

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN VE YÖNETİCİLERİN AŞIRI İŞ
YÜKÜ VE TÜKENMİŞLİK ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdurrahman DURSUN

İstanbul
Ekim-2021

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN VE YÖNETİCİLERİN AŞIRI İŞ YÜKÜ VE
TÜKENMİŞLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdurrahman DURSUN

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Necmettin ÖZMEN

İstanbul
Ekim-2021

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Necmettin ÖZMEN

Üye Doc. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye Doc. Dr. Ahmet Faruk LEVENT

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Metin TOPRAK

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Abdurrahman DURSUN

ÖN SÖZ

Eğitim kurumlarında çalışan ğretmen ve yđneticilerin, eğitim kalitesinin yükselmesinde önemli bir rolü bulunmaktadış. Kurum içerisindeki çalışma şartlarının yanında duygu durumları, ğretmen ve yđneticilerin performanslarında etkilidir. Bu açıdan kurum içerisindeki aşırı iş yükü, tükenmişliğe neden olabilmektedir. Bu ilişkinin özel eğitim kurumlarında nasıl olduğunu ortaya koymak, çalışmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu amaçla çalışmada, özel eğitim kurumlarında çalışan ğretmen ve yđneticilerin aşırı iş yükü ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmamın her aşamasında bana yardımcı olan, bütün araştırmam boyunca bana sabırla yol gösteren, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli tez danışmanım Dr.Öğr.yesi Necmettin ÖZMEN'e, eğitim hayatım boyunca bana katkıda bulunan tüm kıymetli hocalarıma, çalışmalarım sırasında kimi zaman ihmal etmeme rağmen beni her konuda destekleyen ve her zaman yanımda olan sevgili eşim Kübra DURSUN'a, tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili aileme, ayrıca beni destekleyen arkadaşlarıma ve çalışmaya gönüllü katılan bütün katılımcılara tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Abdurrahman DURSUN

İstanbul - 2021

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN VE YÖNETİCİLERİN AŞIRI İŞ YÜKÜ VE TÜKENMİŞLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Abdurrahman DURSUN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Necmettin ÖZMEN

Ekim, 2021 - 68 Sayfa+xii

Bu çalışma, eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Çalışanların aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeylerinin, birbirleri ile ne ölçüde ilişkili olduğu, çalışmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkinin; faktör analizi, korelasyon analizi gibi istatistiksel yöntemler ile analiz edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada İstanbul Başakşehir’de eğitim veren özel kurumlar ele alınmış, konu ile ilgili hazırlanan ölçek formu ile öğretmenler ve yöneticilerden alınan veriler kullanılarak çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri orta seviyede bulunmasına karşın, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yöneticilere göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü düzeyleri, birbirine yakın bulunmuştur. Her iki grup için de aşırı iş yükü düzeyi yüksektir. Bununla birlikte katılımcıların aşırı iş yükü ile tükenmişlik algıları arasında pozitif bir ilişki vardır. Aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan süre ve çalıştıkları pozisyonlara göre farklılık göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik, Öğretmen, Yönetici

ABSTRACT
EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
TEACHERS AND SCHOOL ADMINISTRATOR'S
PERCEPTIONS OF OVERLOAD AND BURNOUT

Abdurrahman DURSUN

Master, Education Management

Thesis Advisor: Asst. Prof. Necmettin ÖZMEN

October, 2021 - 68 Pages+xii

This study aimed to examine the relationships between teachers' and administrators' perceptions of excessive workload and burnout on the basis of educational administration. The extent to which the excessive workload and burnout levels of the employees are related to each other constitutes the motivation of the work. The relationship between the variables; It is aimed to be analyzed by statistical methods such as factor analysis and correlation analysis. In the study, private institutions providing education in Istanbul Başakşehir were discussed, and the relations between the variables in the study were examined by using the scale form prepared on the subject and the data obtained from the teachers and administrators. According to the findings, although the burnout levels of both teachers and administrators were at a moderate level, the burnout levels of teachers were found to be higher than that of administrators. The excessive workload levels of teachers and administrators were found to be close to each other. The level of overwork is high for both groups. However, there is a positive relationship between the participants' excessive workload and their perceptions of burnout. Excessive workload and burnout levels differed according to the gender, age, education level, duration of work and positions of the participants.

Key Words: Excessive Workload, Burnout, Teacher, School Administrator

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖN SÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1.Giriş.....	1
1.2. Araştırmanın Problemi	2
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	2
1.5. Araştırmanın Tanımlar	4
1.6. Araştırmanın Önemi.....	4

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER.....	6
2.1. Aşırı İş Yükü Kavramı	6
2.2. Aşırı İş Yükünün Çeşitleri	7
2.2.1. Fiziksel İş Yükü.....	7
2.2.2. Zihinsel İş Yükü	8
2.2.3. Konumsal İş Yükü	8

2.2.4. Çevresel İş Yükü.....	9
2.3. Aşırı İş Yükü Etmenleri	9
2.4. Aşırı İş Yükünün Sonuçları.....	10
2.4.1. Yabancılaşma.....	10
2.4.2. İşe Devamsızlık	10
2.4.3. İş Gören Devir Hızı	11
2.4.4. Tükenmişlik	11
2.5. Tükenmişlik Kavramının Tanımı ve Gelişimi	12
2.6. Tükenmişlik Modelleri.....	12
2.6.1. Leiter Tükenmişlik Modeli	12
2.6.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	12
2.6.3. Freudenberger Tükenmişlik Modeli	13
2.6.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	13
2.6.5. Scott Meier'in Tükenmişlik Modeli	14
2.6.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	14
2.6.7. Pines ve Aronson Tükenmişlik Modeli	16
2.6.8. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	16
2.6.9. Maslach Tükenmişlik Modeli	17
2.7. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri	17
2.7.1. Bireysel Nedenler	17
2.7.1.1. Yaş	18
2.7.1.2. Cinsiyet	18
2.7.1.3. Medeni Durum.....	18
2.7.1.4. Eğitim Düzeyi.....	18
2.7.1.5. Kişilik Yapısı	19
2.7.1.6. Beklentiler.....	19
2.7.2. Örgütsel Nedenler	20

2.7.2.1. İş Yüğü.....	20
2.7.2.2. Kontrol	20
2.7.2.3. Ödüü	21
2.7.2.4. Aidiyet	21
2.7.2.5. Adalet ve Değerler	21
2.8. Tükenmişlik Sendromunu Önleme ve Başa Çıkma Yolları.....	21
2.8.1. Örgütsel Yöntemler	22
2.8.2. Bireysel Yöntemler.....	23
2.9. Aşırı İş Yüğü ve Tükenmişlik İlişkisi İle İlgili Araştırmalar	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	28
3.1. Araştırmanın Modeli	28
3.2. Çalışma Grubu	29
3.3. Veri Toplama Araçları	31
3.3.1. Katılımcı Bilgi Formu	31
3.3.2. Aşırı İş Yüğü Ölçeği.....	31
3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği	32
3.4. Ölçeklere İlişkin Normallik Testi ve Güvenirlik Analizi.....	32
3.5. Verilerin Analizi.....	34

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	35
4.1. Demografik Değişkenlere Göre Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Puanlar	35
4.2. Aşırı İş Yüğü ve Tükenmişlik Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Analizler.....	36
4.3. Öğretmen ve Yöneticilerin Aşırı İş Yüğü ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişki	42

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	44
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	44
5.2. Öneriler	47
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	47
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	48
KAYNAKÇA	49
EKLER.....	57
ÖZGEÇMİŞ.....	68

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Çalışma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	31
Tablo 3.2: Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi	33
Tablo 3.3: Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi	33
Tablo 4.1: Ölçekler ve Alt Boyutları Ortalama Puanları	36
Tablo 4.2: Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi	37
Tablo 4.3: Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi.....	38
Tablo 4.4: Çalışılan Pozisyona Göre Mann-Whitney U Testi	39
Tablo 4.5: Eğitim Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi	40
Tablo 4.6: Yaş Gruplarına Göre Kruskal Wallis Testi.....	41
Tablo 4.7: Yaş Gruplarına Göre post-Hoc Analizi	41
Tablo 4.8: Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis Testi	42
Tablo 4.9: Yaş Gruplarına Göre post-Hoc Analizi	43
Tablo 4.10: Spearman Korelasyon Testi	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli..... 29



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİY	: Aşırı İş Yükü Ölçeği
TÖ	: Tükenmişlik Ölçeği
Akt	: Aktaran
Çev	: Çeviren
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Testi
RDÇ	: Rekabetçi Değerler Çerçevesinde
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Giriş

İnsanların oluşturduğu yapılandırılmış kurumlar olan eğitim örgütleri, toplumsal kültürden hem etkilenmekte hem de toplumsal kültürü etkilemektedir. Eğitim örgütlerinin bu özelliğinden dolayı diğer örgütlerden farklılaştığı söylenebilir. Eğitim örgütlerinin bu genel kültürle etkileşimi, insanlara okulun işleyişine ilişkin örgütsel özellikler hakkında bir bakış açısı sağlamaktadır. Okulun kültürel özelliklerinin bir yansıması sonucunda insanların okula yönelik algılarının farklılaşması olasıdır. Okulun bir topluluk olarak dönüşüm gücü, kültürün simgesi, nesnelere, mimari yapıları ve alışkanlıkları, bilgi ve geleneğin tarihsel açıdan değeri, okulun ruhunu yansıtan mitler, vizyon ve değerler, etkileyen hikayeler olarak açıklanmaktadır (Deal ve Peterson, 2016). Bu yönüyle örgütsel yapıya sahip okul kültürü, manevi bir yol gösterici güç, karakteristik bir sistem ve davranıştır (Dongjiao, 2015). Bir eğitim kurumu olan okul, eğitim ve öğretim için insanlar tarafından oluşturulmuş ve kendine özgü bir kültüre sahiptir. Etkili bir okul kültürü hem bireyin gelişimini hem de okulun eğitim süreçlerini destekler. Bir eğitim lideri olarak bu kültürün oluşmasında ve sürdürülebilirliğinde okul yöneticisinin sorumluluğu çok önemlidir (Balcı, 2007). Bununla birlikte günümüz dünyası çalışanları, Endüstri Devriminin gerçekleştiği yıllara oranla daha az süre çalışmalarına karşın, özellikle iş yükünün varlığı, çalışanlar adına halen en başta gelen stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde artan rekabet koşulları, hızla ve sürekli değişen çalışma koşulları sebebiyle, çalışanların pek çoğu en kısa sürede kendilerine tevdi edilen görevi hatasız bir biçimde bitirmek durumunda kalmakta; bu durum ise birey tarafından algılanan iş yükünü arttırmaktadır. Özellikle iş yerinde geçirilen zaman ve yerine getirilmesi gereken görev miktarının fazlalığı ile iş yükünün artması durumu, kişilerde tükenmişliğe sebep olabilmektedir. Bununla birlikte iş yükü dengeli olan öğretmenlerin iş yükü aşırı olan öğretmenlere karşın daha verimli bir şekilde çalıştıkları dile getirilmektedir.

Öğretmenlerde yaşanan verim düşüklüğü durumu, aynı eğitim kurumunda çalışan diğer öğretmenleri olumsuz etkileyeceği gibi öğrencilerin de başarılarına olumsuz etkide bulunacaktır. İş yükünün artması, öğretmenlerde tükenmişliğin de ortaya çıkmasına neden olabilir. Eğitim veren özel kurumlarda çalışmanın vermiş olduğu sorumlulukla birlikte, öğretmenlerde tükenmişliğin görülmesi diğer sektör çalışanlarına göre daha fazla olmaktadır. Alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmaların fazlalığı bu durumu açıklamaktadır. Bu çalışmada da, eğitim veren özel kurumlarda çalışan öğretmen ve yöneticilerin, tükenmişlik ve aşırı iş yükü düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar ve sınırlılıklar ve tanımlamalar verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, aşırı iş yükü değişkeni ele alınmıştır. Aşırı iş yükü değişkeninin tanımı, önemi, aşırı iş yüküne etki eden faktörler ve sonuçları incelenmiştir. İkinci kısımda tükenmişlik kavramına ilişkin tanımlama, tarihsel gelişim ve tükenmişlik kuramları ile birlikte tükenmişliğin oluşmasındaki etmenler aktarılmıştır. Tükenmişliğin daha iyi anlaşılabilmesi için tükenmişliğin belirtileri ve ortaya çıkış nedenlerinden bahsedildikten sonra tükenmişliğin sonuçları ele alınmıştır. Ayrıca eğitim veren özel kurumlarında çalışanların tükenmişlikleri de ifade edilmiştir. Üçüncü bölüm yöntem bölümü olup, burada, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları açıklanmıştır. Dördüncü bölümde, araştırmaya dair bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde sonuç, tartışma ve öneriler verilmiştir. Bu bölümde değişkenler arasındaki ilişkiler ifade edilerek, alanyazındaki farklı ya da benzer çalışmalar ile karşılaştırılması yapılmıştır. Öneriler kısmında ise, eğitim kurumlarının daha verimli olabilmeleri adına bu araştırma konusu olan değişkenlere değinilmesi ile eğitim veren özel kurumlar içerisinde kalite ve etkinliğin artacağı dile getirilmiştir.

1.2. Araştırmanın Problemi

İşine motive ve tükenmişlik duygusu içerisinde olmayan çalışanlar, işlerinde heveslidirler ve bu nedenle çalıştıkları kurumun başarısından kendilerini sorumlu hissederler (Sokro, 2012). Öğretmenler, öğretim kalitesi ve öğretmen-öğrenci ilişkisinin geliştirilmesi yoluyla öğrenci motivasyonunun temelini oluşturmakta ve sınıf içinde önemli rollerin yanı sıra eğitim politikalarının uygulanmasında da çok önemli bir konumda bulunmaktadır. Okul içerisindeki atmosfer, çalışanlar arasındaki iş yükü ve tükenmişlik hisleri ile de alakalıdır. Daha önceki araştırmalar,

eğitim kurumu bağlamında retmenlerdeki iş tatmini ve tükenmişliğin ğrenci performansını da etkilediğini ileri sürmektedir (Wong, 2010; Kim ve Kwon, 2012). İş tükenmişliği, bir çalışanın zorlu durumlara uzun süre maruz kalmasından kaynaklanan fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme yaşadığı bir mesleki stres Őeklidir ve bu nedenle örgütsel ve mesleki psikolojide en çok çalışılan konulardan biridir (Maslach, 1983). Friedman'a (1991) göre, tükenmişliğe katkıda bulunan iki geniş faktör bulunmaktadır. Birincisi, bir çalışanın eğilimini içerir, burada bir çalışan, tükenmişliğe karşı duyarlılığını artırması muhtemel belirli geçmişe veya kişilik özelliklerine sahip olabilir; ikincisi, bir şirketin çalışma ortamı ve sosyal ve/veya profesyonel desteğin sağlanması (veya eksikliği) gibi organizasyonel değişkenlerle ilgilidir. Araştırmacılar, belirli çalışma koşullarında tükenmişlikten bir dereceye kadar geçmiş ve kişisel özelliklerin sorumlu olmasına rağmen, birincil nedenin yine de çevresel olduğu sonucuna varmışlardır (Friedman, 1991; Tsang, 2010). Tükenmişlik, ğretmenlerin istikrarını ve uzun ömürlülüğünü tehdit edebilir, dolayısıyla eğitim kalitesini ve buna bağlı olarak çocukları ve ebeveynleri etkileyebilir (Lee ve Lee, 2010). Öğretmenler gibi, akademisyenler de tükenmişliğin ve aşırı iş yükünün okul performansı ve eğitim kalitesi üzerindeki olumsuz etkisinden dolayı işten ayrılma niyetine odaklanmışlardır (Borman ve Dowing, 2008). Alanyazında dile getirilen tüm bu durumlar, okullardaki tükenmişlik ve aşırı iş yükünün öğretmenler ve yöneticiler açısından önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu araştırmada, eğitim yönetimi esasına binaen ğretmen ve yöneticilerin aşırı iş yükü ve tükenmişlik ilişkisinin araştırılması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın problem cümleleri aşağıdaki gibidir;

- Öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri ne düzeydedir?
- Öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü düzeylerinin, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim seviyelerine ve çalıştıkları pozisyona, çalışma süresine ve yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin ve yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin, cinsiyetlerine, medeni hallerine, eğitim düzeylerine ve çalıştıkları pozisyona, çalışma süresine ve yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü düzeyi ve tükenmişlikleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Günümüz iş dünyasının doğası gereği oluşan aşırı rekabet ortamı, çalışanların olağandışı performans, yetenek ve nitelikler ile donanmış olmalarını beklemektedir. Beşeri sermayenin bu nitelikleri örgütsel amaçlar sonucunda etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesinde örgüt içerisinde bulunacak etmenlerde önem arz etmiştir. Bu açıdan son dönemlerde alanyazında çokça tartışılan aşırı iş yükü ve tükenmişlik kavramları, kurum çalışanlarının performansına çoğu zaman negatif etkide bulunmaktadır. Bu durumun, eğitim gibi önemli bir alanda gerçekleşmesi sonucunda ise, doğrudan ve dolaylı etkiler ile ülke geneline yayılması söz konusu olabilir. Tükenmişlik ve aşırı iş yükünün, çalışan performansını etkilediği gerçeği, eğitim alanında çok daha fazla görülmektedir. Bundan dolayı, öğretmen ve okul yöneticilerinin tükenmişlik ve iş yükü düzeylerinin belirlenmesi, kurum için de önem arz etmektedir. Bu çalışmayla özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin, aşırı iş yükü ve tükenmişlik tutumlarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Buna ek olarak, öğretmen ve yöneticilerin aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığı ve demografik farklılıkların aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırma, 2020-2021 eğitim öğretim dönemi içerisinde İstanbul İli Başakşehir ilçesinde, özel eğitim kurumlarında bulunan öğretmenler ve yöneticilerle sınırlandırılmıştır. Çalışmada ulaşılabilecek olan veriler, veri toplama için kullanılan veri toplama araçları ile sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte çalışmada kullanılan ölçeklerin, çalışmaya konu olan katılımcılar tarafından samimi ve doğru bir şekilde cevaplandırılacakları varsayılmıştır. Veri toplama araçlarının, tükenmişlik ve aşırı iş yükü adına kapsayıcı ve katılımcı görüşlerinin ortaya çıkarılması hususunda istenilen nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.5. Tanımlar

Aşırı İş Yükü: Aşırı iş yükü, belirlenmiş bir zaman dilimi içerisinde işi tamamlama kısıtlılığı, kişinin işe yönelik özelliklere göre yetersiz olması ya da işin gerektirdiği ölçütlerin yüksek olması şeklinde ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Tükenmişlik: Tükenmişlik; çalışan kişilerin mesleklerindeki amaçlarından kopması, bu durumla bağlantı olarak verdikleri hizmetin kalitesinde düşme görülmesi ve motivasyon kaybı olarak ortaya çıkan fiziki ve psikolojik boyutlara sahip olan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Göktepe, 2016).

1.6. Araştırmanın Önemi

Eğitimin en önemli paydaşlarından biri olan eğitimcilerin, gereksinimi olan kişilerin topluma kazandırılmaları adına iş yükü ve tükenmişlik durumlarının kurum içerisinde tolere edilmesinin önemi büyüktür. Toplumun, eğitim kurumlarından beklenti seviyesinin yükselmesi ve değişiklik göstermesi, yeni program değişiklikleri, vb. nedenlerle eğitimcilerin iş yükünün artmasına, dolayısıyla kişinin de tükenmişliğine neden olabilmektedir. Kişiler, kaybettikleri bu enerjilerini örgüt içerisindeki motivasyonlarla tekrar kazanabilmektedirler. Eğitim alanında meydana gelen sorunların çözülmesi, çok emek ve zaman gerektirmektedir. Bu nedenle çalışanların iş yükü, işine dair beklentilerini yerine getirememesi ve iş ortamı kaynaklı stres ile mücadele edememesi neticesinde tükenmişlik duygusuna kapılması, olağan bir durumdur. Eğitimde beklenen durumun oluşabilmesi adına, eğitim kurumlarında çalışanların performanslarının yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Bu çalışmada İstanbul İli Başakşehir İlçesinde özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin aşırı iş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Aşırı iş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin öğretmen ve yöneticilere yönelik etkisinin incelendiği bu çalışmada, Maslach tarafından oluşturulan ve Ergin'in (1992) Türkçeleştirdiği Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Netenmeyer (2000) tarafından oluşturulan ve Aycan ve Eskin'in (2005) Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirdiği Aşırı İş Yükü Ölçeği kullanılmıştır. Alanyazın incelendiğinde, Tükenmişlik Ölçeği'nin Gürbüz (2008), Taşlıyan vd. (2014), Filiz (2014), Soyer vd. (2009), Serinkan ve Bardakçı (2009), Altay (2009), Tekir vd. (2016), Havle vd. (2008), Akgüç (2011), Kurçer (2005) ve Kavlu ve Pınar'ın (2009) çalışmalarında, Aşırı İş Yükü Ölçeği'nin ise, Mensah (2016), Erdem (2020), Yıldırım ve Aycan (2008), Kahraman ve Çelik (2018) ve Rajadhyaksha vd.'nin (2015) çalışmalarında kullanıldığı görülmüştür. Bu yönüyle çalışmada kullanılan ölçekler, alanyazında da çokça kullanılmış güvenilirliği ve geçerliliği olan ölçeklerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER

2.1. Aşırı İş Yükü Kavramı

Alanyazında iş yükü ile ilgili çok çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Aycan vd. (2007) iş yükünü, iş görenin yerine getirmek zorunda olduğu iş miktarının olması gerekenden daha fazla olması durumuna bağlı olarak üzerinde hissettiği zaman baskısı şeklinde ifade etmişlerdir. Bir başka tanımlamada Bekmezci vd. (2018), iş yükünü, çalışanın belli bir niteliğe sahip olması ve bu nitelikleriyle belli bir müddette yapması gereken iş miktarı şeklinde belirtmiştir. İş yükü, çalışanların üretkenlik ve iş hacimlerinin kritik bir belirleyicisidir çünkü iş yükü standart iş yükünün altındaysa tembellik yaratacak ve üretkenliği azaltacaktır. Öte yandan iş yükü, standart iş yükünün üzerindeyse çalışanın bunalmış olma eğilimi dolayısıyla mutsuzluk ve tükenmişlik gibi durumlar söz konusu olacaktır (Inegbedion vd., 2020).

Aşırı iş yükü, genellikle bir örgüt içinde yer alan çalışanın eylem ve performansını etkileyen baskı olarak açıklanmaktadır. Belirli bir zaman içerisinde birçok işi yerine getirmek durumunda olan iş görenlerin stres düzeylerinin genellikle yüksek olduğu düşünüldüğünden aşırı iş yükü, strese yol açan sebepler içerisinde, iş ile alakalı olan, önemli ve en çok karşılaşılan stres sebebi olarak karşımıza çıkar (Bingöl, 2018). Aşırı iş yükünün, iş ile alakalı stres kaynakları değerlendirildiğinde en önemli ve en çok rastlanan etkenlerden olduğu görülmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Çuhadar ve Gencer'e (2016) göre aşırı iş yükü, çalışanın davranışını ve performansını kapsayan her türlü baskıyı içermektedir.

Örgüt açısından incelendiğinde iş yükü, üretkenlik anlamına gelirken, iş gören açısından zaman ve enerji harcama olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber, çalışanın işin gerektirdiği özellikler karşısında yetersiz ve niteliksiz kalması veya kendisine verilen zamanda işi bitirme zorluğu da aşırı iş yükü olarak ifade edilebilmektedir (Özyolcu, 2015). Huey ve Wickens (1993:54), hedef zorlaştıkça ya da iş yükü arttıkça performansın düştüğünü, görevi yerine getirme zamanının ve hataların arttığını, birim zamanda daha az işin tamamlanabildiğini, hedef performans stratejilerinin değiştiğini ve farklı konularla ilgilenmek için daha az kapasitenin kaldığını savunmaktadırlar. Günümüzde iş hayatındaki hızlı değişimler, ağır yaşam ve çalışma koşulları, bütün insanları etkilemekle beraber, aşırı iş yükü, iletişim sorunları,

stres ve tükenmişlik, öğretmenlik gibi insanlarla yüz yüze çalışan, yoğun ve sürekli ilişkide olan mesleklerde daha fazla görülmektedir (Karadağ ve Cankul, 2015).

Bir çalışanın görevlerini yerine getirmek için kendisine aşırı yüklenildiğini ve belirtilen görevleri yerine getirmek için beceri ve kaynaklarının yetersiz kaldığını düşünmesi, iş yükü algısının ortaya çıkması için yeterlidir (Koçak, Kerse ve Yücel, 2019). Belli bir süre içerisinde birçok görevi yerine getirmek durumunda olan kişilerde stres oranının yüksek olduğu gözlemlenmekte; aşırı çalışma neticesinde kişinin, ruh ve beden sağlığının bozulması söz konusu olabilmektedir. Bir işin yapılması için ayrılan zamandan daha fazla zamana ve güce ihtiyaç duyulması, işin gerekliliklerinin kişinin kabiliyetinin ve beceri düzeyinin üzerinde olması kişide strese yol açmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Günümüz iş hayatında işverenler “daha az sayıda çalışanla daha fazla üretim” düşüncesini kabullenmiş bulduklarından ötürü; öğretmen daha kalabalık sınıflara ders vermek, hemşire daha fazla sayıda hastaya bakmak veya işçi daha fazla saat çalışmak zorunda kalabilmekte; bununla birlikte kişi, iş ortamında aşırı derecede yorulabilmektedir. Bunun neticesinde ise kişilerin aile, çocuklar, ev gibi özel hayatıyla ilgili sorumluluklarıyla ilgilenecek enerjisi kalmayabilmektedir (Özyolcu, 2015).

2.2. Aşırı İş Yükünün Çeşitleri

Çalışanın performansını etkilemesi ve verimliliğinde düşüşe neden olması dolayısıyla aşırı iş yükünün varlığını ve nedenlerini ortaya çıkarmak epeyce önemlidir (Bingöl, 2018). Çalışmada iş yükü dört başlıkta incelenmiştir. Bunlar; fiziksel iş yükü, zihinsel iş yükü, konumsal iş yükü ve çevresel iş yüküdür.

2.2.1. Fiziksel İş Yükü

İş yükü kapsamında ele alınan fiziksel faktörler; yükün ağırlığı, taşıma frekansı, taşıma süresi ve taşıma mesafesine bağlı olarak değişen iş yükünün fiziksel güce bağlı olan kısmıdır (Atik ve Akoğlan-Kozak, 2016). Bu yönüyle işyerlerinde fiziki güce ihtiyaç duyulmasıyla beraber malzeme yönetimine ait çıktı, fiziksel iş yüküdür. Bununla birlikte, teknolojik yeniliklerin gelişmesiyle birlikte otomasyon sürecine geçiş olmasına rağmen, endüstriyel işletmelerde günümüzde fiziksel iş gücüne gereksinim duyulduğu görülmektedir. Gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işte, işin ağırlığı, işin frekansı, işin süresi ve işin uzaklığı önem arz etmektedir. Birçok sektörde, hastalanma ya da sakatlanma riski, gerçekleştirilen eylemin özelliklerine göre, diğer sektörlere

oranla daha fazla bulunabilmektedir (Dağdeviren vd., 2005). Kas-iskelet sisteminde hastalıklara neden olmasının yanı sıra yapılan işin etkin olmasında, ağır iş koşullarının olduğu işyerlerinde sağlık bakımından uygun olmayan duruşlar olabilmektedir (Özyolcu, 2015). Özellikle günümüzde bilgisayar teknolojinin artmasıyla birlikte masa başı işlerde artış söz konusudur, vücut duruşu ile ilgili bu iş yükleri, bilinçsiz biçimde gerçekleştirilen vücut hareketlerinin ve sağlıksız iş alanının neden olduğu iş yükleridir. Burada çalışma sırasında uygun bulunmayan eylemler, işgörenin fiziksel iş yükünün artmasına neden olabilmektedir (Dağdeviren vd., 2005).

2.2.2. Zihinsel İş Yükü

Alanyazında zihinsel iş yükü ile alakalı farklı tanımlar yer almaktadır. Örneğin Eggemeier ve Wilson'a (1991) göre zihinsel iş yükü kavramı, örgüt sisteminin personelden beklentilerinin karşılanmasında personelin potansiyeliyle örgütte bulunan kaynakların oransal ilişkisidir. Gopher ve Donchin'a (1986) göre zihinsel iş yükü ise, personelin iş ortamında farklı zamanlardaki performans seviyesiyle amaçlanan performans seviyesi arasındaki farklılıktır. Curry, Stassen, Jex ve Levison'a (1979) göre ise zihinsel iş yükü, çalışanın performansının görece bir şekilde kontrol altında tutularak daha üst bir düzeye erişmesi adına performans gösterilmesidir.

Zihinsel iş yükü; karar verme, hesaplama, iletişim kurma, araştırma, hatırlama, arama, vb. gibi zihinsel ve algısal aktivitelerin oluşturduğu iş yüküdür (Karadağ ve Cankul, 2015). Gopher ve Braune'e (1984) göre zihinsel iş yükü, görevin/hedefin gereksinimleri ile iş görenin kapasitesinin karşılaştırılmasına bağlıdır ve iş yükü ölçümlerinin iş görenin kabiliyeti ile ilgili olan görevin/hedefin gerçekleştirilmesine yönelik bir girişimdir. Bununla birlikte iş yükü, çalışma saatleri, satış düzeyi, üretim düzeyi ve diğer ölçülebilir performans kriterlerine göre hesaplanabilse de zihinsel iş yükünü belirleyebilmek zordur. Çünkü zihinsel iş yükü, çalışanın yetenek ve algılaması ile ilgilidir (Çakıcı vd., 2013).

2.2.3. Konumsal İş Yükü

Diğer bir iş yükü olan konumsal iş yükü ise vücut duruşuna bağlı olarak gelişen, vücut hareketlerinin tersliği ve elverişli olmayan konumdan ötürü algılanan (Saaty, 1980; Finegold vd., 1986; Vidulich ve Tshang, 1987) iş yüküdür (Akt; Atik ve Akoğlan-Kozak, 2016). Konumsal iş yükü, çalışanın görevini yerine getirirken, uygun olmayan duruşlar sebebiyle iş yükünün artmasına ve işin verimsizleşmesine neden olmaktadır

(Gencer, 2016). Konumsal iş yükü, fiziksel iş yükü ile benzese de aralarındaki en önemli farklılık yerine getirilen görevin niteliğidir.

2.2.4. Çevresel İş Yükü

Çevresel iş yükü, işin gerçekleştirildiği ortamdaki şartlardan kaynaklanan, iş yerinin ısı, temizliği, işyeri ortamındaki ses ve ışık düzeyi vb. gibi etkenleri içeren bir iş yükü türüdür. Bu faktörler ele alınarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş ortamında olan baskın ve devamlı bir şekilde kendini gösteren bu etkiler çalışanı negatif etkilemekte ve iş stresinin artmasına neden olmaktadır (Özyolcu, 2015).

Çalışanların, iş sırasında solunak durumunda kaldıkları zehirli gazlar, farklı solunak problemleri, yüksek sesli ortam, yüksek veya düşük sıcaklık vb. gibi çalışma ortamından kaynaklanan etkenler çevresel iş yükü içerisinde yer almaktadır. Çevresel faktörlerin çalışanları negatif etkilediği açık olmakla birlikte personellerin bu olumlu olmayan çalışma şartlarında ne kadar süreyle çalışmak zorunda kaldıkları ve bu şartların iyileştirilmesi için çalışmalar yapıp yapılmadığı da fazlasıyla önemlidir. Aksi halde bu şekilde çalışmaya devam eden çalışanların aşırı iş yükü baskısı altında kalmaları kaçınılmaz bir sonuç olacaktır (Bingöl, 2018).

2.3. Aşırı İş Yükü Etmenleri

Aşırı iş yüküne etki eden faktörler; işin nitelikleri, personelin nitelikleri, örgütün organizasyon nitelikleri ve örgüt içinde uyulması gerekli yasa ve kurallar şeklinde dört başlıkta incelenmektedir (Korkmaz, 2012: 24).

İşin nitelikleri; iş tanımının eksik yapılması ve işin gerekliliklerinin iş görene eksik bildirilmesi veya yeterince açık tanımlanmaması, çalışanın işin gerektirdiği yetenek ve niteliğe sahip olmayışı, iş süresindeki belirsizlik, ekip olarak çalışılması gereken işlerde birliktelik olmaması, işverenin iş sağlık ve güvenliğini olması gereken şekilde yerine getirmemesidir (Özkalp ve Kırel, 2001).

Personelin nitelikleri; iş görenin sağlığı, işe uygun olmayışı, iş görenin iş tanımını tam anlamaması, eğitim durumundaki veya işin gerektirdiği beceri ile ilgili yetersizlik nedeniyle işe uyum sağlayamaması, örgütteki çalışma koşullarının ve temposunun çalışana ağır gelmesi, çalışanın çalışma isteğindeki eksiklik ve buna bağlı olarak yaşadığı sıkıntılar şeklinde sıralanabilir (Atik ve Kozak, 2016).

Organizasyon nitelikleri; Organizasyon içerisinde iş gücünün doğru planlanamaması ya da eksik planlanması, çalışanın görevini yerine getirmesi sırasında ihtiyaç duyacağı eğitimin verilmemesi, organizasyon yapısından kaynaklanan problemler ve hatalar, çalışana verilen kaynakların yetersiz veya kalitesiz olması, yöneticilerle iş görenler arasında veya iş görenlerin kendi aralarında yaşanan güven ve iletişim eksiklikleridir. (Bozdoğan ve Aslan, 2020). *Uyulması gerekli yasa ve kurallar;* iş yerinde kanun ve yönetmeliklerin uygulanmaması veya eksik/hatalı uygulanması dolayısıyla örgütün bu konuda herhangi bir politika ve strateji oluşturamamış olması ya da bu politika ve stratejinin eksik oluşturulması şeklindedir (Bingöl, 2018).

2.4. Aşırı İş Yükünün Sonuçları

Aşırı iş yükünün sonuçları dört başlıkta incelenmiştir. Bunlar yabancılaşma, işe devamsızlık, iş gören devir hızı, tükenmişliktir. Bu başlıklar sırasıyla aşağıda ele alınmıştır.

2.4.1. Yabancılaşma

Yabancılaşma, alanyazında ilk kez Hegel tarafından kullanılmıştır. Hegel, insanın yaşamında kolay bir şekilde doğaya yabancılaşabileceği fikrini belirtmiştir. Feuerbach ise, yabancılaşmayı bireyin kendine ait etkinliğinden olağan dışı şekilde koparılmasından kaynaklanacak tehlikeleri göstermek için kullanmıştır (Gencer, 2016). Fromm (1992) yabancılaşma kavramını, zamanının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren çalışanın görev ve rollerinin değişiklik göstermesi neticesinde yaşanan bir sorun olarak ifade etmiştir. Günümüz iş koşulları değerlendirildiğinde çalışanlar günün büyük bir bölümünü çalışarak geçirmektedirler, dolayısıyla çalışanların psikolojik durumları örgütsel verimi etkileyen bir öge olarak alanyazında yer almıştır (Akt; Şimşek vd., 2012).

2.4.2. İşe Devamsızlık

Çalışanın iş yerine bilgi vermeden ve işe gelmemesi için geçerli bir sebep olmadan işe gelmemesi “işe devamsızlık” olarak dile getirilmektedir (Çoşkun, 2012). Çalışanın işe devam etmemesinin sebepleri, yaşadığı fiziksel ve psikolojik sorunlar sebebiyle olabileceği gibi çalışma süresi, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yükü, iş monotonluğu ve sosyal hayatında yaşadığı sıkıntılar nedeniyle de olabilmektedir (Eren, 2014: 202).

Örgütlerde işe devamsızlık, iş temposunda yavaşlama, iş yükünün artmasına neden olabilmektedir. Planlanmış iş sürecinin aksaması işin verimliliğinin düşmesine neden

olmaktadır. İşe devamsızlık zihinsel bir probleme ve örgüt içerisindeki problemlere işaret etmektedir (Gencer, 2016).

2.4.3. İş Gören Devir Hızı

İş gören devir hızı, örgütte belli bir dönemde işten ayrılan iş gören sayısının aynı dönemde örgütte görev yapan ortalama iş gören sayısına oranıdır. Çalışanın işten çıkarılmasını gerektiren veya kişinin kendisinin işten ayrılmasına etki eden faktörler; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler şeklindedir (Tütüncü ve Demir, 2003).

Çalışanın kendisini geliştirmesine, yeteneklerini kullanmasına ve kariyerinde ilerlemesine imkân tanımayan otokratik örgütlerde stres oluşturan faktörler fazla olabildiğinden devir hızının yüksek olması sıkça karşılaşılan bir durumdur. İş gören devir hızının uygun düzeyde seyretmesi ise, örgütsel hedeflere erişimde daha başarılı olunmasını sağlayabilecektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 38).

2.4.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının en bilinen tanımı “Christina Maslach” tarafından yapılmıştır. Aynı zamanda kendi ismiyle bilinen ve tükenmişliğin ölçülmesi için alanyazında yoğun bir şekilde kullanılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”ni de geliştirmiştir. Maslach ve Jackson (1981), tarafından tükenmişlik; “iş gereği sık sık insanlarla ilişki içerisinde olan bireylerde meydana gelen sinizm ve duygusal tükenme sendromu” olarak ifade edilmektedir. Tükenmişliğe dair üç ana belirtken bulunmaktadır. Bunlar, “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıdır” (Faiz, 2019).

İş görenlerde tükenmişliğe sebep olan iş ve örgüt ile alakalı sebepler arasında öncelikle “iş yükü, rol belirsizliği, denetim, ödüllendirme, aidiyet duygusu, adalet ve değerler” gelmektedir (Izgar, 2001). Tükenmişliğin bireysel nedenleri arasında ise “yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, bireysel beklentiler, motivasyon, kişilik, aile yapısı, performans, sosyal destek, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, iş doyumunu, biçimsel olmayan ilişkiler, üstlerden görülen destek” gibi faktörler söz konusudur (Akbolat ve Işık, 2009).

2.5. Tükenmişlik Kavramının Tanımı ve Gelişimi

Tükenmişlik; çalışan kişilerin mesleklerindeki amaçlarından kopması, bu durumla bağlantılı olarak verdikleri hizmetin kalitesinde düşme görülmesi ve motivasyon kaybı olarak ortaya çıkan fiziki ve psikolojik boyutlara sahip olan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. İnsanlara hizmet sunan sektörlerde çalışan insanlar üzerinde daha çok görülen bir kavramdır. Tükenmişlik durumu içinde olan kişi aşırı derecede stres altındadır ve bu durumun psikolojik sonucu olarak yaptığı işten kaçma isteği içerisinde bulunur. Kişi aşırı stres altında olması sebebiyle, psikolojik olarak yaptığı işten kaçmak istemektedir. Çalışan insanların %80'inde tükenmişlik sendromuna rastlanır. Modern dönemlerin büyük fenomeni olarak tükenmişlik kavramı, ABD'de 1970'li yıllarda insan kaynakları alanında çalışanlar tarafından kişinin yaptığı mesleği ile arasındaki bağda karşı karşıya kaldığı zorlukları anlatmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır (Göktepe, 2016:28).

2.6. Tükenmişlik Modelleri

İş yaşamında tükenmişlik sendromu çeşitli modeller aracılığıyla tanımlanmaktadır. Bu bağlamda alanyazında sıklıkla kullanılan modeller incelenmiştir.

2.6.1. Leiter Tükenmişlik Modeli

Leiter tükenmişlik modeli, Maslach tükenmişlik modelini temel olarak almaktadır. Ancak Leiter tükenmişlik modelinde, Maslach modelinden farklı olarak tükenmişlik iki koşula dayandırılmaktadır. Maslach tükenmişlik modelinin üç alt boyuttan oluştuğu belirtilmektedir. Bu boyutlar, duygusal ve fiziki bitkinlik olarak adlandırılan birinci alt boyut; kişisel başarının azalması olarak adlandırılan ikinci alt boyut; duyarsızlaşma olarak adlandırılan üçüncü alt boyuttur. Maslach tükenmişlik modeli ile açıklanan tükenmişliğin üç bileşeni, çalışma saatleri dışında kalan zamanları da etkiler fikri birinci koşulu; çevresel şartlar, farklı kişilik özellikleri ile farklı ilişkilere sahip olduğu fikri ise ikinci koşulu oluşturmaktadır. Modelin ana düşüncesini duygusal tükenmişlik durumu oluşturmaktadır. Buna göre çalışan bireyler işlerinde olan stres odaklarına ve beklentilere daha fazla duyarlılık gösterdiğinden dolayı öncelikli olarak duygusal tükenmişlik durumu gelişim göstermektedir (Leiter, 1991:547-558).

2.6.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss geliştirdiği tükenmişlik modelini, ruh sağlığı çalışanları, halk sağlığı hemşireleri ve lise öğretmenleri üzerinde yaklaşık olarak iki yıl boyunca yaptığı

çalışmanın sonuçlarına dayanarak oluşturmuştur. Araştırmaya konu olan meslek gruplarının bünyesi diğer meslek gruplarına nazaran ekstra çalışma durumu ve farklı talepler içermektedir. Bu modelde kişiler, ilk olarak bireysel kişilik yapılarından dolayı gerçekleşen stres ile karşı karşıya kalırlar. İkinci olarak ise, kişiler stresin kaynağını tespit etmeye çalışır ve stresle baş etmeye çalışır. Bu aşamada bireyler pozitif başa çıkma sonucunda pozitif tutumlar, negatif başa çıkma yoluyla ise negatif tutum geliştirerek tükenmişliği sağlamlaştırırlar. Başka bir deyişle tükenme, yapılan işle ilişkili stres ve doyumсуuzluğa karşı geliştirilmiş olan psikolojik soyutlanmadır (Göktepe, 2016:55).

2.6.3. Freudenberger Tükenmişlik Modeli

Freudenberger, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının aşamalı şekilde duygusal olarak motivasyonlarında yitimlik ve bağlılık konusunda kayıp yaşadıklarını görmüş ve bu durumunu ifade etmek için tükenmişlik kavramını kullanmıştır (Maslach ve Schaufeli, 1993:16). Freudenberger'e göre (1974), "tükenmişlik kavramı, enerji, güç veya kaynaklar üzerinde oluşan gereğinden çok arzu ve isteklerden ötürü tükenme durumu yaşamaya başlamak" tır. Tükenmişlik durumu belirtileri ve seviyeleri kişiden kişiye değişiklik gösterebilmektedir. Bu modele göre tükenmişlik, genellikle kişinin örgütte çalışmaya başlamasından itibaren yaklaşık bir yılda ortaya çıkar. Tükenmişliğin fiziksel belirtileri; yorgunluk, sıklaşan baş ağrısı şikâyeti, mide-bağırsak bozuklukları, uykusuzluk ve nefes darlığıdır. Fiziksel belirtilerinin dışında davranışsal olarak da belirtiler meydana gelmektedir. Kişi, duygusal olarak kendini kontrol etmekte güçlükler yaşar, hemen sinirlenir ve ani öfke durumu oluşur, kolay bir şekilde ağlamaya başlar, ufacık bir baskı durumu yaşamış olsa bile kendisini aşırı sorumluluk altında hissetmeye başlar (Basım ve Şeşen, 2006:15-23).

2.6.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982), tükenmişlikle ilgili yapılmış olan bütün çalışmalarını sentezleyerek kendilerine özgü bir tükenmişlik modeline ulaşmışlardır. Perlman ve Hartman bu modeli geliştirmeden önce işlemsel model üzerinde durarak tükenmişliği açıklamaya çalışmışlardır. İşlemsel model, bireysel ihtiyaçların karşılanmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. İşgörenin beklentileri ve çalışanlardan beklenenler arasında bir tutarsızlık oluştuğunda tükenmişlik sendromu yaşanır (Perlman ve Hartman, 1982:283-305). Bu model üç boyutlu yapısal bir modeldir. Fiziksel olarak

tükenme belirtileri ve kronikleşen bitkinlik ve yorgunluğun görüldüğü fizyolojik boyut birinci boyutu oluşturmaktadır. Davranış ve hisleri içeren duygusal tükenme durumu yani bilişsel boyut ikinci boyutu oluşturmaktadır. Duyarsız davranış ve düşük iş verimi olarak yansıyan davranışsal boyut üçüncü boyutu oluşturmaktadır (Göktepe, 2016:57).

2.6.5. Scott Meier'in Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik; çalışan bireyin işinde anlamlı bir pekiştirme olmamasından, kontrol edilebilir yaşam veya kişisel yeterliliğin az olmasından kaynaklanan, küçük ödül ve büyük ceza beklentisi durumu olarak ifade edilmektedir. Bu modelde üç boyuttan bahsedilmektedir. Bu boyutlar şu şekildedir;

Ödül beklentisinin düşük olması veya ceza beklentisinin yüksek olma boyutu: Çalışmakta olan birey, yaptığı işle alakalı geçmiş tecrübelerinden faydalanarak ödül beklentisinde düşüklük yaşamakta veya yaptırım beklentisi içine girmektedir ve bu durum bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır.

Kontrol altında tutulabilir yaşam beklentisinin az olması: Bu durum neticesinde çalışan birey bilhassa cezalandırılma durumundan kaçınması gerekli durumlarla karşı karşıya kaldığında çaresizlik yaşamaktadır. Bu beklenti içerisinde olan birey, dış güçler tarafından ödül ve cezanın geleceğine ve bundan ötürü kişisel olarak çaba göstermesinin ve tutumlarının bir önemi olmadığına inanmaktadır.

Kişisel yeterlilik duygusunun az olması: Çalışan bireyin kontrol için gerekli olan davranışları göstermede kişisel olarak kendisinin yetersiz olduğunu görmesi tükenmişlik algısı yaşamasına neden olmaktadır (Göktepe, 2016:56).

2.6.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1985) tükenmişlik modelinin temelini aslında Eric Erikson'un kişilik gelişimi kuramı oluşturmaktadır. Buna göre bu model dört aşamadan meydana gelmektedir. Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır.

Rol belirginliği (Kimlik) – Rol karmaşası aşaması: Kişiler genel olarak lise son sınıfta ve üniversite öğreniminin ilk senelerinde mesleki olarak gelişimlerini düşünmeye başlamaktadırlar. Bu dönemde, mesleki gelişimlerine yönelik olan eğitim ve öğretim konuları önem kazanmaktadır. Bu dönemde bireysel ve mesleki kimliğe özgü olan roller, kişinin psikolojik olarak gelişiminde ciddi derecede rol oynamaktadır (Dalkılıç, 2014).

Yeterlilik – Yetersizlik aşaması: Bu aşama, kişinin öz becerilerini geliştirebilme doğrultusunda ilerlediğinde bağımsızlığa kavuşabileceğini düşündüğü, bir nevi çıracılık dönemi yaşadığı aşamadır. Yaşanan bu süreç içinde kişi, diğer insanların gözünde mesleki anlamda profesyonel bir kimlik kazanır ve bunu konuda duyduğu kaygı hissinde azalma yaşanır. Kişi artık seviyesini belirlemiş olur ve statü bakımından kendisine en yakın kişilerle kendisini karşılaştırmaya başlar. Bu noktada mesleğinin gerekliliklerini yapmak adına becerinin ne olduğunu aramaya başlar. Kişinin yaptığı kıyaslama kişiyi her zaman istediği çözümlere ulaştırmamakta ve karşılaşılan olumsuz sonuçlar neticesinde kişi yetersizlik duygusuna kapılabilmektedir. Kişinin sosyal hayatını ve bireysel kimliğini etkili yönetebilme konusunda geliştireceği yeterlilik duygusu, mesleki olarak yeterlilik çabalarıyla dengeli olmalıdır. Yeterlilik ise, bireyin seçmiş olduğu işinde, mesleğini yaparken kendini değerli hissetmeyi öğrendiği süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu denge sağlanamadığında belli olmayan meslek olasılıklarıyla çalışmakta olan genç meslek insanı, tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadır (Baysal, 1995:22).

Verimlilik – Durgunluk Aşaması: Bu aşamada kişi çıracılık dönemini tamamlamıştır ve mesleki kariyerini düzenleme sürecini başlatmaktadır. Bu aşamada, çalışma yeri ve tarzının seçimleri, maddi olarak bir tatmin sağlandığı için bir ev almak, evlilik yapmak, çocuk dünyaya getirmek şeklinde kararlar alınmaktadır. Birey bu dönemde verimlidir ve işine konsantre olmuş durumdadır. Bireyin hayatını ve becerilerini bütünleştirmiş olmasından duyduğu his, bireyi gücünü verimli çalışmak için harcamasına ve yaratıcı bir hayat şekli benimsemesine iter. Böylelikle birey hayatını rayına oturtmuş olur.

Yeniden Oluşturma - Hayal Kırıklığı Aşaması: Kişi bu aşamayı otuzlu yaşların ortaları ve sonları, kırklı yaşların ortaları ve sonlarına doğru yaşamaktadır. Bu dönemde kariyerinde geldiği noktaya kadar geçen süreçteki seçimlerini sorgulamaya başlar. Yaptığı sorgulama sonucunda mesleğiyle alakalı tatminsizlik yaşayabilmektedir. Yıllarca her şeyi tekrar tekrar yapıyormuş ve mesleki olarak görevlerini yerine getirirken çok az yeniliklerde bulunuyormuş gibi hissedebilir ve tükenmişlik yaşayabilir. Kişinin yaşadığı bu hayal kırıklığı duygusu, mesleki hedeflerin yeniden gözden geçirilip tanımlanmasında ve başarı gereksiniminin yeniden olumlu bir uyarıcı olmasında etkili olabilmektedir. Yeniden oluşturma aşaması; kişinin özel ve mesleki hayatında, hedeflediği birey olmak adına, yeni bir sebep keşfetme aşamasıdır. Kişi eğer yeni bir neden oluşturamaz ise ya mesleğinden tamamen uzaklaşarak ya da

bütünüyle hayal kırıklığı durumu yaşayarak tükenmişlik sendromuyla karşılaşacaktır. Suran ve Sheridan'a göre, yaşanan bu aşamalarda oluşan çatışmaların tatmin edici bir şekilde çözümlenememesi tükenmişliği beraberinde getirecektir (Can, vd., 2015:110).

2.6.7. Pines ve Aronson Tükenmişlik Modeli

Bu model Frederick Hezberg'in Motivasyon kuramını temel alır. Bu modele göre motive edici unsurlar ve çevre faktörleri tükenmişlikte temel etkenlerdir. Bu modele göre, tükenmişlik kavramı bireyin kendisini adeta bir kapana kısılmış gibi hissetmesi, çaresiz kalma ve umutsuzluk hissi, isteğinin kırılması ve asabi olma durumlarını yaşaması olarak tanımlanır. Bu modele göre tükenmişlik sadece iş yaşamında karşılaşılan bir olgu değildir, yaşamın her alanında karşı karşıya kalınabilecek bir olgudur. Tükenmişlik sendromu beş evreden oluşur. Birinci evrede bireylerin iş konusunda belirlediği amaçları ve idealleri söz konusudur. İkinci evrede stresli iş ortamına bağlı olarak hedefleri azalır. Üçüncü evrede hedeflerin gerekliliklerini karşılamada başarısızlık söz konusudur. Dördüncü evrede başarısızlık durumu, yetersizlik hissi ve hayal kırıklığı durumu yaşanmaktadır. Beşinci evrede ise tükenmişlik sendromu ortaya çıkar (Pines ve Yanai, 2001:170-184).

2.6.8. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu model tükenmişliği, ileri düzeyde gerçekleşen hayal kırıklığı şeklinde tanımlar. Model sıralı bir şekilde coşkunluk aşaması, durağanlık aşaması, hayal kırıklığı aşaması ve apati (duygusuzlaşma) aşamasından oluşur. Coşkunluk basamağında olan bireyin işe karşı motivasyonu yüksek ve kabiliyetinin üzerine çıkan amaçları var olmaktadır. Durağanlık aşamasında kişi yaptığı işe ait amaçlarını en aza indirmiştir ve ailesi ile birlikte geçirdiği zamanını arttırma, kaliteli tatil imkânları, sportif faaliyetlerde bulunma gibi kişisel amaçlarına odaklanmış durumdadır. Hayal kırıklığı aşamasında ise birey hem birinci basamaktaki hedeflerine hem de ikinci basamaktaki hedeflerine ulaşamamıştır. Bu nedenle hayal kırıklığı yaşar, kendini güçsüz hisseder ve zihninde olumsuz düşünceler oluşmaya başlar. Apati, yani duygusuzlaşma aşamasında fiziki ve hissi olarak işinden kopma durumu yaşamaktadır. Kişi sıklıkla hasta olur ve rapor olarak işe gitmez. Çalışma günlerinde hizmet sunduğu kişilere karşı duygusuzdur ve sert davranır. Böylece işi mekanikleştirmiş olur (Edelwich ve Brodsky, 1980).

2.6.9. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach modeline göre tükenmişlik sendromu, yüz yüze çalışan ve çalışma yaşamında aşırı duygusal taleplerle karşı karşıya kalan bireylerde fiziki olarak görülen bitkinlik halinin, yorgunluk ve çaresizlik hissinin, umutsuzluk duygularının, iş yaşamına olumsuz davranışlarla yansması ile oluşan bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981:99-113). Maslach'ın modelinde tükenmişlik sendromu, duygusal olarak tükenme, duyarsızlaşma durumu ve kişisel yeterlilik durumunda eksilme ile karakterize özel bir sendrom tipidir (Maslach ve Schaufeli, 1993:1-16). Tükenmişlik sendromunun bir bileşeni olarak görülen duygusal tükenme halinde, emek yitirilmiş olur ve duygusal kaynaklar tükenir. Enerji halinin yok olması ve kişinin bireysel kaynaklarının tükendiği hissi içine girmesiyle oluşan duygusal tükenme durumu, bireydeki çok fazla psikolojik ve duygusal olarak yüklenme halinden kaynaklanmaktadır. Bu durum tükenmişlik sendromunun başlangıcı olarak kabul edilir ve merkezini oluşturur (Schaudeli vd., 1993:253-259). Duyarsızlaşma aşamasında, kişinin yaşamış olduğu duygusal tükenmenin sonucu olarak, kişi başka insanların problemlerini çözme konusunda güçsüz hisseder ve içinde bulunduğu duygusal ağırlığı hafifletmek adına kaçınma yolunu seçer. İşin yapılması adına insanlarla ilişkisini en az seviyede tutar ve böylece insanlarla arasında bir tampon oluşturmuş olur (Janssen vd., 1999:74-86). Tükenmişliğin son aşaması olan düşük kişisel başarı hissinde, birey kendini negatif şekilde değerlendirir ve kendine olan güveninde, yeterliliklerinde bir azalma durumu yaşar. Bireyler, iş konusundaki yeterliliklerinde ya da diğer insanlarla olan ilişkilerinde sağlamış olduğu başarısında azalma duygusu içine girmektedir (Maslach vd., 2001).

2.7. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

Tükenmişliğe neden olan etkenler iki bölümde ele alınmaktadır. Tükenmişlik, bireysel nedenlere ya da örgütsel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir.

2.7.1. Bireysel Nedenler

Bireysel nedenler, kimi durumlarda tükenmişlik sendromunun oluşmasına öncülük eder ya da bu durumu artırır, kimi durumlardaysa tükenmiş sendromunun tesirlerinde azalma yaşanmasına sebep olur. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik yapısı ve bireysel beklentiler tükenmişlik sendromunun bireysel nedenleri arasında görülmektedir (Kavi ve Koçak, 2011).

2.7.1.1. Yaş

Tükenmişlik sendromu genç yaştaki çalışanlarda ve ileri yaş grubundaki çalışanlarda farklı düzeyde görülmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalarda da ortaya koyulduğu üzere genç yaştaki çalışanlar, meslek hayatlarının ilk yıllarında yüksek düzeyde beklenti içinde olduklarından tükenmişlik hissini fazla yaşamaktadırlar (Cordes ve Dougherty, 1993:633-636; Ergin, 1992:147; Ergin, 1995:42-43; Çimen, 2000:11; Maslach vd., 2001:409). Yapılan araştırmalarda kişisel başarı hissinde düşme eğilimi gösterenlerin ise uzun yıllardır çalışanlar olduğu ortaya koyulmuştur (Ergin, 1992:147).

2.7.1.2. Cinsiyet

Aynı meslek gurubunda çalışmakta olan kadınların ve erkeklerin tükenmişlik sendromunu farklı boyutlarda yaşadığı görülmektedir. Bu alanda yapılmış araştırmalarda kadınların erkeklere nazaran daha çok duygusal tükenmişlik yaşadığı ortaya koyulmuştur (Maslach ve Jackson, 1981:111; Cordes ve Dougherty, 1993:632; Ergin, 1992:147; Ergin, 1995:42; Çimen, 2000:12, Buick ve Thomas, 2001:307; Maslach vd., 2001:410; Budak ve Sürgevil, 2005:103). Duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi konusunda yapılan bir çalışmada ise bu durumu erkeklerin daha çok yaşadığı sonucu bulunmuştur (Maslach ve Jackson, 1981:111; Ergin, 1992:147).

2.7.1.3. Medeni Durum

Tükenmişliğe neden olan etmenlerden birisi de aile yapısıdır. Tatmin edici aile hayatı olan kişilerin, iş arkadaşları ve sosyal çevresi ile problemlerini paylaşarak çözüm bulma konusunda iletişime geçmesi tükenmişliğin azalmasında etkin rol oynamaktadır (Torun, 1997:44-49). Orta kademedeki otel yöneticilerine yönelik yapılan bir araştırmada, ailesi ve yöneticilerinden destek görmeyen yöneticilerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları sonucu ortaya konulmaktadır (Buick ve Thomas, 2001:310). Bu alanda yapılan çalışmalarda, hiç evlenmemiş ve boşanmış durumda olan bireylerle evli ama çocuk sahibi olmayan bireylerin daha çok duygusal tükenmişlik hissi yaşadıkları belirtilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981:111; Cordes ve Dougherty, 1993:632; Torun, 1997:48; Çimen, 2000:12; Maslach vd., 2001:410).

2.7.1.4. Eğitim Düzeyi

Bireylerin eğitim düzeyleri ile tükenmişlik konusunda yapılmış çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunda eğitim

düzeşinin artması ile birlikte tükenmişlikle mücadele etme konusundaki başarısının artacağı ve sonuç olarak eğitim düzeyi ve tükenmişlik arasında ters bir ilişkinin oluşacağı hipotezi ortaya koyulmaktadır. Fakat yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça bireşlerin tükenmişliğinin de artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu durum eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte stres oluşturan durum ve sorumluluklarla karşı karşıya kalma olasılığının artması olarak açıklanabilmektedir (Çimen, 2000:12; Maslach vd., 2001:410).

2.7.1.5. Kişilik Yapısı

Bu alanda yapılan çalışmalarda nevrotik kişilik yapısı ve içedönük kişilik yapısının tükenmişlikle ilişki içinde olduğu ortaya koyulmuştur. İçedönük, uyumsuz ve sorumluluk duygusu taşımayan bireşlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı araştırmalarla belirlenmiştir (Cano-Garcia vd., 2005). Bununla birlikte A tipi kişilik özelliğı ile duygusal tükenmişliğin pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir (Gmelch ve Gates, 1998:134-140). Ayrıca benlik imajı içinde olanların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur (Jeanneau ve Armelius, 2000:399-406).

2.7.1.6. Beklentiler

Çalışan bireşlerin içinde buldukları kurumla ve yaptıkları meslekle ilgili olarak beklentileri tükenmişlik sendromunun azalmasında ya da artmasında etkili olmaktadır. Genç yaşta olan ve iş konusunda deneyime sahip olmayan çalışanalarda, ileri yaşta ve deneyim sahibi olan çalışanalara göre tükenmişlik düzeyinin yüksek olması, beklentilerinin farklılığından kaynaklanıyor olması bu duruma örnek gösterilebilmektedir (Çimen, 2000:13). Genç yaştaki bireşlerin çalışma yaşamına yeni dâhil oldukları senelerde daha idealist bir yapıda olmaları, çalışılan işte ve kurumlarda karşı karşıya kaldıkları negatif durumlar zarar görme olasılıklarını arttırabilmektedir. Bununla birlikte, bireşlerin iş yaşamı ve özel yaşamı arasında dengeli bir bağ kuramamış olması, beklentilerin ve iş hayatının gerçeklerinin uyuşmazlığı hayal kırıklığı durumunu ortaya çıkarmakta ve tükenmişliği arttırmaktadır. Bireşlerin çalıştıkları kurum ve mesleki yeterlilikleri ile ilgili gerçekleşmesi zor olan beklentiler içinde olması tükenmişliğin gerçekleşmesine sebep olabilmektedir (Göktepe, 2016:60).

2.7.2. Örgütsel Nedenler

Maslach'a (2003) göre, tükenmişlik sendromu iş yaşamına bağlı olarak ortaya çıkan ağır stres nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik sendromunun yaşanmasına sebep olan örgütsel nedenler önem arz etmektedir. Örgütsel nedenler olarak ele alınan iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler konusunda bir uyumsuzluk yaşanması halinde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Kavi ve Koçak, 2011).

2.7.2.1. İş Yükü

Tükenmişliğin örgütsel nedenleri kapsamında en çok belirlenen nedeni, aşırı iş yükü ve rol yüküdür. Verilen süre içinde işin bitirilmesi gerektiği algısı ve bunun için fazla çalışma zorunluluğu ile bu işi yerine getirebilmede gerekli beceri yoksunluğu algısı, en çok belirlenen tükenmişlik nedenidir (Sanders vd., 1995:46-49). Tükenmişlikle ilgili yapılan ilk araştırmalar, uzun süreli aşırı iş yükünün, çalışmada duygusal tükenme ve enerji kaybına neden olduğunu göstermekte iken daha sonraları zaman baskısının da tükenmişlikle güçlü bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir (Maslach vd., 2001:397-422). O halde denilebilir ki nitel ve nicel aşırı iş yükü ile fizyolojik, psikolojik ve davranışsal gerilme belirtileri arasında önemli bir ilişki vardır. Bununla birlikte, iş yükü eğer iyi yönetilmezse, stres, yorgunluk, kaza, depresyon ve diğer olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Fong ve Kleiner, 2004:9-17). İyi yönetilemeyen iş yükü ise daha sonraları sinizm etkisiyle çalışmada kayıtsızlığa ve alaycı bir tutumun izlenmesine neden olmaktadır (Schaufeli vd., 2009:204-220).

2.7.2.2. Kontrol

Sanayi devriminin ilk yıllarından günümüze değin verimlilik, kalite, iş disiplini oluşturma gibi sebeplerle çalışan kişilerin üzerinde kontrol sistemleri kurulmaktadır (Dolgun, 2008:88). Çalışan bireyin kendisinin sürekli bir şekilde gözetim altında olduğunu hissetmesi, onun bir noktadan sonra psikolojik olarak rahatsızlık duymasına neden olacaktır. Devamlı olarak tetikte olma kaygısından dolayı gelişen korkular bireyin tükenmişlik sendromu yaşamasına sebep olacaktır. Bu noktada günümüzde ön planda olan hizmet sektöründe ve sosyal çalışma alanlarında önemli olan özgün düşünme ve yaratıcılık hususunda kişiler körelme yaşayabilmektedir (Hogg ve Vaughan, 2007:364). Diğer bir açıdan uygulanan kontrol mekanizmaları, bir yönden motivasyon ile ilişkidir ve belirli ölçülerde uygulanması gereklidir. Bu konuda kontrol düzeylerinin dengeli bir şekilde yapılması önemlidir. Zira hiç kontrol edilmeyen

çalışan bireyler, zamanla kendilerinin ve yaptıkları işin önemsenmediğini ve değersiz olduğunu düşünebilmektedir (Forsyth, 2006:17).

2.7.2.3. Ödül

Çalışan kişi, çalışması ve gayreti sonucunda bir ödül olarak maaş ya da ikramiye almak istemektedir. Eğer bu beklentisi gerçekleşmezse sorun yaşayabilmektedir. Birey başarısıyla doğru orantılı olarak yeterli bir ücret almadığında, kendisini işe yaramaz ve değersiz hissedebilmektedir. Bu durumda birey tükenmişlik durumu yaşayabilmektedir (Göktepe, 2016:61).

2.7.2.4. Aidiyet

Yönetici olan kişiler, çalışanları arasındaki hakları eşitsiz bir şekilde dağıtıp, alanında yeterli bilgi ve yeteneğe sahip olmayan çalışanlara yetki verdiğinde sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bireyler arası ilişkilerde sorunlar yaşanması, olumsuz iletişim söylemlerinin kullanılması ve mobbingin gerçekleşmesi neticesinde bireylerin örgütlere karşı olan aidiyet duygusunda problem yaşanmaya başlanmaktadır. Bu gibi durumlarda bireyler tükenmişlikle karşı karşıya kalabilmektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018).

2.7.2.5. Adalet ve Değerler

Kendisine adaletsiz bir şekilde davranıldığı kanısına varan bireyler, maruz kaldıkları haksızlık karşısında görevlerini yapma konusunda mukavemet gösterirler ve bu durumun bir sonucu olarak çatışma ortamı oluşmaya başlar. Değerler alanında ise, çalışan bireylerin bireysel özelliklerinin çalışılan kurumun vizyon ve misyonuyla uyum sağlayamaması, çalışan bireylerin görevlerinde gösterdikleri davranışların iyi veya kötü olarak bir sınıflandırmaya tabi tutulmaması, çalışan bireylerin dünya görüşlerinde ve değer yargılarında farklılığının oluşması durumunda sorunlar yaşanmaktadır. Bu noktada çalıştığı kurumla aynı değerlere sahip olmayan birey tükenmişliğin başlangıç sürecine girmektedir (Çokluk, 2014).

2.8. Tükenmişlik Sendromunu Önleme ve Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik sendromunun hem bireyler hem de örgütler üzerinde farklı neticeleri oluşmaktadır. Bu noktada tükenmişlik sendromunun önlenmesi konusundaki çalışmalar ve bu sendromlarla başa çıkma yollarının bulunması oldukça önemlidir. Bu

kapsamda tükenmişlik sendromunun önlemesi ve başa çıkma yolları örgütsel yöntemler ve bireysel yöntemler olarak ayrı ayrı incelenmektedir (Oruç, 2007).

2.8.1. Örgütsel Yöntemler

Çalışanların görev ve kurumda üstlendiği rollerde değişim yapılması tükenmişliğin önlenmesi adına örgütsel yöntemlerden biridir. Çalışanların hak ettikleri ücretin verilmesi, bireyin ihtiyacına göre tatil sürelerinin uzatılabilmesi, bireyin izin almasının onaylanması, oluşan iş yükü kapsamında personel alımı yapılması da tükenmişliği önleme konusunda gerçekleştirilebilecek yöntemler arasındadır (Göktepe, 2016:101).

Tükenmişliği önlemenin en önemli yolu değişimin sağlanmasıdır (Maslach ve Leiter, 2008:498-512). Örgüt içinde oluşan iş yükü, ödül, adalet ve değerlerden dolayı örgüt ile çalışan birey arasında meydana gelen kopma, tükenmişliğin oluşmasına sebep olmaktadır. Bu durumun çözümünde önemli olan hem çalışan bireyin hem de örgütün bütünleşmesidir. İş yükünün doğru bir şekilde dağılımı, çalışan bireylerin enerjilerinin yükseltilmesi, taleplerin karşılanması, liderliğin destekleyici bir şekilde kullanılmış olması tükenmişlik sendromunun çözümünde önemli bir rol oynamaktadır. Örgüt içinde adaletli bir şekilde davranılması tükenmişliğin oluşmaması için önemlidir. Çalışanlarda adaletli ve eşit şekilde davranıldığı düşüncesinin oluşturulması çalışan bireylerin tükenmişlik duygularında azalma yaşandığını ortaya koymaktadır (Maslach vd., 2001:397-422).

Yönetim ve örgütlenme ile ilgili değişiklikler eğitim, takdir, ödül, kurum içi psikoeğitim programları, sorumluluk, iletişim kalitesi ve görev terfileri olarak ele alınabilir. Bireylerin işe başladığında alacakları oryantasyon eğitimleri ile görev tanımının net sınırlarının çizilmesi ve bireylerin ilgili göreve karşı istekli olup olmamaları göz önünde tutularak istihdam edilmeleri tükenmişliği önleyebilmektedir. Görev terfileri; çalışanların yaptığı işten sıkılmasına engel olur ve bir üst görev çalışma motivasyonunu olumlu yönde etkilemesi açısından tükenmişliği önleyicidir. Örgütlerde verilebilecek girişimcilik, öfke yönetimi, stresle başa çıkma programları da bireylerin farkındalık kazanması açısından önemlidir ve duygusal açıdan tükenmişliği önleme adına oldukça önemlidir. İşin yapılış tarzını değiştirmede, sınırlıklarını bilen ve gerçekçi amaçlar içinde olan birey başarısızlık yaşadığında işin yapılma şeklini değiştirip, değişik şekillerde yapmaya çalışır. Böylelikle görevlerini yerine getirmede

motivasyonu kırılmamış ve başarısızlıktan ötürü kendini suçlamayı önlemiş olur (Göktepe, 2016:101).

2.8.2. Bireysel Yöntemler

Kişilerin mesleki açıdan beklentilerini realist bakış açısıyla oluşturması bireyi tükenmişliğe karşı korumaktadır. Realist beklentiler; çalışanların becerileri doğrultusunda görevler üstlenmesi ve görevler ışığında beklentilerinin olmasıdır. İş yaşamından ayrı olarak çalışanın, hobileri ile ilgilenmesi ve sosyal çevresinin olması tükenmişlikten korunması açısından gereklidir. Kişinin uğraşlarının olması ve sosyal etkileşim içinde olması ruhsal açıdan önemlidir. Bireysel olarak tükenmişlikle başa çıkma konusunda farklı yöntemler vardır. Bu yöntemlerden sıkça kullanılanları şu şekilde sıralanmaktadır (Yıldıztaşı, 2017).

Kendini tanıma yöntemi: Bireyin hangi konularda beceri sahibi olduğunu bilmesi ve hangi konularda becerisinin olmadığını bilmesidir. Pozitif ve negatif taraflarıyla bireyin kendini biliyor olmasıdır.

Gerçekçi hedefler belirleme yöntemi: Birey kendini, becerilerini ve sınırlılıklarını bilerek görevleri üstlenmek ister, iş yerindeki görevleri bu duruma göre üstlenir.

Psikolojik geri çekilme yönetimi: Birey kendine ağır gelen iş yükü sonucunda kendi içine çekilmektedir. Bu durum bireyin olaylara karşı farklı bir gözle bakabilmesine ve olayları sağlıklı bir şekilde analiz etmesine katkı sağlar (Kavi ve Koçak, 2011).

İşe ara verme yöntemi: Yıllık izin kullanmak veya gün içinde küçük molalar veriyor olmak çalışanın yaptığı işe tekrardan motive olmasını sağlar. Böylece tükenmişlik ile başa çıkılmış olur.

Kendi kendine diyalog kurma/iç konuşma yöntemi: İşte stres yaratacak bir durum ile karşı karşıya kalan çalışanların gelişen olaylar karşısında içsel bir konuşma içinde olabilmesi, gerçekleşen olayla ilgili olarak kendisine pozitif şeyler söyleyebilmesi gerçekleşen olayları çarpıtmadan anlamasına olanak sağlar (Zencirkıran ve Keser, 2018).

Olumlu yanları görme yöntemi: İşte karşılaşılan negatif şeylere karşın karşılaşılan güzel günleri anımsamak tükenmişlikle baş etme konusunda önem arz etmektedir.

Sorunları içselleştirmeme yöntemi: İş ortamında yaşanan olayların sadece iş ortamında bırakılması tükenmişliği önlemenin yanında çalışanın yaşamındaki sosyal

alanlarında yaşam kalitesini düşürmemek adına önem arz etmektedir (Göktepe, 2016:100).

2.9. Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik İlişkisi İle İlgili Araştırmalar

Öğretmen tükenmişliği, genellikle, kıdemli öğretmenlerin kendilerini yorgun ve duygusal olarak stresli hissetmelerine neden olan, uzun yıllar çalışmayla ilişkilendirilmiştir (Brenninkmejer vd., 2001). Bununla birlikte, tecrübesi olmayan öğretmenler de tükenmişliğe yatkındır. Bu da tükenmişliğin yalnızca kıdemli öğretmenlerle sınırlı olmadığı, aynı zamanda çalışmanın ilk yıllarında da olabileceği anlamına gelmektedir (Goddard ve O'Brien, 2004). İşe yeni başlayan öğretmenler, alanlarında deneyimsiz oldukları için daha sık kaygı duymaktadırlar (Chang, 2009). Örneğin sınıf yönetiminde ve öğrencilerin yıkıcı davranışlarıyla baş etmede sürekli başarısız olurlarsa tükenmişlik meydana gelebilmektedir (Hong, 2010). Ayrıca aşırı çalışma, çalışma pozisyonundan memnuniyetsizlik ve kendini işyerine ait hissetmeme de yüksek düzeyde tükenmişliğe yol açan önemli nedenlerdendir (Maslach, 2003). Adalet, örgütlerin değerleri, rol çatışması ve rol belirsizliği, sosyal destek eksikliği (Goddard ve O'Brien, 2004), okul yöneticilerinin destek eksikliği (Grayson ve Alvarez, 2008; Leiter ve Maslach, 1988; Rinke, 2008; Skaalvik ve Skaalvik, 2009), geri bildirim ve övgü eksikliği, karar verme sürecine az katılım ve öğretmen özerkliğinin olmaması (Maslach vd., 2001) tükenmişliğin arkasında bulunan diğer nedenlerdir. Zaman baskısı, şiddet korkusu ve terfi için yetersiz fırsatlar (Brenninkmejer vd., 2001), maaş (Rinke, 2008; Weiss, 1999), mesleğin prestijinin giderek azalması, uzun süre aynı pozisyonda kalmak (Cano-Garcia vd., 2005), aşırı evrak işi, aşırı kalabalık sınıflara sahip büyük okullar, ekipman eksikliği, öğrencilerin davranış sorunları ve izolasyonu, zayıf sosyal ilişkiler (Hakanen vd., 2006) diğer tükenmişlik tetikleyicileri olarak bulunmuştur. Bu durum çalışma ortamı ve tükenmişlik arasındaki yakın ilişkiyi gösterir. Güneş ve Uysal'ın (2019) gerçekleştirdiği çalışma, Richmond vd.'nin (2001) Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği ve Erdoğan'ın (2012) Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılarak İngilizce öğretmenlerinin tükenmişlik ve örgütsel sosyalleşme düzeylerini ve bu iki boyut arasındaki olası ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma hem nicel hem de nitel metodoloji kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nicel yöntemde ölçek uygulaması gerçekleştirilirken, nitel bir araç olarak yarı yapılandırılmış bir görüşme yoluyla öğretmen tükenmişliğinin ve başarısız örgütsel sosyalleşmenin nedenlerini araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar,

öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik ve yüksek düzeyde örgütsel sosyalleşmeye sahip olduklarını ve öğretmenlerin tükenmişliği ile örgütsel sosyalleşme arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Tükenmişliğe yol açan başlıca sorunların ise, hizmet öncesi eğitim, ağır iş yükü, yetersiz idari destek ve meslektaş desteği, öğrencilerin düşük motivasyonu ve istenmeyen davranışları olduğu belirtilmiştir. Wang ve Lui'nin (2017) çalışmasında, Hainan Eyaleti özel eğitim kurumlarındaki öğretmenler araştırma nesnesi olarak ele alınmıştır ve ölçek, mülakat ve alanyazın araştırması kullanılarak yetkili iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Ölçek tekniğinin kullanıldığı çalışmada nicel yöntemlerden ve SPSS programından yararlanılmıştır. Hainan Eyaleti, özel eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin genellikle hafif meslek tükenmişliği gösterdiği, öğretmenlik meslek tükenmişliğinin 3-5 yıl arasında hizmet geçmişleri olanlarda daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hock (1988) çalışmasında, devlet okul sistemi içerisinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri arasındaki mesleki tükenmişlik sorununu incelemiştir. Katılımcılara, demografik değişkenler, öğretim ortamı, iş stresi ve memnuniyetsizlik, tükenmişliğin psikolojik etkileri ve ilgili fiziksel belirtiler dâhil olmak üzere çeşitli sorular yöneltilmiştir. San Diego Birleşik Okul Bölgesi'ndeki 939 öğretmenin katıldığı çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde büyük farklılıklar olduğu görülmüştür. Yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi, öğretilen konu veya deneyim yılı gibi demografik değişkenlere bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı sonuç elde edilememiştir. Yüksek ve düşük düzeyde tükenmişlik ile ilişkili öğretim ikliminin belirli özelliklerine dair bulgular elde edilmiştir. Evers vd.'nin (2004) çalışmalarının amacı, öğrencide yıkıcı sınıf davranışlarının ortaya çıkmasıyla ilgili olarak öğrenci ve öğretmenlerin öğretmen tükenmişliğine ilişkin algılarını ve öğretmenlerin bu tür davranışlarla başa çıkma yeterliliklerini araştırmaktır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri, Yıkıcı Davranışlarla Başa Çıkma Ölçeği ve Algılanan Yıkıcı Davranış Ölçeği kullanılmıştır ve öğrenciler, öğretmenler arasında algılanan tükenmişlik belirtilerini, algılanan yıkıcı öğrenci davranışlarının oluşumunu ve öğrencilerin öğretmenlerinin yıkıcı öğrenci davranışlarıyla başa çıkma yeterliliğini ölçmek amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlardan biri, öğrencilerin algılarının yaşlarına göre farklılık göstermediğidir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından erkek ve kız öğrencilerin algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, ancak kişisel başarı açısından farklılık olmadığı belirtilmiştir. Öğretmenlerin, öğrencilerin yıkıcı

davranışları ve algılanan yıkıcı öğrenci davranışları ile başa çıkma yeterliliği açıklanmıştır. Öğretmenlerle ilgili olarak, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve yıkıcı öğrenci davranışlarıyla başa çıkma yeterliliği açısından önemli ölçüde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlere ilişkin verilerin hiyerarşik regresyon analizi sonucuna göre, yıkıcı öğrenci tutumlarıyla mücadele etme yetisinin, duyarsızlaşmaya ve kişisel başarıya etki ettiği, öğretmenlerin yaş gruplarının bireysel başarı ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

İş faktörlerinin ürettiği stres, işin içeriğini ve iş ortamında gerçekleştirilen görevleri ifade etmektedir (Nguyen ve Ermasova, 2018). Özellikle kaliteyi artırmak için sistemlerle ilişkili aşırı iş yükü durumlarında, eğitim için daha yüksek talepler oluşmaktadır. İş görevlerine uygulanan bilgi ve iletişim teknolojisinin artan kullanımı bu durumu hem nicel hem de nitel olarak göstermektedir. Alanyazında aşırı iş yükü, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarıyla ilişkilendirilmektedir. Sağlık personeli (Deodhar ve Goswami, 2017), hemşireler (Grigorescu vd., 2018), ilaç sektörü çalışanları gibi farklı meslek örneklerinde de aşırı iş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair kanıtlar bulunmuştur (Andrews ve Kacmar, 2014). Bununla birlikte ergoterapistler (Paulsen vd., 2014) bunlardan bir tanesidir. Öğretim ve eğitim alanında Montgomery ve Rupp (2005) tarafından öğretmenlerde stres üzerine 65 araştırma ile gerçekleştirilen meta-analiz, öğretmenlerin stresörleri, aşırı iş yükü ve tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Daha yakın tarihli bir başka meta-analizde (García-Arroyo vd., 2019) 36 farklı ülkede çalışan öğretmenlerin aşırı iş yükü ve tükenmişlikleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Marrau'ya (2004) göre, özellikle geçici veya yarı zamanlı çalışan öğretmenlerde iş güvencesizliği, aşırı iş yüküne yol açmaktadır. Bu durum da genellikle tükenmişlik semptomlarına neden olan yüksek düzeyde kronik strese neden olmaktadır. Aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğuna dair birçok kanıt bulunmaktadır (Abbas ve Roger, 2013; De Beer vd., 2016). Ancak bazı çalışmalarda bu ilişki bulunamamıştır. Örneğin, Chennoufi vd., (2012) devlet ortaokullarındaki öğretmenler ile yaptıkları bir çalışmada, çalışma grubunun %75.2'sinin aşırı iş yükünü, mesleki stres faktörü olarak bildirdiğini, ancak aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuşlardır. Benzer şekilde Gomes ve Dos (2011), aşırı iş yükü olan öğretmenlerin depresyon belirtileri gösterdiklerini, ancak aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler bildirmediklerini ve tükenmişlik belirtilerinin diğer değişkenlerin

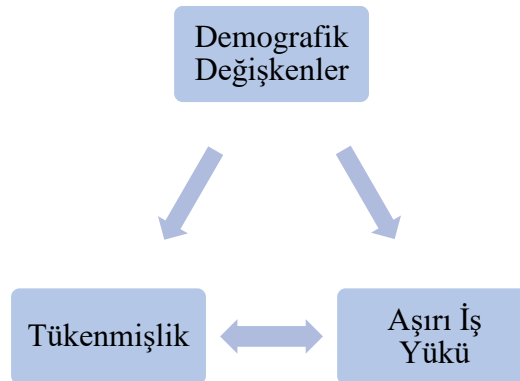
etkisine bağlı olabileceği sonucuna varmışlardır. Bir başka çalışmada Garcia-Arroyo ve Segovia (2019), hiyerarşik regresyon modeli analizini kullanarak 202 akademisyenden oluşan bir çalışma grubunda aşırı iş yükü, başa çıkma stilleri ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar, aşırı iş yükü ve kaçınmalı başa çıkmanın duygusal tükenme ile pozitif ilişkili olduğunu, aktif başa çıkmanın ise duygusal tükenme ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Kaçınmacı başa çıkma, aşırı iş yükü ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi yumuşatmıştır, böylece aşırı iş yükü durumlarında daha fazla kaçınmacı başa çıkma tekniğini kullanan öğretmenler, bu başa çıkma stilini daha az kullanan öğretmenlere göre daha az tükenmişlik yaşarlar. Sonuçlarda belirtilen bu tutarlılık eksikliğine rağmen, en sezgisel görüşün, aşırı iş yükü ile duygusal tükenme arasında pozitif bir ilişki kurduğu görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, eğitim veren özel kurumlardaki öğretmen ve yöneticilerin, aşırı iş yükü ve tükenmişlik algılarının ne düzeyde olduğunu, demografik özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediğini ve aşırı iş yükü ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin varlığını incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla araştırmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama araştırması, alanyazında çokça kullanılan, çok geniş bir çalışma grubunun birtakım niteliklerini anlamlandırma adına uygulandığı bir yöntemdir. Özellikle olasılığa bağlı doğru bir çalışma grubu yöntemi ve standart ölçek maddeleriyle gerçekleştirilen bir tarama araştırmasıyla, araştırma grubunun kapsayıcı niteliklerini meydana getiren güvenilir neticelere ulaşılmaktadır. Bundan dolayı bu araştırmada “ilişkisel tarama modeli” kullanımı uygun görülmüştür. Bu modelde, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında beraber değişimin varlığı ve/veya seviyesi tespit edilmeye çalışılmaktadır. İlişkisel tarama modelinde çözümlenmeler korelasyon türü analizler ve karşılaştırma yolu ile yapılmaktadır (Karasar, 2011). Araştırmaya ilişkin model, aşağıdaki şekil yardımıyla açıklanmıştır.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

Araştırmada, öğretmen ve yöneticilerin demografik değişkenlerine göre tükenmişlik ve aşırı iş yükü algılarının değişip değişmediği, tükenmişlik ve aşırı iş yükü algıları

arasındaki ilişkinin varlığı incelenmektedir. Araştırma bir yönüyle tanımlayıcı nitelik de taşımaktadır. “Tanımlayıcı araştırma, araştırma sorunsalını ya da mevcut durumu anlamaya dönük bir araştırma türüdür” (Nakip, 2003; Akt: Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmacının çalışma grubu belirlenirken amacı, temsil gücü olan bir çalışma grubu ya da çok daha büyük bir toplandan veya nüfustan küçük bir birimler toplamı elde etmektir. Böylece küçük grubu inceleyerek büyük bir grup hakkında doğrudan genellemeler yapılabilmektedir. Bu amaçla çalışmada, basit tesadüfi çalışma grubuna göre, çalışma grubu belirlenmiş, tükenmişlik ve aşırı iş yükü ölçeklerinin yanında demografik bilgilerin de toplanacağı form katılımcılara internet üzerinden ulaştırılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu İstanbul ili Başakşehir ilçesinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerdir. Bu nedenle 12 Mart – 12 Nisan 2021 tarihleri arasında internet üzerinden gerçekleştirilen uygulamada 400 kişiye ölçek formu gönderilmiş olup, 312 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüşü gerçekleşen ölçek formlarından 305’i analiz edilebilir nitelikte bulunmuştur. Analiz edilebilir ölçek formlarından 271’i öğretmen, 34’ü yöneticidir.

Tablo 3.1: Çalışma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	154	50,5
	Kadın	151	49,5
Medeni Hal	Evli	195	63,9
	Bekâr	110	36,1
Eğitim Durumu	Lisans	188	61,6
	Yüksek Lisans	107	35,1
	Doktora	10	3,3
Yaş	18-25	46	15,1
	26-35	178	58,4
	36-45	75	24,6
	46 ve üzeri	6	2,0
	0-5 Yıl	69	22,6
Çalışma Süresi	6-10 Yıl	96	31,5
	11-15 Yıl	86	28,2
	16-20 Yıl	49	16,1
	21 Yıl ve üzeri	5	1,6
Çalışılan Pozisyon	Öğretmen	271	88,9
	Yönetici	34	11,1

Tablo 3.1'e göre, katılımcılara ait tanımlayıcı istatistiklerin verildiği Tablo 2.1'e göre, katılımcıların %50,5'i erkek (n=154), %49,5'i ise kadındır (n=151). Büyük çoğunluğunun (%63,9;n=195) evli olduğu çalışma grubunda bekâr olanların oranı %36,1 (n=110) olarak bulunmuştur. Eğitim durumu verilerine göre, katılımcıların %61,6'sı (n=188) lisans mezunu, %35,1'i (n=107) yüksek lisans mezunu ve %3,3'ü (n=10) doktora mezunudur. 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların oranı %15,1 (n=46); 26-35 yaş aralığındakilerin oranı %58,4 (n=178); 36-45 yaş aralığındakilerin oranı

%24,6 (n=75) ve 46 ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların oranı %2 (n=6) olarak gerçekleşmiştir. Çalışma grubunda %22,6 oranında (n=69) 0-5 yıl iş tecrübesine sahip olanlar, %31,5 oranında (n=96) 6-10 çalışma süresi bulunanlar, %28,2 oranında (n=86) 11-15 yıl çalışma süresi bulunanlar, %16,1 oranında (n=49) 16-20 yıl çalışma süresi ve %1,6 oranında (n=5) 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar bulunmaktadır. Çalışma grubu içerisinde bulunan öğretmenlerin oranı %88,9 (n=271) iken yönetici pozisyonundakilerin oranı %11,1'dir (n=34).

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama tekniği olarak, tarama modelleriyle uyumlu olan ölçek tekniği tercih edilmiştir. Söz konusu ölçek formunda, katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Aşırı İş Yükü Ölçeği kullanılmıştır. Bununla birlikte, katılımcıların demografik değerlerinin tespit edilmesi için katılımcı bilgi formu kullanılmıştır.

3.3.1. Katılımcı Bilgi Formu

Araştırmaya ilişkin katılımcı bilgi formu, katılımcıların, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durumları, yaş, çalışılan hizmet yılı ve çalışılan pozisyon hakkında bilgi edinmek amacıyla oluşturulmuştur. Katılımcı bilgi formu toplamda 6 sorudan oluşmaktadır. Katılımcı bilgi formundaki sorular, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

3.3.2. Aşırı İş Yükü Ölçeği

Araştırmada, katılımcıların aşırı iş yükü seviyelerini belirlemek için Netemeyer (2000) tarafından geliştirilen, Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçeye çevrilen aşırı iş yükü ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte katılımcıların, iş ortamından dolayı meydana gelen aşırı iş yükü seviyesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ölçek, toplamda 8 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğin türü, Likert tipi olup, ölçek puanlamasında, verilecek olan cevaplara göre 1'den 5'e kadar puanlama yapılmaktadır. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğe ilişkin gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri neticesinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .81 olduğu dile getirilmiştir. Ölçeğe ilişkin KMO analiz sonucu ise, .79 ve Barlett testi sonucu, istatistiksel olarak anlamlı (p=.000) olduğu şeklinde ifade edilmiştir.

3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği

Çalışmada, katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve 22 maddeye sahip ölçek kullanılmıştır. Duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarına sahip olan ölçek, Türkçeye Ergin (1992) tarafından çevrilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin maddeler ise, duygusal tükenme ile ilgili 9 madde (1,2,3,6,8,13,14,16 ve 20), kişisel başarı ile ilgili 8 madde (4,7,9,12,17,18,19 ve 21) ve son olarak da duyarsızlaşma ile ilgili 5 maddeden (5,10,11,15 ve 22) oluşmaktadır. Ölçekte duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek olması ve kişisel başarı puanlarının düşük olması, tükenmişliğin yüksek olduğu anlamını taşımaktadır. Her bir alt boyuttaki puanların 3 seviyesinde olması tükenmişliğin orta dereceli olduğunu göstermektedir (Çelebi ve Kayasandık, 2018:87). Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilen ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları ise, duygusal tükenme alt boyutunda ,83; duyarsızlaşma alt boyutunda ,71; kişisel başarı alt boyutunda ise ,72 olarak hesaplanmıştır (Demir, 2010:48).

3.4. Ölçeklere İlişkin Normallik Testi ve Güvenilirlik Analizi

Ana kütle ile ilgili ortalamaya dair hipotezler adına ana kütle varyansının belirlenip belirlenmemesine göre parametrik analizler kullanılabilir. Ancak bu analizlerin yapılabilmesi, araştırma verilerinin normal dağılması, bağımsız olması ve varyanslarının homojenliğine bağlıdır. Bir başka söylemle belirtilen bu varsayımların kesintisiz sağlanması gerekmektedir. Bu varsayımlar sağlanamadığında en uygun istatistiksel analiz tekniği parametrik olmayan tekniklerdir (Gamgam ve Altunkaynak, 2017). Bu yönüyle, araştırmada analiz işlemleri için kullanılacak olan verilerin normal dağılım içerisinde olup olmadığını tespit edebilmek için normallik testi yapılmıştır. Güvenilirlik içinse, alanyazında en çok kullanılan ve Likert tipi ölçeklendirmeye uygun olan Cronbach Alpha tekniği kullanılmıştır. Bir iç tutarlılık tekniği olan Cronbach Alpha yöntemi, ölçek maddelerinin kendi içlerindeki uyumluluğuna bakarak güvenilirliğin belirlenmesi işlemidir (Başol, 2016: 141). Bu sebeple, araştırmaya ilişkin analiz işlemlerinden önce normallik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Tablo 3.2: Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov					
	Statisti c	df	p.	Statisti c	df	p.
AİY	.088	305	.000	.971	305	.000
Duygusal Tükenme	.090	305	.000	.983	305	.001
Duyarsızlaşma	.088	305	.000	.984	305	.002
Kişisel Başarı	.099	305	.000	.984	305	.002
TÖ	.085	305	.000	.982	305	.001

Tablo 3.2 incelendiğinde, ölçekler ve alt boyutlarının değerleri her iki test için de 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre, ölçek ve alt boyutlarının normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu nedenle, araştırmada gerçekleştirilecek olan analiz işlemlerinin parametrik olmayan teknikler kullanılarak gerçekleştirileceği dile getirilebilir. Güvenilirlik analizi ile ilgili sonuçların yorumlanmasında (α) katsayısının ,60 ile ,80 arası bir değerde bulunması oldukça güvenilir olarak, ,80 ile 1 arası bir değerde bulunması ise yüksek düzeyde güvenilir şekilde dile getirilmektedir (Uzgören, 2012: 54).

Tablo 3.3: Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach's α
AİY	12	.885
Duygusal Tükenme	9	.913
Duyarsızlaşma	5	.854
Kişisel Başarı	8	.718
TÖ	22	.851

Tablo incelendiğinde, tüm ölçekler ve kişisel başarı alt boyutu hariç tüm alt boyutlarda α katsayısı değerlerinin ,800 değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, ölçekle ve alt boyutlarının güvenilirlikleri yüksek güvenilirlik düzeyindedir. Kişisel başarı alt boyutuna ilişkin α katsayısı değeri ,718 şeklinde elde edilmiş olup, güvenilir düzeyindedir.

3.5. Verilerin Analizi

Ölçeğe verilen yanıtlar ve katılımcı bilgi formunda yer alan bilgiler bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Sciences, ver 22.0) istatistik paket programına aktarılarak araştırma amacının gerçekleştirilmesi amacıyla bazı istatistik analizleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, normallik testleri, cronbach alpha güvenilirlik analizi, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi, post-Hoc testi ve Spearman korelasyon testi ile incelenmiştir. Araştırmada anlamlılık değeri olarak 0.01 ve 0.05 düzeyleri kabul edilmiştir. Verilerin analiz işlemlerinde Aşırı İş yükü Ölçeği AIY, Tükenmişlik Ölçeği TÖ şeklinde belirtilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Demografik Değişkenlere Göre Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Puanlar

Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin skorların gösterildiği tablolar aşağıda verilmektedir. Aşağıdaki tabloda hem ölçek geneli hem de alt boyutlarına ilişkin puanlar verilmiştir. Aşırı İş Yükü Ölçeği'nde puanlama 1-5 arasında olup, elde edilen puan ortalaması yükseldikçe katılımcıların iş yüklerinin arttığı anlamı çıkmaktadır (Aycan ve Eskin, 2005). Tükenmişlik Ölçeği'nde ise, 3 alt boyut bulunmakta olup, puanlama 1-5 arasında değer almaktadır. Buna göre Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme ortalama puanlarının yüksekliği, Kişisel Başarı alt boyutunda ise ortalama puanın düşüklüğü, tükenmişlik düzeyinin yükselmesi anlamını taşımaktadır (Ergin, 1992).

Tablo 4.1: Ölçekler ve Alt Boyutları Ortalama Puanları

Ölçek-Altboyut	n	Genel	Öğretmen (n=271)	Yönetici (n=34)
		\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
AİY	305	3.98	3.99	3.96
Duygusal Tükenme	305	2.74	2.79	2.27
Duyarsızlaşma	305	2.53	2.58	2.02
Kişisel Başarı	305	3.05	3.01	3.30
TÖ	305	2.80	2.82	2.59

Tablo 4.1 incelendiğinde, tüm katılımcıların ölçek ve alt boyutları ortalama skorları görülmektedir. Katılımcıların aşırı iş yükü düzeyleri 3,98 olarak elde edilmiştir. Buna göre katılımcıların iş yüklerinin yüksek olduğu dile getirilebilir. Tükenmişlik ölçeği

için ortalama değerin 3 olduğu düşünülürse, duygusal tükenme alt boyutu için ortalama puan 2,74; duyarsızlaşma alt boyutu için 2,53 ve kişisel başarı alt boyutu için 3,05 olarak elde edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin genel ortalaması 2,80 olarak elde edilmiş ve katılımcıların orta düzeyde tükenmişlik içerisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Analizler

İki bağımsız ana küleden elde edilen çalışma gruplarının birbirleri ile benzerlik karşılaştırmasının yapıldığı test, non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testidir. Bu test, elde edilen iki farklı çalışma grubunun aynı ana küleye ait bulunup bulunmadığını incelemektedir. Çalışma grubu tercihleri birbirlerinden bağımsız bir şekilde yapılmaktadır (Göktolga, 2017:313). Demografik değişkenlerin Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik ölçekleri ve alt boyutlarıyla aralarındaki ilişkiler incelendiğinde, farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Tüm ölçek ve alt boyutlarıyla ilgili fark testleri, normal dağılım olmadığından Mann-Whitney U testi ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.2: Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	n	Mean Rank	p.
AİY	Erkek	154	151.08	.701
	Kadın	151	154.96	
Duygusal Tükenme	Erkek	154	152.06	.850
	Kadın	151	153.96	
Duyarsızlaşma	Erkek	154	152.03	.845
	Kadın	151	153.99	
Kişisel Başarı	Erkek	154	146.33	.181
	Kadın	151	159.80	
TÖ	Erkek	154	148.43	.360
	Kadın	151	157.66	

Tablo 4.2'ye göre, cinsiyete göre ölçekler ve alt boyutları analiz edildiğinde, hem ölçeklerin genelinde hem de alt boyutlarında anlamlı farklılığın ($p>0,05$) olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmen ve yöneticilerin cinsiyet değişkenlerine göre aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.3: Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi

	Medeni Durum	n	Mean Rank	p.
AİY	Evli	195	165.93	.001
	Bekâr	110	130.07	
Duygusal Tükenme	Evli	195	159.29	.096
	Bekâr	110	141.85	
Duyarsızlaşma	Evli	195	155.64	.485
	Bekâr	110	148.32	
Kişisel Başarı	Evli	195	162.16	.015
	Bekâr	110	136.76	
TÖ	Evli	195	163.44	.006
	Bekâr	110	134.50	

Tablo 4.3'e göre, medeni duruma göre katılımcıların aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, aşırı iş yükü, tükenmişlik ölçeklerinde ve kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılıklar ($p<0,05$) bulunmuştur. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ise anlamlı farklılıklar elde edilememiştir ($p>0,05$). Anlamlı farklılığın bulunduğu sonuçlara göre, katılımcılardan evli olanların bekâr olanlara göre aşırı iş yükü düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Kişisel başarı alt boyutuna göre, evli olanların ortalamaları bekâr olanlara göre daha yüksek elde edilmiştir. Fakat kişisel başarı alt boyutunda elde edilen yüksek puan tükenmişliğin yüksek olduğu anlamına geldiğinden, evli olan katılımcıların bekâr katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu dile getirilebilir. Nitekim tükenmişlik ölçeğinin geneline bakıldığında evli katılımcıların, bekâr katılımcılara oranla daha fazla tükenmişlik içerisinde oldukları görülmüştür.

Tablo 4.4: Çalışılan Pozisyona Göre Mann-Whitney U Testi

	Pozisyon	n	Mean Rank	p.
AİY	Öğretmen	271	153.83	.640
	Yönetici	34	146.35	
Duygusal Tükenme	Öğretmen	271	161.14	.000
	Yönetici	34	88.15	
Duyarsızlaşma	Öğretmen	271	160.84	.000
	Yönetici	34	90.54	
Kişisel Başarı	Öğretmen	271	146.92	.001
	Yönetici	34	201.44	
TÖ	Öğretmen	271	158.82	.001
	Yönetici	34	106.65	

Tablo 4.4'e göre, çalışma grubunun, çalışılan pozisyonuna göre ölçek ve alt boyutlarına ilişkin fark analizleri sonuçlarına göre, tükenmişlik ölçeği ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı farklılıklar ($p < 0,05$) elde edilmiştir. Aşırı iş yükü ölçeğinde, çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık elde edilememiştir ($p > 0,05$). Anlamlı farklılığın olduğu ölçek ve alt boyutlarına ilişkin sonuçlara bakıldığında, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında, öğretmenlerin yöneticilere göre tükenmişlik düzeyleri yüksektir. Bu sonuç ölçek geneline de yansımış ve tükenmişlik ölçeği genelinde de öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yöneticilere göre yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 4.5: Eğitim Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi

	Eğitim Durumu	n	Mean Rank	p.
AİY	Lisans	188	165.81	.001
	Lisansüstü	117	132.41	
Duygusal Tükenme	Lisans	188	155.94	.460
	Lisansüstü	117	148.28	
Duyarsızlaşma	Lisans	188	155.77	.485
	Lisansüstü	117	148.55	
Kişisel Başarı	Lisans	188	158.57	.160
	Lisansüstü	117	144.04	
TÖ	Lisans	188	158.60	.160
	Lisansüstü	117	144.01	

Tablo 4.5'e göre, eğitim durumu ile ilgili olarak katılımcılardan doktora mezunu olanların sayısı analiz için yeterli olmadığından, yüksek lisans ve doktora düzeyleri lisansüstü mezunu şeklinde sınıflandırılmıştır. Eğitim durumuna göre çalışma grubunun ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerinin incelendiği analiz sonucuna göre, aşırı iş yükü ölçeğinde anlamlı farklılık ($p < 0,05$) elde edilmiştir. Tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin anlamlı farklılıklar elde edilememiştir ($p > 0,05$). Anlamlı farklılığın olduğu aşırı iş yükü ölçeğine göre, katılımcılardan lisans mezunu olanların tutumları, lisansüstü mezunu olanlara göre daha yüksektir. Bir başka söylemle, eğitim durumu yükseldikçe aşırı iş yükü tutumu azalmaktadır.

Parametrik olmayan testlerde uygulanan test türü olan Kruskal Wallis analizi, bağımsız iki veya daha fazla grubun karşılaştırılması olmakla birlikte bu iki dağılım arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ölçmektedir. Bu yönüyle test ANOVA testinin yapılamayacağı durumlarda uygulanmaktadır (Pardo, 2020). Buradan elde edilecek sonuçlara göre değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı tespit edilmektedir.

Tablo 4.6: Yaş Gruplarına Göre Kruskal Wallis Testi

	Ki Kare	p.
AİY	10.716	.013
Duygusal Tükenme	12.641	.005
Duyarsızlaşma	16.429	.001
Kişisel Başarı	20.190	.000
TÖ	12.993	.005

Tablo 4.6'ya göre, çalışma grubunun yaş değerleri ile ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, aşırı iş yükü ve tükenmişlik ölçekleri ile tükenmişlik ölçeğine ait alt boyutlarda anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Anlamlı ilişkilerin hangi alt gruplara ait olduğunu belirlemek için post-Hoc analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.7: Yaş Gruplarına Göre post-Hoc Analizi

	(I)	(J)	(I-J)	p.
AİY	36-45	18-25	.40425	.009
Duygusal Tükenme	26-35	18-25	.37763	.014
Kişisel Başarı	36-45	26-35	.21213	.016
	26-35		.47030	.000
Duyarsızlaşma		18-25		
	36-45		.40516	.021
TÖ	26-35		.21047	.035
		18-25		
	36-45		.26441	.017

Tablo 4.7'ye göre, gerçekleştirilen post-Hoc analizi sonuçlarına göre, katılımcılardan 36-45 yaş aralığında bulunanların 18-25 yaş aralığında olanlara göre aşırı iş yükü düzeyleri yüksek bulunmuştur. Duygusal tükenme alt boyutuna ilişkin olarak 26-35 yaş aralığındaki katılımcıların 18-25 yaş aralığındakilere göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek elde edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutuna ilişkin olarak ise 26-35 yaş aralığındaki katılımcıların 36-45 yaş aralığındaki katılımcılara göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. Duyarsızlaşma alt boyutu ve tükenmişlik ölçeğinin geneline ilişkin sonuçlarda ise, 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların hem 26-35 hem de 36-45 yaş aralığındaki katılımcılara göre tükenmişlik düzeyleri daha düşük çıkmıştır. Katılımcılar için genel olarak değerlendirme yapılması gerekirse, yaş aralığı yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği sonucu çıkartılabilir.

Tablo 4.8: Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis Testi

	Ki Kare	p.
AİY	32.978	.000
Duygusal Tükenme	7.682	.104
Duyarsızlaşma	13.460	.009
Kişisel Başarı	13.590	.009
TÖ	7.638	.106

Tablo 4.8'e göre, katılımcıların çalışma süreleri ile ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal tükenme alt boyutu ile tükenmişlik ölçeği geneli haricindeki diğer alt boyutlarda anlamlı ilişki elde edilmiştir ($p < 0,05$). Anlamlı ilişkinin hangi alt gruplara ait olduğunu belirlemek için post-Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.9: Çalışma Süresine Göre post-Hoc Analizi

	(I)	(J)	(I-J)	<i>p.</i>
AİY	11-15 Yıl	0-5 Yıl	.31687	.006
	16-20 Yıl	0-5 Yıl	.56490	.000
		6-10 Yıl	.42042	.000
Kişisel Başarı	21 Yıl ve üzeri	0-5 Yıl	.43225	.002
		6-10 Yıl	.58385	.000
		11-15 Yıl	.53692	.000
		16-20 Yıl	.44031	.003

Tablo 4.9'a göre, çalışma süresine göre ölçek ve alt boyutlarına ilişkin post-Hoc sonuçları incelendiğinde, 11-15 yıl arası çalışma süresi olanların 0-5 yıl çalışma süresi olan katılımcılara göre iş yükleri daha fazladır. 16-20 yıl arası çalışma süresi olan katılımcıların, 0-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışma süresi olanlara göre iş yükleri daha yüksek elde edilmiştir. 21 yıl ve üzeri çalışma süresi olan katılımcıların kişisel başarı düzeyleri diğer gruplara (0-5 Yıl; 6-10 Yıl; 11-15 Yıl; 16-20 Yıl) göre daha yüksek çıkmıştır. Bir başka söylemle 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri diğer gruplara göre daha düşük çıkmıştır.

4.3. Öğretmen ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Alguları Arasındaki İlişki

Prensip olarak Spearman'ın sıralama korelasyon katsayısı Pearson çarpım-moment korelasyon katsayısının özel bir halidir. Normal dağılımda bulunmayan veriler için kullanılması dile getirilen Spearman korelasyon testi, iki değişken arasındaki bağımlılık, bir başka söylemle korelasyon ölçüsü olarak kullanılmaktadır (Ferguson, 1971). Korelasyon testi gerçekleştirildikten sonra elde edilen katsayının -1 ile 1 arasında bir değeri olmaktadır (Yakar, 2020: 93). Bu araştırmada, korelasyon katsayıları ile ilgili gruplandırma Şen'in (2016) belirttiği biçimde yorumlanmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen normallik testi sonucunda ölçeklerin normal dağılıma sahip olmadığı sonucu çıktığından dolayı, burada ölçek ve alt boyutları ile

gerçekleştirilen korelasyon analizinde de, non-parametrik yöntemlerde kullanılan Spearman korelasyon testi kullanılmıştır.

Tablo 4.10: Spearman Korelasyon Testi

		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Tükenmişlik
Aşırı İş Yüğü	r.	.275**	.213**	.071	.280**
	p.	.000	.000	.215	.000
Duygusal Tükenme	r.		.813**	-.096	.899**
	p.		.000	.095	.000
Duyarsızlaşma	r.			-.171**	.821**
	p.			.003	.000
Kişisel Başarı	r.				.252**
	p.				.000

Tablo 4.10'a göre, aşırı iş yükü ölçeği ile duygusal tükenme arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif ($r>0$) ve zayıf ($r(305)=,275$; $p<0,01$); duyarsızlaşma alt boyutu ile 0,01 anlamlılıkta, pozitif ($r>0$) ve zayıf ($r(305)=,213$; $p<0,01$); tükenmişlik ölçeği ile 0,01 anlamlılıkta, pozitif ($r>0$) ve zayıf ($r(305)=,280$; $p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif ($r>0$) ve çok yüksek ($r(305)=,813$; $p<0,01$); tükenmişlik ölçeği ile 0,01 anlamlılıkta, pozitif ($r>0$) ve çok yüksek ($r(305)=,899$; $p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu arasında 0,01 anlamlılıkta, negatif ($r<0$) ve çok zayıf ($r(305)=,-,171$; $p<0,01$); tükenmişlik ölçeği ile 0,01 anlamlılıkta, pozitif ($r>0$) ve çok yüksek ($r(305)=,821$; $p<0,01$) bir ilişki elde edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutu ile tükenmişlik ölçeği arasında 0,01 anlamlılıkta, pozitif ($r>0$) ve zayıf ($r(305)=,252$; $p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Eğitim örgütlerinde, çalışanların performanslarını etkileyen unsurların başında, aşırı iş yükü ve tükenmişlik gelmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik ve aşırı iş yükü tutumlarının yüksek düzeyde olması, eğitim verdikleri kurumda öğrencilere ve dolayısıyla ülke eğitim sistemine etki etmektedir. Aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyi yüksek olan bir eğitiminin, kaliteli eğitim vermesi beklenmemektedir. Bu yönüyle, eğitim örgütlerinde hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin tükenmişlik ve aşırı iş yükü tutumlarının incelenmesi önem arz etmektedir.

Araştırmada çalışma grubu olarak özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticiler bulunmaktadır. Yaş dağılımı çoğunlukla 26-35 yaş aralığında bulunmaktadır. Çalışma grubunun büyük bir kısmını 26-35 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmaktadır. Yaş dağılımının çok yüksek yaşları kapsamaması fakat buna karşılık olarak çalışma süresi tecrübesinin yüksek olması durumu, katılımcıların mezuniyetlerinden sonra çalışmaya başladıklarını göstermektedir.

Çalışma grubu içerisinde ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlara bakıldığında, çalışma grubunun aşırı iş yükü ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Öğretmen ve yöneticilerin iş yükü puanlarına bakıldığında öğretmenlerin yöneticilerden daha fazla iş yükü algısı içerisinde olduğu dile getirilebilir. Duygusal tükenme alt boyutu açısından bakıldığında öğretmenlerin ortalama puanlarının yöneticilerin ortalama puanından daha yüksek olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutu için öğretmenlerin ortalama puanı yöneticilerin ortalama puanından daha yüksek elde edilmiştir. Kişisel başarı durumları için öğretmenlerin ortalama puanı yöneticilerin ortalama puanından düşük bulunmuştur. Aşırı iş yükü ölçeğinde olduğu gibi tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarında da genel olarak öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik içerisinde olduğu dile getirilebilir. Elde edilen genel sonuçlara göre katılımcıların aşırı iş yükü içerisinde, orta düzeyde tükenmişliklerinin bulunduğu sonucu çıkartılabilir.

Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile ölçek ve alt boyutlarına dair düzeyleri arasında ilişkin varlığını test eden analiz neticesinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir başka söylemle, katılımcılar arasında tükenmişlik ve aşırı iş yükü düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, alanyazındaki Gençay (2007), Gündüz (2004), Canan ve Ataoğlu (2010) ve Bahar vd.'nin (2005) çalışmaları ile örtüşmektedir. Buna karşın, Motan ve Gençöz (2007) ve Arslan vd.'nin (2016) çalışmaları ile paralellik göstermemektedir.

Medeni durum ile ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen analiz sonucunda, aşırı iş yükü ve tükenmişlik ölçeklerinde ve kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri açısından evli olan katılımcıların bekâr olan katılımcılara göre tutum düzeyleri daha yüksektir. Evli olan katılımcıların aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri bekâr katılımcılara göre yüksek çıkmıştır. Buna karşın, kişisel başarı alt boyutunda evli katılımcıların, bekâr katılımcılara göre düzeyleri daha yüksek elde edilmiştir. Bir başka söylemle, bekâr katılımcıların tükenmişlik düzeyleri kişisel başarı açısından daha yüksektir. Alanyazındaki Çelik ve Yılmaz (2015), Ardıç ve Polatçı (2008) ve Becet'in (2019) çalışmalarında evli katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu yönüyle araştırmadan elde edilen sonuç, bu çalışmalarla örtüşmektedir. Fakat Torun (1995) ve Nergiz ve Tokmakçı (2011) gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında öğretmenler arasında medeni durum ile tükenmişlik arasındaki bir ilişkin olmadığını dile getirmişlerdir.

Çalışma grubu içerisinde, çalışılan pozisyona göre ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkide, tükenmişlik ve alt boyutları olan duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda anlamlı farklılık elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yöneticilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek elde edilmiştir. Bu durum, öğretmenlerin yöneticileri ile olan münasebetlerinden kaynaklanacağı gibi, çalışma ortamı, aile ortamı gibi çevresel faktörlerden de kaynaklanabilir. Bu durum alanyazındaki Özyolcu'nun (2015) çalışması ile örtüşmektedir. Özyolcu (2015) da öğretmenler ve yöneticiler arasında tükenmişlik ve iş yükü ilişkisini incelediği çalışmasında, öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla duyarsızlaşma ve tükenmişlik içerisinde olduğunu belirtmiştir.

Bir başka tanımlayıcı değişken olan eğitim durumuna göre, aşırı iş yükü ölçeğinde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, lisans düzeyinde mezuniyeti bulunan katılımcıların lisansüstü eğitim seviyesinde mezuniyeti bulunan katılımcılara göre daha fazla iş yükü içerisinde olduğu çıkmıştır. Burada eğitim seviyesi yükseldikçe iş yükünün azaldığı yorumu yapılabilir. Alanyazın incelendiğinde, çalışmadan elde edilen bulgular ile Özyolcu'nun (2015) çalışması örtüşmektedir. Buna karşın Becet (2019) ve Öztürk ve Yıldızbaş'ın (2019) çalışmasında iş yükü düzeylerinin yükselmediği sonucu çıkmıştır.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu, yaş grupları ile ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkiye aittir. Buna göre, aşırı iş yükü ve tükenmişlik ölçeği ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında, yaş grubu dağılımlarına göre anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Aşırı iş yükünde, 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların, tükenmişlik ölçeği ve duyarsızlaşma alt boyutunda, 26-35 ve 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların ve duygusal tükenme alt boyutunda 26-35 yaş aralığındaki katılımcıların düzeyleri, 18-25 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Kişisel başarı alt boyutu açısından da 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların, kişisel başarı düzeyleri 26-35 yaş aralığındaki katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, yaş ortalamalarının artması ile birlikte tükenmişlik ve aşırı iş yükü düzeylerinin de arttığı anlamı çıkmaktadır. Alanyazında bulunan çalışmalardan Ardıç ve Polatçı'nın (2008) çalışması yaşın artması halinde tükenmişliğin ve iş yükünün arttığını belirtmiştir. Bu yönüyle bu çalışmadan elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. Ayrıca Baysal (1995) gerçekleştirdiği çalışmada yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Bu yönüyle elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. Fakat Gençay'ın (2007) çalışmasında, yaş değişkeni ile tükenmişlik ve aşırı iş yükü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu açıdan sonuçlar paralellik göstermemektedir.

Çalışılan süre ile ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelendiği analiz sonuçlarına göre, aşırı iş yükü ve kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aşırı iş yükü açısından, 11-15 yıl çalışma süresi bulunan katılımcıların 0-5 yıl çalışma süresi olan katılımcılara ve 16-20 yıl çalışma süresi bulunan katılımcıların 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresi bulunan katılımcılara göre iş yükü düzeyleri anlamlı olarak yüksek çıkmıştır. Kişisel başarı açısından ise 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübesi bulunan katılımcıların diğer bütün alt gruplara nazaran kişisel başarı

düzeyi yüksek çıkmıştır. Genel olarak bakıldığında, mesleki tecrübenin artması ile birlikte iş yükünün de arttığı fakat tükenmişliğin azaldığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar alanyazında, Aydınli (2019), Seçer (2011) ve Demirtaş'ın (2020) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Dile getirilen bu çalışmalarda da tükenmişlik ve iş yükü ile çalışılan süre arasında anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Buna karşın Peker (2002) ve Koçak'ın (2014) çalışmalarında anlamlı bir ilişki bulunamamakta ve dolayısıyla bu çalışmadan elde edilen bulgular ile örtüşmemektedir.

Ölçekler arası korelasyona bakıldığında, aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif fakat düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bir başka söylemle çalışma grubunun aşırı iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri paralel hareket etmektedir. Aşırı iş yükü düzeyleri arttığında tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Bu durum, tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma ve duygusal tükenme için de geçerlidir. Aşırı iş yükü ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular alanyazında Sadık (2014) ve Özyolcu'nun (2015) çalışmaları ile örtüşmektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Eğitim veren özel kurum çalışanlarından öğretmenler ve yöneticilerin tükenmişlik ve aşırı iş yükü düzeylerinin incelendiği bu çalışmada, öğretmenlerin yöneticilere kıyasla tükenmişlik ve aşırı iş yükü düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Alanyazındaki birçok teorik ve uygulamalı çalışmada bu sonuç dile getirilmektedir. Gerçekleştirilen her çalışmanın çalışma grubu farklı olduğundan, birbirini destekleyen çalışmaların bulunması akademik çalışmalara katkı sunmaktadır. Bu yönüyle çalışmadan elde edilen bulgular, politika uygulayıcıları için önem arz etmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda uygulayıcılara yönelik öneriler şunlardır;

- Öğretmenlerde tükenmişlik ve aşırı iş yükünün yüksek çıkması, aynı zamanda yöneticilerinin idare yönetimi adına yeni politikalar benimsemesi gerektiğini düşündürmektedir. Bu yönüyle yöneticiler, tükenmişlik ve aşırı iş yükü durumlarını azaltacak politikalar uygulamalıdır.
- Öncelikle okul yöneticileri, öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerini incelemeli ve tespit etmeli daha sonra çözüm önerilerinde bulunmalıdırlar. Alanyazında yapılmış konu ile ilgili çalışmalar, bu konuda okul yöneticilerine yardımcı olacaktır.

- Öğretmenlerin, yöneticilere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek bulunmasından dolayı öğretmenlere yönelik stres testlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu stres faktörlerinin neler olduğu belirlenmeli ve uygun politikalar benimsenmelidir.
- Yine konu ile ilgili olarak, mikro düzeyde okul yöneticileri ve ilçe yönetimi, makro düzeyde il milli eğitim müdürleri ve Milli Eğitim Bakanlığı, gerçekleştirdikleri hizmet içi eğitimlerde, öğretmenlerde tükenmişlik konusunu ele almalı ve her okula hatta her öğretmene ilişkin çözüm politikaları geliştirmelidirler.
- Aşırı iş yükü ile ilgili olarak, yine okul yöneticilerinden başlayıp Milli Eğitim Bakanlığına kadar giden yönetim silsilesinin, okul iş yükü tespitini gerçekleştirilmesi, öğretmenlerin bu konu hakkında görüşlerinin alınmasının sağlanması ve çözüm için organizasyonlar gerçekleştirilmesi gerekmektedir.
- Hem tükenmişlik hem de aşırı iş yükü ile ilgili olarak, okullarda belirli aralıklarla mücadele yöntemlerine ilişkin konferans vb. etkinliklerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmacılara yönelik öneriler şu şekildedir;

- Farklı okul kademelerinde ve farklı ölçeklerin eklenerek kullanıldığı çalışmalar gerçekleştirilebilir. Bununla birlikte, farklı iller ve bölgelerde gerçekleştirilen çalışmaların karşılaştırıldığı araştırmaların yapılması, konunun daha net anlaşılmasını sağlayabilir.
- Alanyazın incelendiğinde genellikle nicel yöntemlerin kullanıldığı çalışmalar göze çarpmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak da derinlemesine analiz için nitel yöntemler ya da her iki yöntemin uygulandığı karma yöntemler kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, S. G. & Roger, A. (2013). *Impact of overload and coping strategies on stress & burnout of university teachers*. Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and Human Resources Management, 2013, Paris, France.
- Akbolat, M. & Işık, O. (2009). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 1-25.
- Akgüç, O. M. (2011). *Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu ve motivasyonlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altay, H. (2009), Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arslan, H. vd. (2016). Eğitim fakültesi öğrencilerinin depresyon, anksiyete ve benlik saygısı puanlarının farklı değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Medical Sciences*, 11(1), 1-13.
- Atik, E. & Akoğlan-Kozak, M., (2016). İş yük algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir’de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayısı*, 341-366.
- Aycan, Z., Eskin, M. & Yavuz, S., (2007). *Hayat Dengesi İş, Aile ve Özel Hayat Dengeleme Sanatı*, Sistem Yayınları, İstanbul.
- Aycan, Z. & Eskin, M. (2005). Childcare, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles*, 53(7), 453-471.
- Aydınlı, F. (2019). *Psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik ve yaşam doyum düzeyleri*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Bahar, A., Tutkun, H. & Sertbas, G. (2005). Huzurevinde yaşayan yaşlıların anksiyete ve depresyon düzeylerinin belirlenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4): 227.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Becet, A. (2019). *Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ve sigara içme arzusu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bekmezci, M., Çalışkan, A. & Eroğluer, K., (2018). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininde rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, 217-228.
- Bingöl, E., (2018). *Muhasebe meslek mensuplarının aşırı iş yükü, iş stresi ve iş tükenmişliği üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Borman G. D. & Dowing, N. M., (2008), Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78: 367-409.
- Bozdoğan, S. C., & Aslan, H. (2020). *Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*. İstanbul: İKSAD Yayınları.
- Brenninkmejer, V., Vanyperen, N. W., & Buunk, B. P. (2001). I am not a better teacher, but others are doing worse: burnout and perceptions of superiority among teachers. *Social Psychology of Education*, 4: 259-274.
- Çakıcı, A., Özkan, C. & Akyüz B.H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2): 1-26.
- Canan, F. & Ataoğlu, A. (2010). Anksiyete, depresyon ve problem çözme becerisi algısı üzerine düzenli sporun etkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 11(38): 38-43.
- Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38: 929-940.
- Çelik, M. & Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational professionalism and burnout. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30): 93-122.
- Chang, M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Education Psychology Review*, 21: 193-218.
- Chennoufi, L. vd. (2012). Stress and burnout among tunisian teachers. *L'Encéphale*, 38(6): 480-487.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4): 621-656.
- Curry, R. vd., (1979). Final Report of the Control Engineering Group. Moray, N. (Ed.). *Mental Workload: Its Theory and Measurement* (pp. 235-253). New York: Plenum Press.
- Çokluk, Ö. (2014). Örgütlerde Tükenmişlik. Elma, C. ve Demir, K. (Eds.). *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* (s. 117-144). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çoşkun, Ö. (2012). *İki iş yerinde işe devamsızlık ve kendini işe vermemede etkili faktörlerin değerlendirilmesi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Çuhadar, M. & Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4): 1323-1346.
- Dağdeviren, M., Erarslan, E. & Kurt, M. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model uygulaması. *Gazi Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4): 517-525.
- De Beer, L. T., Pienaar, J. & Rothmann, S. Jr. (2016). Work overload, burnout, and psychological ill-health symptoms: a three-wave mediation model of the employee health impairment process. *Anxiety, Stress & Coping*, 29(4): 387-399.
- Deal, T. E. & Peterson, K. D. (1990). *The principal role of shaping culture*. Washington: Office of Educational Research and Improvement.
- Demir N., (2010). Küçülmeye giden işletmelerde geri kalanların yaşadıkları tükenme sendromunun örgüte bağlılık üzerindeki etkisi. *Öneri*. 9(33): 185-198.
- Demirtaş, H. (2020). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin demografik değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Eggemeier, F. T., & Wilson, G. F. (1991). Performance-based and subjective assessment of workload in multi-task. *Multiple Task Performance*, 217-278.
- Erdem, A (2020). Mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının aracılık rolü: hemşirelere yönelik bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(AI): 89-103.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 14. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.
- Evers, W. J., Tomic, W. & Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25(2): 131-148.
- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, satış personelleri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2): 26-38.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 10(23): 157-172.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30 (1): 159-165.
- Friedman, I. A. (1991) High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84(6): 325-333.

- García- Arroyo, J. A., Osca, A., & Peiró, J. M. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: The role of national learning assessments and gender egalitarianism, *Psychology & Health*, 34(6): 733-753.
- García-Arroyo, J. A. & Segovia, A. O. (2019). Work overload and emotional exhaustion in university teachers: Moderating effects of coping styles. *Universitas Psychologica*, 18(2): 1-12.
- Gencer, Z. (2016). *Otel işletmelerinde aşırı iş yükünün örgütsel bağlılık ilişkisi: Side ve Belek bölgelerinde bir uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Isparta.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 765-780.
- Goddard, R. & O'Brien, P. (2004). Are beginning teachers with a second degree at higher risk of early career burnout. *Australian Journal of Teacher Education*, 29(1): 1-10.
- Gomes, A. P. R. & dos, R. Q. (2011). Burnout, satisfação com a vida, depressão e carga horária em professores. *Análise Psicológica*, 29(2): 335-344.
- Gopher, D. & Braune, R., (1984). On the psychophysics of the workload why bother with subjective measures?. *Human Factors* 26(5): 519-532.
- Gopher, D., & Donchin, E. (1986). Workload: An examination of the concept. : Boff, K.R., Kaufman, L., Thomas, J.P. (Eds.). *Handbook of Perception and Human Performance*. New York: Wiley.
- Grayson, J. L. & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: a mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24: 1349-1363.
- Grigorescu, S. vd. (2018). The role of the personality traits and work characteristics in the prediction of the burnout syndrome among nurses-a new approach within predictive, preventive, and personalized medicine concept. *EPMA Journal*, 9(4): 355-365.
- Gümüştekin, Y. & Öztemiz, A., (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 271-288.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordanması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Güneş, Ç. & Uysal, H. H. (2019). The relationship between teacher burnout and organizational socialization among English language teachers. *Dil ve Dilbilimi Çalışmaları Dergisi*, 15(1): 339-361.

- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*: 495-513.
- Havle, N., İnem, M. C., Yener, F. & Gümüş, H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam, 21*(1-4): 4-13.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public personnel management, 17*(2): 167-189.
- Hong, J. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education, 26*, 1530-1543.
- Huey, F.M. & Wickens, C.D. (1993). *Workload Transition: Implications For Individual and Team Performance*. Washington DC: National Academic Press.
- Inegbedion, H. vd. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organizations. *Heliyon 6*(1): 1-12.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kahraman, Ü. & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 8*(1).
- Karadağ, M. & Cankul, H.İ. (2015). Hemşirelerde zihinsel işyükü değerlendirmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 18*(1): 26-34.
- Karasar, N., (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kavi, E., & Koçak, O. (2011). *Çalışma Yaşamında Etik*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kavlu, İ. & Pınar, R. (2009). Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 29*(6): 1543-1555.
- Kim, S. & Kwon, Y., (2012) The effects of organizational culture and empowerment on private kindergarten teacher's organizational effectiveness. *The Journal of Open Early Childhood Education, 17*(3): 23-42.
- Koçak, D., Kerse, G. & Yücel, İ., (2019). Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki: havacılık sektöründe bir uygulama. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, 20*(2): 1-16.
- Kurçer, M. A. (2005). Harran üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2*(3): 10-15.

- Lee, S. & Lee, J., (2010), Kindergarten teachers' burnout and ego-resiliency based on their teaching experience. *Korean Journal of Early Childhood Education*, 30(6): 51-65.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational behavior*, 12(2): 123-144.
- Leiter, M. P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9: 297-208.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos de Humanidades*, 5(10): 53-68.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12: 189-192.
- (1983). Burnout: a multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington: Taylor & Francis, 19-32.
- Maslach, C. & Leiter, M. P., (2016). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3): 498-512.
- Maslach, C. & Jackson, S. E., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. (2): 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52: 397-422.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36(10): 899-910.
- Mensah, A. O. (2016). *Relationships among socio-cultural values, work-family conflict and work attitudes: A study of bank managers in Ghana*. (Unpublished Doctoral Dissertation), University Of Ghana).
- Montgomery, C. & Rupp, A. A. (2005). A metaanalysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28(3): 458-486.
- Motan, İ. & Gençöz, T. (2007). Aleksitimi boyutlarının depresyon ve anksiyete belirtileri ile ilişkileri. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(4).
- Nergiz, N. & Tokmakçı, E. (2011). Çalışma yaşamında kadının tükenmişliği: aile-iş-sosyal yaşam açısından tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *Journal of Yasar University*, 24(6): 4041-4070.

- Nguyen, L. D. & Ermasova, N. (2018). Task, relationship and work overload stress orientations of Russian and Dutch working adults: does gender make a difference?. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 10(4): 341-359.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Kitapevi Yayınları.
- Öztürk, S. & Yıldızbaş, Y. V. (2019). Öğretmenlerin öz yeterlilik inançları ile mesleki tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin analizi. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 12(38): 196-233.
- Özyolcu, E. (2015). Eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sosyal destek durumlarının incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa*.
- Paulsen, A. A. vd. (2014). Burnout and work engagement in occupational therapists. *The British Journal of Occupational Therapy*, 77(3): 156-164.
- Peker R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1): 319-331.
- Rajadhyaksha, U., Korabik, K., & Aycan, Z. (2015). Gender, gender-role ideology, and the work–family interface: A cross-cultural analysis. In *Gender and the work-family experience* (pp. 99-117). Springer, Cham.
- Rinke, C. R. (2008). Understanding teachers' careers: linking professional life to professional path. *Educational Research Review*, 3: 1-13.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M., (2003). *Örgütsel Psikoloji*. 4. Basım, Bursa: Furkan Yayınevi.
- Sadık, Ö. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Seçer, İ. (2011). *Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Serinkan, C. & Bardakçı, A. (2009). Pamukkale üniversitesindeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 115-132.
- Şimşek, H., Balay, R. & Şimşek A.S., (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi Uluslararası E-Dergi*. 2(1): 1-20.

- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25: 518-524.
- Sokro, E. (2012). Analysis of the relationship that exists between organizational culture, motivation and performance. *Problems of Management in the 21. Century*, 3: 106-119.
- Soyer, F., Can, Y. & Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3): 259-271.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B. & Çiftçi, G. E. (2014). Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 63-80.
- Tekir, Ö. vd. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2): 51-63.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- (1997). Stres ve tükenmişlik. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 2: 43-53.
- Tsang, W. (2010) *The relationship between organizational culture, job burnout and job satisfaction on the Hong Kong construction professionals*. (Unpublished master's thesis). The University of Hong Kong, Pok Fu Lam, Hong Kong
- Tütüncü, Ö. & Demir, M. (2003). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında iş gücü devir hızının analizi ve Muğla bölgesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2): 146-164.
- Wang, L. & Liu, G. (2017, December). Research on Occupational Burnout of Private University Teachers in Hainan. In *2017 International Seminar on Artificial Intelligence, Networking and Information Technology (ANIT 2017)* (pp. 159-163). Atlantis Press.
- Weiss, E. M. (1999). Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis. *Teaching and Teacher Education*, 15: 861-879.
- Wong, Y. H. (2010) Kindergarten teachers' perceived school culture and well-being: a comparison of non-profit-making and profit-making kindergartens. *Early Child Development and Care*, 180(3): 271-278.
- Yıldırım, D. & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 45(9): 1366-1378.
- Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Basım Yayın.

EKLER

EK-1

Sayın katılımcı,

Bu ölçek formu, İstanbul Sabahattin Zaim, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında yürütülen ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİLERİN AŞIRI İŞ YÜKÜ VE TÜKENMİŞLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ adlı tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Özel bilgileriniz ile çalıştığınız kuruma ait gizli ve mahrem kurumsal bilgiler üçüncü taraflar ile paylaşılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplar ne kadar objektif olursa araştırma sonucu da o ölçüde doğru olacaktır. Bu nedenle tüm ifadeleri dikkatle okuyup sizin için en uygun olanı işaretlemenizi ve yanıtız soru bırakmamanızı rica ederim. Araştırma sonucunda elde edilen veriler sadece akademik amaçlar için kullanılacaktır. Ölçek formunun 1. bölümünde demografik bilgiler, 2. bölümünde aşırı iş yükü, 3. bölümünde ise tükenmişlik ölçeği bulunmaktadır. Tamamen gönüllük esasına dayanan bu çalışmama gösterdiğiniz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Abdurrahman DURSUN

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Eğitim Durumunuz : İlköğretim Lise Lisans
 Yüksek Lisans Doktora

2. Yaşınız :

3. Çalışma Süreniz (yıl): (Ne kadar süredir bu kurumda çalışıyorsunuz)

4. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek

5. Medeni haliniz : Evli Bekar

6. Çalıştığınız pozisyon : Çalışan Yönetici



EK-2**AŞIRI İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ**

Netenmayer (2000), tarafından geliştirilen, Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş yükü ölçeği.

Bu bölümde size, siz ve işinizle ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneği seçiniz		Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşteyken telaş içinde birçok iş yapmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
2	İşimde yapmam gereken çok fazla iş oluyor.	1	2	3	4	5
3	İş hayatımda duygusal açıdan yıpratıcı olaylar yaşanabiliyor.	1	2	3	4	5
4	Bazen iş hayatımla ilgili meseleler yüzünden hayal kırıklığı yaşadığım olur.	1	2	3	4	5
5	İşle ilgili çok fazla şeyi planlamam ve organize etmem gerekiyor	1	2	3	4	5
6	İş hayatımla ilgili pek çok şeyi hatırımda tutmam gerekir.	1	2	3	4	5
7	İşte birçok şeyi aynı anda yapmak zorunda kalırım.	1	2	3	4	5
8	İşte yapmam gereken şeyleri dikkatli bir şekilde koordine etmem gerekir.	1	2	3	4	5
9	İş yerindeki arkadaşlarım, işle ilgili sorularıyla yakından ilgilenirler.	1	2	3	4	5
10	İş yerindeki arkadaşlarım, işteki baskıyı hafifletmede bana yardımcı olurlar	1	2	3	4	5
11	İş yerindeki arkadaşlarım, işle ilgili sorularıma açıklayıcı cevaplar verirler	1	2	3	4	5
12	İş yerinde, gerçekten ne zaman ihtiyacım olursa yardıma çağırabileceğim geniş bir arkadaş ağına sahibim	1	2	3	4	5

EK-3**MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ**

Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçe' ye uyarlanan tükenmişlik ölçeği.

		Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her Zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7	İşim gereği karşılaştığım öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmamasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim					
19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara karşı serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşin gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum					

EK-4 ETİK KURUL ONAY TEBLİĞİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.02.2021-E.2034



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-20292139-050.01.04-2034
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Abdurrahman DURSUN
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Kurulumuz 28.01.2021 tarihinde toplanarak, "Eğitim Yönetimi Temelinde Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik ve Örgüt Kültürü Durumlarının İncelenmesi" başlıklı araştırmanızda kullanmak üzere kurula sunmuş olduğunuz Etik Kurul Başvuru Formunuzu uygun bularak imza altına almıştır. Araştırmanızın Etik Kurul Onay Formu ekte yer almaktadır. Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek:38-Etik Kurul Onay Formu-Abdurrahman DURSUN (2 sayfa)

Mevcut Elektronik İmzalar

NASUH USLU (Etik Kurulu Başkanlığı - Kurul Başkanı) 11.02.2021 09:20

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BE5F7RNM* Pin Kodu : 81961

Belge Takip Adresi : <https://ebys.izu.edu.tr/enVision/Dogrula/0N3>

Adres:Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul

Telefon:444 97 98 Faks:+90 (212) 693 82 29

e-Posta: bilgi@izu.edu.tr Web: www.izu.edu.tr

Keş Adresi: izu@hs01.kep.tr


Bilgi için: Zeyneb Funda TEZ

Unvanı: Yeminli Katip

Tel No: 2126929606



28.01.2021 tarihli ve 2021/01 sayılı Etik Kurulu kararı ektir.

 Istanbul Zaim Üniversitesi	İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU ARAŞTIRMA ETİK KURUL ONAY FORMU															
Tarih:	28.01.2021															
Sayı:	2021/01															
Eklere:	EK 1: Başvuru Dilekçesi EK 2: Etik Davranış Beyan Formu EK 3: Etik Kurul Başvuru Formu EK 4: Anketler (3 sayfa)															
Yer:	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Rektörlüğü															
İlgi:	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 25.01.2021 tarihli ve 1136 sayılı yazısı															
Katılımcılar:	<table border="0"> <tr> <td>1. Prof. Dr. Nasuh USLU</td> <td>Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı</td> </tr> <tr> <td>2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ</td> <td>Kurul Başkan V./ Müdür V.</td> </tr> <tr> <td>3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ</td> <td>Üye/Dekan V.</td> </tr> <tr> <td>4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ</td> <td>Üye/Dekan V.</td> </tr> <tr> <td>5. Prof. Dr. Kadir CANATAN</td> <td>Üye/Öğretim Üyesi</td> </tr> <tr> <td>6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU</td> <td>Üye/Öğretim Üyesi</td> </tr> <tr> <td>7. Av. Bilal ŞAMAT</td> <td>Üye/Raportör</td> </tr> </table>		1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı	2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ	Kurul Başkan V./ Müdür V.	3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.	4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.	5. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi	6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi	7. Av. Bilal ŞAMAT	Üye/Raportör
1. Prof. Dr. Nasuh USLU	Kurul Başkanı/ Rektör Yardımcısı															
2. Prof. Dr. Ali GÜNEŞ	Kurul Başkan V./ Müdür V.															
3. Prof. Dr. Mustafa ATEŞ	Üye/Dekan V.															
4. Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ	Üye/Dekan V.															
5. Prof. Dr. Kadir CANATAN	Üye/Öğretim Üyesi															
6. Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU	Üye/Öğretim Üyesi															
7. Av. Bilal ŞAMAT	Üye/Raportör															
Planlanan araştırma önerisi özeti aşağıdaki gibidir.																
Araştırmanın Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi															
Araştırmanın Başlığı:	Eğitim Yönetimi Temelinde Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik ve Örgüt Kültürü Durumlarının İncelenmesi															
Araştırmacılar ve adres bilgisi:																
Araştırmanın Süresi (ay):	12 ay															
Araştırmanın Amacı:	Günümüz iş yaşamında ortaya çıkan sert rekabet koşulları çalışanların mümkün olduğunca daha fazla yetenek ve beceri ile donatılmasını gerekli kılmaktadır. İnsan kaynağının bu özellikleri örgütsel amaçlar doğrultusunda etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasında örgüt kültürü içerisinde yer alacak değişkenlerde önem kazanmıştır. Aşırı iş yükü ve tükenmişlik çalışanların performanslarını negatif yönde etkileyen önemli değişkenler içerisinde yer almaktadır. Bu olumsuzluğu ortadan kaldıracak ve önemli olduğu düşünülen değişkenlerden birisi de örgüt kültürü değişkenidir.															
Araştırma Etiği:	Araştırmaya kurum izni alındıktan sonra başlanılacaktır. Araştırma Millî Eğitim Bakanlığının 2020/02 Sayılı Araştırma Uygulama İzinleri hakkında yayınladığı Genelge'ye uygun olarak yapılacak olup; araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışmanın bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçladığı, çalışma sonuçlarının sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı, çalışmanın sonuçlarının katılımcıların aleyhine olacak şekilde															

28.01.2021 tarihli ve 2021/01 sayılı Etik Kurulu kararı ekidir.

	kullanılmayacağı, çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı, cevapların tamamen gizli tutulacağı, çalışmaya katılanların kimliklerini açık edici davranışlardan kaçınılacağı ve çalışmaya katılanların katılım sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeleri durumunda istedikleri zaman katılımlarını sona erdirebilecekleri bilgileri uygulanacak anketlerin başında yer almaktadır.
Araştırmada Kullanılacak Ölçme Araçları (adları) ve Kaynakları:	<ol style="list-style-type: none">1. Demografik Bilgi Formu: <i>(Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır)</i>2. Aşırı İş Yükü Ölçeği : Netenmayer (2000), tarafından geliştirilen, Aycan ve Eskin (2005) tarafından Türkçe' ye uyarlanan iş yükü ölçeği.)3. Örgüt Kültürü Ölçeği: Quinn (1988), Cameron ve Quinn (1999), Deshpande ve Farley (2004) ve Erdem (2007)' in çalışmalarında kullandıkları örgüt kültürü ölçeği.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçe' ye uyarlanan tükenmişlik ölçeği.
Araştırmaya Katılacak Örneklem Sayısı, Örneklem Nereden ve Nasıl Seçileceği:	Araştırma; İstanbul İli Başakşehir İlçesi'ndeki Özel İlk ve Orta eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerden oluşacaktır. Örneklem 200 kişi ile yapılması hedeflenmektedir.
Uygulamanın veya Ölçme Araçlarının Doldurma Süresi	15 dakika
KARAR	ARAŞTIRMA İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİNİN ETİK DURUŞUNA AYKIRI DEĞİLDİR.

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

**Bu belgenin araştırmayla ilgili kısımları başvuru tarafından doldurulmuştur.*

Başkan

Prof. Dr. Nasuh USLU

Üye

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

Üye

Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ

Üye

Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU

Üye

Prof. Dr. Mustafa ATEŞ

Üye

Prof. Dr. Kadir CANATAN

Üye

Av. Bilal ŞAMAT

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-5
İL MİLLİ EĞİTİM OLURU



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-44-21474788
Konu : Abdurrahman DURSUN'un
Anket Başvurusu

01.03.2021

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) 26.01.2021 tarihli ve 1117 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 25.02.2021 tarihli ve 21288294 sayılı oluru.

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Abdurrahman DURSUN'un "**Eğitim Yönetimi Temelinde Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik ve Örgüt Durumlarının İncelenmesi**" konulu tez araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan istmemanket@meb.gov.tr mail adresine rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Levent ÖZİL
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.
Binbirdirek Mh İmran Öktem Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul
Telefon No : 0 (212) 384 36 32
E-Posta: ist.sgb34@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Aykut ÇELİK
Unvan : Büro Hizmetleri
Faks: _____
İnternet Adresi: istanbul.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9d55-f70c-3023-822e-e3c1 kodu ile teyit edilebilir.





T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-21288294
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

25/02/2021

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinin 26.01.2021 tarihli ve 1117 sayılı yazısı.
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/ 2020/2 No'lu genelgesi.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 16.02.2021 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü Yüksek Lisans Öğrencisi Abdurrahman DURSUN 'un "Eğitim Yönetimi Temelinde Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik ve Örgüt Durumlarının İncelenmesi" konulu tezine dair araştırma çalışmasını Özel İlk ve Ortaokullarda Aşırı Yük Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Örgüt Kültürü ve Ölçeği uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi **yüz yüze eğitime geçilmesine müteakiben**, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde araştırma sonuç raporu hakkında Müdürlüğümüz istmemanket@meb.gov.tr adresine mail yoluyla bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarımızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
25/02/2021
Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

- 1-İlgi (a) Yazı
- 2- Genelge.
- 3- Komisyon Tutanağı.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.
Binbirdirek Mh İmran Öktem Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul
Telefon No : 0 (212) 384 36 32
E-Posta: ist.sgb34@gmail.com
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Aykut ÇELİK
Unvan : Büro Hizmetleri
Faks: _____

İnternet Adresi: istanbul.meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden [cdcc-9682-30f0-9345-b0e6](https://evraksorgu.meb.gov.tr) kodu ile teyit edilebilir.



EK-6 AŞIRI İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ KULLANMA TALEBİ



Abdurrahman Dursun
Alıcı: zaycan ▾

11 Şubat Per 19:49 ☆ ↶ ⋮

Merhaba Zeynep Aycan Hocam,
Ben Abdurrahman Dursun. İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi'nde yüksek lisans öğrencisiyim. "Eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve örgüt kültürü durumlarının incelenmesi" üzerine bir tez yazmak istiyorum. Yüksek lisans tezimde kullanmak üzere "AŞIRI İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ"ne ihtiyaç duymaktayım. Ölçeği tarafımla paylaşırsanız sevinirim. Dönüşlerinizi bekler, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.



Zeynep Aycan
Alıcı: ben ▾

12 Şubat Cum 16:22 ☆ ↶ ⋮

Ekte bulabilirsiniz. İyi çalışmalar, Zeynep Aycan



EK-4 MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KULLANMA TALEBİ

Ölçek Kullanım İzin Talebi



Abdurrahman Dursun

Alıcı: burhancapri

3 Mar 2020 Sal 19:48



Merhaba Burhan Hocam,
Ben Abdurrahman Dursun. İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi'nde yüksek lisans öğrencisiyim. "Eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve örgüt kültürü durumlarının incelenmesi" üzerine bir tez yazmak istiyorum. Yüksek lisans tezimde kullanmak üzere "MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ"ne ihtiyaç duymaktayım. Ölçeği tarafımla paylaşırsanız sevinirim. Dönüşlerinizi bekler, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.



burhan Çapri

Alıcı: ben

4 Mar 2020 Çar 08:57



İlgili ölçme aracı ektedir.
Başarılar...



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Abdurrahman DURSUN

Eğitim

Lisans Üniversite :Muş Alparslan Üniversitesi / Sınıf Öğretmenliği/2014

Yüksek Lisans :İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi /Eğitim Yönetimi / 2021

Mesleki Deneyim

2014 – 2018 : Özel Birikim İlkokulunda öğretmen

2018 – 2021 : Özel Yenidoğu Okullarında Öğretmen