeden oluşan mevcut örneğin fenomeni ölçmedeki benzerlerine göre yeterliliğini ortaya koyan bir değerdir. Değerin 0.5'den büyük olması gerekir. Değer 1'e yaklaştıkça mevcut ölçeğin fenomeni ölçmede yüksek yeterlilikte bir ölçek olduğu gösterir (Özdamar, 2016, s. 150-151).

Bartlett küresellik testi ise mevcut ölçeğin maddelerinin birbiri ile ilişkili olup olmadığını, ölçeğin en azından bir ya da daha fazla alt boyuttan oluşup oluşmadığını belirler. Barlet küresellik testi olasılık değeri $p>0.05$ ise ölçekteki maddelerin birbirinden bağımsız oldukları ya da yeterli korelasyon düzeyinde olmadıkları anlamına gelir. $P<0.05$ düzeyi ise ölçeğin fenomenin alt boyutlarını ölçmede etkin olduğu anlamına gelir (Özdamar, 2016, s. 151).

Cronbach's alpha bir ölçekteki soruların varyanslarının toplamı, genel varyansa bölünerek elde edilir. Alfa katsayısı ile bir ölçekteki soruların, belirli gruplar halinde, türdeş bir yapıyı

oluşturup oluşturmadıkları belirlenmeye çalışılır. 0 ile 1 arasında değer alır. Alfa değerinin negatif çıkması, güvenirliliğin bozulduğu anlamına gelir. Cronbach's alpha katsayısı için sosyal bilimlerde genellikle Tablo 1'deki aralıklar için karşılığındaki güvenirlilik düzeyi tanımlanabilir.

Tablo 1. Cronbach's Alpha Referans Değerleri

Aralık	Güven Düzeyi
Alpha <0.50	Yetersiz Güvenirlilik Düzeyi
0.50<Alpha<0.70	Genel Kabul Gören Güvenirlilik Düzeyi
0.70<Alpha<0.80	İyi Derecede Güvenilir
0.80<Alpha<0.90	Çok İyi Derecede Güvenilir
0.90<Alpha	Mükemmel Derecede Güvenilir

Kaynak: (Özdamar, 216, s. 114)

1. Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik ölçeği için serbest faktör sayısı ile uygulanan varimax rotasyonunda ölçeğin 4 alt boyutlu bir yapı gösterdiği gözlemlenmiştir. Ölçek 3 alt boyuta zorlanarak uygulanan varimax rotasyonunda ise tüm maddelerin ölçeğin tasarımındaki alt boyutlarda yer aldığı görülmüştür. Tükenmişlik ölçeği faktör analizi bulguları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Tükenmişlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Madde	Bileşen			Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans	Cronbach's Alpha
	1	2	3			
18.Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	.818					
17.Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum	.805					
19.Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	.801					
9.Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	.766			28.048	28.048	0.855
4.Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum	.764					
7.Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum	.723					
21.İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.	.706					
12.Kendimi çok zinde hissediyorum.	.619					
8.Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.		.780				
2.Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.		.775				
3.Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.		.761				
13.Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.		.669		18.790	46.837	0.895
6.Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.		.662				
1.Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.		.606				

20.Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum	.583				
14.Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	.545				
16.Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	.444				
5.Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.		.673			
10.Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım		.672			
15.Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.		.665	7.465	54.302	0.730
22.Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.		.660			
11.Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.		.552			
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçütü					0.877
			Yaklaşık Ki-Kare		2940.175
Bartlett Küresellik Testi			**S.D**		231
			sig.		0.000

Not. S.D: Serbestlik Derecesi

Tablo 2'de görüldüğü üzere ölçeğin KMO istatistiği ölçek maddelerinin ölçeğin oldukça yüksek örnekleme yeterliliğine sahip olduğunu (KMO>0.8), Bartlett küresellik testi ise ölçek maddelerinin olguları açıklamak üzere yeterli ilişkide maddeler olduğunu göstermektedir. (sig.<0.05). Ölçek maddelerinin bileşenlere dağılımları incelendiğinde tümünün orijinal ölçekte yer aldığı faktörlerde olduğu ve faktör yüklerinin 0.4'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Yapısal geçerlilik ile ilgili bir başka olumlu bulgu ise 3 faktör ile toplam ölçek varyansının yaklaşık %54'ünün açıklanabiliyor olmasıdır. Diğer yandan Cronbach's alpha güvenirlilik istatistikleri incelendiğinde ise alt boyutların çok iyi ve üzerinde güvenirlilik düzeyinde ölçme araçları oldukları görülmektedir.

2. Meslektaş İlişkileri Ölçeği

Meslektaş ilişkileri ölçeği serbest sayıda faktör ile yapılan ilk varimax rotasyonunda ölçeğin iki faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüştür. Ölçeğin tasarımındaki tek boyutlu yapısı bilindiğinden ölçek tek faktöre zorlanarak faktör analizi tekrarlanmış ve bulgular orijinal ölçek tasarımı ile örtüşmüştür. Ölçeğe ait geçerlilik ve güvenirlilik analizi bulguları Tablo 3'deki gibidir.

Tablo 3. Meslektaş İlişkileri Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulgurları

Madde	Bileşen 1	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans	Cronbach's Alpha
4.Meslektaşlarımın çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var.	.900			
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim.	.867			
5.Benim okulumdaki öğretmeler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir	.833	52.227	52.227	0.807
2.Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissedi-	.817			

yorum.			
1.Meslektaşlarımla çok az iletişimim var.	-.453		
3.Her hangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar	-.392		
Kaiser-Meyer-Olkin Küresellik Ölçütü			0.792
		Yaklaşık Ki-Kare	768.241
Bartlett Küresellik Testi		**S.D**	15
		sig.	0.000

Not. S.D: Serbestlik Derecesi

Tablo 3 incelendiğinde görüleceği üzere ölçeğin KMO istatistiği ölçek maddelerinin ölçeğin iyi derecede örnekleme yeterliliğine sahip olduğunu (KMO>0.7), Bartlett küresellik testi ise ölçek maddelerinin olguları açıklamak üzere yeterli ilişkide maddeler olduğunu söylenebilir. (sig.<0.05). Ölçekte tek faktör ile toplam varyansın %52'si açıklanabilmektedir. Ölçek maddelerinden yalnızca birinin faktör yükü 0.4'ün altındadır. Ölçeğin yapısal geçerliliği ile ilgili diğer istatistikler göz önünde bulundurularak söz konusu maddenin ölçekte kalmasının faydalı olacağı düşünülmüştür. Ölçeğin güvenirliliği ise oldukça yüksektir.

V. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında anket verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgular tablo ve yorumlar ile birlikte sunulmuştur.

A. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlere ait demografik ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 4'deki gibidir.

Tablo 4. Demografik Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Medeni Durum	**Evli**	238	80.7%
	Bekâr	57	19.3%
	Toplam	295	100.0%
Yaş	**21-30 Yaş**	44	14.9 %
	31-40 Yaş	89	30.2 %
	41+ Yaş	162	54.9 %
	Toplam	295	100.0 %
Çocuk Sayısı	**Yok**	69	23.4%
	1	86	29.2%
	2 ve daha fazla	140	47.5%
	Toplam	295	100.0%
Kıdem	**4 Yıldan az**	69	23.4%
	5-9 yıl arası	64	21.7%
	10-14 yıl arası	54	18.3%
	15-19 yıl arası	45	15.3%
	20 yıl ve üzeri	63	21.4%
	Toplam	295	100.0%
Eğitim	**Lisans**	263	89.2%
	Lisansüstü	32	10.8%
	Toplam	295	100.0%

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları şu şekildedir; 80.7% evli (n=238), 19.3% bekâr (n=57). Öğretmenlerin yaş gruplarına göre dağılımları şu şekildedir; 14.9 % 21-30 yaş (n=44), 30.2 % 31-40 yaş (n=89), 54.9 % 41+ yaş (n=162). Öğretmenlerin çocuk sayılarına göre dağılımları şu şekildedir; 23.4% yok (n=69), 29.2% 1 (n=86), 47.5% 2 ve daha fazla (n=140). Öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerine göre dağılımları şu şekildedir; 23.4% 4 yıldan az (n=69), 21.7% 5-9 yıl arası (n=64), 18.3% 10-14 yıl arası (n=54), 15.3% 15-19 yıl arası

(n=45), 21.4% 20 yıl ve üzeri (n=63). Öğretmelerin eğitim sürelerine göre dağılımları şu şekildedir; 89.2% lisans (n=263), 10.8% lisansüstü (n=32).

2.2 Frekans Analizleri

Tükenmişlik ölçeği frekans analizi bulguları Tablo 5'deki gibidir.

Tablo 5. Tükenmişlik Ölçeği Frekans Analizleri

Madde	Hiç Doğru Değil		Doğru Değil		Kararsızım		Doğru		Çok Doğru		Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1.Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	113	36.1%	117	37.4%	42	13.4%	31	9.9%	10	3.2%	2.07	1.09
2.Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	38	12.1%	110	35.1%	43	13.7%	90	28.8%	32	10.2%	2.90	1.24
3.Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	77	24.6%	125	39.9%	48	15.3%	55	17.6%	8	2.6%	2.34	1.11
4.Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum	14	4.5%	30	9.6%	29	9.3%	137	43.8%	103	32.9%	3.91	1.10
5.Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	134	42.8%	137	43.8%	27	8.6%	10	3.2%	5	1.6%	1.77	0.86
6.Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	52	16.6%	145	46.3%	39	12.5%	69	22.0%	8	2.6%	2.48	1.09
7.Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum	16	5.1%	41	13.1%	44	14.1%	144	46.0%	68	21.7%	3.66	1.11
8.Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	71	22.7%	135	43.1%	35	11.2%	52	16.6%	20	6.4%	2.41	1.19
9.Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	16	5.1%	30	9.6%	38	12.1%	144	46.0%	85	27.2%	3.81	1.10
10.Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım	129	41.2%	137	43.8%	29	9.3%	14	4.5%	4	1.3%	1.81	0.87
11.Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.	125	39.9%	134	42.8%	37	11.8%	15	4.8%	2	.6%	1.83	0.86
12.Kendimi çok zinde hissediyorum.	20	6.4%	73	23.3%	73	23.3%	105	33.5%	42	13.4%	3.24	1.14
13.Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	93	29.7%	136	43.5%	43	13.7%	30	9.6%	11	3.5%	2.14	1.06
14.Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	36	11.5%	80	25.6%	43	13.7%	112	35.8%	42	13.4%	3.14	1.26
15.Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	120	38.3%	155	49.5%	22	7.0%	14	4.5%	2	.6%	1.80	0.81
16.Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	82	26.2%	150	47.9%	37	11.8%	39	12.5%	5	1.6%	2.15	1.00
17.Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum	18	5.8%	39	12.5%	56	17.9%	152	48.6%	48	15.3%	3.55	1.07
18.Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	17	5.4%	26	8.3%	41	13.1%	129	41.2%	100	31.9%	3.86	1.12
19.Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	12	3.8%	34	10.9%	41	13.1%	148	47.3%	78	24.9%	3.79	1.06
20.Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum	118	37.7%	117	37.4%	44	14.1%	27	8.6%	7	2.2%	2.00	1.03
21.Işimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.	18	5.8%	45	14.4%	59	18.8%	142	45.4%	49	15.7%	3.51	1.10
22.Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	97	31.0%	138	44.1%	42	13.4%	29	9.3%	7	2.2%	2.08	1.01

"Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum. " maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %36.1 hiç doğru değil (n=113), %37.4 doğru değil (n=117), %13.4 kararsızım (n=42), %9.9 doğru (n=31), %3.2 çok doğru (n=10). Madde ortalaması incelendiğinde (2.07±1.09) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %12.1 hiç doğru değil (n=38), %35.1 doğru değil (n=110), %13.7 kararsızım (n=43), %28.8 doğru (n=90), %10.2 çok doğru (n=32). Madde ortalaması incelendiğinde (2.9±1.24) örneklemin ortalamasının kararsızım cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %24.6 hiç doğru değil (n=77), %39.9 doğru değil (n=125), %15.3 kararsızım (n=48), %17.6 doğru (n=55), %2.6 çok doğru (n=8). Madde ortalaması incelendiğinde (2.34±1.11) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %4.5 hiç doğru değil (n=14), %9.6 doğru değil (n=30), %9.3 kararsızım (n=29), %43.8 doğru (n=137), %32.9 çok doğru (n=103). Madde ortalaması incelendiğinde (3.91±1.1) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum. " maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %42.8 hiç doğru değil (n=134), %43.8 doğru değil (n=137), %8.6 kararsızım (n=27), %3.2 doğru (n=10), %1.6 çok doğru (n=5). Madde ortalaması incelendiğinde (1.77±0.86) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %16.6 hiç doğru değil (n=52), %46.3 doğru değil (n=145), %12.5 kararsızım (n=39), %22 doğru (n=69), %2.6 çok doğru (n=8). Madde ortalaması incelen-

diğinde (2.48±1.09) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %5.1 hiç doğru değil (n=16), %13.1 doğru değil (n=41), %14.1 kararsızım (n=44), %46 doğru (n=144), %21.7 çok doğru (n=68). Madde ortalaması incelendiğinde (3.66±1.11) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum. " maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %22.7 hiç doğru değil (n=71), %43.1 doğru değil (n=135), %11.2 kararsızım (n=35), %16.6 doğru (n=52), %6.4 çok doğru (n=20). Madde ortalaması incelendiğinde (2.41±1.19) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %5.1 hiç doğru değil (n=16), %9.6 doğru değil (n=30), %12.1 kararsızım (n=38), %46 doğru (n=144), %27.2 çok doğru (n=85). Madde ortalaması incelendiğinde (3.81±1.1) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %41.2 hiç doğru değil (n=129), %43.8 doğru değil (n=137), %9.3 kararsızım (n=29), %4.5 doğru (n=14), %1.3 çok doğru (n=4). Madde ortalaması incelendiğinde (1.81±0.87) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %39,9 hiç doğru değil (n=125), %42.8 doğru değil (n=134), %11.8 kararsızım (n=37), %4.8 doğru (n=15), %0.6 çok doğru (n=2). Madde ortalaması incelendiğinde (1.83±0.86) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Kendimi çok zinde hissediyorum. " maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %6.4 hiç doğru değil (n=20), %23.3 doğru değil (n=73), %23.3 kararsızım (n=73), %33.5 doğru (n=105), %13.4 çok doğru (n=42). Madde ortalaması incelendiğinde (3.24±1.14) örneklemin ortalamasının kararsızım cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %29.7 hiç doğru değil (n=93), %43.5 doğru değil (n=136), %13.7 kararsızım (n=43), %9.6 doğru (n=30), %3.5 çok doğru (n=11). Madde ortalaması incelendiğinde (2.14±1.06) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

”Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum. “ maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %11.5 hiç doğru değil (n=36), %25.6 doğru değil (n=80), %13.7 kararsızım (n=43), %35.8 doğru (n=112), %13.4 çok doğru (n=42). Madde ortalaması incelendiğinde (3.14±1.26) örneklemin ortalamasının kararsızım cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %38.3 hiç doğru değil (n=120), %49.5 doğru değil (n=155), %7 kararsızım (n=22), %4.5 doğru (n=14), %0.6 çok doğru (n=2). Madde ortalaması incelendiğinde (1.8±0.81) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %26.2 hiç doğru değil (n=82), %47.9 doğru değil (n=150), %11.8 kararsızım (n=37), %12.5 doğru (n=39), %1.6 çok doğru (n=5). Madde ortalaması incelendiğinde (2.15±1) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.” maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %5.8 hiç doğru değil (n=18), %12.5 doğru değil (n=39), %17.9 kararsızım (n=56), %48.6 doğru (n=152), %15.3 çok doğru (n=48). Madde ortalaması incelendiğinde (3.55±1.07) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

“Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum. “ maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %5.4 hiç doğru değil (n=17), %8.3 doğru değil (n=26), %13.1 kararsızım (n=41), %41.2 doğru (n=129), %31.9 çok doğru (n=100). Madde ortalaması incelendiğinde (3.86±1.12) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %3.8 hiç doğru değil (n=12), %10.9 doğru değil (n=34), %13.1 kararsızım (n=41), %47.3 doğru (n=148), %24.9 çok doğru (n=78). Madde ortalaması incelendiğinde (3.79±1.06) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %37.7 hiç doğru değil (n=118), %37.4 doğru değil (n=117), %14.1 kararsızım (n=44), %8.6 doğru (n=27), %2.2 çok doğru (n=7). Madde ortalaması incelendiğinde (2±1.03) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum. " maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %5.8 hiç doğru değil (n=18), %14.4 doğru değil (n=45), %18.8 kararsızım (n=59), %45.4 doğru (n=142), %15.7 çok doğru (n=49). Madde ortalaması incelendiğinde (3.51±1.1) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %31 hiç doğru değil (n=97), %44.1 doğru değil (n=138), %13.4 kararsızım (n=42), %9.3 doğru (n=29), %2.2 çok doğru (n=7). Madde ortalaması incelendiğinde (2.08±1.01) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

Meslektaş ilişkileri ölçeği frekans analizi bulguları ise Tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6. Meslektaş İlişkileri Ölçeği Frekans Analizleri

Madde	Hiç Doğru Değil		Doğru Değil		Kararsızım		Doğru		Çok Doğru		Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1.Meslektaşlarımla çok az iletişimim var.	139	47.1%	126	42.7%	18	6.1%	12	4.1%	0	0.0%	1.67	0.77
2.Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum.	13	4.4%	37	12.5%	49	16.6%	128	43.4%	68	23.1%	3.68	1.09
3.Her hangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar	87	29.5%	160	54.2%	32	10.8%	16	5.4%	0	0.0%	1.92	0.79
4.Meslektaşlarımın çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var.	21	7.1%	18	6.1%	25	8.5%	154	52.2%	77	26.1%	3.84	1.10
5.Benim okulumdaki öğretmeler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir	18	6.1%	38	12.9%	53	18.0%	132	44.7%	54	18.3%	3.56	1.11

6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim.	19	6.4%	20	6.8%	26	8.8%	128	43.4%	102	34.6%	3.93	1.13

"Meslektaşlarımla çok az iletişimim var." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %47.1 hiç doğru değil (n=139), %42.7 doğru değil (n=126), %6.1 kararsızım (n=18), %4.1 doğru (n=12).Madde ortalaması incelendiğinde (1.67±0.77) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %4.4 hiç doğru değil (n=13), %12.5 doğru değil (n=37), %16.6 kararsızım (n=49), %43.4 doğru (n=128), %23.1 çok doğru (n=68). Madde ortalaması incelendiğinde (3.68±1.09) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Her hangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %29.5 hiç doğru değil (n=87), %54.2 doğru değil (n=160), %10.8 kararsızım (n=32), %5.4 doğru (n=16), Madde ortalaması incelendiğinde (1.92±0.79) örneklemin ortalamasının doğru değil cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Meslektaşlarımın çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %7.1 hiç doğru değil (n=21), %6.1 doğru değil (n=18), %8.5 kararsızım (n=25), %52.2 doğru (n=154), %26.1 çok doğru (n=77). Madde ortalaması incelendiğinde (3.84±1.1) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Benim okulumdaki öğretmeler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %6.1 hiç doğru değil (n=18), %12.9 doğru değil (n=38), %18 kararsızım (n=53), %44.7 doğru (n=132), %18.3 çok doğru (n=54). Madde ortalaması incelendiğinde (3.56±1,11) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim." maddesine verilen yanıtların frekans dağılımı şu şekildedir; %6.4 hiç doğru değil (n=19), %6.8 doğru değil (n=20), %8.8 kararsızım (n=26), %43.4 doğru (n=128), %34.6 çok doğru (n=102). Madde ortalaması incelendiğinde (3.93±1.13) örneklemin ortalamasının doğru cevabına yakın olduğu görülmektedir.

2.3 Betimsel İstatistikler

Araştırmanın ölçme araçları olan ölçeklerde yer alan ters soruların ters yönlü kodlanmasının ardından sorulara verilen cevapların ortalamasından elde edilen ölçek değerlerine ait betimsel istatistikler Tablo 7'deki gibidir.

Tablo 7. Değişken Betimsel İstatistikleri

Değişken	N	Minimum	Maksimum	$\overline{X}$	S.S
Duygusal Tükenmişlik	295	1.000	3.600	2.229	0.546
Duyarsızlaşma	295	1.000	3.556	2.210	0.545
Düşük Kişisel Başarı Hissi	295	1.000	3.667	2.209	0.533
Toplam Tükenmişlik	295	1.000	3.574	2.216	0.537
Meslektaş İlişkileri	295	2.000	5.000	3.903	0.722

Not. $\overline{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma

Duygusal tükenmişlik alt boyutu minimum 1, maksimum 3.6, ortalama 2.229 ve 0.546 standart sapma değerine sahiptir. Duyarsızlaşma alt boyutu minimum 1, maksimum 3.556, ortalama 2.210 ve 0.545 standart sapma değerine sahiptir. Düşün kişisel başarı hissi alt boyutu minimum 1, maksimum 3.667, ortalama 2.209 ve 0.533 standart sapma değerine sahiptir. Tükenmişlik ölçeği minimum 1, maksimum 3.574, ortalama 2.216 ve 0.537 standart sapma değerine sahiptir. Meslektaş ilişkileri ölçeği minimum 2, maksimum 5, ortalama 3.903 ve 0.722 standart sapma değerine sahiptir.

Ölçek ve alt boyutlara ait normal dağılım istatistikleri ise Tablo 8'deki gibidir.

Tablo 8. Değişken Normal Dağılım İstatistikleri

Değişken	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			S	K
	İst.	S.D	Sig.	İst.	S.D	Sig.		
Duygusal Tükenmişlik	0.050	295	0.074	0.993	295	0.188	0.037	-0.344
Duyarsızlaşma	0.048	295	0.066	0.991	295	0.084	0.053	-0.282
Düşük Kişisel Başarı Hissi	0.051	295	0.200	0.993	295	0.191	0.035	-0.474
Toplam Tükenmişlik	0.047	295	0.200	0.993	295	0.203	0.025	-0.375
Meslektaş İlişkileri	0.146	295	0.000	0.942	295	0.000	-0.649	-0.290

Not. İst.: Test istatistiği, S.D: Serbestlik Derecesi, S: Çarpıklık, K: Basıklık

Tablo incelendiğinde normal dağılım test istatistikleri anlamlılık değerlerine göre Meslektaş ilişkileri ölçeği dışındaki tüm değişkenlerin %5 anlamlılık düzeyinde normal dağıldığı görülmektedir. Diğer yandan meslektaş ilişkileri ölçeğinin çarpıklık katsayısı incelendiğinde ise değişkeninin aşırı çarpık olmadığı ve normal dağılıma yakın olduğu söylenebilir. (S<1.5)

(Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 96) Bu şartlar altında değişkenler ile yapılacak hipotez testlerinde normal dağılım varsayımında bulunulan regresyon, f testi ve bağımsız örneklem t-testi gibi parametrik analizlerin güvenilir bir şekilde uygulanabileceğine karar verilmiştir.

B. HİPOTEZ TESTLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

İlk araştırma hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H_1: Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

$H_{1,a}$: Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeylerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

$H_{1,b}$: Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeylerinin duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

$H_{1,c}$: Öğretmenlerin meslektaş ilişki düzeylerinin düşük kişisel başarı his düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

Hipotezlerin incelenmesi amacıyla ilk önce meslektaş ilişkileri ölçeğinin açıklayıcı, tükenmişlik ölçeği toplamının ise açıklanan değişken olarak yer aldığı bir basit regresyon modeli, daha sonra yine meslektaş ilişkileri ölçeğinin açıklayıcı değişken olarak tanımladığı, tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının açıklanan değişken olarak tanımlandığı üç adet basit regresyon modeli kurulup çözümlenecektir. Regresyon analizleri öncesi değişkenler arasındaki ilişkiler bakımından fikir verebilmesi amacıyla değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon matrisi Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

Değişken	İstatistik	1	2	3	4	5
Duygusal Tükenmişlik	**R_{XY}**	1	0.972*	0.968*	0.988*	-0.472*
	sig.		0.000	0.000	0.000	0.000
Duyarsızlaşma	**R_{XY}**		1	0.990*	0.995*	-0.523*
	sig.			0.000	0.000	0.000
Düşük Kişisel Başarı Hissi	**R_{XY}**			1	0.994*	-0.561*
	sig.				0.000	0.000
Toplam Tükenmişlik	**R_{XY}**				1	-0.523*
	sig.					0.000
Meslektaş İlişkileri	**R_{XY}**					1
	sig.					

Not. *%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel anlamlılığı ifade eder. R_{XY}: X ve Y gibi iki değişken arasındaki korelasyon katsayısını ifade eder.

Tablo 9 incelendiğinde tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki korelasyon katsayılarının istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı pozitif ve 0.968 ile 0.994 arasında değiştiği görülmektedir. ($0.968 \leq R_{XY} \leq 0.994$). Bu durumda tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında oldukça yüksek ve aynı yönde bir birlikte değişirlik ilişkisi olduğu söylenebilir.($0.9 \leq |R_{XY}|$)Diğer yandan tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları ile meslektaş ilişkileri ölçeği arasındaki korelasyon ilişkileri incelendiğinde ise tüm katsayıların %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı negatif ve -0.472 ile -0.561 arasında değiştiği görülmektedir. . ($-0.561 \leq R_{XY} \leq -0.472$). Bu durumda tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları ile meslektaş ilişkileri arasında ters yönlü ve orta düzeyde birlikte değişirlik ilişkileri olduğu söylenebilir. ($0.4 \leq |R_{XY}| \leq 0.6$).

Meslektaş ilişkileri ölçeğinin açıklayıcı, tükenmişlik ölçeği toplamının ise açıklanan değişken olarak yer aldığı bir basit regresyon modeli çözümlemelerine dair bulgular Tablo 10'daki gibidir.

Tablo 10. Meslektaş İlişkilerinin Toplam Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	**β**	**S.H[d]**	**Standardize Edilmiş β**	**t**	**p**
Meslektaş İlişkileri	-0.389	0.036	-0.523	-10.807*	0.000
Sabit Terim	3.735	0.139		26.915*	0.000
Tanısal istatistikler					
Determinasyon		**R^2**=0.274		**D.R^2**=0.271	
Uyum İyiliği		**F(1,293)** =110.189*		**p**=0.000	
Breusch Pagan Değişen Varyans Testi		**F(1,293)** =2.747*		**p**=0.009	
Durbin Watson Otokorelasyon Testi		**D.W**=1.870			

Not.*%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri ifade etmektedir. d üst imi dirençli standart hataları ifade eder. D.R^2: Düzeltmiş determinasyon katsayısını ifade eder. (Parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir.)

Tablo 10'da tanısal testler incelendiğinde Breusch Pagan Değişen Varyans Testine göre regresyon modelinde %5 anlamlılık düzeyinde değişen varyans sorunu olduğu görülmektedir. ($F(1,293) = 2.747, p<0.05$). Durbin Watson test istatistiğinin ise 2 değerine oldukça yakın olduğu görüldüğünden regresyon modelinde otokorelasyon sorunu olmadığı söylenebilir. ($D.W=1.870 \approx 2$).Modeldeki değişen varyans sorunundan kaynaklanabilecek etkinlik kaybının önüne geçmek amacıyla model dirençli standart hatalar yöntemi ile çözümlenmiştir.

Dirençli standart hatalar yöntemi ile tahmin edilen regresyon modeli için uyum iyiliği testi incelendiğinde regresyon modelinin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu söylenebilir. ($F(1,293) = 110.189$, $p<0.05$). Modelin düzeltilmiş determinasyon katsayısı ise meslektaş ilişkileri değişkeninin toplam tükenme ölçeğindeki değişimlerin yaklaşık %27'sini açıklayabildiğini göstermektedir.

Modelde tahmin edilen parametre incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir. ($\beta=-0.523$, $p<0.05$). Bu durumda öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri artıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı veya öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri azaldıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Meslektaş ilişkileri ölçeğinin açıklayıcı, tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutunun ise açıklanan değişken olarak yer aldığı bir basit regresyon modeli çözümlemelerine dair bulgular Tablo 11'deki gibidir.

Tablo 11. Meslektaş İlişkilerinin Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	**β**	**S.H[d]**	**Standardize Edilmiş β**	**t**	**p**
Meslektaş İlişkileri	-0.386	0.036	-0.472	-10.808	0.000
Sabit Terim	3.716	0.138		26.928	0.000
Tanısal istatistikler					
Determinasyon		**R^2**=0.274		**D.R^2**=0.223	
Uyum İyiliği		**F(1,293)** =116.805		**p**=0.000	
Breusch Pagan Değişen Varyans Testi		**F(1,293)** =3.173		**p**=0.007	
Durbin Watson Otokorelasyon Testi		**D.W**=1.862			

Not. *%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri ifade etmektedir. d üst imi dirençli standart hataları ifade eder. D.R^2: Düzeltmiş determinasyon katsayısını ifade eder. (Parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir

Tablo 11'de tanısal testler incelendiğinde Breusch Pagan Değişen Varyans Testine göre regresyon modelinde %5 anlamlılık düzeyinde değişen varyans sorunu olduğu görülmektedir. ($F(1,293) = 3.173$, $p<0.05$). Durbin Watson test istatistiğinin ise 2 değerine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu durumda regresyon modelinde otokorelasyon sorunu olmadığı söylenebilir. (D.W=1.862≈2).Modeldeki değişen varyans sorunundan kaynaklanabilecek etkinlik kayıplarının önüne geçmek amacıyla model dirençli standart hatalar yöntemi ile çözümlenmiştir.

Tahmin edilen regresyon modeli için uyum iyiliği testi incelendiğinde regresyon modelinin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu söylenebilir. ($F(1,293) = 116.805$, $p<0.05$). Modelin düzeltilmiş determinasyon katsayısı ise meslektaş ilişkileri değiş-

keninin duygusal tükenme alt boyutundaki değişimlerin yaklaşık %22'sini açıklayabildiğini göstermektedir.

Tahmin edilen parametre incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir. (β=-0.472, p<0.05). Bu durumda öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri artıkça duygusal tükenme düzeylerinin azaldığı veya tersi bir ifade ile öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri azaldıkça duygusal tükenmişlik düzeylerinin arttığı söylenebilir. Meslektaş ilişkileri ölçeğinin açıklayıcı, tükenmişlik ölçeği düşük başarı hissi alt boyutunun ise açıklanan değişken olarak yer aldığı bir basit regresyon modeli çözümlemelerine dair bulgular Tablo 12'deki gibidir.

Tablo 12. Meslektaş İlişkilerinin Düşük Başarı Hissi Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	**β**	**S.H**[d]	**Standardize Edilmiş β**	**t**	**p**
Meslektaş İlişkileri	-0.424	0.037	-0.561	-11.615	0.000
Sabit Terim	3.865	0.145		26.667	0.000
Tanısal istatistikler					
Determinasyon		**R^2**=0.315		**D.R^2**=0.313	
Uyum İyiliği		**F(1,293)** =134.902		**p**=0.000	
Breusch Pagan Değişen Varyans Testi		**F(1,293)** =2.173		**p**=0.142	
Durbin Watson Otokorelasyon Testi		**D.W**=1.889			

Not. *%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri ifade etmektedir. d üst imi dirençli standart hataları ifade eder. D.R^2: Düzeltmiş determinasyon katsayısını ifade eder. (Parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir

Tablo 12'de görüldüğü üzere modelde değişen varyans(F(1,293) =2.173, p>0.05) ve otokorelasyon sorunu (D.W=1.889≈2) bulunmamaktadır.

Uyum iyiliği testi modelinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğunu gösterirken F(1,293) =134.902, p<0.05). Düzeltilmiş determinasyon katsayısına göre meslektaş ilişkileri değişkeninin düşük başarı hissi değişkenindeki değişimlerin yaklaşık %31'ini açıklayabildiği söylenebilir.

Tahmin edilen katsayı incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir. (β=-0.561, p<0.05). Bu durumda öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri artıkça düşük başarı hissi düzeylerinin azaldığı veya öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri azaldıkça düşük başarı hissi düzeylerinin arttığı söylenebilir.
Meslektaş ilişkileri ölçeğinin açıklayıcı, tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutunun ise açıklanan değişken olarak yer aldığı bir basit regresyon modeli çözümlemelerine dair bulgular Tablo 13'deki gibidir.

Tablo 13. Meslektaş İlişkilerinin Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisini İnceleyen Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	β	S.H[d]	Standardize Edilmiş β	t	p
Meslektaş İlişkileri	-0.386	0.037	-0.523	-10.513	0.000
Sabit Terim	3.716	0.146		25.487	0.000
Tanısal istatistikler					
Determinasyon		**R^2**=0.274		**D.R^2**=0.271	
Uyum İyiliği		**F(1,293)** =110.526		**p**=0.000	
Breusch Pagan Değişen Varyans Testi		**F(1,293)** =2.261		**p**=0.134	
Durbin Watson Otokorelasyon Testi		**D.W**=1.855			

Not. *%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkileri ifade etmektedir. d üst imi dirençli standart hataları ifade eder. D.R^2: Düzeltmiş determinasyon katsayısını ifade eder. (Parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir

Tablo 13 incelendiğinde görüleceği üzere modelde değişen varyans($F(1,293) = 2.261$, $p>0.05$) ve otokorelasyon sorunu ($D.W=1.855\approx2$) bulunmamaktadır.

Uyum iyiliği testi modelinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğunu gösterirken $F(1,293) = 110.526$ $p<0.05$). Düzeltilmiş determinasyon katsayısına göre meslektaş ilişkileri değişkeninin duyarsızlaşma değişkenindeki değişimlerin yaklaşık %27'sini açıklayabildiği söylenebilir.

Regresyon katsayı incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir. ($\beta=-0.526$, $p<0.05$). Bu durumda öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri artıkça duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı veya tersi olarak öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri azaldıkça duyarsızlaşma düzeylerinin arttığı söylenebilir.
İkinci araştırma hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H_2: Farklı yaştaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{2,a}$: Farklı yaştaki öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{2,b}$: Farklı yaştaki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{2,c}$: Farklı yaştaki öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotezlerin çözümlenmesi amacıyla yapılan yaş grupları arasında tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları bakımından farkları sınayan tek yönlü varyans analizi (F testi) bulguları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 14. Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	S.S	F(2,292)	p	Post Hoc
Duygusal Tükenmişlik	21-30 Yaş	44	2.300	0.529	0.555	0.575	-
	31-40 Yaş	89	2.194	0.499			
	41 Yaş +	162	2.229	0.576			
	Toplam	295	2.229	0.546			
Düşük Başarı Hissi	21-30 Yaş	44	2.360	0.571	2.120	0.122	-
	31-40 Yaş	89	2.208	0.510			
	41 Yaş +	162	2.170	0.553			
	Toplam	295	2.210	0.545			
Duyarsızlaşma	21-30 Yaş	44	2.317	0.538	1.083	0.340	-
	31-40 Yaş	89	2.199	0.484			
	41 Yaş +	162	2.185	0.556			
	Toplam	295	2.209	0.533			
Tükenme	21-30 Yaş	44	2.326	0.543	1.082	0.340	-
	31-40 Yaş	89	2.200	0.492			
	41 Yaş +	162	2.195	0.558			
	Toplam	295	2.216	0.537			

Not. $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma, - aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmayan testler için Post Hoc ikili grup karşılaştırma testlerine gerek duyulmamıştır. (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Duygusal tükenmişlik bakımından 21 ile 30 yaş arasındaki (2.300±0.529), 31 ile 40 arasındaki (2.194±0.499), 41 ve üzeri yaştaki (2.229±0.576) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2,292)=0.555, p>0.05).

Düşük başarı hissi bakımından 21 ile 30 yaş arasındaki (2.360±0.571), 31 ile 40 arasındaki (2.208±0.510), 41 ve üzeri yaştaki (2.170±0.553) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2,292)=2120, p>0.05).

Duyarsızlaşma bakımından 21 ile 30 yaş arasındaki (2.317±0.538), 31 ile 40 arasındaki (2.199±0.484), 41 ve üzeri yaştaki (2.185±0.556) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2,292)=1083, p>0.05).

Toplam tükenmişlik bakımından 21 ile 30 yaş arasındaki (2.326±0.543), 31 ile 40 arasındaki (2.200±0.492), 41 ve üzeri yaştaki (2.195±0.558) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2,292)=1.082, p>0.05).

Üçüncü araştırma hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H_3: Evli ve bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{3,a}$: Evli ve bekâr öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{3,b}$: Evli ve bekâr öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{3,c}$: Evli ve bekâr öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotezlerin çözümlenmesi amacıyla yapılan evli ve bekâr öğretmenler arasında tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları bakımından farkları sınayan bağımsız örneklem t testi bulguları tablo 15'de sunulmuştur.

Tablo 15. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Bağımsız Örneklem T-testi Analizi Bulguları

Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S.S	t(293)	p
Duygusal Tükenmişlik	Evli	238	2.236	0.557	0.462	0.645
	Bekâr	57	2.199	0.502		
Düşük Başarı Hissi	Evli	238	2.211	0.560	0.049	0.961
	Bekâr	57	2.207	0.481		
Duyarsızlaşma	Evli	238	2.212	0.549	0.189	0.851
	Bekâr	57	2.197	0.462		
Tükenme	Evli	238	2.220	0.551	0.235	0.814
	Bekâr	57	2.201	0.477		

Not. $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma. (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Duygusal tükenmişlik bakımından evli (2.236±0.557) ve bekâr (2.199±0.502) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)=0.462, p>0.05).

Düşük başarı hissi bakımından evli (2.211±0.560) ve bekâr (2.207±0.481) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)=0.049, p>0.05).

Duyarsızlaşma bakımından evli (2.212±0.549) ve bekâr (2.197±0.462) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)=0.189, p>0.05).

Toplam tükenmişlik bakımından evli (2.220±0.551) ve bekâr (2.201±0.477) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)=0.235, p>0.05).

Dördüncü araştırma hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H_4: Farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{4,a}$: Farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{4,b}$: Farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{4,c}$: Farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotezlerin çözümlenmesi amacıyla yapılan farklı sayıdaki çocuk sahibi öğretmenler arasında tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları bakımından farkları sınayan tek yönlü varyans analizi bulguları Tablo 16'de sunulmuştur.

Tablo 16. Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Ölçeği Ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	S.S	F(2,292)	p	Post Hoc
Duygusal Tükenmişlik	Yok	69	2.288	0.501	0.687	0.504	-
	1	86	2.238	0.561			
	2 ve daha fazla	140	2.195	0.559			
	Toplam	295	2.229	0.546			
Düşük Başarı Hissi	Yok	69	2.321	0.523	2.795	0.063	-
	1	86	2.237	0.572			
	2 ve daha fazla	140	2.138	0.532			
	Toplam	295	2.210	0.545			
Duyarsızlaşma	Yok	69	2.293	0.494	1.584	0.207	-
	1	86	2.226	0.547			
	2 ve daha fazla	140	2.157	0.540			
	Toplam	295	2.209	0.533			
Tükenme	Yok	69	2.301	0.501	1.589	0.206	-
	1	86	2.234	0.555			
	2 ve daha fazla	140	2.163	0.541			
	Toplam	295	2.216	0.537			

Not. $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma, - aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmayan testler için Post Hoc ikili grup karşılaştırma testlerine gerek duyulmamıştır. (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Duygusal tükenmişlik bakımından çocuk sahibi olmayan (2.288±0.501), 1 çocuğu olan (2.238±0.561), 2 ve üzeri sayıda çocuğu olan (2.195±0.559) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($F(2,292)=0.687$, $p>0.05$).

Düşük başarı hissi bakımından çocuk sahibi olmayan (2.321±0.523), 1 çocuğu olan (2.237±0.572), 2 ve üzeri sayıda çocuğu olan (2.138±0.532) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2,292)=2795, p>0.05).

Duyarsızlaşma bakımından çocuk sahibi olmayan (2.293±0.494), 1 çocuğu olan (2.226±0.547), 2 ve üzeri sayıda çocuğu olan (2.157±0.540) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2,292)=1.584, p>0.05).

Toplam tükenmişlik bakımından çocuk sahibi olmayan (2.301±0.501), 1 çocuğu olan (2.234±0.555), 2 ve üzeri sayıda çocuğu olan (2.163±0.541) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2,292)=1589, p>0.05).

Beşinci araştırma hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H_5: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{5,a}$: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{5,b}$: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{5,c}$: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotezlerin çözümlenmesi amacıyla yapılan farklı kıdem yılına sahip öğretmenler arasında tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları bakımından farkları sınayan tek yönlü varyans analizi bulguları Tablo 17'de sunulmuştur.

Tablo 17. Kıdem Yılına Göre Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Kıdem Yılı	N	$\bar{X}$	S.S	F(4,290)	p	Post Hoc
Duygusal Tükenmişlik	4 Yıldan az	69	2.251	0.582	0.528	0.715	-
	5-9 yıl arası	64	2.166	0.554			
	10-14 yıl arası	54	2.259	0.457			
	15-19 yıl arası	45	2.176	0.570			
	20 yıl ve üzeri	63	2.281	0.558			
	Toplam	295	2.229	0.546			
Düşük Başarı Hissi	4 Yıldan az	69	2.260	0.600	0.372	0.828	-
	5-9 yıl arası	64	2.168	0.575			

	10-14 yıl arası	54	2.247	0.454			
	15-19 yıl arası	45	2.172	0.577			
	20 yıl ve üzeri	63	2.193	0.508			
	Toplam	295	2.210	0.545			
Duyarsızlaşma	4 Yıldan az	69	2.250	0.570	0.420	0.794	-
	5-9 yıl arası	64	2.155	0.561			
	10-14 yıl arası	54	2.247	0.423			
	15-19 yıl arası	45	2.163	0.585			
	20 yıl ve üzeri	63	2.218	0.514			
	Toplam	295	2.209	0.533			
Tükenme	4 Yıldan az	69	2.254	0.580	0.390	0.816	-
	5-9 yıl arası	64	2.163	0.560			
	10-14 yıl arası	54	2.251	0.439			
	15-19 yıl arası	45	2.170	0.574			
	20 yıl ve üzeri	63	2.231	0.523			
	Toplam	295	2.216	0.537			

Not. $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma, - aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmayan testler için Post Hoc ikili grup karşılaştırma testlerine gerek duyulmamıştır. (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Duygusal tükenmişlik bakımından 4 yıldan az (2.251±0.582), 5 ile 9 yıl arası (2.166±0.554), 10 ile 14 yıl arası (2.259±0.457), 15 ile 19 yıl arası (2.176±0.570), 20 yıl ve üzeri (2.281±0.558) süre mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($F(4,290)=0.528$, $p>0.05$).

Düşük başarı hissi bakımından 4 yıldan az (2.260±0.600), 5 ile 9 yıl arası (2.168±0.575), 10 ile 14 yıl arası (2.247±0.454), 15 ile 19 yıl arası (21.72±0.577), 20 yıl ve üzeri (2.193±0.508) süre mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($F(4,290)=0.372$, $p>0.05$).

Duyarsızlaşma bakımından 4 yıldan az (2.250±0.570), 5 ile 9 yıl arası (2.155±0.561), 10 ile 14 yıl arası (2.247±0.423), 15 ile 19 yıl arası (2.163±0.585), 20 yıl ve üzeri (2.218±0.514) süre mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($F(4,290)=0.420$, $p>0.05$).

Toplam tükenmişlik bakımından 4 yıldan az (2.254±0.580), 5 ile 9 yıl arası (2.163±0.560), 10 ile 14 yıl arası (2.251±0.439), 15 ile 19 yıl arası (2.170±0.574), 20 yıl ve üzeri (2.231±0.523) süre mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($F(4,290)=0.390$, $p>0.05$).

Altıncı araştırma hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H_6: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{6,a}$: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{6,b}$: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark vardır.

$H_{6,c}$: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin düşük kişisel başarı his düzeyleri arasında fark vardır

Hipotezlerin çözümlenmesi amacıyla yapılan lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenler arasında tükenmişlik ölçeği ve alt boyutları bakımından farkları sınayan bağımsız örneklem t testi bulguları Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18. Eğitim Seviyesine Göre Tükenmişlik Ölçeği Ve Alt Boyutları Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-testi Bulguları

Değişken	Eğitim	N	$\bar{X}$	S.S	T(293)	p
Duygusal Tükenmişlik	Lisans	263	2.218	0.552	-1.035	0.302
	Lisansüstü	32	2.323	0.488		
Düşük Başarı Hissi	Lisans	263	2.198	0.555	-1.034	0.302
	Lisansüstü	32	2.304	0.456		
Duyarsızlaşma	Lisans	263	2.196	0.541	-1.147	0.252
	Lisansüstü	32	2.311	0.451		
Tükenme	Lisans	263	2.204	0.545	-1.080	0.281
	Lisansüstü	32	2.313	0.461		

Not. $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Duygusal tükenmişlik bakımından lisans (2.218±0.552) ve lisansüstü (2.323±0.488) eğitime sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)=-1.035, p>0.05).

Düşük başarı hissi bakımından lisans (2.198±0.555) ve lisansüstü (2.304±0.456) eğitime sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)= -1.034, p>0.05).

Duyarsızlaşma bakımından lisans (2.196±0.541) ve lisansüstü (2.311±0.451) eğitime sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)= -1.147, p>0.05).

Tükenmişlik bakımından lisans (2.204±0.545) ve lisansüstü (2.313±0.461) eğitime sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)= -1.080, p>0.05).

Yedinci araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir;

H_7: Farklı yaştaki öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotezin çözümlenmesi amacıyla yapılan yaş grupları arasında meslektaş ilişkileri bakımından farkları sınayan tek yönlü varyans analizi (F testi) bulguları Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19. Yaş Gruplarına Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Yaş Grubu	N	$\bar{X}$	S.S	F(2,292)	p	Post Hoc
Meslektaş İlişkileri	1.)21-30 Yaş	44	3.602	0.914	6.376*	0.002	3>1*
	2.)31-40 Yaş	89	3.845	0.771			
	3.)41 Yaş +	162	4.017	0.603			
	Toplam	295	3.903	0.722			

Not. *%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığı simgeler, $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma, - aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmayan testler için Post Hoc ikili grup karşılaştırma testlerine gerek duyulmamıştır. (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Mesleki ilişki düzeyi bakımından 21 ile 30 yaş arasındaki (3.602±0.914), 31 ile 40 arasındaki (3.845±0.771), 41 ve üzeri yaştaki (4.017±0.603) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark veya farklar saptanmıştır (F(2,292)=6.376, p<0.05). Farkın kaynağı olan grup veya grupların tespiti için gruplar arasında Tukey post hoc testi ile yapılan ikili karşılaştırmalarda ise 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin 21 ile 30 yaş arasındaki öğretmenlerden daha yüksek meslektaş ilişkileri düzeyinde sahip olduğu, diğer yaş grupları arasında ise bu bakımdan istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Sekizinci araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir;

H_8: Evli ve bekâr öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotezin çözümlenmesi amacıyla yapılan evli ve bekâr öğretmenler arasında meslektaş ilişkileri bakımından farkları sınayan bağımsız örneklem t testi bulguları Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20. Medeni Duruma Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Bağımsız Örneklem T-testi Analizin Bulguları

Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S.S	T(293)	p
Meslektaş İlişkileri	Evli	238	3.929	0.712	1.260	0.209
	Bekâr	57	3.795	0.757		

Not. $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Meslektaş ilişkileri bakımından evli (3.929±0.712) ve bekâr (3.795±0.757) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)=1.260, p>0.05).

Dokuzuncu araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir;

H_9: Farklı sayıda çocuk sahibi öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotezin çözümlenmesi amacıyla yapılan farklı sayıdaki çocuk sahibi öğretmenler arasında meslektaş ilişkileri bakımından farkları sınayan tek yönlü varyans analizi bulguları Tablo 21'de sunulmuştur.

Tablo 21. Çocuk Sayısına Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	S.S	F(2,292)	p	Post Hoc
Meslektaş İlişkileri	1.)Yok	69	3.633	0.793	7.569*	0.001	3 ve 2 >1*
	2.) 1	86	3.903	0.801			
	3.)2 ve daha fazla	140	4.037	0.589			
	Toplam	295	3.903	0.722			

Not. *%5 anlamlılık düzeyin anlamlı farklılığı simgeler $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma, (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Meslektaş ilişkileri bakımından çocuk sahibi olmayan (3.633±0.793), 1 çocuğu olan (3.903±0.801), 2 ve üzeri sayıda çocuğu olan (4.037±0.589) öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark veya farklar saptanmıştır. (F(2,292)=7.569, p<0.05). Yapılan Tukey testi sonucunda çocuk sahibi olmayan öğretmenleri 1 çocuğu ve 2 ile daha fazla çocuğu olan öğretmenlerden daha düşük meslektaş ilişkileri düzeyinde olduğu görülmüştür.

Onuncu araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir;

H_{10}: Farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotezin çözümlenmesi amacıyla yapılan farklı kıdem yılına sahip öğretmenler arasında meslektaş ilişkileri bakımından farkları sınayan tek yönlü varyans analizi bulguları Tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 22. Kıdem Yılına Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Sınayan Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Kıdem Yılı	N	$\bar{X}$	S.S	F(4,290)	p	Post Hoc
Meslektaş İlişkileri	4 Yıldan az	69	3.761	0.854	1.679	0.155	-
	5-9 yıl arası	64	4.008	0.766			
	10-14 yıl arası	54	3.796	0.711			
	15-19 yıl arası	45	3.996	0.637			
	20 yıl ve üzeri	63	3.979	0.545			
	Toplam	295	3.903	0.722			

Not. $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma, - aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmayan testler için Post Hoc ikili grup karşılaştırma testlerine gerek duyulmamıştır. (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Meslektaş ilişkileri bakımından 4 yıldan az (3.761±0.854), 5 ile 9 yıl arası (4.008±0.766), 10 ile 14 yıl arası (3.796±0.711), 15 ile 19 yıl arası (3.996±0.637), 20 yıl ve üzeri (3.979±0.545) süre mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (F(4,290)=1.679, p>0.05).

On birinci araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir;

H_{11}: Farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında fark vardır

Hipotezin çözümlenmesi amacıyla yapılan lisans ve lisansüstü eğitime sahip öğretmenler arasında meslektaş ilişkileri bakımından farkları sınayan bağımsız örneklem t testi bulguları Tablo 23'de sunulmuştur.

Tablo 23. Eğitim Seviyesine Göre Meslektaş İlişkileri Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-testi Bulguları

Değişken	Eğitim	N	$\bar{X}$	S.S	T(293)	p
Meslektaş İlişkileri	Lisans	263	3.904	0.732	0.063	0.950
	Lisansüstü	32	3.896	0.637		

Not. $\bar{X}$: Ortalama, S.S: Standart Sapma. (Parantez içi test serbestlik derecelerini içermektedir.)

Meslektaş ilişkileri bakımından lisans (3.904±0.732) ve lisansüstü (3.896±0.637) eğitime sahip öğretmenler arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. (t(293)= 0.063, p>0.05).

VI. SONUÇLAR, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

A. SONUÇLAR

Çalışma hayatındaki ortamın koşulları ve imkânları insan gücü olmadan bir anlam ifade etmemektedir. Aynı hedefler doğrultusunda bir araya gelen çalışanların meslektaş ilişkilerinin sağlıklı olması, fiziksel ve zihinsel olarak duygusal tükenme yaşamamaları adına önemli bir faktör teşkil etmektedir. Bu bağlamda çalışmada tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler ve bunlarla başa çıkma yöntemleri ile meslektaş ilişkilerinin önemi ve üzerine yapılan araştırmalar değerlendirilmiştir.

Bu araştırma kapsamında tükenmişlik duygusu ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duyusunda azalma ile meslektaş ilişkileri arasındaki ilişkiyi test eden beş; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, kıdem, eğitim durumu gibi demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi test eden 11 hipotez analiz edilmiştir.

Asıl çalışmada ön analizler yapılarak birtakım bulgular edinilmiştir. Meslektaş ilişkileri ölçeğinin açıklayıcı, tükenmişlik ölçeği toplamının ise açıklanan değişken olarak yer aldığı bir basit regresyon modeli kurulmuş ve daha sonra yine meslektaş ilişkileri ölçeğinin açıklayıcı değişken olarak tanımladığı, tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının açıklanan değişken olarak tanımlandığı üç adet basit regresyon modeli kurulmuştur. Regresyon analizleri öncesi değişkenler arasındaki ilişkiler bakımından fikir verebilmesi amacıyla değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmıştır ve çalışmanın birinci temel hipotezi genel itibariyle doğrulanmıştır.

Araştırmanın ilk hipotezini "Öğretmenlerin Meslektaş İlişki Düzeyleri ile Tükenmişlik Duygusu" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan çalışma sonrasında anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir. (β=-0.523, $p<0.05$). Bu durumda öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri artıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı veya öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri azaldıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığı söylenebilir. Meslektaş İlişki düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutları olan "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük başarı hissi" arasındaki ilişki anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri artıkça tükenme düzeylerinin azaldığı veya tersi bir ifade ile öğretmelerin mesleki ilişki düzeyleri azaldıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığı söylenebilir

Araştırmanın ikinci hipotezini "Farklı Yaştaki Öğretmenler ve Tükenmişlik Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda farklı yaştaki öğretmenler ile tükenmişliğin alt boyutları olan "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük başarı hissi" arasındaki ilişki üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Araştırmanın üçüncü hipotezini "Evli ve bekâr Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda evli ve bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutları olan "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük başarı hissi" arasındaki ilişki üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Araştırmanın dördüncü hipotezini "Farklı Sayıda Çocuk Sahibi Olan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda farklı sayıda çocuk sahibi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutları olan "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük başarı hissi" arasındaki ilişki üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Araştırmanın beşinci hipotezini "Farklı Mesleki Kıdem Yılına Sahip Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutları olan "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük başarı hissi" arasındaki ilişki üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Araştırmanın altıncı hipotezini "Farklı Eğitim Seviyesindeki Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutları olan "duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük başarı hissi" arasındaki ilişki üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır.

Araştırmanın yedinci hipotezini "Farklı Yaştaki Öğretmenlerin Mesleki İlişki Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda farklı yaştaki öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Araştırmanın sekizinci hipotezini "Evli ve Bekâr Öğretmenlerin Mesleki İlişki Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda evli ve bekâr öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Araştırmanın dokuzuncu hipotezini "Farklı Sayıda Çocuk Sahibi Öğretmenlerin Mesleki İlişki Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda farklı sayıda çocuk sahibi öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Araştırmanın onuncu hipotezini "Farklı Mesleki Kıdem Yılına Sahip Öğretmenlerin Mesleki İlişki Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda farklı mesleki kıdem yılına sahip öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Araştırmanın on birinci hipotezini "Farklı Eğitim Seviyesindeki Öğretmenlerin Mesleki İlişki Düzeyleri" arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerin mesleki ilişki düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Sonuç olarak Tükenmişliğin ve Tükenmişliğin alt boyutları olan; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Başarı Hissi ile Meslektaş İlişki düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Meslektaş İlişki Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeyinin Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, kıdem, eğitim durumu demografik değişkenler ile anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

B. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

"Öğretmenlerin Meslektaş İlişkileri İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki" üzerine çalışma yapacak araştırmacılar için bazı öneriler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Bu önerilerden ilki, çalışmanın daha büyük bir örnek kütle seçilerek yapılmasıdır. Böylece hem çalışma üzerinde genelleme yapılabilecek hem de daha doğru sonuçlar elde edilecektir. İkinci ise; anketin katılımcılara aynı zaman diliminde, aynı koşullarda ve aynı ortamda dağıtılmasıdır. Diğer türlü katılımcıların birbiriyle iletişim içerisinde olması, farklı koşullar altında anketi cevaplamaları sağlıklı veriler elde edilmesini engelleyebilir.

Son olarak yapılan alan yazın incelemeleri neticesinde "Öğretmenlerin Meslektaş İlişkileri İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki" kavramlarının birlikte ele alındığı hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında meslektaş ilişkilerine daha iyi tanımlar getirebilmek ve araştırmak için araştırmada belirtilen kriterler göz önünde bulundurularak daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir. Bu şekilde, sosyal bilim araştırmaları için daha kabul edilebilir çalışmalar elde edilecektir.

EKLER

EK-A. ANKET FORMU

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

Değerli Katılımcı,

Bu anket İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetici- liği Ana Bilim Dalında yapmakta olduğum Yüksek Lisans Tezi kapsamında hazırlanmıştır. Çalışma bilimsel bir nitelik taşıdığından uygulayıcı kişilere ve işletmeye ait bilgiler gizli tutu- lacaktır. Lütfen anket formundaki soru ve ifadeleri dikkatlice okuduktan sonra kendinize en uygun olan şıkkı işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar doğru sonuçların elde edilebilmesi açı- sından önemlidir. İstenildiği taktirde araştırmacıya ulaşmak suretiyle çalışma sonuçların- dan haberdar olabilirsiniz. Anket formunu doldurmanız halinde araştırmaya gönüllü olarak katıldığınız varsayılacaktır.

Verdiğiniz katkıya ve gösterdiğiniz ilgiye teşekkür eder saygılarımızı sunarız.

Bihter Yıldırım

İstanbul Ticaret Üniversitesi

0531 600 48 48 bihteryildirim.77@icloud.com

Danışman: Doç. Dr. Osman Bayraktar İstanbul Ticaret Üniversitesi obayraktar@iticu.edu.tr

1. Yaşınız
a) 21 – 30 yaş ..... (1)
b) 31 – 40 yaş..... (2)
c) 41 ve üzeri..... (3)

2. Medeni Durum
a) Evli..... (1)
b) Bekar… ..... (2)

3. Çocuk Sayısı
a) Yok…..... (1)
b) 1… .....(2)
c) 2 ve daha fazla .....(3)

4. Bu iş yerindeki kıdeminiz a) 4 yıldan az..... (1)
b) 5– 9 yıl arası..... (2)
c) 10- 14 ..... (3)
d) 15- 19…..... (4)
e) 20 yıl ve üzeri….....(5)

5. Eğitim Durumunuz
a) Lisans..... (1)
b) Lisansüstü ..... (2)

	Hiç Doğru Değil	**Doğru Değil**	**Kararsızım**	**Doğru**	**Çok Doğru**
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğudumu hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

4. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum	( )	( )	( )	( )	( )
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Kendimi çok zinde hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni olduk- ça strese sokuyor.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum	( )	( )	( )	( )	( )
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	( )	( )	( )	( )	( )

20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamaya-cakmışım gibi hissediyorum	( )	( )	( )	( )	( )
21. İşimde karşılaştığım duygusal prob-lem- lerle oldukça sakin bir şekilde baş edi- yorum.	( )	( )	( )	( )	( )
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

Lütfen aşağıdaki ifadelerde uygun olan şıkkın üzerine çarpı işareti koyunuz.

	Hiç Doğru Değil	**Doğru Değil**	**Karar sızım**	**Doğru**	**Çok Doğru**
1. Meslektaşlarımla çok az iletişimim var.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Her hangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar	( )	( )	( )	( )	( )
4. Meslektaşlarımın çoğu ile iyi bir ar-kadaşlığım var.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Benim okulumdaki öğretmeler ara-sındaki ilişki/iletişim mükemmeldir.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim.	( )	( )	( )	( )	( )

EK-B. ETİK KURUL YAZISI

Tarih: 15.04.2019 16:09
Sayı: 65836846-000-E.00000151882

T.C. İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : 65836846-000
Konu : Etik Onayı

Sayın Bihter Yıldırım,

İlgi: 19.03.2019 tarihli dilekçeniz.

İlgi yazınız ile "Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu ile Meslektaş İlişkileri Algısı Arasındaki İlişki" isimli çalışmanız için önerdiğiniz ankete Etik Kurul onayı talep edilmektedir.

Adı geçen anket formu, Üniversitemiz Etik Kurulunca incelenmiş, anketinizde etik tanımı, değer ve ilkelere aykırı bir düzenleme tespit edilmediği, önerilen anket çalışmasının etik kurallara uygun olduğu ve etik onayının verildiği ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mustafa Said YAZICIOĞLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Adres: Örnektepe Mah. İmrahor Cad. No: 88/2 Beyoğlu/İstanbul
Tel: 444 04 13 / 4580 - 4581 Faks: 0212 320 70 11
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.ticaret.edu.tr adresinden 11ecb491-0207-48de-8439-f539e731b323 kodu ile erişebilirsiniz.

ALINTI YAPILAN KAYNAKLAR

Acar, A. (2016). *Çalışma yaşam kalitesinin tükenmişlik sendromu üzerinde etkileri: konaklama işletmelerinde bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İstanbul.

Agemci, İ. C. (2017, Nisan). Tükenmişliğin iş tatmini Üzerinde etkisinin araştırılması: Konya ili. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 9*(4), s. 400-418.

Ağırman, M. (2018). *Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve etkileyen faktörler.* Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.

Akca, M., & Yavuz, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(2), s. 827-846.

Akça, İ., & Beydilli, E. T. (2018). İş stresi ve yaratıcılık süreci ilişkisi: Kütahya'daki mutfak çalışmaları üzerine bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2*(Ek.1), s. 283-307.

Akdağ, H. (2018). *Tükenmişlik sendromunun muhasebe meslek mensupları üzerinde incelenmesi Erzincan ve Erzurum illerinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzincan.

Akıllıoğlu, F. S. (2017). *Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: kastamonu il merkezindeki banka çalışanları üzerinde bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

Akkaş, S. (2017). Özel eğitim ve OÇEM sınıflarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu. *Medeniyet Eğitim Araştırma Dergisi, 1*(1), s. 53-65.

Aktaş, H., & Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11*(24), s. 205-230.

Alga, E. (2016). *Örgütlerde yöneticilerin liderlik tarzlarının algılanması ve tükenmişlik sendromu ilişkisi.* Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Denizli.

Alızada, S. K. (2017). *Akademik personelin tükenmişlik açısından değerlendirilmesi ve iş doyumuna yönelik bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, İstanbul.

Alper, G. (2014). *Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: görgül bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Alpertonga, H., Ünsar, A. S., & Koldere Akın, Y. (2016, Ekim). Beden eğitimi spor yüksekokulu öğrencilerinin kaygı ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(32), s. 72-83.

Altın, V. (2015). *Tükenmişlik sendromu Denizli devlet hastanesi hemşireleri örneği.* Yüksek Lisans, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Altun, B. (2017). *Kurumsal stres kaynakları ve stresle başa çıkma: Beylikdüzü Belediye'sinde bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Ardıç, K., & Polatcı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10*(2), s. 69-96.

Armutlukuyu, M. (2014). *Tıp fakültelerinde çalışan öğretim üyeleri ve araştırma görevlilerinder tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi.* Tıpta Uzmanlık Tezi, Selçuk Üniversitesi, Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Konya.

Arslan, I. (2018, Aralık 17). Bilinçli farkındalık, depresyon ve algılanan stres arasındaki ilişki. *Birey ve toplum, 8*(16), s. 73-86.

Arslan, İ. (2019). *Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumları ile stres arasındaki ilişki ve stres ile başa çıkma yolları.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrah Paşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Programı, İstanbul.

Aslan Aydın, Ö. (2019). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromu ve iş doyumu ilişkisine yönelik bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Ay, N. (2015). *Örgütsel stresin iş motivasyonu üzerine etkisi: banka çalışanları üzerinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Doğuş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Aydın, C., & Çavuş, Ş. (2017). Kuşadası konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6*(5), s. 79-95.

Aydın, E. (2018). *Çocukluk çağı travmatik yaşantılarının psikolojik sağlamlık ve depresyon belirtileri üzerine etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Aydın, Y. (2018). *Tükenmişlik ve iş doyumu: kavramsal çerçeve, temel boyutlar ve sonuçlar.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı , İstanbul.

Bakan, İ., Taşlayan, M., Taş, F., & Aka, N. (2015). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İkstisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4*(1), s. 296-3115.

Baltacı, A. (2017, Haziran 30). Okul müdürlerinin iş doyumları ile okul müdürlerinin öz yeterlik algıları arasında ilişki . *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2*(1), s. 49-76.

Başar, S., & Sarı, İ. (2018). Düzenli egzersizin depresyon, mutluluk ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisi. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5*(3), s. 25-34.

Bıçak, M. (2018). *Diyarbakır ilinde anestezi uygulayıcılarında tükenmişlik sendromu sıklığının araştırılması.* Uzmanlık Tezi, Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dalı, Diyarbakır.

Bitmiş, M. G., Sökmen, A., & Turgut, H. (2013). Psikolojik dayanıklılığın tükenmişlik üzerine etkisi: örgütsel özdeşleşlmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15*(2), s. 27-40.

Cemaloğlu, N., & Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27*(2), s. 123-155.

Cenkseven Önder, F., & Utkan, Ç. (2018, Kasım 30). Bilinçli farkındalık ve algılanan stres ilişkisinde ruminasyon ve olumsuz duygu düzenlemenin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3*(14), s. 1004-1019.

Ceylan , H., Gül, N., & Öksüz, M. (2016). Sosyal çalışmacılarda iş doyumu ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin sosyal hizmet alanlarına göre karşılaştırmalı incelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 11*, s. 43-67.

Çam, O. M., & Engin, E. (2017). Hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi , 10*(51), 501-507.

Çeler, A., Kara, İ. H., Baltacı, D., & Çeler, H. (2015, Ağustos 29). Tıp fakültesin'deki araştırma görevlilerinde depresyon düzeyinin iş doyumu ile ilişkisinin incelenmesi . *Konuralp Tıp Dergisi, 7*(3), s. 125-133.

Çelikkalp, Ü., Temel, M., & Bilgiç, Ş. (2019, Haziran 19). Akademisyenlerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Yüksek Öğretim Dergisi, 9*(1), s. 59-66.

Çetin, B. (2018). *Otel işletmelerinde öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ilişkisinde algılanan sosyal desteğin düzenleyicilik rolü: Kapadokya örneği.* Doktora Tezi, Nevşehir Hacıbektaşi Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Nevşehir.

Çetinkaya Ulusoy, E. (2010). *Hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeği'nin geliştirilmesi ve meslektaş dayanışmasının iş doyumu ile ilişkisi.* Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, İstanbul.

Çivici, T. (2016, Aralık). İş doyumu, demotivasyon faktörleri ve tükenmişlik arasındaki ilişki: mimarlar üzerinde bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(2), s. 131-150.

Çökük, B. (2018). Örgütsel stres düzeyinin ölçümü ve demografik değişkinler ile ilişkisi: bir kamu organizasyonu örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 9*(2), s. 59-83.

Dadışman, H. B. (2016). *İstanbul büyükşehir belediyesi engelliler müdürlüğünde engelliler ile çalışan eğitmenlerin iş doyumu ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Demir, S. (2018). Entelektüel sermaye ile öğretmenleri iş doyumları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 19*(3), s. 205-215.

Demirci, R., Acar, G., & Erdoğan, B. S. (2017). Öğrencilerin depresyon ve motivasyon bilgi düzeylerinin karşılaştırılması. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2*(1), s. 36-45.

Demirtaş , Z., & Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *The Journal of Education, 2*(1), s. 13-23.

Deran, A., & Beller, B. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun il merkezinde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(45), s. 69-93.

Dinçer, M. (2020). *Yıkıcı liderliğin iş stresi ve işten ayrılmaya etkisi: kurumlarından istifa eden jandarma personeli üzerine bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Aydın.

Diri, M. S. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi Aydın örneği.* Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Aydın.

Dülger, V. (2014). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumu etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Düz, A. G. (2015). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleri ile olan ilişkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Elçikoca, G. (2018). *Sağlık sektörü çalışanlarının uyku kalitesinin tükenmişlik sendromuyla ilişkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Blimler Enstitüsü İşletme Yönetimi, İstanbul.

Engizek, H., T, M., & Gül, N. (2017). Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: çalışan kadınlar üzerinde bir çalışma. *Türk Bilim Araştırma Vakfı, 10*(2), s. 111-125.

Ercan, A. A., & Şar, S. (2004). Edremit körfezi bölgesindeki eczacıların stres kaynakları. *Ankara Eczacılık Fakültesi Dergisi, 33*(4), s. 217-242.

Erdirençelebi, M., & Ertürk, E. (2018, mart 27). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Journal Of Social Sciences, 17*(2), s. 603-618.

Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(19), s. 147-160.

Eser, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilşkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi Tekirdağ örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Okul Öncesi Öğretmenliği Anabilim Dalı, Çanakkale.

Eter, A. E. (2019). *Elazığ elinde acil servislerde çalışanların tükenmişik sendromunun araştırılması.* Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yönetimi Anabilim Dalı, Trabzon.

Etyemez, S. (2013). *İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma.* Yüksek Linsans Tezi, Nevşehir HBV Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği, Nevşehir.

Fettahlıoğlu, Ö. O. (2015, Haziran). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: örgütsel sinizme yönelilk algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*(13), s. 178-191.

Fidan, Y., Ercan, S., Yılmazer, A., & Şehirli, M. (2016, Mart 5). Cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisi: kamu çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, 4*(1), s. 110-124.

Fırat, Z. M. (2018). Mesleki doyum, iş- aile çatışması ve aile- iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 16*(32), s. 157-176.

Gafa, İ. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5*(1), s. 131-150.

Gedik, A., & Üstüner, M. (2017, Haziran 28). Eğitim örgütlerinde örgüsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: bir meta analiz çalışması . *E- Uluslararası Eğitim Araştırma Dergisi, 8*(2), s. 41-57.

Genç, V., Gümüş, M., & Genç Gülertekin, S. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Yaşam Bilimleri Dergisi, 6*(2-1), s. 97-112.

Gönültaş, T. (2017). *Çukurova üniversitesi Balcalı hastanesi'nde çalışan hemşirelerde tükenmişlik sendromu ve iş doyumunun araştırılması.* Uzmanlık Tezi, Çukurova Üniversitei, Tıp Fakültesi, Adana.

Gül, P. (2019). *Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş stresi.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.

Gülez, A. (2019). *Bipolar bozukluğu olan hastalara verilen stresle baş etme eğitiminin stres belirtileri, algılanan stres düzeyi ve baş etme tarzlarına etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Sivas.

Gülhan, S. E. (2019). *İş hayatında stres ve tükenmişlik sendromu.* Yüksek Lisans Tezi, Tekirda Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Tekirdağ.

Gülova, A. A., İspirli, D., & Eryılmaz, İ. (2014). İş kolik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(19), s. 25-39.

Günay, A. (2016). *İş doyumu ve tükenmişlik sendromu.* Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir.

Günay, İ. (2016). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin değerlendirilmesi: Antalya Kundu oteller bölgesinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.

Gündoğan, K. (2018). *Lojistik sektöründe tükenmişlik sendromu: depo çalışanları üzerinde bir saha çalışması.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Lojistik Anabilim Dalı, İstanbul.

Gündüz, S. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin algılanan stres düzeyleri ile stresle başa çıkma tarzlarının incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Güney, S., & Akdağ, H. (2018, Mart). Tükenmişlik sendromunun muhasebe meslek mensupları açısından incelenmesi Erzincan ve Erzurum illerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32*(2), s. 447-460.

Gürcan, T. (2019). *Hemşirelikte meslektaş dayanışmasının iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.

Güven, Ö. Z., & Sezici, E. (2016, Mayıs). Otel işletmelerinde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslack tükenmişlik modeline göre incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi , 14*(2), s. 111-132.

Hacıcaferoğlu, S. (2018). Meslektaş ilişkileri ile okul idaresi destetiğinin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine olan etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11*(61), s. 681-685.

Hancıoğlu, Y. (2017, Ocak). Üniversite öğrencilerinin algıladıkları stres düzeyleri İle stres İle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 15*(1), s. 130-149.

Helvacı Çelik, F., & Hocaoğlu, Ç. (2016). Major depresif bozukluk tanımı, etyolojisi ve empidemiyolojisi. *Journal Of Contemporary Medicine, 6*(1), s. 51-66.

Helvacı, I., & Turhan, M. (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke'de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 1*(4), s. 58-68.

Hertzog, H. S., Pensavalle, M. T., & Lemlech, J. K. (2000, Mayıs 8). Collegial relationships:what does it mean to be a colleague? *Educatıonal Resources Informatıon Center, 5*(1), s. 2-18.

Hurşitoğlu, O. (2017). *Araştırma görevlisi olarak çalışan doktorlarda tükenmişlik sendromunu etkileyen faktörler ve tükenmişlik sendromunun savunma biçimleri ile ilişkisi.* Uzmanlık Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ruh Sağlığı ve Hastalığı Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.

İçerli, L., & Yıldırım, M. H. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2*(1), s. 123-131.

İraz, R., & Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi , 11*(21), s. 451- 472.

Izgar, H. (2015). Öğretmen adaylarının eğitim stresi ve öğrenmeye karşı tutumları üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10*(2), s. 385-389.

Jafarova, F. (2018). *X - y kuşağı çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin karşılaştırılması: beyaz yakalı çalışanlar üzerinde bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kalkızoğlu, S. (2018). *Tükenmişlik sendromunun iş tatminine etkisi: perakende sektörü ve sanal örgüt çalışanlarına yönelik bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

Kaplan, E. (2018, Ocak). İnfertil bireylerde stres ve stresle başa çıkma yaklaşımları. *Androloji Bülteni*, s. 61-64.

Kara, E., & Ceyhan, A. A. (2017). Üniversite öğrencilerinin depresyon düzeylerinin bilinçli farkındalık ile ilişkisi: öz- kontrolün aracılık rolü. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi, 6*(1), s. 9-14.

Karabıçak, Ü. S. (2018). *Hemşirelerin sosyo demografik özelliklerinin ve örgüt kültürünün meslektaş dayanışmasına etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karademir, N. (2016, Nisan 28). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Sakarya University Journal Of Ecducation, 6*(2), s. 108-122.

Karaduman, B., & Kilmen, S. (2018). Sınav stresi ölçeğinin Türkiye'ye uyarlanması ve ölçme değişmezliğinin incelenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 9*(2), s. 101-115.

Karakaş, A., & Gökmen, G. (2018, Ağustos). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya'da bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12*(3), s. 99-127.

Karakaya Çiçek, H., & Çoruk, A. (2017, Ekim 30). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki . *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*(31), s. 750-761.

Karakoyun, Z. (2017). *Örgütsel güven ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki ve bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.

Karakuzu, M. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumu. meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Aksaray.

Kesici, A., & Aşılıoğlu, B. (2017, Kasım). Ortaokul öğrencileri için stres ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 25*(6), s. 2413-2426.

Kılıç Güner, E. (2017). *Hemşirelerde meslektaş dayanışmasının örgütsel iklim üzerindeki etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum.

Kılıç, H. (2019). *Taksi sürücülerinde tükenmişlik sendromu ile öfke ve saldırganlık arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Kır, A. (2018). *Örgütsel sessizlik, tükenmişlik sendromu ve çalışan ilişkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halidemir Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Niğde.

Kıral, E., & Diri, M. S. (2016, Ağustos 8). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(39), s. 125-149.

Kırmızgül, Y. (2018). *Tıp fakültesinde çalışan tıp doktorları ve tıp öğrencilerinde tükenmişlik sendromu ve ilişkili faktörler.* Uzmanlık Tez,, Pamukkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Denizli.

Koç, İ. (2019). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun iş doyumu ve depresyonla ilişkisi.* Tıpta Uzmanlık Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Haseki Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi, Sağlım Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Koç, M. (2019). *Acil yardım, kurtarma ve müdahale personellerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi Trabzon ili örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Afet Yönetimi Anabilim Dalı, Gümüşhane.

Kodaman, N. (2018). *Büyükşehir belediyesinde çalışan sağlık profesyonellerinde iş doyumu ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.

Konak, C. (2019). *Tükenmişlik sendromunun aidiyete etkisi: otomotiv sektöründe uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Korkmaz, M., & Baykal, G. Ö. (2018). Kadın orman mühendislerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Türkiye Ormancılık Dergisi, 19*(1), s. 83-90.

Koşucu, S. N., Baltacı Göktaş, S., & Yıldız , T. (2017). Cerrahi ve dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 42*(4), s. 675-681.

Koyuncu, N. (2015). *İşyerinde psikolojik şiddetin (mobbing) tükenmişlik sendromu ile ilişkisi-bankacılık sektöründe bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kars.

Köroğlu, D. (2017). *Çalışan bireylerde tükenmişlik sendromu: bir inceleme.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Köse, G. (2014). *Örgütsel adalet algısının tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Kuh, M. (2017). *Denizli ili acil sağlık hizmetleri çalışanlarında iş yükü kontorlü, işe yabancılaşma ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin değerlendirişlmesi.* Uzmanlık Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Acil Tıp Anabilim Dalı, Denizli.

Lenk, F. (2019). *Çalışan ve çalışmayan kadınların tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Murat, M. (2016). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 11*(19), s. 25-34.

Muzika, E. (2019). *Beş büyük faktör kuramının tükenmişlik sendromu üzerine etkisi ve bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne.

Nal, M., & Nal, B. (2018, Mart 1). Sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 8*(1), s. 131-140.

Nal, M., & Tarım, M. (2017). Sağlık yöneticilerinin paternalist (babacan) liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumu üzerine etkisi. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(2), s. 117-141.

Nart, S. (2015). *Tükenmişliğe etki eden faktörler ve tükenmişliğin yaratıcılık üzerine etkisi: televizyon programları yapımcılığı sektörüne yönelik bir araştırma.* Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.

Ok, S. (2016). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(21), s. 57-67.

Ongun, G. (2015). *Liderlik tarzlarının uyguladıkları güç kaynakları ve organizasyonel politikaların çalışanların tükenmişlik algısı üzerine etkisi.* Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsiü, Kocaeli.

Osmanoğlu Taştan, N. (2015). *Mobbing (psikolojik şiddet) algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Öncan, N. (2020). *İzmir'de görev yapan çocuk hemşirelerinin tükenmişlik düzeyleri ile tıbbi hata yapma eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Manisa.

Ören, B. (2018). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerdeki tükenmişlik sendromu.* Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Örki, N. (2015). *Tükenmişlik sendromu, birey ve örgütsel yapılar.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı , İstanbul.

Özalp Ulağ, S. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromunun incelenmesi: Elazığ ve Tunceli Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tunceli.

Özaslan Çalışkan, B. Ö. (2018, Kasım). İş stresi, meslektaş ilişkileri ve bireysel performans İlişkileri: lojistik sektöründe bir araştırma. *ICOAEF 2018 Full Paper Proceeding,* (s. 85-92). Aydın.

Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve test geliştirme.* Eskişehir: Nisan Yayın Evi.

Özdemir, B., Kanbur, E., & Kanbur, A. (2017, Ekim). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi, 4*(2), s. 127-141.

Özer, Y. (2018, Temmuz 9). Günlük yaşam ve stres yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırma Dergisi, 1*(1), s. 48-56.

Polatcı, S., Ardıç, K., & Türkan, G. (2014). Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi, 21*(2), s. 281-292.

Poraz, K., & Sürücüoğlu, H. (2015, Nisan). İlk ve orta öğretim okul yöneticilerinde tükenmişlik Kütahya il merkezi örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(44), s. 9-23.

Sağır, M. (2015, Temmuz 20). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkısh Journal Of Education, 4*(3), s. 29-42.

Satır, S. (2019). *Tükenmişlik sendromu ve işe adanmışlık ve bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Saygılı, M., Avcı, K., Uğurluoğlu, Ö., & Özer, Ö. (2016, Kasım 30). Sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon düzeylerinin belirlenmesi. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, 4*(3), s. 260-272.

Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005, Ocak). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Atatürk Üniversitesi*, s. 55-64.

Sıvakcı, S. (2019). *Tükenmişlik sendromunun ve iş doyumunun yaşam doyumu ile ilişkisi: özel sektör çalışanları üzerinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, İstanbul.

Sözüer, M. C. (2019). *Psikoloji lisans ve klinik psikoloji yüksek lisans öğrencilerinde, stres ile baş etme ve kişilik ilişkisi.* Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Süren, S., Örücü, E., & İzci, Ç. (2016). Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş yüz kişilik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi, 23*(1), s. 247-262.

Şahin Baltacı, H., & Altan, T. (2016, Aralık 15). Lİse öğrencilerinde benlik saygısının yordayıcısı olarak depresyon, bağlanma ve şiddet eğitimi. *Mehmeh Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(40), s. 227-239.

Şahin, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin algılanan stres düzeylerinin fakülte türü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2*(2), s. 28-35.

Şanlı, Ö., & Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27*(2), s. 131-142.

Şentürk, F. K., & Tekin, Y. (2015). Örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin işgören performansı üzerine etkileri: AVM çalışanları örneği. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7*(2), s. 195-206.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics.* California: Pearson.

Tamer, K., & Şenel, E. (2018, Ağustos 6). Öğretmenlik bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin öz yeterlik inançlarını etkileyen bazı faktörlerin değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences, 15*(3), s. 1717-1726.

Tarım, M., & Nal, M. (2017). Sağlık yöneticilerinin paternalist (babacan) liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumu üzerine etkisi. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(2), s. 117-141.

Taşlıyan, M., Hırlak, B., & Çiftçi, G. E. (2014). Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 6*(3), s. 63-80.

Taysı, K., & Canbaz, S. (2017, Aralık). Yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyumu düzeylerinin tespit edilmesine yönelik bir araştırma: İstanbul örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 19*(4), s. 1050-1065.

Tekin, E., Yazgan Çilesiz, Z., & Gede, S. (2019, Mart 12). Farklı meslek gruplarında çalışanların algılanan stres düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 9*(1), s. 79-89.

Tekiner Tozduman, D. (2016). *Öğretmenlerin stresle baş edebilme yöntemleri ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tekir, Ö., Yaşar, Ö., Çevik, C., Dikoğlu, M., & Özsezer Kaymak, G. (2018). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin depresyon ve benlik saygı düzeylerinin incelenmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 8*(1), s. 15-21.

Tezer, E. (2016). İş doyumu ölçeğinin güvenilirlik ve gerçekliği . *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 11*(16), s. 33-39.

Timuroğlu, M. K., & Yılmaz, B. (2019, Nisan). Stres ve girişimcilik niyeti: bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33*(3), s. 699-713.

Toğa, N. (2016). *Örgütsel adalet algısının tükenmişlik sendromuna etkisi ve bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , Malatya.

Tokay Taçgın, F. (2020). *Üniversite çalışanlarının stres algılarına yönelik bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Karabük.

Tolan, Ö., & Duy, B. (2017). Kadın merkezlerine başvuran kadınlarda kişilerarası tarzlar, depresyon ve öznel iyi olma Diyarbakır ili örneği. *Dicle Üniversitesi Zİya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, s. 390-494.

Topel, M. (2019). *Dahili ve verrhahi bilimler araştırma görevlilerinde tükenmişlik sendromu oranlarının karşılaştırılması ve işyeri doyumuyla olan ilişkisinin gösterilmesi.* Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı, Ankara.

Tunç, Ö. (2015, Aralık). İş stresi- kaytarma ilişkisinde liderin rolü: turizm sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1*(2), s. 142-159.

Turgut, F. (2014). *Tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Türker, Y., & Çelik, K. (2019, Ocak 31). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34*(1), s. 242-258.

Unur , K., & Pekerşen, Y. (2016, Temmuz). İş stresi İle toksik davranışlar arasındaki ilişki: aşçılar üzerinde bİr araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14*(1), s. 108-129.

Ülker, N. (2015). *Hastanede çalışanların stres ve yönetimi.* Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi, Tekirdağ.

Ünal, İ. (2018). *Psikologların mobbing algısı ve depresyon, anksiyete ve tükenmişlik sendromuyla ilgisi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Vatansever Bayraktar, H., & Yılmaz, K. Ö. (2016, Mart 25). Sınıf öğretmenlerinin çatışma çözme becerileri ile stresle başa çıkma beceleri arasındaki ilişki. *Türk veya Türk Dilleri Edebiyatı ve Tarihi Uluslararası Dergisi, 11*(3), s. 2033-2354.

Yanık, A. (2017, Mart). Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları stres düzeyine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3*(1), s. 99-107.

Yaşar, A. (2018). *Psikolojik sermayenin tükenmişlik sendromu üzerinde etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

Yeğin, H. İ. (2018). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Ekev Akademi Dergisi*(58), s. 315-332.

Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(33), s. 37-61.

Yıldız, M. (2016, Aralık 19). Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka yaşam doyumu ve depresyonun cinsiyet ve sınıf seviyelerine göre etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 6*(11), s. 451-474.

Yılmaz, B. (2015). *Farklı kuşaklarda tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bolu.

Yılmaz, C. (2014). *Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: uygulamalı bir çalışma.* Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.

Yılmaz, E., & Aslan, S. (2018, Eylül 20). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18*(3), s. 1861-1886.

Yılmaz, S. E. (2018). *İş-aile çatışmasının, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: sosyal normların düzenleyeci rolü.* Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Niğde.

Yurdakul, H. (2019). *Hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulamalara ilişkin algıladıkları stres ve stresle baş etme davranışları: bir vakıf üniversitesi örneği.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.