

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN**  
**İŞ YAŞAM DENGELERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Recep BİRKAN**

**İstanbul**  
**Şubat, 2020**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN**  
**İŞ YAŞAM DENGELERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Recep BİRKAN**

**Tez Danışmanı**

**Dr. Öğr. Üyesi Ali GURBETOĞLU**

**İstanbul**

**Şubat, 2020**

## ÖNSÖZ

Eğitim sisteminin başarısı öğretmenlerin verimliliği ve performansına bağlıdır. Öğretmenlerin iş yoğunluğu, sosyal ve ekonomik faktörler nedeniyle duygusal açıdan olumsuz etkilenmeleri iş ve özel hayatlarına yönelik olarak dengelerini de bozabilmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengelerini nasıl etkilendiğinin araştırılmıştır. Öğretmenin toplumsal sorumluluğu ve görevleri nedeniyle yaşadıkları tükenmişlik düzeylerinin bilinmesi, iş yaşam dengesine yönelik etkilerinin tespit edilmesi öğretmenlerin verimlilikleri ve yaşam kaliteleri açısından önemli yararlar sağlayabilir.

Yüksek lisans çalışmam da değerli katkıları ile beni yönlendiren değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ali GURBETOĞLU'na şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Araştırmama katılarak beni destekleyen değerli öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan değerli Aileme de teşekkürlerimi sunarım

**Recep BİRKAN**  
**İstanbul-2020**

## ÖZET

# ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ YAŞAM DENGELERİ ÜZERİNE ETKİSİ

**Recep BİRKAN**

**Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali GURBETOĞLU**

**Şubat-2020, 110 sayfa**

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerindeki etkisinin belirlemektir. Araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengesi düzeylerinin belirlenmesi ve öğretmenlerin sahip oldukları demografik özelliklere göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi bağımsız değişken, iş yaşam dengesi ise bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve araştırmada ilişkisel tarama yöntemi ile veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “İş Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 2019-2020 eğitim ve öğretim döneminde İstanbul ili Avcılar ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan 564 öğretmendir. Araştırmada, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans (ANOVA) testi, Pearson korelasyon ve regresyon analizleri araştırma problemlerini test etmek amacıyla kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve genel tükenmişlik düzeyi orta, duyarsızlaşma düzeyi düşük ve kişisel başarı düzeyi ise yüksek olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşamı ihmal etme ve eve iş getirme düzeyleri düşük, yaşamın işten ibaret olması ve genel iş yaşam dengesi düzeyi orta, iş yaşam uyumu yüksek düzeyde olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, okul türü, iş pozisyonu, mesleki yıl ve okulda çalışma yılına göre farklılıklar tespit edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlikleri ile iş yaşam doyumları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş, öğretmenlerin iş yaşam dengesi boyutlarının tükenmişlik boyutları tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Tükenmişlik, İş Yaşam Dengesi

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF TEACHER’S BURNOUT LEVELS ON THEIR WORK-LIFE BALANCE**

**Recep BİRKAN**

**Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Ali GURBETOĞLU**

**February-2020, 110 Pages**

The aim of this study is to investigate the effect of teachers' burnout levels on work life balance. In addition, determination of burnout and work life balance perceptions and whether or not burnout and work life balance perceptions differ according to their demographic characteristics. In the research, burnout level of teachers was determined as independent variable and work life balance was determined as dependent variable and relational screening method was used. Bilgi Personal Information Form ”, lach Maslach Burnout Inventory” and Yaşam Job Satisfaction Scale ”were used as data collection instruments. The study group of the research is 564 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Avcılar district of Istanbul in 2019-2020 academic year. In the study, independent sample t test, one way variance (ANOVA) test, Pearson correlation and regression analysis were used to test the research problems.

As a result of the study, teachers' emotional burnout and general burnout perceptions were moderate, depersonalization levels were low and personal achievement perceptions were high. Teachers' neglect of life and bringing home work levels were low, life consisted of work and general work life balance level was medium and work life adjustment was high. According to the demographic characteristics of the teachers, differences in perceptions of burnout and work life balance were found according to age, gender, marital status, type of school, job position, professional year and school year. Significant relationships were found between teachers 'burnout and job satisfaction, and it was found out that burnout dimensions of teachers' work life balance dimensions were explained.

**Keywords:** Teacher, Burnout, Work Life Balances

## İÇİNDEKİLER

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| TEZ ONAYI .....               | i   |
| BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ ..... | ii  |
| ÖNSÖZ.....                    | iii |
| ÖZET.....                     | iv  |
| ABSTRACT .....                | v   |
| TABLolar LİSTESİ.....         | x   |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....         | xi  |
| KISALTMALAR LİSTESİ.....      | xii |

### BİRİNCİ BÖLÜM

|  |   |
|--|---|
| GİRİŞ .....                            | 1 |
| 1.1. Problem Durumu .....              | 2 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı .....          | 4 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi .....          | 5 |
| 1.4. Varsayımlar .....                 | 5 |
| 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ..... | 6 |
| 1.6. Tanımlar .....                    | 6 |

### İKİNCİ BÖLÜM

|   |    |
|---|----|
| LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....                                  | 7  |
| 2.1. Tükenmişlik.....   | 7  |
| 2.1.1. Tükenmişliğin Tanımı.....  | 7  |
| 2.1.2. Çalışma Hayatında Tükenmişliğin Önemi.....                       | 10 |
| 2.1.3. Tükenmişliği Açıklamaya Yönelik Modeller .....                   | 12 |
| 2.1.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli .....                              | 12 |
| 2.1.3.2. Edelwich ve Brodsky'nin Dört Basamaklı Tükenmişlik Modeli..... | 13 |
| 2.1.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli .....                                 | 14 |
| 2.1.3.4. Meier Tükenmişlik Modeli .....                                 | 15 |
| 2.1.3.5. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli .....                   | 16 |
| 2.1.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli .....                               | 18 |
| 2.1.4. Tükenmişliğin Evreleri .....                                     | 22 |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.5. Tükenmişliğin Etkileyen Faktörler .....                 | 23 |
| 2.1.5.1. Bireysel Faktörler .....                              | 24 |
| 2.1.5.2. Çalışma Hayatından Kaynaklanan Faktörler .....        | 26 |
| 2.1.6. Tükenmişliğin Etkileri .....                            | 28 |
| 2.1.6.1. Tükenmişliğin Bireysel Etkileri .....                 | 28 |
| 2.1.6.2. Tükenmişliğin Çalışma Yaşamına İlişkin Etkileri ..... | 30 |
| 2.2. İş Yaşam Dengesi .....                                    | 32 |
| 2.2.1. İş Yaşam Dengesinin Tanımı.....                         | 32 |
| 2.2.2. İş Yaşam Dengesinin Önemi .....                         | 34 |
| 2.2.3. İş Yaşam Dengesinin Özellikleri .....                   | 36 |
| 2.2.4. İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Kuramlar.....     | 39 |
| 2.2.4.1. Rol Kuramı.....                                       | 39 |
| 2.2.4.2. Sınır Kuramı.....                                     | 39 |
| 2.2.4.3. Taşma Kuramı .....                                    | 40 |
| 2.2.4.4. Dengeleme Kuramı .....                                | 40 |
| 2.2.4.5. Bölünme Kuramı .....                                  | 41 |
| 2.2.4.6. Araçsallık Kuramı .....                               | 41 |
| 2.2.4.7. Çatışma Kuramı .....                                  | 42 |
| 2.2.4.8. Dağılma Kuramı.....                                   | 42 |
| 2.2.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler .....            | 43 |
| 2.2.5.1. Bireysel Faktörler.....                               | 43 |
| 2.2.5.2. Çalışma Hayatından Kaynaklanan Faktörler .....        | 44 |
| 2.2.6. İş Yaşam Dengesinin Sorunları .....                     | 45 |
| 2.2.6.1. Bireysel Sorunlar.....                                | 46 |
| 2.2.6.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar.....                | 48 |
| 2.3. Tükenmişlik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki.....   | 50 |
| 2.4. İlgili Araştırmalar .....                                 | 52 |
| 2.4.1. Tükenmişlik İle İlgili Araştırmalar .....               | 52 |
| 2.4.2. İş Yaşam Dengesi İle İlgili Araştırmalar .....          | 55 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>YÖNTEM.....</b>             | <b>59</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli ..... | 59        |

|   |    |
|---|----|
| 3.2. Evren ve Örneklem.....                             | 59 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları.....                         | 61 |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....                         | 61 |
| 3.3.2. Eğitimciler İçin Maslach Tükenmişlik Ölçeği..... | 61 |
| 3.3.3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği.....                     | 62 |
| 3.4. Verilerin Toplanması.....                          | 62 |
| 3.5. Araştırmanın Normallik Dağılımı .....              | 62 |

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BULGULAR.....</b>                              | <b>64</b> |
| 4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular .....     | 64        |
| 4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular .....      | 65        |
| 4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular .....      | 67        |
| 4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular .....    | 68        |
| 4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular .....     | 69        |
| 4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular .....     | 70        |
| 4.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....      | 72        |
| 4.8. Sekizinci Alt Amaca İlişkin Bulgular .....   | 72        |
| 4.9. Dokuzuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular .....   | 74        |
| 4.10. Onuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular.....      | 76        |
| 4.11. On Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ..... | 77        |

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>TARTIŞMA VE SONUÇ.....</b>                             | <b>81</b> |
| 5.1. Tartışma ve Sonuç .....                              | 81        |
| 5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç.....   | 81        |
| 5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç .....   | 82        |
| 5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç .....   | 83        |
| 5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç.....  | 84        |
| 5.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç.....   | 85        |
| 5.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç.....   | 86        |
| 5.1.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç .....  | 86        |
| 5.1.8. Sekizinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç..... | 87        |

|  |            |
|--|------------|
| 5.1.9. Dokuzuncu Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç .....   | 88         |
| 5.1.10. Onuncu Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç .....     | 88         |
| 5.1.11. On Birinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç ..... | 89         |
| 5.2. Değerlendirme .....                                     | 90         |
| 5.3. Öneriler .....  | 90         |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>  | <b>92</b>  |
| <b>EKLER .....</b>   | <b>103</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>  | <b>110</b> |



## TABLolar LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| Tablo 2.1: İş Yaşam Dengesizliğinin Oluşan Problemler .....                                  | 46 |
| Tablo 3.1: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları .....                     | 60 |
| Tablo 3.2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Dağılımı .....                        | 63 |
| Tablo 4.1: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri .....   | 64 |
| Tablo 4.2: Tükenmişlik Puan Anahtarı .....   | 64 |
| Tablo 4.3: Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Düzeyleri .....                                    | 65 |
| Tablo 4.4: Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi .....                        | 65 |
| Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi .....                          | 67 |
| Tablo 4.6: Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi .....                      | 68 |
| Tablo 4.7: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi .....              | 69 |
| Tablo 4.8: Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi .....                  | 70 |
| Tablo 4.9: Varyansların Eşitliği Testi .....   | 71 |
| Tablo 4.10: Okuldaki İş Pozisyonu Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi .....     | 72 |
| Tablo 4.11: Mesleki Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi .....      | 73 |
| Tablo 4.12: Varyansların Eşitliği Testi .....  | 74 |
| Tablo 4.13: Okulda Görev Yapılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi ..... | 75 |
| Tablo 4.14: Tükenmişlik Düzeyleri İle İş Yaşam Dengesi Pearson Korelasyon Analizi .....      | 76 |
| Tablo 4.15: Yaşamı İhmal Etme Regresyon Analizi Sonuçları .....                              | 78 |
| Tablo 4.16: Yaşamın İşten İbaret Olması Regresyon Analizi Sonuçları .....                    | 78 |
| Tablo 4.17: İş Yaşam Uyumu Regresyon Analizi Sonuçları .....                                 | 79 |
| Tablo 4.18: Kendine Zaman Ayırma Regresyon Analizi Sonuçları .....                           | 79 |
| Tablo 4.19: Eve İş Getirme Regresyon Analizi Sonuçları .....                                 | 80 |
| Tablo 4.20: Genel İş Yaşam Dengesi Regresyon Analizi Sonuçları .....                         | 80 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| Şekil 2.1: Maslach Tükenmişlik Modeli .....   | 18 |
| Şekil 2.2: İş Yaşam Dengesi .....             | 37 |
| Şekil 2.3: İş Yaşam Kültürü Kar Zinciri ..... | 50 |



## KISALTMALAR LİSTESİ

|      |  |
|------|--|
| MEB  | : Millî Eğitim Bakanlığı   |
| SPSS | :(Statistic Packets For Social Seiences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi |
| ev. | : Çeviren  |
| Ed.  | : Editör   |
| Vd.  | : ve Diğerleri   |



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Sosyal bir sistem olarak okulun en önemli insan kaynağı öğretmenlerdir. Öğretmenler, eğitim sisteminde yeni nesilleri en iyi şekilde yetiştirmek ve kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde yapmakla yükümlüdür. Dolayısıyla öğretmenler, hedeflerine ulaşmaya çalışan bir eğitim sisteminin stratejik unsuru olarak gösterilmektedir.

Eğitim sistemi teknolojik ve toplumsal değişimlere bağlı olarak sürekli bir değişim içindedir. Bununla birlikte eğitimin kalitesini belirleyen en önemli unsur öğretmenlerdir. Günümüz dünyasında öğretmenlerin, sürekli değişen eğitim sistemi içinde ders planlarına, farklı değerlendirme sistemlerine, yönetim anlayışına, yükselme ve ücretlendirme politikalarına uyum sağlaması gerekmektedir.

Öğretmenlerin, insanların birey olarak kendilerini gerçekleştirmesinde, toplumsal huzur ve barışın sağlanmasında ve ekonomik kalkınmada kendilerinden beklenen görevleri yerine getirmesi önemli bir sorumluluk alanını oluşturmaktadır (Habacı vd., 2013). Öğretmenlerin mesleki yaşamları ve özel yaşamları iç içedir. Bu nedenle öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden ayrılmaktadır. Günümüzde öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar ele alındığında bu sorunların başında öğretmenlerin bedensel ve zihinsel yorgunlukları yer almaktadır (Altun Dilek ve Yılmaz, 2015).

Öğretmenlerin mesleki başarılarını etkileyen en önemli sorunlardan birisi de tükenmişlik hissetmeleridir. Okuldaki görev ve sorumlulukların baskısı, özel hayata ilişkin problemler tükenmişliğin artmasına neden olurken öğretmenlerin sosyal, psikolojik ve maddi sorunlarının olumsuz etkisi tutum ve davranışlara yansıtılabilmektedir (Ergun Özler, 2012).

Günümüzde tükenmişlik, çalışma hayatını etkileyen en önemli sorunlardan biri olarak gösterilmektedir. Öğretmenlerin kendilerini sürekli yorgun hissetmeleri ve başarısızlık hissi olumsuz bir ruh hali olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, tükenmişlik sendromu ile öğretmenlerin farklı düzeylere memnuniyetsizlik yaşamaları mümkündür. Bu memnuniyetsizlik, öğretmenin mesleki yaşantısına dair umutsuzluğu da beraberinde

getirmekte ve oluşan hayal kırıklığı öğretmenin bireysel yaşantısını da olumsuz etkileyebilmektedir (Durak ve Seferoğlu, 2017: 760).

İş yaşam dengesi bireylerin özel yaşam ve iş yaşam alanlarında kendilerinden beklenen rol ve sorumlulukları yerine getirebilmesini ve uyumu ifade etmektedir. Bu uyum bozulduğunda denge hali de bozulmakta ve bireylerin yaşam alanlarında istenilen kendilerinden beklenen davranışları göstermemeleri anlamına gelmektedir (Tuğsal, 2018: 9).

Çalışma hayatındaki bireyin yaşadığı tükenmişlik, iş yaşam dengesinin bozulması ile sonuçlanabilir. Bu sonucun hangi düzeyde oluştuğunun anlaşılması öğretmenlerin iş yerinde ve iş dışı yaşantılarının dengesinin nasıl oluştuğu, çalışanların kendilerini nasıl hissettikleri ile ilgilidir. Çalışma hayatındaki iş yükü, stres, baskı ve işin özel yaşam alanına taşınmasını gerektiren nedenler çalışanların iş yaşam dengesini etkileyebilmektedir. Bu etki ile çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlıkları da etkilenmektedir (Topgül, 2017).

### **1.1. Problem Durumu**

Çağdaş yönetim felsefesi iki ana temel üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi bir kurumda çalışan insanların nasıl verimli kullanılacağı, ikincisi ise çalışanların beklentilerinin nasıl karşılanacağıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008). Bu yaklaşıma göre insan unsuru, bir kurumun en değerli kaynağıdır. İnsanların verimliliği ve etkililiği, bireyin işine yönelik olumlu duygular beslemesi ve mutlu olmasına bağlıdır. Bu yaklaşıma uygun olarak bir kurumun başarısı, o kurumda çalışanların başarısı olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla bireyin bağlı bulunduğu kuruma yönelik tutum ve davranışları önem kazanmıştır. Çalışanların duygusal durumları, verimliliklerini etkilediği için son dönem çalışmalarda çalışanların tutum ve davranışlarına yönelik konular ağırlık kazanmaya başlamıştır (Akkoç ve Tunç, 2015).

Öğretmenlik mesleğinin diğer meslek dallarından ayrılması ve öğretmenlerin meslekleri ile kimlik kazanmaları, bu kimliğin okul dışında da yaşanmasına neden olmaktadır. Öğretmenler, insana yönelik hizmetlerini emek yoğun bir şekilde yerine getirirken öğrenciler, eğitim yöneticileri, veliler ve meslektaşları ile sürekli iletişim halindedir. Bu nedenle öğretmenlik rolü sadece okulda değil bireyin bütün yaşamını kapsayan bir özelliğe sahiptir (Esen, 2005: 43).

Öğretmenlerin mesleki olarak olumsuz etkileyen faktörlerin pek çok nedeni bulunabilmektedir. Bu faktörler arasında sınıfların kalabalık olması, okul yönetimi ve meslektaşlar arasında yaşanan sorunlar, öğrenci ve veliler ile sürekli iletişim kurulması, öğretmenlik mesleğinin sağladığı ücretin yetersiz olması, sağlık problemleri ve öğretmenlerin görev yaptıkları yerlerin ailelerinden uzak olması gibi faktörler sayılabilir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki olarak yaşadıkları olayları algılamalarına bağlıdır. Öğretmenliğin stresi yüksek bir meslek dalı olması da olumsuz bir etkiye sahiptir. Günümüz eğitim sisteminde iyileşmeler olmasına karşılık, yoğun iş baskısı, öğretmenlerin öğrencilerine en iyi şekilde eğitim verme arzusu ve çıktılarının öğretmenlerin istediği düzeyde olmaması mesleki tükenmişlik yaşanmasına neden olabilmektedir (Yüksel, 2009: 1-2).

Öğretmenlerin, ders programlarını, öğrenci sınav kağıtlarını eve götürmeleri ve özel yaşamlarına ayıracakları zamanda okuldaki görevlerini yerine getirmeleri iş yaşam dengesi açısından belli düzeyde olumsuzluk olarak gösterilebilir. Öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının ruhsal sağlıklarını ve özel yaşamlarını olumsuz etkilemesi önemli bir risk olarak değerlendirilmektedir. Mesleki olarak öğretmenlerin yaşadıkları bu durumun iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki dengeyi nasıl etkilediği önemli bir çalışma alanı olarak düşünülebilir.

Öğretmenlerin tükenmişlikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin bir başka boyutu ise öğretmenin fiziksel ve ruhsal olarak yorulması nedeniyle bireysel uğraşlarına, ailesine ve sosyal ilişkilerine yönelecek enerjisinin kalmaması ve yaşam kalitesindeki düşüşlerdir. Tükenmişliğin bir sonucu olarak öğretmenlerin kendilerini yorgun hissetmesi, enerjilerinin azalması hem eğitim öğretim hizmetlerinin nitelik ve niceliğinde belirgin bozulmalara hem de öğretmenin özel yaşam alanının da sorunlara neden olabilmektedir (Çelebi, 2013: 5).

Bireysel amaçlarını davranışlara dönüştürerek gerçekleştirmeye çalışan öğretmenlerin emek yoğun çalışmasındaki yorgunluğu, diğer insanlarla sürekli iletişimde bulunması nedeniyle psikolojik olarak etkilemektedir. İnsanlara karşı duyarsızlaşmaya neden olan tükenmişlik, öğretmenlerin hem iş hayatında hem de özel yaşamında başarısız olarak hissetmesini de neden olabilmektedir (Yavaş, 2012: 3).

Mesleği ne olursa olsun her birey çalışma yaşamı ile özel yaşamı arasında belli bir dengeyi oluşturmak ve yaşamını belli bölümlere ayırma eğilimindedir. Çalışma

yaşamının görev ve sorumlulukları bireyin toplumsal rolü ile bağdaştığında iş yaşamının merkezileştiği ve yaşamın bütün alanlarını etkilediği görülmektedir. İş yaşamında başarılı olmak, sorumluluklarının en iyi şekilde yerine getirmek zorunda kalan bireyler aynı zamanda özel yaşamları ile ilgili alanlarda uğraş vermek ve ailelerine de zaman ayırmak durumundadır (Kapız, 2002: 140).

Öğretmenlerin yaşamlarının merkezine mesleklerini koymaları ve hayatlarını öğretmenlik mesleğine göre şekillendirmeleri kendisine ve ailesine ayıracağı zamanı iş yerinde geçirmesine ve iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin özel yaşamlarından kaynaklanan görev ve sorumluluklarını ne düzeyde yerine getirdikleri, bu sorumluluk ve görevlerin tükenmişlikleri tarafından nasıl etkilendiği önemli bir problem alanı olarak değerlendirilebilir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada, ayrıca tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algılarının düzeyleri ve sahip oldukları demografik özelliklere göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algılarının farklılaşp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Araştırmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır:

1. Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengesi hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin yaşlarına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algıları farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algıları farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algıları farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin eğitimlerine göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algıları farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin çalıştıkları okullara göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algıları farklılaşmakta mıdır?

7. Öğretmenlerin okuldaki iş pozisyonlarına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algıları farklılaşmakta mıdır?
8. Öğretmenlerin çalışma yılına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algıları farklılaşmakta mıdır?
9. Öğretmenlerin okulda çalışma yılına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algıları farklılaşmakta mıdır?
10. Öğretmenlerin tükenmişlik algıları ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
11. Öğretmenlerin tükenmişlik algıları iş yaşam dengesini yordamakta mıdır?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Eğitim ve öğretimin başarısı büyük bir oranda öğretmenlerin başarısına bağlıdır. Dolayısıyla öğretmenlerin eğitim hizmetlerinde istenilen düzeyde çıktı sağlayabilmesi öncelikle eğitim sisteminin kalitesi ile ilişkilidir. Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengelerinin hangi düzeyde olduğunun bilinmesi ve tükenmişliğim iş yaşam dengesini nasıl etkilediğinin belirlenmesi eğitim kalitesi açısından öneme sahiptir.

Türkiye’de öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengesi üzerine çok sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmanın önem arz ettiği ve literatüre katkı yapabileceği umulmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki verimliliklerinin artırılmasında tükenmişlik ve iş yaşam dengesinin araştırılması, toplumsal ve ekonomik açıdan oluşan olumsuz sonuçların önlenmesine yönelik olarak kullanılabilir. Öğretmenlerin kişisel gelişimlerini desteklemek, mesleki olarak bilgi birikimlerinin artmasını sağlamak açısından da alınacak yeni önlemlerde araştırmanın bulgularının yarar sağlayacağı söylenebilir. Araştırmanın, eğitim yöneticileri ve karar alıcılara da öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ve iş yaşam dengesi açısından yol gösterici olacağı umulmaktadır.

### **1.4. Varsayımlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengesine ilişkin soru formlarına samimi ve gerçeği yansıtan cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2019-2020 eğitim ve oğretim döneminde İstanbul ili Avcılar ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 564 oğretmen ile sınırlıdır. Araştırmada kullanılan tükenmişlik ve iş yaşam dengesi soru formları 05.10.2019-30.10.2019 tarihleri arasında oğretmenlere uygulanmıştır.

Araştırma, oğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengelerine yönelik literatür çalışması ve ölçek ifadelerinin oğretmenlere sorularak elde edilen oğretmen goruşlerinin analiz edilmesi ile sınırlıdır.

### 1.6. Tanımlar

Araştırmada kullanılan kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda gösterilmektedir.

**Oğretmen:** Eğitim sisteminde görevlendirilmek üzere ilgili yasa ve yönetmeliklerde gösterilen okulların mezunları arasından seçilen profesyonel meslek grubu üyesidir (Millî Eğitim Temel Kanunu, 1973: Md.43).

**Tükenmişlik:** Bireyin yaşadığı sürekli stres nedeniyle belli aşamalardan oluşan mücadelesi sonucunda ruhsal ve fiziksel dengesinin bozulmasına yol açan ve günlük hayat rutinini olumsuz olarak etkileyen bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Işıkhan, 2016: 370).

**İş Yaşam Dengesi:** alışma hayatından bireyin iş yaşamı ile özel yaşamına ilişkin görev ve sorumluluklarını birbirini aksatmayacak ve bireyin psikolojik olarak kendini iyi hissedeceği denge durumudur (Kapız, 2002: 140).

## İKİNCİ BÖLÜM

### LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bölümün birinci kısmında insanların çalışma hayatlarını olumsuz yönde etkileyen tükenmişlik kavramının tanımı, önemi, tükenmişliği açıklamaya yönelik modeller, tükenmişlik evreleri, tükenmişliğe etki eden faktörler ile tükenmişliğin çalışma yaşamı üzerindeki etkileri açıklanmıştır. Bölümün ikinci kısmında iş yaşam dengesinin tanımı, önemi, özellikleri, iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik kuramlar, iş yaşam dengesinin nedenleri ve etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Bölümün sonunda çalışanların tükenmişlikleri ile iş yaşam dengesi üzerine yapılmış araştırmalar bulunmaktadır.

#### 2.1. Tükenmişlik

##### 2.1.1. Tükenmişliğin Tanımı

Çalışma yaşamının önemli sorunlarından biri olarak kabul edilen tükenmişlik, bireylerin çalışma yaşamının kalitesini belirleyen ve sağlıklarını etkileyen önemli bir olgudur. Tükenmişlik kavramı, iş yaşamında sürekli strese maruz kalan çalışanların yaşamlarını olumsuz etkileyen bir kavram olarak çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan pek çok tanımı bulunmaktadır (Akkoç ve Tunç, 2015: 4).

Literatür incelendiğinde 1970'li yıllardan itibaren çalışanların yaşadıkları sorunlara yönelik olarak duygusal güçsüzlük, kendini yorgun hissetme, bireysel enerjinin kaybolması ile başlayan süreç bireyin duyarsızlaşması ve bireysel başarı hissi düşüşü ile tanımlanmaktadır. Bu anlamda tükenmişlik, çalışanların davranışlarına olumsuz olarak yansıyan bir sendromdur (Işıksan, 2016: 370). Kuramsal olarak ortaya atıldığı ilk yıllarda insana yönelik faaliyetlerde bulunan ve yüz yüze iletişim kuran sağlık çalışanlarının sorunu olarak değerlendirilen tükenmişlik, insanlar ile sürekli iletişim içinde olan meslek grupları açısından araştırılmıştır (Çavuşoğlu, 2009: 13).

Tükenmişlik sendromu kişiden kişiye değişmekle birlikte, iş hayatından kaynaklanan sorunların bireyin enerjisini azaltması, sürekli baskı altında çalışmanın sonucu olarak olumsuz bir durum olarak tanımlanmaktadır. Tükenme duygusu, yıpranma ve bitkinlik ile başlamakta ve bireyin başarısız olduğuna yönelik algısını güçlendirmektedir. Bu kronik gerginlik durumu uzun süreli stresin bir sonucudur (Maslach, 2003: 189).

Çalışanların iş hayatında sürekli strese maruz kalmaları ile ortaya çıkan tükenmişliğin kavramsal temelleri Freudenberger tarafından belirlenmiştir. Bireylerin fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlıklarını olumsuz etkileyen bu durum çalışma hayatının da olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerin mutsuz, duyarsız ve düşük başarılı olarak tanımlanması, bireyin içinde bulunduğu psikolojik halin etkilerini ifade edilmektedir (Altay ve Akgül, 2010: 88-89).

Bireylerin mesleki alanda yaşadığı olumsuzluklar, beklentilerinin karşılanmaması, yoğun çalışma süreleri ve insanlarla etkileşim, çalışanların yıpranmasına ve duygusal çöküntüye girmesine neden olmaktadır. Tükenmişlik, bireylerin belli düzeylerde yaşayabildiği bir sendrom olarak zaman içinde değişebilen yapısı ile iş stresinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Yüksel, 2009: 22). İlk olarak sağlık, eğitim, güvenlik vb. hizmetlerde çalışanların yorgunluğu ve duygusal tükenmelerini konu alan çalışmalar zaman içinde diğer meslek dallarına da yaygınlaşmıştır. Bireyin mesleğine yönelik olarak yaşadığı hayal kırıklığı ve depresyon düzeyine bağlı olarak gelişen tükenmişlik, çalışanların işine yüklediği anlamların kaybolmasına ve motivasyon düzeyinin azalmasına yol açan psikolojik bir deneyimdir (Çelebi, 2013: 18).

Önceleri sağlık çalışanlarına yönelik olarak ortaya atılan sendromun, Maslach tarafından geliştirilmesi ve düzeylerinin belirlenmesi ile yoğun duygusal tepkilerine karşılık bulamayan çalışanların, hayal kırıklığı ile başlayan süreç duyarsızlaşması ile devam etmektedir. Tükenmişlik, çalışanın kendisini sürekli yorgun hissetmesi ve başarı düzeyini yetersiz görmesi ile insanların bütün yaşam alanlarını etkilemektedir. Tükenmişlik, genellikle işinden kaynaklanan etkiler ile çaresizlik yaşayan bireyin hayatındaki insanlara karşı olumsuz tutumlara sahip olmasına da neden olan bir olgudur (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011: 453).

Maslach tükenmişlik sendromunu, bireylerin çalışma hayatından kaynaklanan sorunlar nedeniyle fiziksel açıdan kendilerini sürekli yorgun ve umutsuzluk içinde hissetmeleri olarak tanımlamaktadır. Mutsuz olan çalışanların olumsuz davranışlar

sergilemesi ve iletişim problemleri yaşaması ise tükenmişliğin belirtileri olarak kabul edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 70).

Tükenmişlik tanımları incelendiğinde; bireyin iş yaşamındaki mevcut durumu değiştirmesinin imkânsız olmasına yönelik algısı ile umutsuzluğa kapılması süreci başlatmaktadır. Bu umutsuzluğun neden olduğu psikolojik ve fiziksel belirtiler ise belli bir zaman dilimi içinde ortaya çıkar. Tükenmişliğe bir süre karşı koymaya çalışan bireyler daha sonra durumu kabul ederek çalışma yaşamına karşı yabancılaşmaktadır. Bu durum ilgisizlik, sürekli yorgunluk ve iletişimde uygun olamayan davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır.

Farklı evreleri olan tükenmişlik sendromunun kaynağı bireyin sürekli olarak içinde bulunduğu iş stresidir. Bireyin işini bırakmasına kadar ulaşabilecek etkiler genellikle tükenme hissine sahip bireylerin buldukları yerden uzaklaşmak istemesi ile karakterize edilmektedir. Tükenmişliğin kabul edilmesi ise duyarsızlaşmaya neden olmaktadır (Yavaş, 2012: 35).

Günümüz dünyasının çalışma yaşamının zorunluluklarından kaynaklanan sorunların bireylerin psikolojisi üzerindeki baskısı iş doyumlarını olumsuz etkilemekte ve üstesinden gelemedikleri bu duruma karşı geliştirilen savunma mekanizmasının işe yaramaması, tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Metin ve Özer, 2007: 60). Kavramsal düzeyde araştırıldığında “mesleki bir problem ya da tehlike” olarak tanımlanan tükenmişlik olgusu günümüzde bireylerin çok sık yaşadıkları bir problem olarak “sahip olunan içsel kaynakların tükenmesi” ve “güçsüzlük” olarak tanımlanmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 96).

Günümüzde tükenmişlik psikolojik bir sorun olarak tanımlanmaktadır. Bu sorunun oluşması için klinik düzeyde depresyon ve bireylerin var olan durumları yanlış algılamasını bir başka ifade ile bilişsel işlev bozukluğuna neden olacak stres düzeyinin bulunması gerekmektedir (Maslach, Schaufeli, ve Leiter, 2001: 406).

Tükenmişlik sendromunun sürekli strese bağlı olarak ortaya çıkmasına karşılık iş stresi ile tükenmişlik kavramları birbirinden ayrı kavramlardır. Belirli düzeyde iş stresi çalışanların motivasyonu ve başarısı için gerekli bilişsel altyapıyı hazırlarken, tükenmişlik sürekli stres karşısında mücadele edemeyen çalışanın beklenti ve kazanımlarına yönelik dengesinin bozulmasıdır. İş stresinin sürekli olması ve bireyin

dayanamayacağı düzeye ulaşması tükenmişliğe neden olmaktadır (Ergun Özler, 2012: 288).

Sonuç olarak tükenmişlik, çalışanların işe yönelik tutumları ile ortaya çıkan psikolojik kaynaklı bir problem olarak bireyin zihinsel algılama sürecini olumsuz etkileyen bir sendrom olarak tanımlanabilir. Tükenmişliğin bir boyutunu bireyin sağlığının olumsuz etkilenmesi oluştururken diğer boyutunu ise çalışma yaşamına yönelik negatif tutumları nedeniyle performans düşüşü ve verimsizlik oluşturmaktadır. Ayrıca, bu bireylerin çaresizlik duygusu ile sosyal ilişkilerinin de etkilenmesi sosyal bir sorun olarak gösterilmektedir (Çapri, 2006: 64).

### **2.1.2. Çalışma Hayatında Tükenmişliğin Önemi**

Günümüzde iş yaşamında yoğun rekabet ve verimlilik artışına yönelik beklentiler çalışanların üzerinde önemli bir baskı oluşturmaktadır. Ekonomik koşulların ağırlaşması bireylerin iş yaşamında oluşan sorunlardan etkilenmelerine neden olmaktadır. Sürekli baskı ve stres altında çalışan bireylerin psikolojik açıdan tükenmesi fiziksel enerjisinin de azalmasına neden olmaktadır. Bu durum verimsizliğin temel kaynaklarından bir olarak gösterilebilir (Ertuğrul, 2018: 72).

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

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

Amaç ve motivasyonunu yitirmiş çalışanların fiziksel olarak kendilerini yorgun hissetmeleri kurumsal hedeflere ulaşılmasını engelleyen bir durumdur. Çalışanların duygusal beklentilerinin karşılanmaması nedeniyle yaşadıkları fiziksel yıpranma, işten kaçınma, kaytarma, işe geç gelme, işten ayrılma eğilimi ve örgütsel bağlılığın zayıflaması gibi pek çok olumsuz tutumunun oluşmasına neden olabilmektedir (Altay vd., 2010: 10).

Çalışma hayatında karşılaşılabilecek tükenmişlik, bireyin işine ve bağlı olduğu kuruma yabancılaşmasına neden olur. Çalışanın isteksiz davranışlara sahip olması iş tatmininin azalmasından kaynaklanır. İş tatmini azalan çalışanların işe görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri oldukça zordur. Bu çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri zayıftır. Tükenmişlik ile yaşanan sürekli yorgunluk bireyin iş arkadaşları ile iletişimini engellediği gibi etkinliğinin de azalmasına neden olmaktadır (Telman ve Önen, 2006: 2).

İnsanların çalışmak zorunda olması ile işe yönelik olumsuz tutumları arasında sıkışması önemli bir psikolojik sorundur. Bireysel olarak tam sağlık halinin yitirilmesi, çalışılan kurumda başarıyı da etkilemektedir. Sosyal ilişkilerinde çatışmacı ya da duyarsız tavırlar sergileyen çalışanların yaşadıkları stres işlerini yapmalarına engel teşkil etmektedir (Sezgin ve Kılınç, 2012: 105).

Çalışanların yaşamları boyunca tükenmişlik dönemleri bulunabilmektedir. Bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olması yavaş yavaş gelişen bir durumdur ve bireysel olduğu kadar kurumsal nedenlere bağlı olarak da gerçekleşebilir. Tükenmişlik sendromu ile bireyin sosyal ilişkilerinin bozulması eğitim kurumlarında sık rastlanılan bir olgudur. Eğitim hizmetinin özelliği nedeniyle insana yönelik faaliyetlerde bulunulması, zaman baskısı, aşırı kalabalık sınıflar ve öğretmenlerin bireysel olarak yaşadıkları statü ve ekonomik zorluklar tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Demir ve Kara, 2014: 428).

Öğretmenlik mesleğinin sosyal çıktısı nedeniyle meslek üyelerine yüklendiği görevlerin baskı oluşturması öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna yatkın olmasını sağlamıştır. Mesleki açıdan uzmanlaşma gücü ve iletişime dayanan özellikler yanında kalabalık sınıflar, veli ve idareci baskısı, ücret yetersizliği, aşırı bürokrasi zaman zaman yaşanan tehditler psikolojik olarak zorlayıcı durumlardır. Öğretmenlerin

mesleklerine olan tutumlarının bozulması ve kendilerini başarılı hissetmemeleri fiziksel olarak da tükenmelerine yol açmaktadır (Kayabaşı, 2008: 193).

Eğitim sistemi içinde kendisinden beklenen görevleri yerine getirmeye çalışan öğretmenlerin gün içinde okul idarecileri, öğrenciler, veliler ve diğer öğretmenler ile kurdukları yoğun ilişki nedeniyle yaşadıkları tükenmişlik öğretmenlerin verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin eğitim sistemindeki sonuçlarından biri de eğitimin kalitesinin düşmesidir. Öğretmenlerin öğrencilerine karşı duyarsızlaşmaları mesleklerini tam anlamıyla yerine getirmelerini engelleyen bir faktördür (Polat, Ercengiz ve Tetik, 2012: 155-156).

Öğretmenlerin üzerindeki baskıların gün geçtikçe artması mesleki uzmanlıkları dışında davranış sorunları olan öğrenciler ile uğraşmaları, yoğun ders saatleri, eğitim sisteminden kaynaklanan aksaklıklar ve ekonomik zorluklar öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir. Tükenmişlik sendromuna sahip öğretmenlerin işine yönelik olumsuz duygular beslemesi, öğrencileriyle ve diğer öğretmenlerle aralarında iletişimde kopukluk yaşaması hem sağlığının bozulmasına hem de kendisinden beklenen rol ve davranışları gösterememesine neden olabilmektedir (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014: 350).

### **2.1.3. Tükenmişliği Açıklamaya Yönelik Modeller**

Günümüzde tükenmişliği açıklamaya yönelik olarak pek çok model bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde öne çıkan yaklaşımlar aşağıda yer almaktadır.

#### **2.1.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli**

Cherniss bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirleyen faktörlerin çok boyutlu ve karmaşık olduğunu ifade etmektedir. Tükenmişliğin çalışma hayatındaki sürekli strese bağlı olarak gelişmesini destekleyen ve bireyin yaşam öyküsü içinde gelişen olaylar tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir. Buna göre; bireyin beklenti ve ihtiyaçları, aile hayatı, kişilik yapısı, iş yerinde oluşan stresin etkilerini arttırabilmektedir (Çelebi, 2013: 19).

Modelin belirgin özelliği, tükenmişliğe bireyin olayları değerlendirmesindeki algısı ve tepkisinin neden olduğunun açıklamasıdır. Tükenmişliğin, tek bir nedene bağlı olarak açıklanamayacağını ifade eden modelde, strese neden olan bütün faktörler yavaş yavaş

tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu faktörler, kişisel istek ve amaçların niteliği, sosyal ilişkilerin özellikleri ve iş yerindeki kurumsal stres faktörleri zaman içinde tükenmişliğe neden olmaktadır (Siliğ, 2003: 12).

Cherniss tükenmişliği “kontrol edilemeyen stres” olarak tanımlamıştır. Stres ile mücadele etmenin bir yolu olarak başarısızlığı kabul etmek ve stresin etkilerini ortadan kaldırmak için psikolojik geri çekilme ve kaçınma davranışları göstermek tükenmişliğe neden olmaktadır (Cherniss, 1981: 172-173: Aktaran: Uyav, 2019: 19).

Cherniss, bireylerin sürekli stresle mücadele ederken içinde buldukları psikolojik sürecin sonunda tükenmişliğin oluştuğunu açıklamıştır. Bireylerin stresle mücadelesinde başarısız olması işine yönelik beklentilerinin azalmasına ve yabancılaşmasına neden olmaktadır. İş doyumunun azalması ile ortaya çıkan bu durumda, bireyin olumsuz davranışları benimsemesi bir sonuç olarak gösterilmektedir (Demir, 2010: 186).

Cherniss tükenmişliği, bireyin sürekli strese karşı mücadele etmesinin bir yolu olarak tanımlamaktadır. Sürekli strese yönelik mücadele etme direnci kırılan çalışanların adaptif bir davranış olarak yaşadığı durum; tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır. Modelde tükenmişliğe yatkın olan bireylerin kariyer hedefleri olan bireyler olduğu, sosyal çevre ve işle ilgili faktörlerle etkileşime girilmesi ile ortaya çıktığı savunulmaktadır. Buna göre tükenmişlik bütün meslek dallarında farklı düzeylerde oluşabilmektedir (Özışık, 2019: 7).

### **2.1.3.2. Edelwich ve Brodsky'nin Dört Basamaklı Tükenmişlik Modeli**

Edelwich ve Brodsky'e göre bireylerin yaşadıkları tükenmişlik sendromu ile işe yönelik beklentilerinin arasında ilişki bulunmaktadır. İşe yeni başlayan bireylerin beklentilerinin zaman içinde karşılanmaması nedeniyle umutsuzluğa düşmeleri, gösterdikleri çaba karşılığında elde ettikleri ödüllerin az olması ve yoğun iş hayatı tükenmişliğe neden olmaktadır (Adoum, 2017: 11).

Modelde, tükenmişliğin birbirini izleyen dört farklı evresi olduğu ve kademeli bir geçiş ile ortaya çıktığı savunulmaktadır. Bu evreler aşağıda gösterilmektedir (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 26-29):

- İdealist Heyecanlar: İş yaşamının ilk yıllarında çalışanların belli ideallerini kapsayan bu süreçte, bireyin işe yönelik olarak abartılmış beklentileri

bulunmaktadır. Bu beklentilerin gerçekleşmemesi bireyin çaresizliğe kapılmasına ve tükenmişliğinin ilk evresinin başlamasına neden olur.

- Durgunluk: Bilişsel düzeyde beklentileri karşılanmayan buna karşılık görev ve sorumlulukları giderek artan çalışanların coşkusunun azaldığı ve durgunluk dönemine girdiği görülmektedir. Bu dönemde çalışanların işten ayrılma eğilimi yüksektir ya da yaşam enerjilerini iş dışında başka alanlara aktarabilirler.
- Engellenme: Amaçlarına erişmesinin engellediğini düşünen bireylerin öncelikle mücadele ettikleri işe yönelik çabalarını kısa bir süre arttırdıktan sonra kaçınma davranışları gösterdikleri görülmektedir. Bu süreçte birey engelleyici unsurlara karşı bir savunma mekanizması geliştirerek psikolojik bir cevap vermektedir.
- Apati: Duygu eksikliği olarak tanımlanan durum, yabancılaşma ve duyarsızlaşma olarak kendini göstermektedir. Bu evre, bireyin işi ile bağlarının koptuğu, iş arkadaşları ve müşterilerine karşı kayıtsız olduğu dönemi temsil eder. Bu dönemde birey içine kapanmakta ve iletişim problemleri yaşamaktadır.

Tükenmişliği bir süreç olarak değerlendiren Edelwich ve Brodsky, her sürecin kendisine ilişkin özellikleri olduğunu ve bireylerin yaşadıkları tükenmişliğin nedenlerinin belirlenmesinde farklı analizlerin yapılması gerektiğini ileri sürmektedir. Farklı dönemlerde farklı psikolojik ve davranışsal belirtilerin ortaya çıkması bunu zorunlu kılmaktadır (Karakuş, 2008, 31-32).

### **2.1.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli**

Pines, tükenmişlik sendromunun sürekli stresin bir sonucu olduğunu ifade etmektedir. Çalışma hayatında başarılı olmak ve amaçlarını gerçekleştirmek isteyen bireylerin sürekli olarak baskı altında çalışmaları, bir süre sonra tükenmişliğe neden olmaktadır. Maddi ve manevi ödüller açısından sürekli mücadele eden bireylerin amaçlarına ulaşamaması halinde kişisel başarı düzeyini düşük olarak değerlendirmekte ve bu durum tükenmişliğe neden olmaktadır (Başol ve Altay, 2009: 196).

Modelde tükenmişlik; bireylerin içsel kaynaklarının tükenmesi ve fiziksel olarak kendisini güçsüz hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Baskı altında çalışan bireylerin sürekli yorgun olmalarındaki ana neden, stresle başa çıkma düzeylerinin düşük olması

nedeniyle bitkinlik yaşamalarıdır. Pines, tükenmişliğin üç ana özelliğinin olduğunu ifade etmektedir. Bunlar; bireyin yaşadığı psikolojik tükenme ve umutsuzluk, fiziksel yorgunluk ve olumsuz davranışlardır (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 44).

Pines Tükenmişlik Modeli'nde başarısızlık, bireylerin tükenmişlik yaşamalarının temel nedeni olarak gösterilmektedir. Bireysel düzeyde rasyonel olmayan beklentilerin karşılanmaması iş yaşamında başarılı olmak isteyen bireylerin motivasyonlarının azalması ile birlikte kendilerini bitkin olarak hissetmesini sağlamaktadır. İş yaşamına ilişkin olarak idealize edilmiş hedefleri olan bireylerin bu hedeflere ulaşmamları kendilerini değersiz olarak algılamasına neden olurken, baskının devam etmesi halinde tükenmişlik başlamaktadır (Yüksel, 2009: 25).

İş yaşamına ilişkin dengenin kurulamaması halinde beklenti ve kazanımların arasındaki fark tükenmişliğin ana nedeni olarak gösterilmektedir. Modelde bireysel algılamamanın önemine dikkat çekilirken, aynı iş yerinde aynı pozisyonda çalışan iki bireyin farklı beklentilere sahip olması nedeniyle tükenmişlik düzeylerinin farklı olabileceği gösterilmektedir. Buna göre, psikolojik dengeyi kuramayan çalışan tükenmişlik sendromu yaşarken aynı pozisyonda bulunan diğer bir çalışanın tükenmişlik yaşamama ihtimali bulunmaktadır (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 44).

Pines iş yerinde kurumsal kültürde destekleyici önlemler alınması halinde çalışanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu ifade etmektedir. Bireyin başarısını engelleyen faktörler tükenmişlik düzeyini artırırken, sosyal destek sistemleri, kariyer yönetimi, kişisel gelişim, iş arkadaşlarının dayanışması gibi faktörler bireylerin algılarındaki bozulmayı dengeleyebilmektedir (Ertuğrul, 2018: 78).

#### **2.1.3.4. Meier Tükenmişlik Modeli**

Meier'in Tükenmişlik Modeli, "kendini yeterli bulma/öz yeterlilik" olarak tanımlanan kavramsallaştırmaya dayanmaktadır. Bireylerin işyerinde çalışmalarının anlamlı olduğunu ifade eden pekiştireçlerin eksikliğinin öz yeterlilik algılarında bozulmaya neden olduğunu ve bu durumda tükenmişliği ortaya çıkardığı savunulmaktadır. Bireyin, iş yerinde sürekli olarak başarılı olmak için mücadele etmesine karşılık elde ettiği düşük kazanımlar olumsuz etkiye neden olmakta, cezalandırılma hissi ve baskısı ise tükenmişlik sendromu gelişmektedir. Meier dört ana unsurun bireylerin tükenmişliğini etkilediğini ifade etmektedir (Yüksel, 2009: 25):

- Pekiştirmeye Yönelik Beklentiler: Bireylerin iş yaşamında amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik beklentilerdir.
- Bireylerin Çabalarının Karşılığında Sonuca İlişkin Beklentileri: Çabalarının karşılığında elde edilen amaçların pekiştirmeye yönelik beklentileri karşılayıp karşılamadığı ve hangi davranışların hangi sonuçlara ulaştıracağına yönelik amaçlardır.
- Öz Yeterlilik: Bireyin elde ettiği sonuçlar ile amaçları arasındaki olumsuz fark öz yeterliliğini etkilemektedir.
- Bireylerin İşyerindeki Çabalarını Anlamlandırma ve Elde Edilen Bilginin İşlenmesi: Bütün sürecin sonunda elde edilen bilginin işlenmesidir.

Meier, tükenmişlik sendromunu açıklarken bireylerin zihinlerinde oluşturdukları anlamlar ve bu anlamlara ilişkin davranışlarının sonucunu nasıl işlediğini incelemiştir. Bireyin öz yeterliliğini düşük olarak tanımlandığı süreç sonunda tükenmişliğin başlaması belli bir zaman içinde oluşmakta ve bireyin yaşadığı stres ve bilgileri işleme sürecinin tükenmişliğe neden olduğu ifade edilmiştir (Demir, 2010: 187). Tükenmişliğin öz yeterlilik ile açıklanması, bireyin belli bir süreç içinde iş yaşamına ilişkin bütün süreçleri değerlendirmesi ile oluşmaktadır. Bu nedenle her bireyin psikolojik sürecinin farklı olduğu da söylenebilir (Beşyaprak, 2012: 61).

Öz yeterlilik düzeyi, bireyin davranışlarına devam edip etmeyeceğine karar vermesini sağlamaktadır. Çabalarının karşılığını alamadığını düşünen bireylerin davranışlarını olumsuz olarak anlamlandırması ve çaresizliğini ifade eden kendini yetersiz bulma duygusu oluşmaktadır. Tükenmişliğin önüne geçilmesi için bireyin öz yeterliliğini destekleyecek pekiştireçlerin kullanılması ve motivasyonunun artırılması gerekmektedir.

#### **2.1.3.5. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli**

Pearlman ve Hartman, bireylerin kendine has özellikleri olması nedeniyle strese de farklı reaksiyonlar gösterdiğini ve bu farklı reaksiyonların tükenmişliğe neden olduğunu ifade etmektedir. Bireysel özelliklerin ve sosyal çevrenin tükenmişliğe yönelik olarak etkilerinin araştırılması ile farklı tükenmişlik evreleri geliştirilmiştir. Model, tükenmişliği üç ana evrede incelemektedir (Güven ve Sezici, 2016: 114):

- Fiziksel Tükenme,

- Psikolojik Tükenme
- Duyarsızlaşma

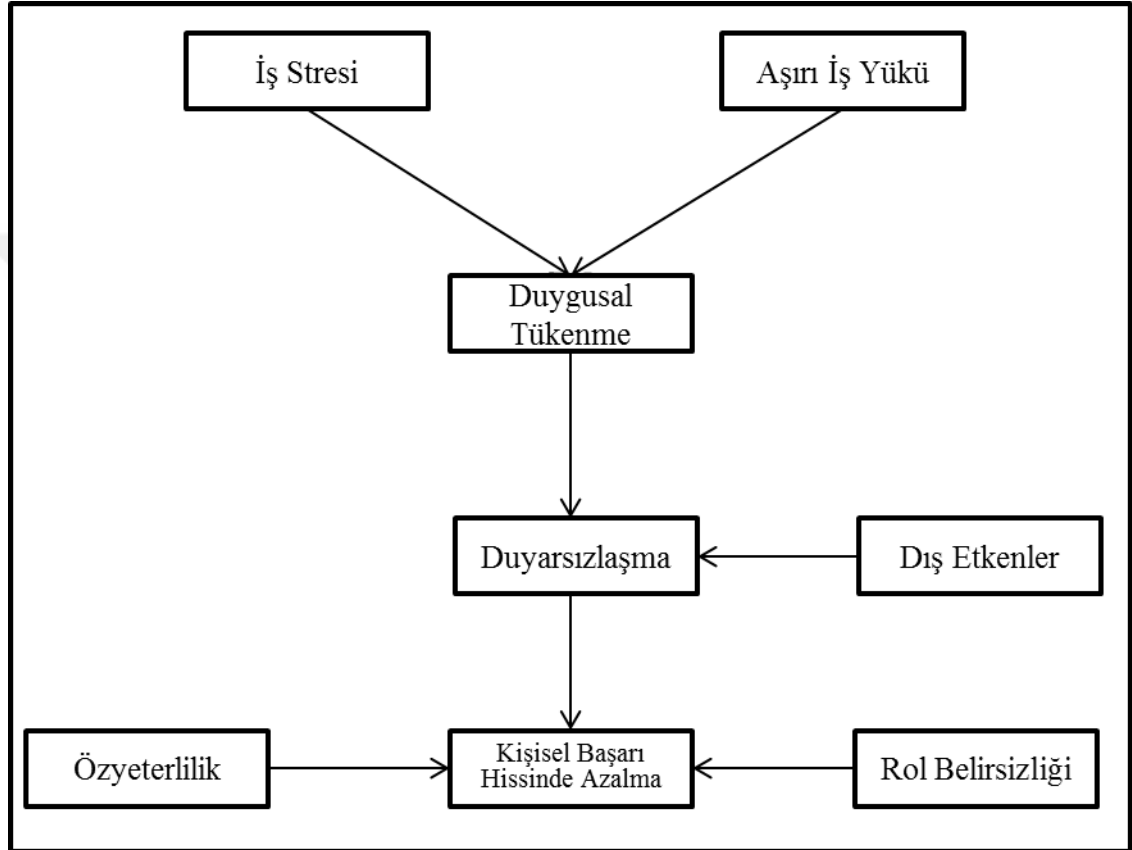
Model, farklı tükenmişlik yaklaşımlarının bir araya getirilmesi sonucu geliştirilmiştir. Sürekli stresin oluşturduğu bir etki olarak tükenmişlik, bireylerin fiziksel güçlerinde azalma ve bitkinlik, duygusal çöküntü ve sonunda oluşan kayıtsızlık davranışları ile ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, kişilik özellikleri ve işyerinin kurumsal kültürü bireylerin tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir (Altay ve Akgül, 2010: 91). Tükenmişliğin gelişmesi ise üç aşamada oluşmaktadır (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 31):

- İş Hayatındaki Konunun Strese Götürme Düzeyi: Bireyler açısından çalışma hayatında iki ana stres kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi çalışanın kendisinden istenileni verememesi bir başka anlamı ile iş açısından yetersiz olması, ikincisi ise çalışanların işyerinde beklentilerinin karşılanmamasıdır. Stres, bu dengenin bozulması sonucu oluşmaktadır.
- Algılanan Stres Düzeyi: Bireysel özellikler nedeniyle her çalışan aynı faktörlere benzer cevaplar vermemektedir. Bazı çalışanların stres oluşturan faktörlere karşı aşırı reaksiyonları olurken bazı çalışanlar bu durumu doğal karşılayabilmektedir.
- Verilen Tepki: Stres nedeniyle bireyin duygusal, fiziksel ve davranışsal tepkilerinin değişmesidir. Bu değişimde kurumsal unsurların da etkili olduğu ifade edilmiştir.
- Sonuç: Stres düzeyinin yüksek olması bireyin duygusal çöküntüye girmesine neden olurken motivasyonunu kaybetmesi ile tutumları da olumsuz etkilenmektedir. İşe yönelik olumsuz tutumlar ise fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olmakta ve bu süreç ile baş edilememesi durumunda tükenmişlik ortaya çıkmaktadır.

Tükenmenin bireysel sonuçları fiziksel ve ruhsal açıdan bireyi ilgilendirirken, davranışsal sonuçlar olarak değerlendirilen performans düşüklüğü, verimsizlik ve duyarsızlık kurumları da olumsuz etkilemektedir (Demir, 2010: 187).

### 2.1.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli

Günümüzde bilimsel çalışmalarda en fazla kullanılan tükenmişlik modeli Maslach Tükenmişlik Modelidir. Maslach'a göre bireylerin tükenmişlikleri insanlar ile yüz yüze iletişim kurulan iş kollarında ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik zaman içinde gelişen bir olgu olması nedeniyle belli boyutlara sahiptir (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 42). Aşağıda Maslach'ın Tükenmişlik Modeli yer almaktadır (Güven ve Sezici, 2016: 116).



**Şekil 2.1: Maslach Tükenmişlik Modeli (Tahmasebi vd., 2013; Güven, Sezici, 2016).**

Şekil 2.1'e göre bireyin aşırı iş yükü ve iş stresinden kaynaklanan faktörlere bağlı olarak gelişen duygusal tükenmesi belli bir zaman içinde duyarsızlaşmasına ve olumsuz davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır. Bu süreçte dış faktörlerin de tükenmişliği etkilemesi mümkündür. Kişisel başarı hissindeki azalma ise hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma ile bireyin kendisini yetersiz hissetmesi ve öz yeterliliğini sorgulamasıdır. Bireyin başarı hissindeki azalmaya çalışma hayatındaki rol belirsizliği de etkili olmaktadır (Güven ve Sezici, 2016: 116).

Maslach'ın üç boyutlu modeli, bilimsel çalışmalar ile elde edilmiştir. Hizmet sektöründe çalışanlar ile yapılan derinlikli görüşmeler ile bireylerin işe yönelik

tutumlarının nasıl algılandığı ve tükenmişliğe neden olan faktörler araştırılmıştır. Buna göre sağlık, eğitim, turizm ve güvenlik sektörü gibi sektörlerde tükenmişliğin yoğunluklu olarak görüldüğü belirlenmiştir. (Ertuğrul, 2018: 80-81).

İşle ilgili stresin belli bir düzeyde ve uzun süre devam etmesi ile ortaya çıkan tükenmişlik, duygusal, fiziksel ve davranışsal özellikleri olan bir model içinde açıklanmaktadır. Bireylerin kendilerine yetemeyecek bir psikolojik düzeye gelmeleri ve enerjilerini tüketmesi tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır (Çam, Deniz ve Kurnaz, 2014: 313).

Modelde, en genel tanımı ile tükenmişlik “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” olarak tanımlanmış ve bireylerin tükenmişlikleri psikolojik süreç içinde incelenmiştir. Duygusal tükenmişlik, psikolojik açıdan bireyin iç kaynaklarını tüketmesi, fiziksel olarak da etkileri olan bitkinliktir. Duyarsızlaşma ise bireyin empati yeteneğini kaybederek diğer insanlara karşı yabancılaşması olarak ifade edilmiştir. Son boyut ise kişisel başarı düzeyidir. Bu boyutta birey kendi eleştirisini yaparak kendinden şüphelenmeye başlamakta ve başarısız olduğunu hissetmektedir (Yıldız, 2012: 44).

#### ***a) Duygusal Tükenme:***

Duygusal tükenme, bireylerin psikolojik durumunu ifade etmektedir. Bireyin içsel olarak yaşadığı duyguların olumsuz bir bozulmaya maruz kalması ile ifade edilen duygusal tükenmede, bireyin iş yerinde kendisini mutsuz hissetmesi, amaçlarını gerçekleştirememesi nedeniyle yaşadığı çaresizlik ve umutsuzluk, iç kaynaklarını tüketmektedir. Sürekli endişe içinde olmak ve bitkinlik de duygusal tükenmenin düzeyini arttırmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 133).

Çalışanların iş yerinde çabalarının karşılığında elde ettiği kazanımlara yönelik yaptığı değerlendirmede ulaşılan sonuçlar duygusal yorgunluğuna neden olabilmektedir. Bu boyut, sürekli stres nedeniyle baskı altında çalışan bireyin endişe içinde olmasına ve duygusal olarak çalıştığı işyeri ile bağlarını koparmasına neden olur. İş yaşamının devam etmesi stresin her gün yaşanmasını sağlamaktadır (Yavaş, 2012: 37).

İşyerinde görev ve rol sorumluluğu nedeniyle oluşan baskının bir sonucu olarak bireylerin duygusal açıdan tükenmelerini ifade eden durum, duygusal taleplerin karşılanmaması ile ortaya çıkmaktadır. Sürekli baskı, bir anlamda bireyin stres ile başa çıkma yöntemlerini başarısızlığa uğratmıştır (Helvacı ve Turan, 2013: 59).

Tükenmişlik bireyin duygusal açıdan kendisini savunmasız ve bitkin hissetmesi ile başlamaktadır. Duygusal tükenme ile bireyin fiziksel ve davranışsal tepkiler vermesinin alt yapısı hazırlanmaktadır. Bu anlamda duygusal tükenme sürekli strese karşı oluşturulan bir cevap olarak bireyin stres karşısında içsel kaynaklarının yok olmasıdır.

Çalışma hayatında kendini sürekli yorgun hisseden bireyler, duygusal tükenmenin etkilerini hissetmektedir. Bitkin olma durumu, dikkatin tek bir noktaya verilememesi, karar almada zorlanma yoğun çalışma ortamından kaynaklanan stres, duygusal tükenmeyi ifade etmektedir (Altay, 2009: 3).

### ***b) Duyarsızlaşma***

Duyarsızlaşma, bireyin içinde bulunduğu duygusal tükenme sonucunda diğer insanlara karşı olumsuz bir tutum geliştirmesidir. Duyarsızlaşma boyutu her bireyde farklı davranış şekillerinde ortaya çıkabilmektedir. Duyarsızlaşma, içe kapanma ve yalnızlaşma olabileceği gibi bireyin diğer insanlarla dalga geçmesi, beklenti ve isteklerini karşılamadan uzak olması ve işine karşı yabancılaşması ortaya çıkabilir. Bunun yanında alaycı tavırlar ve çatışmacı iletişimin benimsenmesi de mümkündür (Izgar, 2001: 96).

Duyarsızlaşma, bireyin savunma mekanizması olarak diğer insanlara karşı ilgisiz tutuma sahip olmasıdır. Strese neden olan durum, bireylerin çalıştıkları iş yerinde diğer insanlara karşı duygusuz ve katı davranmasına neden olmaktadır (Hayter, 2000: 246).

Duyarsızlaşma boyutunda bireyin iletişim sorunları yaşadığı görülmektedir. İş yaşamına ilişkin denge durumunun bozulması, bireyin özel hayatı ile iş hayatını birbirinden ayırmasına neden olur. Bireylerin çalışma hayatındaki kişilere yönelik kayıtsız davranabilmekte, alaycı tavır ve söylem içinde olabilmektedir. Duyarsızlaşma tam tersi bir durum olarak bireyin iletişimden kaçınmacı davranışlar sergilemesine de neden olabilir (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 67).

Duygusal tükenme nedeniyle hayal kırıklığına uğrayan çalışanlar, duygusuz bir davranış kalıbını benimseyebilmektedir. İnsanlar ile iletişim kurmama ya da sessiz kalmak bir anlamda duyarsızlaşma olarak verilen cevaptır. Duygusal ifadelerin kullanılmaması, empati kurulamaması ve iletişimde katı bir anlayışın sergilenmesinden tükenmişlik yaşayan birey rahatsızlık duymamaktadır (Çimen, 2000: 6).

Duyarsızlaşmanın temel amacı bireyin içinde bulunduğu duygusal çöküntüye karşı önlem alma isteğidir. Bireyler sahip oldukları stres düzeyini azaltabilmek için diğer insanların beklenti ve ihtiyaçlarını göz aradı ederek onları “bir nesne” olarak değerlendirme yolunu seçmektedir. Duyarsızlaşma boyutuna örnek verilebilecek davranışlar aşağıda gösterilmektedir (Helvacı ve Turan, 2013: 59):

- Aşağılayıcı bir dil ve tavır kullanılması,
- Diğer insanların duygu ve düşüncelerine önem verilmemesi,
- Kuralların katı bir şekilde uygulanması,
- İşe geç gelme, kaytarma ve düşük örgütsel vatandaşlık davranışları
- Mesleki jargonun gerekli gereksiz kullanılması

Duyarsızlaşmada iş arkadaşlarına lakap takılması, duygusuz ve uygunsuz tavırlar, umursamaz bir tutum ve mesleki olarak sorumlu bulunulan insanlara karşı mesafeli yaklaşımlar, diğer insanları yok sayma üzerine şekillenmiştir (Silah, 2005: 165). Tükenmişliğin iletişim boyutunu temsil eden bu boyutta, bireyin hizmet verdiği insanlara karşı duygudan yoksun davranılmasını kapsamaktadır (Altay, 2009: 3).

### ***c) Kişisel Başarı Hissi***

Tükenmişlik sendromunda, bireyler bilişsel süreçler ile elde ettikleri bilgileri yorumlayarak kişisel düzeyde başarısız olduğunu yorumlamaktadır. Bireyin çabalarının karşılığını alamaması nedeniyle kendisini yetersizlikle suçlaması ve iş yaşamında istediklerini elde edemeyecek düzeyde bulunduğu inanması kendisine karşı geliştirdiği olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır (Silah, 2005: 165).

Başarı hissindeki düşük düzey bütün sürecin sonunda belirlenirken çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Kişisel başarıda düşüş yaşanması, iletişim bozukluğunun bir sonucu olarak değerlendirilebildiği gibi işe yönelik içsel kaynağın azalması ile bireyin performansının düşmesi nedeniyle oluşan rasyonel durumu da yansıtabilmektedir (Akkoç ve Tunç, 2015: 6).

Tükenmişlik bireyin kendisini olumsuz değerlendirmesi ile ulaştığı başarı düzeyidir. Bu başarı düzeyi, tükenmişlik düzeyine göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışanların çoğu tükenmişlik yaşayabilmelerinin yanında buna neden olan engelleyici faktörlere ilişkin tutumlarda geliştirebilir. Ancak çabalarının karşılığında ücret artışı, mesleki yükselme ve takdir görmeyen bireylerin hayal kırıklığı nedeniyle başarısızlık

hissetmesi de doğaldır. İletişimde kaynaklanan sorunların da eklenmesi ile birey iş hayatında yetersiz olduğunu ve istediği yerde olmaması nedeniyle motivasyonunu kaybetmektedir (Sağlam Arı ve Çıma Bal, 2008: 134).

Bireysel başarıya ilişkin negatif değerlendirme çoğu zaman bireyin kendisini önemsiz hissetmesine, mesleki bilgi birikimi ve yetkinliğini de eleştirmesine neden olabilmektedir. Kişisel başarıya ilişkin sorgulamanın sürekli olarak olumsuz yorumlanması depresyona da neden olmaktadır (Helvacı ve Turan, 2013: 60).

Bireyin başarısını düşük olarak değerlendirmesinin bir diğer nedeni ise kurumsal düzeyde çalışanların başarılarının katı ve hiyerarşik bir düzeyde değerlendirilmemesidir. Bireyin kendisini etkisiz hissetmesine karşılık aşırı iş yükü, kurumsal düzeyde hedef ve amaçlara ulaşma isteği devam etmektedir. Bu durum dengesizliği daha da arttırarak eksiklik ve yetersizlik duygusu hissetmesine neden olmaktadır (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 69).

#### **2.1.4. Tükenmişliğin Evreleri**

Tükenmişlik bir anda oluşan bir olgu değildir. Tükenmişliğin bireyin tutum ve davranışlarını etkilemesi için belli bir zamanın geçmesi, bireyin mevcut iş ortamına ilişkin değerlendirmesinin olumsuz olması gerekmektedir. Bu nedenle, tükenmişlik yavaş yavaş ortaya çıkan bir kronik durumdur (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001: 396).

Tükenmişliğin temelinde bireyin duygusal değerlendirmesi bulunmaktadır. İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı sektörlerde, bireylerin duygusal açıdan sürekli olarak zorlanması ve görevleri karşısında hissedilen ilk duygu hayal kırıklığıdır (Güllüce ve İşcan, 2010: 9). Tükenmişliği açıklayan farklı modellere uygun farklı tükenmişlik evreleri bulunmaktadır. Bu evreler kesik kesik bitip başlayan bir süreç şeklinde değil bir döngü olarak oluşmaktadır. Tükenmişliğin çalışma hayatında nasıl başladığını ilişkin olarak evreler aşağıda gösterilmiştir.

**Birinci Evre:** Bireyin işe başlamasını ifade eden bu aşama şevk ve coşku evresi olarak tanımlanmaktadır. Bu aşamada birey, işyerinde başarı için bütün çabasını ortaya koymakta ve hayatının anlamını işi oluşturmaktadır. Bu nedenle işle ilgili bütün konularda esnek olan çalışanlar uzun mesai saatlerine, iş yoğunluğuna ve baskıya karşı uyum içindedir (Kaçmaz, 2005: 30)

İkinci Evre: Bu evrede, bireyin çabalarının karşılığı olarak değerlendirilen etkiler duygusal olarak analiz edilir. Bu dönem, bireyin iş doyum düzeyinin ve motivasyonun azaldığı dönemi ifade etmektedir. Birey, işine yoğunlaştırdığı ilgisinin ve çabasının karşılığını alamadığında durağanlaşma evresine girilmekte ve ilgi alanlar değişmektedir (Erol ve Tarhan Öztoprak, 2015: 91).

Üçüncü Evre: Engellenme evresi çoğu zaman çalışanların çabalarının karşılığının alınmaması ile başlamaktadır. Bireyin coşku ve şevkinin azalması ve başarılı olmaması için engellendiğine ilişkin görüşü yeni bir denge arayışına neden olmaktadır. Engellenme duygusu bireyin kendisini savunması için yeterli bir neden olarak gösterilebilir ve yeni duruma uyum sağlayabilmek için olumsuz davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Kayabaşı, 2008: 196).

Dördüncü Evre: İlgisizlik ya da umarsızlık evresi olarak tanımlanmaktadır. Bu evrede bireyin işe karşı ilgisi azalmıştır. Görev ve sorumluluklara olan ilginin azalması işe geç gelme, mesaiye kalmama, iş arkadaşları ve hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlık yaşanmaktadır (Erol ve Tarhan Öztoprak, 2015: 91).

Bu evrelerin ve unsurların bir araya gelmesi ile birlikte bireyin tükenmişlik düzeyi belirlenmektedir. Bireylerin tükenmişliklerinin zaman içinde gelişmesi ve ruhsal ev fiziksel açıdan kendisini bitkin hissetmesi zaman içinde değişebileceği gibi bu sendroma karşılık olarak çalışmaya devam edebilmektedir (Ceyhan ve Siliğ, 2005: 44).

### **2.1.5. Tükenmişliğin Etkileyen Faktörler**

Tükenmişlik ile ilgili çalışmalarda sendroma neden olan faktörlerin bireysel ve çalışma hayatından kaynaklanan nedenlere bağlanması söz konusudur. Tükenmişlik çalışmalarının ilk yıllarında bireylerin kişilik özellikleri ve sosyal çevresi ile ilişkilerinden kaynaklanan nedenlerin yanına sonraki yıllarda çalışma hayatındaki faktörler de eklenmiştir (Polatçı ve Özçalık, 2013: 20).

Bireylerin yaşadıkları tükenmişliğin nedenleri çok boyutludur. Tükenmişliğe neden olan faktörlerin birbiri ile etkileşim içinde olması bütünsel olarak değerlendirilmesini de zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, tükenmişliğe neden olan faktörlerin farklı yönlerden ele alınması gerekmektedir (Kaşlı ve Aytemiz Seymen, 2010: 4).

### 2.1.5.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliği etkileyen bireysel nedenlerin başında bireyin kişilik özellikleri gelmektedir. Çalışanların işe yönelik olarak beklentileri ve değerlendirmesini etkileyen kişilik özelliklerine sahip ise daha fazla tükenmişlik eğilimi yaşayabilmektedir. A tipi kişilik yapısına sahip bireyler, rasyonel olmayan beklentilere sahip olan bireyler ve özgüveni göreceli olarak düşük bireylerin tükenmişlik eğilimleri daha yüksek olabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 71).

A tipi kişiliğe sahip bireylerin mükemmeliyetçi yaklaşımları işe yönelik beklentilerinin artmasına neden olabilmektedir. Bu kişilik tipine sahip bireylerin, kendilerine yapılan haksızlığı kabul etmeyen, eleştiriden kaçınmayan ve sorumluluk duygusu yüksek olması işlerini her şeyden daha çok önemsemelerine neden olmaktadır. Bu kişilikteki insanların duygularını yoğun bir biçimde yaşaması nedeniyle tükenmişliğe eğilimli insanlardır (Eren, 2017: 305-306).

Stresle başa çıkmaya müsait olmayan pasif ve gergin bireylerin tükenmişlik sendromundan daha fazla etkilendikleri belirlenmiştir.. Bu bireylerin iletişimlerinin etkin olmaması tükenmişlik risklerinin artmasına neden olmaktadır (Zopiatis ve Constanti, 2002: 300).

Tükenmişliğe neden olan faktörlerin başında yüksek amaçlar ya da rasyonel olmayan beklentiler gelmektedir. Özellikle işe yeni başlayan çalışanların beklentilerinin yüksek olması tükenmişliğe neden olabilmektedir. Gerçekçi olmayan beklentilerin bireylerin kazanımlarını değerlendirmede problem oluşturması bireyin dengesini bozan bir unsur olarak gösterilebilir (Gökçe, 2010: 25).

Tükenmişlik ile bireylerin cinsiyetlerine üzerine yapılan çalışmalar farklılık içermektedir. Bazı araştırmalarda kadınların tükenmişliğe daha yatkın olduğu belirlenirken bazı araştırmalarda ise erkeklerin kadınlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir (Gümüşsoy, 2014: 23).

Tükenmişlik ile çalışanların yaşları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sonucu da farklılık göstermektedir. Buna göre yaşları daha genç olan çalışanların daha yaşlı olan çalışanlara göre tükenmişlik yaşama eğilimleri yüksektir. Genç çalışanlar belli kariyer hedefleri ve çöşku ile başladıkları işlerinde beklentilerinin gerçekleşmemesi ile tükenmişlik yaşayabilmektedir (Azizoğlu ve Özyer, 2012: 144). İşe yönelik idealist

beklentilerin artması tükenmişlik düzeyinin de artmasına neden olmaktadır (Cordes and Dougherty, 1993: 636).

Çalışanların tükenmişliğine yönelik yapılan çalışmalarda bireylerin yaşlarına bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Mesleğinde uzun süre çalışanların işin niteliğinden kaynaklanan sorunlar nedeniyle tükenmişlik yaşadıkları ve duyarsızlaşmaları ile yaş değişkeni arasında ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin eğitim ve öğretimde yıllar içinde profesyonelleşmekte ve ancak performansları ise azalmaktadır (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007: 480).

Bireylerin evli ya da bekar olmalarına yönelik olarak da farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Evli bireylerin aile kurumunun dengeleyici rolü ile iş stresine karşı kendilerini koruyabilmektedir (Öztürk vd., 2008: 97). Bekarların iş stresine daha yatkın olmasına karşılık evli bireylerin rollerine uygun olarak sorumluluklarının çok fazla olması nedeniyle beklentilerinin de artması nedeniyle tükenmişlik yaşadığını tespit eden çalışmalar bulunmaktadır (Güneş, Bayraktaroğlu, Kuntanis, 2009: 493).

Eğitim durumu ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkide bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Eğitim düzeyinin artması ile bireylerin beklentilerinin artması ve kariyer hedefleri beraberinde baskı oluşturan bir durumdur. Benzer bir şekilde eğitim düzeyi artan çalışanların sorumluluklarının da artması iş baskısının artmasına neden olmaktadır (Çimen, 2000:12).

Bireylerin kıdemleri ile tükenmişlikleri arasında ilişki bulunmaktadır. İşe yeni başlayan bireylerin gerçekçi olmayan beklentileri nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşayabilmelerine karşılık, uzun yıllar çalışma hayatında olan kıdemli çalışanların deneyimleri ve bilgi birikimleri nedeniyle tükenmişlik düzeyleri daha düşük olarak belirlenmektedir (Karahana ve Balat, 2011: 7).

Bireylerin kişisel özelliklerine uygun meslek dalını seçmemeleri nedeniyle tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Buna göre kendisine uygun olmayan bir işte çalışmak zorunda kalan bireylerin kişisel başarı hisleri düşük düzeyde kalmakta ve kendilerini baskı altında, yetersiz hissetmektedirler.

Tükenmişlik çalışmalarının ortaya çıkardığı bir başka kişisel özellik ise bireylerin mensubu oldukları sosyal çevre ile ilişkilerinin bozulmasının tükenmişliği etkilemesidir. Bireylerin özel hayatlarında yaşadıkları hayal kırıklıkları ve umutsuzluk

çalışma yaşamındaki tükenmişliğini hızlandıran ve geliştiren bir yapıya sahiptir. Bu nedenle tükenmişliğin sadece çalışma hayatı ile ilişkilendirilmesi yerine bireyin tüm hayatını kapsayan bütünsel yaklaşımlar kullanılmaktadır (Ergun Özler, 2012: 294).

#### **2.1.5.2. Çalışma Hayatından Kaynaklanan Faktörler**

Günümüzde çalışma hayatında yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin bireysel nedenlerden çok çalışma yaşamından kaynaklanan nedenlere dayandırıldığı görülmektedir. Kurumsal kültürün tükenmişliğin önlenmesi konusunda önemli bir etkisi bulunmaktadır. İşten kaynaklanan olumsuzlukların ve sorunların dayanışma ve ekip çalışması ile çözüldüğü kurumlarda tükenmişlik daha az görülebilmektedir (Kaçmaz, 2005: 29).

Tükenmişlik çalışmaları incelendiğinde genellikle belli sektörde tükenmişliğin daha fazla görüldüğü belirlenmiştir. Özellikle hizmet sektörü içinde insanlarla yüz yüze iletişimin yoğun olduğu sektörlerde bireylerin enerjilerinin tükenmesi ve yıpranmaları daha fazla olmaktadır. Bu nedenle bireylerin meslekleri ile tükenmişlikleri arasında bir ilişki bulunmaktadır (Karataş, Aracı, Apalı ve Bekçi, 2016: 232).

Çalışma hayatında hizmet sektöründe faaliyet gösterenlerin kurumsal nedenlerden dolayı iş stresi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. İş stresi tükenmişliğin en önemli nedeni olarak belirtilmektedir. Ancak iş stresinin bireyin bilişsel işleme mekanizmasını bozabilmesi için çalışanın idealist olması, beklentilerinin yüksek olması ve fedakârlık düzeyinin de yüksek olması gerekmektedir (Farber, 1991: 19-20).

Günümüz dünyasında çalışma hayatındaki yoğun rekabet ve çalışanların üzerindeki iş baskısı tükenmişliğin en önemli nedenleri arasında sayılmaktadır. Belli bir zaman diliminde bitirilmesi gereken sorumluluklar, müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesine yönelik olarak baskıların olduğu işletmelerde iş stresi oluşmaktadır. Stresin sürekli olması durumunda ise tükenmişlik sendromu görülebilmektedir (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011: 454).

Tükenmişliğe neden olan sürekli stresin kaynağı olarak çalışma yaşamına ilişkin faktörler aşağıda özetlenmiştir (Özkalp ve Kirel, 2016: 382-385):

- İşletmenin Fiziki Şartları: Çalışanların maruz kaldıkları işin fiziksel çevresine yönelik ısı, ışık, gürültü, riskli ortam ve hijyenik olmayan koşullar çalışanların zorlanmasına neden olabilmektedir.
- İş Yükü: İşin çok olması çalışanların aşırı zorlanmasına neden olmaktadır. Aşırı yüklenmede hem kalite açısından hem de niceliksel olarak çalışanların limitleri zorlanabilmektedir.
- Zaman Baskısı: Rekabet ortamında işlerin sürekli yetiştirilmek zorunda olması ve işin yetiştirilmesi telaşı çalışanların stresinin artmasına neden olmaktadır.
- Vardiyalı Çalışma Sistemi. Hizmet sektöründe günlük faaliyetlerin dışında gece çalışma sistemi bireyin fizyolojisinin olumsuz olarak etkilenmesine neden olmaktadır.
- İşin Tehlikeli Olması: Risk içeren sektörlerde sürekli çalışmak bireylerin sürekli korku ve gerilim yaşamasına neden olmaktadır. Aşırı dikkat isteyen meslek dallarında stresli ve yorucu işler çalışanların yıpranmasına neden olmaktadır.

Çalışanların işyerinin özellikleri, kurumsal yapısı ve işle ilgili faktörlerde tükenmişliği etkileyebilmektedir. Buna göre çalışanlara yönelik olarak işyerinde verilen sosyal destek sistemleri, aynı işyerinde çalışma süresi, kurumsal kültür ve üst yönetimin çalışanlara yönelik yaklaşımları tükenmişliği etkileyebilmektedir (Dalkılıç Sürgevil, 2014: 76).

İşletmenin kurumsal kültürünün gelişmemesi, rol ve sorumlularının tanımının önceden belirlenmesi ve yetersiz yönetim de tükenmişliğine neden olan kurumsal faktörlerden sayılmaktadır. Çalışanların üst yönetim tarafından desteklenmemesi ve kurumsal iletişim etkili olmaması nedeniyle rol çatışması yaşanması önemli bir sorundur. Örgütsel adaletin sağlanmadığı ve ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmadığı işletmelerde de tükenmişlik sendromu görülebilir (Çağlıyan, 2007, 38-39).

Kurumsal düzeyde mesleki çatışmalar tükenmişliğe neden olabilmektedir. İdealist bir öğretmenin eğitim sistemine yönelik beklentileri ve eğitim hizmeti verme anlayışının diğer öğretmen arkadaşları tarafından kabul edilmemesi, mesleki rekabet, çatışmacı iletişim biçimleri tükenmişliği tetiklemektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73-75):

Çalışma yaşamında yöneticiler tarafından yapılan dayatmalar ve mobbing tükenmişliği arttırmaktadır. Rasyonel olmayan hedefler ve amaçların belirlenmesi çalışanların baskı altında çalıştırılması oldukça olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca teknolojik gelişmelere bağlı olarak hızlı üretim tekniklerinin kullanılması çalışanların aşırı yorulmasına ve duygusal olarak tükenmesine neden olabilmektedir (Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007: 98).

Aşırı kalabalık sınıflar, eğitim ve öğretim için gerekli materyalin olmaması, veli öğretmen ilişkilerinde yaşanan gerginlikler, öğrencilerin disiplin sorunları, tayin politikası ve yer değiştirmeler, öğretmenlere yönelik ücret politikasının yeterli olmaması, iş yükü, okullarda yaşanan rol karmaşası ve öğretmenlere yönelik kariyer geliştirme fırsatlarının az olması nedeniyle öğretmenlerde tükenmişlik oluşabilmektedir (Öktem, 2009: 18)

Öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerinden birisi de eğitim sisteminde uzun vadeli politikalarının uygulanmamasıdır. Sürekli olarak değiştirilen eğitim sistemi, müfredatı ve uygulamaları öğretmenlerin yeni sisteme uyum sağlamasını zorlaştırmakta ve baskı oluşturmaktadır (Gündüz, 2006:48).

Öğretmenlerin toplumsal statüsünün istenilen düzeyde olmaması ve ekonomik durumları beklentilerinin karşılanmamasına neden olabilmektedir. Öğretmenlerin hizmet verdikleri coğrafi bölgenin gelişmişlik düzeyi ve taşrada olması yaşam doyumlarını etkilemesi bakımında tükenmişliğe de neden olmaktadır. Eğitim sisteminin çıktılarının yetersiz olması nedeniyle öğretmenlerin sürekli eleştirilmesi de bir baskı unsuru olarak tanımlanabilir (Avşaroğlu vd., 2005: 118).

## **2.1.6. Tükenmişliğin Etkileri**

### **2.1.6.1. Tükenmişliğin Bireysel Etkileri**

Tükenmişliğin insan sağlığına olan etkilerinin başında bireylerin kendilerini sürekli olarak yorgun ve güçsüz hissetmesi gelmektedir. Çalışanların stresle baş edememesi nedeniyle yaşadığı fiziksel güç kaybı önemli bir sonuçtur. Bireyin tükenmişlik düzeyine bağlı olarak sabah uyanma güçlüğü, kas ve iskelet sistemi ağrıları, sindirim sistemi sorunları ve baş ağrısı fiziksel olarak hissedilebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:309-312).

Fiziksel güçsüzlük bireysel sonuçların başında gelmektedir. Bireylerin kendilerini sürekli yorgun hissetmeleri günlük işlerini yapmakta zorluk hissetmelerine neden olmaktadır. Bitkinlik halinin etkisi ile dikkat dağınıklığı ve uyuşukluk hali de oldukça sık görülen sonuçlardandır (Helvacı ve Turan, 2013: 60).

Duygusal tükenme nedeniyle işyerinde sürekli rahatsızlık hisseden bireylerin fiziksel olarak sağlıkları da etkilenmektedir. Tükenmişlik sendromu olan bireylerin tütün ve alkol kullanımına bağımlılığı artarken aşırı duygusal tepkiler verilmesi, ağlama nöbetleri ve insanlara karşı ilgisizlik bireyin sosyal ilişkilerini de etkileyen bir düzeye ulaşabilmektedir (Bahar, 2006: 34).

Tükenmişliğin bireysel sonuçları üç başlık altında değerlendirilebilmektedir. Bu sonuçlar, fiziksel, psikolojik ve davranışsal sonuçlar olarak gösterilebilir (Can, Aşan Azizoğlu ve Miski Aydın, 2015: 232-233):

**Fiziksel Sonuçlar:** Sürekli stres sonucunda oluşan tükenmişliğin en başta kalp rahatsızlıkları, sindirim, sistemi sorunları ve sırt ve boyun ağrılarına neden olduğu bilinmektedir. Bireyin tükenmişlik yüzünden uzun süre baskı altında kalması, fiziksel fonksiyonlarını bozan bir özelliğe sahiptir. Tükenmişliğe bağlı olarak bireyin ciddi rahatsızlıklar yaşamaması ihtimali yüksektir.

**Psikolojik Sonuçlar:** Bireyin uzun süreli stres ile duygusal kaynaklarının tükenmişliği bitkinlik olarak gösterilmektedir. Mutsuz olma, kendisini çaresiz hissetme ve hayattan bıkkınlık tükenmişliğin en temel psikolojik sonuçları olarak gösterilebilir. Bireyin çevresine yönelik olumsuz tutumlar takınması ise düşmanca ilişkiler geliştirmesine neden olmaktadır. Bu bireylerin aşırı sinirli ve üzüntülü olması endişe ve depresyon yaşamaları çok sık görülmektedir.

**Davranışsal Sonuçlar:** Tükenmişlik ile beslenme dengesi bozulan bireylerin uykusuzluk sorunu yaşadıkları ilaç, alkol ya da tütün bağımlısı oldukları, davranış bozuklukları gösterdikleri görülmektedir.

Tükenmişlik nedeniyle rahatsız edici davranışlar sergileyen bireylerin sosyal ilişkileri de olumsuz etkilenmektedir. Bireyin çalışma hayatındaki olumsuzlukları özel hayatına taşınması ve stresin neden olduğu psikolojik belirtiler sağlıklı iletişim kurmasını engellemektedir (Ergun Özler, 2012: 292).

### 2.1.6.2. Tükenmişliğin Çalışma Yaşamına İlişkin Etkileri

Tükenmişliğin çalışma hayatına olan etkisi olumsuzdur. Bireyin tükenmişlik sendromu ile yaşadığı psikolojik ve fiziksel sorunlar nedeniyle işyerindeki tutum ve davranışlarının olumsuz olması hem tükenmişlik düzeyinin daha da yükselmesine hem de verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (Russell, Altmaier and Velzen, 1987: 265).

Tükenmişliğin örgütsel düzeyde en önemli sonucu çalışanların işlerine ve işe yönelik olarak olumsuz bir tutum geliştirmeleridir. Tükenmişliğin bireyin duygusal kaynaklarını tüketerek fiziksel olarak yorgun ve güçsüzleşmesine neden olması işe yönelik geliştirilen motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi tutumları olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Tükenmişlik ayrıca işe geç gelme, işten kaytarma ve işten ayrılma eğilimlerini de etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 306-307).

Tükenmişlik yaşayan çalışanların iş arkadaşları ve müşterilerine yönelik saldırgan bir tutumda olması, kaba davranması işletmelerin verimliliklerini etkileyebilmektedir. Bu kişiler düşük iş performansı göstermekte ve verimliliği de olumsuz etkilemektedir (Can vd. 2015: 233). Tükenmişlik çalışanların kronik duygusal tepkileri olduğu için özellikle hizmet sektöründe kaliteyi önemli ölçüde etkilemektedir. Hizmet kalitesinin onu sunan kişiye bağlı olması bireyin işlevlerinin bozulması nedeniyle azalmaktadır. Motivasyonu düşen çalışanların işlerine odaklanması ise oldukça zor olmaktadır (Işıkhani, 2016: 370).

Mesleklerinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiremeyen çalışanların kurumsal düzeyde işletmelerin varlığını tehlikeye düşürmeleri olasıdır. Stresle başa çıkma davranışlarının kurumları tarafından desteklenmeyen çalışanların işten ayrılma eğilimleri kuvvetlidir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların tükenmişliklerine yönelik olarak gerekli desteği vermeleri ve kurum kültürü içinde destekleyici çalışmalar yapması gerekmektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 132).

İşletmeler açısından olumsuz bir durum olarak kabul edilen tükenmişlik sendromunda, mental güçsüzlük, zihinsel ve bedensel olarak kendilerini işlerine vermelerini engelleyici bir durumdur. İşyerinde diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar gösteren çalışanların verimliliği olumsuz yönde etkilemeleri ihtimal yüksektir (Helvacı ve Turan, 2013:59). Bazı çalışmalarda tükenmişliğin çalışma hayatına etkileri üç başlık altında değerlendirilmektedir (Yıldırım ve İçerli, 2010: 125):

- Kişisel tükenmişlik: Çalışanların iş yaşamında uzun süre kalması ve deneyimleri nedeniyle yaşadığı tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır.
- İşe yönelik tükenmişlik: Bireyin işine yabancılaşması, işle ilgili stres nedeniyle işiyle ilgili bağının kopmasıdır. Bu tükenmişlikte bireyin verimliliği azalır ve etkinliği standartların altındadır.
- Müşteri ya da Hizmet Verdiği Kişilere Yönelik Tükenmişlik: Bu tükenmişlik düzeyinde ise çalışanların yoğun ilişkiler kurması nedeniyle yaşadığı yorgunluk ve iletişim bozukluğu müşteri memnuniyetsizliği olarak neticelenir.

Duyarsızlığın bir sonucu olarak müşteri beklentilerinin karşılanmaması ve anlaşılmasının yanında kaba ve incitici davranışların gösterilmesi, müşterilerin aşağılanması müşteri memnuniyetini azaltarak şikâyetlere neden olmaktadır. İş yerinde tükenmişlik yaşayan çalışanların fazla olmasının bir diğer sonucu da personel devir hızının yüksek olması nedeniyle maliyetlerin artmasıdır (Helvacı ve Turan, 2013: 60). Tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanların aba davranması sonucunda müşteri taleplerinin azalması maliyetleri arttıran bir başka unsur olarak da değerlendirilebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 312-313).

Tükenmişliğin işe yönelik bir başka sonucu da bireyin işini görünüşte yapmasına karşılık duyarsızlaşması ve kişisel başarı düzeyinin düşmesi nedeniyle, işini savsaklaması, mola sürelerini aşırı kullanması ve kaytarma şeklinde görülmektedir. Tükenmişlik yaşayan çalışanların motivasyonlarının az olması durumunda iş kazasına uğrama riskleri ise yüksek olarak değerlendirilmektedir (Börü ve Çiper, 2007: 553). İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli önleme faaliyetlerine karşı duyarsız kalabilen tükenmişlik düzeyi yüksek bireylerin işletmeler açısından ek maliyete neden olmaları da hem kurumsal imaj hemde ülke ekonomisi açısından sorun oluşturmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 39).

Öğretmenlerin tükenmişliklerinin en önemli sonucu öğrencilere verilen eğitim kalitesinin düşmesidir. Performansı azalan öğretmenlerin derse girmelerine karşılık öğrencilerine yönelik duyarsız davranışlarda bulunması eğitimdeki kalitenin standartların altında kalmasına neden olabilmektedir. Ayrıca öğretmenlerini örnek alacak öğrencilerin duygusal açıdan kendini yetersiz hisseden öğretmen ile karşılaşması motive olmalarını engellemekte ve çalışma için gayret sarf etmeyeceklerdir (Yücel, 2006: 21).

## 2.2. İş Yaşam Dengesi

### 2.2.1. İş Yaşam Dengesinin Tanımı

İş yaşam dengesi, 20. Yüzyılda ortaya çıkan bir kavram olarak ilk kez 1990'lı yılların başında kullanılmıştır. Çalışma ilişkilerine yönelik modern yaklaşımlar, insanların kendilerine ve ailelerine ayırdıkları zamanı işyerinden gelen talepleri karşılamak için kullanmalarını bir problem olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle, iş yaşam dengesi bireyin yaşadığı olumsuzlukların en aza indirilmesi ve verimliliğinin artırılmasına yönelik bir yaklaşım olarak ele alınmıştır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 114).

Çalışanların işleri ve özel yaşamları arasındaki denge, pek çok farklı disiplin içinde incelenmektedir. Davranış bilimleri, işletme, yönetim ve organizasyon, çalışma endüstrisine yönelik çalışmalar bireylerin iş yaşam dengesini araştırmaktadır. İş yaşam dengesi, bireyin işinden ve özel yaşamından kaynaklanan sorumlulukların birbirini tamamlaması ve dengeleme olarak uygulanan faaliyetleri kapsamaktadır (Redmond, Maryann ve Eileen, 2006: 5).

Günümüzde çalışanlara yönelik çağdaş yönetim yaklaşımları köklü değişimleri de beraberinde getirmiştir. Son yıllarda insan kaynağının öneminin artması ve çalışanların mutluluğunun rekabet aracı haline gelmesi, iş yaşamının olduğu kadar aile ve özel yaşamında ele alınmasını sağlamıştır. Bu yaklaşımların bir uzantısı olarak iş yaşam dengesi, iş alanı ile bireyin özel yaşam alanı arasındaki dengeyi ifade etmektedir (Kapız, 2002: 139). Kadınların çalışma yaşamındaki etkinliklerinin artması ve toplumsal rollerindeki değişim ile gündeme gelen iş aile yaşam dengesi kavramı, önceleri iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki çatışmayı ortadan kaldıran uygulamalar olmuştur. Bu uygulamalar sonraki yıllarda daha da gelişerek bireyin kendi beklentilerine yönelik alanlara zaman ayırması, aile içindeki rollerine uygun işlevlerini yerine getirmesi ve sağlıklı sosyal ilişkiler geliştirmesini amaçlamıştır (Topgül, 2017: 15).

İş yaşam dengesi farklı yaşam alanlarında farklı sorumlulukları olan insanların kendilerinden beklenen görevleri yapmaları açısından dengeyi ifade etmektedir. Dengeli bir iş ve çalışma yaşamı bireyin bütün görevlerini en iyi düzeyde yerine getirdiği bir eşitlik durumu ifade etmektedir. Bu dengenin oluşmasının bireylerin sağlık hali üzerinde olduğu kadar çalışma yaşamının verimliliğine ilişkin özellikleri bulunmaktadır (Tuğsal, 2018: 9).

İş yaşam dengesi, rol çatışmasının yaşanmadığı bir denge hali olarak tanımlanabilir. Buna göre, iş yaşam dengesi, çalışanların işyerindeki yaşamları ile özel yaşam alanı ile olan ilişkisini ifade etmektedir. Bu bağlamda, iş yaşam dengesi, en yalın şekli ile bireylerin iş ve özel yaşamlarındaki fonksiyonlarını kendilerinden beklenen bir şekilde yerine getirmesi ve yönetilmesi olarak tanımlanabilir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Bireyin ailesine, kendisine ayırdığı zamanın kalitesi ile çalışma yaşamındaki zamanın kalitesinin karşılaştırılmasında dengeye ulaşılması bireyin çabaları, enerjisi, zamanına bağlı olarak değişebilmektedir. Bu anlamda iş yaşam dengesinde belli dönemlerde dengesizliğinde bulunabildiği ve başarısız deneyimlerin oluştuğu unutulmamalıdır. İş yaşam dengesi, bireyin mutlu olabilmesi için gerekli bir standarda, tüm yaşam alanlarında rol dağılımının eşit düzeyde olmasına bağlıdır (Gökkaya, 2014: 2-3).

Uyum, iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik tanımların kullandığı bir kavramdır. Bireyin özel yaşamı ile iş yaşamı arasında oluşan uyum aslında farklı görevlerin yerine getirildiği alanların dengesini ifade etmektedir. İş yaşamında başarılı olmak için sürekli işine zaman ayıran bireyin özel yaşamında dengesizlik yaşaması belirli bir zaman sonra çalışma yaşamını da olumsuz etkilemektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544).

Bireylerin iş yaşam dengesinde rol çatışmasının önlenmesi iş yaşam dengesi olarak tanımlanabilir. Rol çatışması, bireyin kendisinden beklenen ve birbirinden farklı olan rollerinin uyumsuzluğudur. İş yaşamındaki yüksek rekabet nedeniyle rolleri arasında tercih yapan çalışanların sorumluluğunu aldığı birden fazla rol için yeterli zaman ve çabayı ayıramaması hayatının tamamını ilgilendiren bir konudur (Çarıkçı, Çelikel, 2009: 155). Bu nedenle bazı araştırmalarda iş yaşam dengesi yerine iş yaşam çatışması terimi de kullanılabilir. Bireylerin kişisel ilgi alanları, hobiler, ailedeki sorumluluklar, spor, seyahat ve diğer sosyal ilişkilerine yönelik aktiviteler için yeterli zamanı ve enerjiyi ayıramaması halinde denge durumu çatışmaya dönüşmektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesi, bireyin sosyal yaşamı ile iş yaşamına yönelik memnuniyet düzeyinin uyumlu ve yüksek olmasıdır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314).

Sonuç olarak iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki denge ya da uyum, insanların çalışma yaşamından kaynaklanan beklentileri karşılamak için kendilerine ayırdıkları zamanı kullanmamaları ve her iki yaşam alanında oluşan beklentilerin tam anlamıyla karşılanacağı bir denge durumu olarak tanımlanabilir. İş yaşam dengesi bu tanımla

iş ile özel yaşamın çatışma durumundan da uzak olması anlamına gelmektedir (Küçükusta, 2007: 244).

### **2.2.2. İş Yaşam Dengesinin Önemi**

Çalışma yaşamı açısından bireylerin tutum ve davranışlarına yönelik uzun vadeli bir iş yaşam dengesi politikası çalışanlar açısından olumlu olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin işe yönelik tutumlarının geliştirilmesi dengenin sağlanması ile mümkün olmaktadır. Vardiyalı çalışma sistemi, iş stresi, iş yükü ve ulaşılmaması gereken örgütsel amaçların birey üzerindeki baskısı iş ile özel yaşam arasındaki dengenin sağlanmasına zorlaştırmaktadır. İş yaşam dengesine yönelik çalışmalar insanların sağlıkları ile ilgilidir ve olumsuz etkilerin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013: 210).

İş yaşam dengesi, çalışanlar ve yöneticiler açısından farklı işlevleri olan bir olgudur. Bireylerin yaşamlarına ilişkin olarak dengenin nasıl sağlanacağı mutluluklarını ve psikolojik durumunu konu alırken, işletme açısından ise çalışanların verimliliklerinin artırılmasını sağlayacak kurum kültürünün nasıl oluşturulacağını belirler (Lockwood, 2003: 3). İş yaşam dengesi öncelikle “çalışma yaşamı kalitesi” üzerinden çalışanların sosyo-kültürel ve teknolojik gelişmelere uyum sağlaması açısından esnek çalışma modelleri ile bireylerin ihtiyaç ve isteklerine daha fazla zaman ayırmaları için organize edilmesini sağlamaktadır (Bozkurt ve Arıkan, 2011: 2016)

İş yaşam dengesinin birey ve çalıştıkları işyeri açısından sosyal yaşamdaki rollerin dengelenmesine yönelik önemini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Kapız, 2002: 139):

- Bireyin özel yaşamına ilişkin kalitenin artırılması ve psikolojisinin güçlendirilmesi,
- Bireyin toplumsal fonksiyonlarını yerine getirmesine katkıda bulunulması,
- Çalışma yaşamında işgücü verimliliğinin artırılması
- İşletmelerde personel devir hızının düşürülmesi,
- Çalışanların sosyal destek sistemleri ile kurumsal bağlılıklarının artırılması

Bireysel alanda düşünüldüğünde iş yaşam dengesi çalışanların ruhsal açıdan tam bir denge halinin sağlanması için yapılan uygulamalardır. Bu uygulamalar sosyokültürel

değişimlere ve esnek çalışma koşullarına uygun olarak çalışanların fiziksel ve psikolojik yıpranmalarını önlemeye yönelik yararlar sağlamaktadır. İş yaşam dengesinin bir başka olumlu özelliği de çalışanların motivasyonun artırılması ve daha verimli çalışmalarına yöneliktir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 114).

İş yaşam dengesi faaliyetleri ile çalışanların iş doyumunu arttırılmakta ve çalışanlara yeni imkânlar sunularak uzun vadeli bir insan kaynağı politikası uygulanmaktadır. Bu politikanın ana amacı, bireylerin işlerine yönelik olumlu tutum geliştirmeleri ve yaşam kalitelerini arttırmalarıdır (Gökkaya, 2014: 2).

Örgütsel bağlılık ve kurumsal amaçların gerçekleştirilmesinde çalışanların iş yaşam dengesi önemli avantajlar sunmaktadır. İşkoliklik düzeyinden denge haline geçiş rol çatışmasını ortadan kaldırmayı ve özel yaşamına yeterli zamanı ayıran bireylerin tükenmişliğini azaltmaya yöneliktir (Altun Dilek ve Yılmaz, 2015: 513-544). İlk olarak gelişmiş ülkelerde başlayan uygulamalar, çalışanların verimliliklerinin arttırılmasına yöneliktir. İş yerinde kreş, anaokulu ve sosyal destek sistemlerinin devreye konulması, esnek çalışma saatlerinin bireylerin özel hayat sorumluluklarına yönelik düzenlenmesi, beyaz yakalılar açısından evde çalışma uygulamaları, çalışanların kendilerini daha mutlu hissedebilmeleri ve verimli olabilmelerini sağlayan uygulamalardır (Bond vd., 2008: 650).

Bazı bireylerin iş yaşam dengesine yönelik kayıtsız olmaları ve işle ilgili konuları yaşamındaki bütün kavramların önüne koymaları hem sosyal yaşamlarında hem de aile içindeki görevlerini yerine getirmelerinde önemli sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Bu sorunların önüne geçilmemesi halinde zaman içinde çalışanın iş yaşamı da etkilenecek ve iş ve özel yaşam arasında tercih yapmak zorunda kalan bireylerin mutsuz ve verimsiz olmasına neden olacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 70). İş yaşam dengesine yönelik olarak uzun vadeli politikalar uygulayan kurumlarda devamsızlık ve işten kaytarma azalmaktadır. Bireylerin mesleklerine verdikleri öneme karşılık uzun mesailer ve iş yükü baskısı altında çalışmaları, kendilerini yorgun hissetmeleri, ailesine ve kendisine zaman ayıramaması nedeniyle bitkin olmaları önemli bir sorundur. İş yaşam dengesi, iş stresini azaltırken çalışanların işlerinden soğumamaları için de önemli avantajlar sunmaktadır (Tuğsal, 2018: 17). Günümüzde kurumların sahip olduğu insan kaynağının elinde tutması için en önemli stratejilerden birisi de iş yaşam dengesidir. Çalışanların kendi yaşam alanlarına saygılı davranan,

ihtiyaç ve beklentilerini karşılayan kurumlarda çalışmak istemeleri esnek iş yaşam politikaları ile mümkündür (Küçükusta, 2007: 2044).

### 2.2.3. İş Yaşam Dengesinin Özellikleri

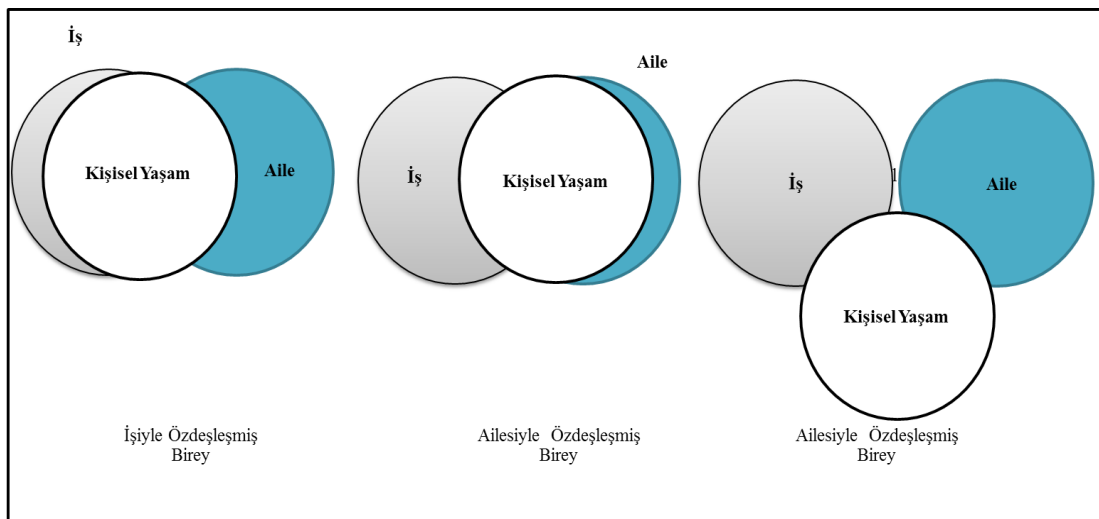
Tarihsel olarak iş yaşam dengesi çalışmaları incelendiğinde kadınların çalışma hayatına girmesi ile oluşan süreç; öncelikle kadınların aile içindeki sorumluluklarının yerine getirilmesi ile başlamıştır. Özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra kadınların iş aile dengesi çalışmaları kadınların işgücüne katılmalarına yönelik sorunları ele almıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde ise araştırmaların bütün çalışanları kapsayan iş yaşam dengesi üzerine yayılması, kadın ya erkeklerin değişen toplumsal rollerine ilişkin yapıya uygun çalışmalar yapılmasına neden olmuştur (McIntosh, 2003: 183). Çalışanlara yönelik geleneksel personel yönetimi yaklaşımından insan kaynakları yaklaşımına geçiş ile birlikte personelin geliştirilmesi anlayışı benimsenmiştir. Bu anlayışa göre yaşamı “iş” ve “özel” yaşam olarak ikiye ayırmak yerine toplamda yaşam kalitesinin artırılmasına yönelik bütünsel yaklaşımlar geliştirilmiştir. İş yaşam dengesi, bireylerin bütün yaşam alanları arasındaki kesintisiz duygu ve düşünce etkileşimini birleştiren ve bütünleştiren bir yaklaşımdır (Açıkalın, 200: 16-17). İş yaşam dengesi pek çok alt boyutu kapsamaktadır. Kapsam olarak iş yaşam dengesi perspektifinde değerlendirilebilecek bu boyutlar aşağıda özetlenmiştir (Altun Dilek ve Yılmaz, 2015: 38-39):

- Zaman Dengesi: Bireyin işi ve özel yaşamına ilişkin ayırdığı zamanın dengeli olma durumunu ifade etmektedir.
- Bağlılık Dengesi: Bireyin işe ya da özel yaşam alanlarından hangisine daha bağlı olduğunu ya da öncelik sırasının hangisinde olduğunu kapsamaktadır.
- Yaşam Doyumu Sağlama Dengesi: İş ve özel yaşam alanlarında bireyin memnuniyetini ifade etmektedir. Bireyler, yaşamlarındaki alanları farklı olarak değerlendirmemekte ve bütün faaliyetlerin sonucu genel bir yaşam doyumu ile belirlenmektedir.
- İş Aile Çatışması: Bireyin işi ile ilgili görevleri nedeniyle aile içindeki sorumluluklarını yerine getirememesi ve işini öne alması nedeniyle aile yaşamında memnuniyet düzeyinin düşük olmasıdır.

- Aile İş Çatışması: Bireyin ev yaşamı ve ailesine ilişkin görevleri nedeniyle işlerinin aksaması ve çatışmasıdır. Ailevi sorumlulukların öne geçmesi halinde işe yönelik enerjinin azaldığı ve verimliliğin düşmesi bireyin iş yaşamının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

İş yaşam dengesine yönelik çalışmaların 2. Dünya Savaşından sonra başlamasına karşılık kavramsal açıdan gelişme 1970'li yıllar ile başlamıştır. Endüstri ilişkilerinin gelişimine bağlı olarak çalışanların iş yaşam dengesi iş alanından özel yaşam alanına doğru ilerlemiştir. Sanayi devrimi sonrası iş ve aile yaşamı ayırımı olmasına karşılık özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra çalışanların iş yaşamı ile özel yaşam alanları arasındaki dengenin nasıl kurulacağına ilişkin araştırmalar yapılmıştır. Günümüze gelindiğinde ise çalışma koşullarının bireyler üzerinde ağır baskı oluşturması ve yüksek rekabet, iş yaşam dengesizliğine sınıra taşımıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544).

İş yaşam dengesinin bir başka özelliği ise dengenin ya da dengesizliğin bireyin algılamasına bağlı olarak değişmesidir. Bu nedenle çalışanların bazıları için olumlu sayılabilecek denge durumu bir başka çalışan gurubu açısından dengesizlik olarak algılanabilir. Örneğin işkolik bir çalışan için eve iş getirilmesi dengesizlik olarak tanımlanamayacağı gibi anne sorumlulukları olan bir kadın çalışanın bebeğinin bakımını üstlenmek zorunda olduğu zamanlarda işine zaman ayırması da denge anlayışına ters bir durum olarak gösterilebilir (Temel, 2005, 421). Ancak genel bir ifade biçimi olarak iş yaşam dengesi aşağıdaki Şekil 2.2.'de gösterilmektedir.



**Şekil 2.2: İş Yaşam Dengesi (Aycan, Eskin, ve Yavuz, 2007).**

Şekil 2.2'ye göre iş yaşam dengesi ile ifade edilen denge kavramı, iş aile dengesi araştırmalarından iş yaşam dengesi kavramına yönelmiştir. Bu çalışmaların temel amacı bireylerin özel yaşam alanlarının aile alanlarında ayrılmaya başlaması ve sosyokültürel özellikler nedeniyle bireylerin kendilerine ayırdıkları zamanın da özel olarak incelenmeye başlamasıdır. Toplumların ve iş yapma anlayışlarının sürekli olarak değişmesi farklı kavramların literatüre girmesini sağlamıştır (Aycan, Eskin, ve Yavuz, 2007: 28-29).

Kurumlar açısından iş yaşam dengesinin belli yöntemleri bulunmaktadır. Bu yöntemler, uzun vadeli insan kaynakları politikaları olarak benimsendiğinde çalışma yaşamının kalitesini artırıcı ve verimsizliği önleyici önlemler olarak gösterilmektedir. Bu yöntemler aşağıda özetlenmiştir (Tuğsal, 2018: 19):

- Çalışanların iş yaşamına ilişkin beklentilerini dengeleyebilmek için sade ve basit bir yaşam biçimini tercih etmeleri, kişisel alanlarına ve ailelerine zaman ayırmaları önemlidir.
- Yaşamak için çalışmak ve çalışmak için yaşamak iş yaşam dengesinin ya da dengesizliğinin önemli bir cevabıdır.
- Aile ilişkilerinin gelişmesi ve geniş aile yapısının benimsenmesi özellikle kadın çalışanların çocuklarının bakımı için aile desteği almasını önemli kılmaktadır.
- Çocuk ve yaşlı bakımı açısından kurumların sosyal destek sistemlerini kullanması da iş yaşam dengesini oluşturmaya yöneliktir.
- Çalışma saatlerinin esnek olarak düzenlenmesi, verimliliğin mesai saatleri içinde artırılması da iş yükünü azaltabileceğinden önemlidir.

Günümüzde iş yaşamının en önemli özelliği olarak gösterilen internet teknolojisi, bilgisayar ve cep telefonu ile işin özel yaşam alanına taşması gösterilmektedir. Günümüzde beyaz yakalı olarak tanımlanan çalışanlara internette ulaşılması, maillerin okunması ve bilgisayar bağlantısı ile evden çalışılması mümkündür. Bu nedenle iş yaşam dengesizliği oluşmakta ve işin özel yaşam alanına doğru genişlemesi kolaylaşmaktadır (Güzel, 2007: 110).

Bireylerin iş yaşamları özel hayatlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Özellikle sürekli mesaiye kalan çalışanların yaşamları olumsuz düzeyde etkilenmekte ve aile

birliğinin bozulmasına varan sonuçlar oluşabilmektedir. Ayrıca iş nedeniyle sürekli yer değiştirmek zorunda kalan çalışanların aileleri de psikolojik ve sosyal açıdan etkilenebilmektedir (Kösterelioğlu, 2011: 36).

#### **2.2.4. İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Kuramlar**

Günümüzde iş yaşam dengesi ile ilişkili pek çok kuram ve yaklaşım bulunmaktadır. Bu kuram ve yaklaşımlardan rol kuramı, sınır kuramı, taşma ya da genişleme kuramı, dengeleme kuramı, bölünme kuramı, araçsallık kuramı, çatışma kuramı ve dağılma kuramı aşağıda yer almaktadır.

##### **2.2.4.1. Rol Kuramı**

Rol kuramına göre, bireylerin işyerinde ve dışında farklı rolleri olduğu ve bu rollere ilişkin görev ve sorumlulukları farklılaşmaktadır. Rol kuramında, iş yaşam dengesinin kurulabilmesi için bireylerin kendileri için uygun görülen rollere nasıl yaklaştığı ve bu rollere ilişkin olarak algılamasının ne olduğu önemlidir (Küçükusta, 2007: 39).

İş yaşam dengesi bireyin sahip olduğu rollerin dengesidir. Birey her rol için zaman ve enerji harcarken rollerin atışması ya da birbirini etkilemesine imkân vermeyecek şekilde denge oluşturması bireyin tüm rolleri eşit biçimde algılaması ile oluşmaktadır. İş hayatı ve aile yaşamı içindeki rollerin optimal düzeyde yerine getirilmesi bireyin yaşam doyumunu destekleyen ve eşitliği sağladığı bir alanı ifade etmektedir (Gökkaya, 2014: 2).

##### **2.2.4.2. Sınır Kuramı**

Bireyin iş yaşamı ile aile ve bireysel yaşamı arasındaki sınır, bu alanların birbirini nasıl etkilediğinin anlaşılmasına yöneliktir. Bireyin farklı yaşam alanlarından fiziksel ve psikolojik olarak geçişi, zihinsel sınırların aşılması kendisinden beklenen rol taleplerinin ne olduğuna yöneliktir. Birçok alışan mesai saatlerinde özel ve ailesine ilişkin işleri göz ardı edebilmekte bazı çalışanlarda evlerine geldiklerinde internet üzerinden çalışabilmektedir. Sınır yaklaşımı, esnekliğin artırılarak sınırların bütünleşmesine ve bulanıklaşmasına bağlı olarak açıklamaktadır (Bayramoğlu, 2018: 1724).

Sınır yaklaşımına göre bazı çalışanların yaşam alanlarındaki sınırları aşmaları onları rahatsız etmezken bazı çalışanların yaşam alanı sınırları katıdır. İş yaşam dengesi

açısından iş yaşamı ile özel yaşam sınırı katı olan bireylerin rol çatışması nedeniyle dengesizlik yaşamaları mümkündür (Kapız, 2002: 146).

#### **2.2.4.3. Taşma Kuramı**

Taşma ya da bir başka ifade ile yayılma kuramına göre yaşam alanlarına ilişkin roller diğer rolleri de etkilemektedir. Buna göre; bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumu ve yaşama ilişkin becerisi bütün rollerini etkilemektedir. Bireyin iş yaşamında başarılı olması aile ve özel yaşamında da olumlu deneyimlere sahip olması belirlerken yaşanan stres diğer yaşam alanına aktarılmakta ve denge bozulmaktadır (Ballica, 2010: 7).

Yayılma kuramı, bireysel beceri, beklenti ve norm sisteminin yaşam alanlarındaki deneyimleri etkilemesini araştırmaktadır. Sınır kuramının tam tersi olan bu durumda bireyin iş yaşamındaki deneyimlerini eve taşıdığı görülmektedir. Yayılma kuramına göre çalışanların tutum ve davranışları sadece hareket ettiği alanı değil bütünsel olarak bütün alanların birbiri ile etkileşim içinde olduğu bir dengeyi kapsamaktadır. Bu nedenle, iş yaşamı ve özel yaşam birbirini etkileyen bir özelliğe sahiptir (Tuğsal, 2017: 12).

#### **2.2.4.4. Dengeleme Kuramı**

Dengeleme kuramı taşma kuramına aykırı bir şekilde iş yaşamı ile özel yaşam alanlarının birbirini negatif yönde etkilediğini savunmaktadır. Bireylerin iş yaşamı ya da özel yaşam alanlarından birisinde başarısız olması durumunda diğer alana odaklanması ve enerjisini daha başarılı olduğu yaşam alanına kaydırması mümkündür. İş yaşamında beklentileri gerçekleşmeyen bireylerin aile ve özel yaşama ağırlık vermeleri ve böylece denge hali kurmaları kuramın temelini oluşturmaktadır (Ballica, 2010: 7).

Dengeleme kuramı telafi etme kuramı olarak da isimlendirilmektedir. Bir tepki ya da cevap olarak telafi etme bireyin başarısız olduğu alandaki olumsuz deneyimine karşılık diğer yaşam alanında daha fazla performans göstermesi ve var olan ters ilişki nedeniyle daha olumlu olan deneyimlerin önemsenmesidir. Kısaca, bireyler iş yaşamında mutsuz olduklarında enerji ve çabalarını ailesine yönlendirebilir (Koç, 2018: 8).

#### **2.2.4.5. Bölünme Kuramı**

İş yaşamı ile özel yaşam arasında ilişki olduğunu savunan kuramların aksine bölünme kuramı, iş yaşam dengesi açısından yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olduğunu ve bireyin bölümlendirme ile her yaşam alanını ayrı ayrı değerlendirdiğini açıklamaktadır. Bölünme kuramı, bireyin farklı rollerinin çatışmadığını ve birbirini etkilemediğini savunur. Buna göre aile ve özel yaşam daha duygusal ve ilişkilerin daha kuvvetli olduğu bir alanı ifade ederken, iş yaşamı rekabete dönük araçsal bir alandır (Apaydın, 2011: 65).

Bölünme kuramı, iş yaşamı, bireysel yaşam ve aile yaşamının birbirini etkilemediğini ifade ederken fiziksel ve zaman açısından bir bölünmeyi göstermektedir. Farklı yaşam alanlarındaki farklı görevler ve sorumluluklar birbirine benzemediği için bu alanların çatışmasına da imkân yoktur. Kuram, yaşam alanlarının bireyin zihninde değerlendirilmesini belli sınırlar içinde belirlerken bölümlendirme sınırların yönetilmesi için kullanılmaktadır (Yavuz, 2018: 8).

#### **2.2.4.6. Araçsallık Kuramı**

Araçsallık kuramında bireyin beklenti ve isteklerinin karşılanmasına yönelik faaliyetlerinin karşılığının alınması ve gösterdiği çaba ve enerjiyi bir araç olarak kullanması anlamına gelmektedir. Bireyler eğer mesaiye kalıyorsa bunun karşılığında bir ödülün onları beklediğini bilmekte ve emeğine karşılık ödül kazanmaktadır. Araçsallık yaklaşımında bireyler, başarıya ulaşmak için yaşam alanları arasındaki geçişte birini diğerinde araç olarak kullanmaktadır. Buna göre, bireyin deneyimleri ve bilgisi hangi alanda daha fazla yoğunlaşmışsa o alanı merkeze almakta ve diğer alandaki başarısını bu alandaki yaklaşımı ile kazanma yolunu seçmektedir (Çobanoğlu, Seven Şarkaya ve Sertel, 2019: 785).

Araçsallık kuramında yaşam alanlarından elde edilen tatmin duygusu diğer yaşam alanına da katkı sağlamaktadır. İşyerinde başarılı olan bir çalışanın rollerine ilişkin olarak işini hayatının merkezine koyması diğer alanlardaki başarısını da etkilemektedir. İşini hayatının merkezine koyan bireylerin diğer rolleri iş hayatındaki rollerinin arkasından gelmektedir (Bostancıoğlu, 2014: 15).

#### **2.2.4.7. Çatışma Kuramı**

Çatışma kuramı, bireyin yaşam alanlarından birinde mutlu olabilmesi ve beklentilerini gerçekleştirebilmesi için diğer yaşam alanında fedakârlık yapması gerektiğini savunmaktadır. Rol çatışmasının temelinde çalışana gelen taleplerin karşılanmaması bulunmaktadır. Eğer birey işinde başarılı olmak için mesaiye kalıyorsa ailesine daha az zaman ayıracaktır. Ancak ailesi bu durum karşısında eve gelmesini talep ettiğinde ise çatışma yaşanacak ve bireyin her iki alandan birini tercih etmesi gerekecektir (Apaydın, 2011: 67).

Çatışma kuramında bireyin yapacağı tercihler önem kazanmıştır. Ailesini ve özel yaşam alanını tercih eden bireylerin iş hayatına yönelik olarak gelen taleplerin karşılayamadığı bu nedenle çatışma yaşayabileceği bilinmektedir (Çobanoğlu, Seven Şarkaya ve Sertel, 2019: 785).

Çatışma kuramının temelinde tercih edilen rol bulunmaktadır. Bireyin enerjisini tek bir yaşam alanına yönlendirmesi diğer alanlarda feragat yapmasına neden olacak ve rol çatışmasının üstesinden gelebilmek için iş ya da özel yaşam alanından birisini seçmek durumunda kalacaktır. İş yaşam dengesizliğinde rol çatışması bulunmakta ve yaşam alanlarındaki taleplerden birinin karşılanması durumunda diğer ihmal edilecektir. Bu rol çatışmalarının giderilmesi ise mümkün değildir (Bülbül ve Giray, 2012: 102).

#### **2.2.4.8. Dağılma Kuramı**

Dağılma kuramı, bireyin yaşam alanlarındaki rolleri aynı anda yerine getirebileceğini çalışanın yaşam doyumunun yüksek düzeyde olması için iş yaşam dengesinin kurulması ve iş doyumunun da sağlanmasına dayanmaktadır (Özaydın, 2014: 52).

İş yaşam dengesinde bireyin karşı karşıya geldiği rol çatışmasının üstesinden gelmesi için pozitif veya negatif dağılımdan birini tercih etmesi gerekmektedir. İş yaşamının katı kuralları içinde aile ve bireysel yaşam alanına zaman ayıramamak negatif bir dağılımı kapsamaktadır. Bununla birlikte, çalışanlara yönelik uygulamalar ile esnek çalışma saatlerinin oluşturulması pozitif bir dağılmaya neden olur, iş ve aile sorumluluklarının örtüşmesini sağlayabilir. Kuram iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkiyi bireyin olumlu tutumlarına ve denge kurmasına bağlamaktadır (Apaydın, 2011: 65).

Bu kuramda iş doyumunun sağladığı etkiler yaşam doyumunun da olumlu etkilenmesine neden olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre çalışanların denge sağlama mücadelesinde her iki alanda da başarılı olabileceği ve bir yaşam alanına önem veren bireyin diğer yaşam alanında da bu öneme ilişkin etkileri hissedeceği savunulmaktadır (Bülbül ve Giray, 2012: 103).

### **2.2.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler**

İş yaşam dengesini etkileyen faktörler bireysel ve çalışma hayatından kaynaklanan faktörler olarak iki başlık altında incelenebilir.

#### **2.2.5.1. Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörler çalışanların kişilik yapısı, cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum ve çalışma yılına ilişkin faktörlerdir.

Bireylerin sahip olduğu kişilik yapıları da iş yaşam dengesini etkilemektedir. Özellikle A tipi kişilikler, kariyer hedefi olan sorumluluk düzeyleri yüksek ve idealist kişilik yapısı nedeniyle iş yaşam dengesizliği yaşayabilmektedir. B tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler ise rahat ve sakin yapıları ile iş ve özel yaşam alanlarındaki sorunlara yeteri kadar önem vermedikleri ve etkilenmedikleri için daha rahattırlar (Eren, 2017: 305-306).

Toplumsal düzeyde oluşan cinsiyete ilişkin roller iş yaşam dengesini etkilemektedir. Hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerin kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmesi işe yönelik beklentilerini belirlemektedir. Kadın çalışanların işe yönelik olarak daha detaycı olmaları, maaş, çalışma şartları, kariyer açısından engeller olması ve anne kimliği nedeniyle aile içindeki rolü iş yaşam dengesi kurulmasını engelleyici bir özelliktir (Yağcı, 2014: 55).

Kadın ve erkekler arasında iş yaşam dengesine yönelik olarak temel farklılık, kadın çalışanların yaşlı bakımı, çocuk bakımı ve ev içindeki rollerinin geleneksel yaklaşımlar ile belirlenmesiyle oluşan baskı nedeniyle iş yaşam dengesini kurmakta zorlanmasıdır (Yeşiltepe, 2014: 10). Ancak son yıllarda kadının iş yaşamına aktif katılımı ile birlikte eşler arasındaki rol paylaşımı ve ailevi sorumluluklarda dengenin olduğu görülmektedir.

Mesleğine ilişkin eğitim almış bireylerin beklenti düzeylerinin yüksek olması ve kariyerlerine yönelik amaçları nedeniyle işlerine daha bağımlı oldukları ve çok çalıştıkları bilinmektedir. Sürekli olarak başarılı olmak isteyen bireylerin işkoliklik düzeyi iş yaşam dengesini etkilemektedir. Bu nedenle, özellikle eğitim düzeyi yüksek beyaz yakalıların evden çalışması ve eve iş getirmesi iş yaşam dengesini olumsuz etkileyebilmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338).

Medeni durum faktörü de iş yaşam dengesizliğine sebep olabilmektedir. Bireylerin evli olmaları nedeniyle özellikle aile sorumluluklarından doğan, çocuk bakımı görevi eşlerin çalışması nedeniyle iş yaşam dengesini bozabilecek yapıdadır. Bekar çalışanların sorumluluklarının daha az olması ve çocuklu çalışanlara göre özel yaşamlarında daha az sorumluluklarının bulunması gerektiğinde iş yaşamını özel yaşam alanına taşımalarını sağlayabilmektedir (Yeşiltepe, 2014: 11).

Bireylerin yaşları ile iş yaşam dengesi arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Genç çalışanların işe yönelik beklentileri nedeniyle iş yaşamlarını hayatlarının merkezine koymaları iş yaşam dengesini kurmalarını zorlaştırmaktadır. Buna karşılık yaşın ilerlemesine bağlı olarak ilgi alanlarının değişmesi ile iş yaşam dengesi sağlanabilir (Kıdır, 2015: 34).

Ancak kariyer hedeflerini gerçekleştirmiş bireylerin iş yükü nedeniyle ileri yaşlarda olmasına karşılık elde ettikleri başarı nedeniyle iş yaşamlarını ön plana çıkarmaları, evde de çalışmak zorunda kalmaları iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Kariyerinin son yıllarında ise bireylerin kişisel yaşam alanlarına yöneldikleri ve işle ilgili konuları önemsemedikleri görülmektedir (Bağcı, 2018: 34).

Kariyer planlamasını gerçekçi hedefler ile doğru planlayan çalışanların işe yönelik çabaları yanında aile ve bireysel yaşam alanlarını da önemsedikleri ve benzer düzeyde önem verdikleri görülmektedir. Bireyin iş yaşamından beklentisini net bir şekilde belirlemesi özel yaşamındaki konulara da eğilmesini ve dengenin oluşmasını sağlamaktadır (Ballica, 2010: 16)

#### **2.2.5.2. Çalışma Hayatından Kaynaklanan Faktörler**

Bireylerin çalıştıkları kurumların örgütsel yapısı ve kurum kültürü bireylerin iş yaşam dengelerini etkilemektedir. Kurumsal kültür açısından çalışanların rol ve sorumluluklarının önceden belirlenmemesi rol çatışmasına neden olacağı için iş yaşam

dengeini olumsuz etkilemektedir (Yağcı, 2014: 58). Kurumsal kültürden kaynaklanan sorunların başında rollerin belirsizliği yer almaktadır. Rol belirsizliği ile ortaya çıkan görev karmaşası, çalışanların çaba ve enerjilerinin boşa gitmesine ve işe yönelik olarak olumsuz tutum geliştirmesine neden olmaktadır (Cam, 2004: 4).

İş yaşamında karar alma süreçlerine katılım ve üst yönetimin çalışanlara ilişkin yaklaşımı da iş yaşam dengesini etkilemektedir. Çalışanların işe yönelik beklentilerinin karşılanması için duygu ve düşüncelerinin öğrenilmesi, var olan sorunların çözümünde öneri geliştirmeleri iş yaşam dengesini destekleyecek bir alt yapının kurulmasını sağlamaktadır (Erdil vd., 2004: 19).

Çalışanların sürekli olarak yetiştirmeleri gereken işlerinin olması ve iş yükü ise iş yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. İşyerinde ulaşılması gereken hedefler, satış kotaları, üretime yönelik hedefler çalışanların kapasitelerinin üzerinde çalışmasına neden olabilmektedir (Gökkaya, 2014: 3-4).

İşyerinde kişiler arası çatışma bireysel farklılıklardan ortaya çıkmaktadır. İş ile ilgili konulara ilişkin farklı bakış açılarından kaynaklanmaktadır. İşyerinde kişiler arası çatışma başlıca stres kaynağı olarak çalışanların iş yaşamı kalitesini etkilemektedir (şimşek vd., 2011: 360).

#### **2.2.6. İş Yaşam Dengesinin Sorunları**

İş yaşam dengesi ya da dengesizliğinin bireysel ve çalışma hayatına ilişkin sonuçları bulunmaktadır. Bu sorunlar çalışanların hangi alana daha fazla önem verdiği ve işe yönelik algılamasının ne olduğu ile ilişkilidir. İş yaşam dengesi kurulamaması ile oluşan sorunlar aşağıda gösterilmektedir (Aycan, Eskin, ve Yavuz, 2007: 74).

**Tablo 2.1: İş Yaşam Dengesizliğinde Oluşan Problemler (Aycan, Eskin, ve Yavuz, 2007).**

| İş Alanındaki Sıkıntılar   | Ailevi/İlişkisel Alandaki Sıkıntılar  | Kişisel Alanlardaki Sıkıntılar  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Motivasyon eksikliği</li><li>• İşe geç gelme ve devamsızlık</li><li>• İş doyum düzeyinde düşüş</li><li>• Örgütsel bağlılık düzeyinde düşüş</li><li>• Görev ve sorumlulukların yerine getirilmemesi</li><li>• Hizmet kalitesi düzeyinde düşüş</li><li>• İşyerinde çatışmacı davranışlar ve çalışma ortamında verimsizlik</li><li>• Performans Düşüklüğü</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Evlilikte çatışmaların yaşanması</li><li>• Çocuklu ailelerde çocuklara yönelik bakım eksikliği</li><li>• Ailevi görev ve sorumlulukların yerine getirilememesi</li><li>• Sosyal ilişkilerde kopukluk</li><li>• Geniş aile içinde yaşanan huzursuzluklar</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Yaşam doyumunun azalması</li><li>• Yaşam kalitesinin azalması</li><li>• Bireyin kişisel uğraşlarına yönelik zamanın azalması,</li><li>• Yaşama ilişkin olumsuz tutumlar</li><li>• Psikomatik sorunlar</li></ul> |

Tablo 2.1'e göre iş yaşam dengesizliği ile oluşan problemler birbiri ile ilişki olan problemlerdir. Bu problemlerin başında bireyin kişisel yaşam alanı ve aile içindeki rolünden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirememesi bulunmaktadır. Bireyin özel hayatında yaşadığı sorunların çalışma hayatına yansması ise iş yaşam dengesine ilişkin problemlerin bütünsel olarak değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Oluşan çatışma durumunun uyuma dönüştürülmesi ise bütün yaşam alanlarında iyileşme sağlanması anlamına gelmektedir (Aycan, Eskin, ve Yavuz, 2007: 28-29).

### **2.2.6.1. Bireysel Sorunlar**

İş yaşam dengesizliğinin birey açısından en önemli sonucu yaşam alanları arasında sıkışan çalışanların psikolojik dengesizlik halinin oluşturduğu strestir. Sürekli olarak kendini yetersiz olarak hisseden bireylerin oluşan baskı ile ruhsal ve fiziksel sağlıklarının bozulması pek çok hastalığa neden olabilmektedir. Baş ağrısı, gerginlik,

sindirim sistemi bozuklukları, kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları ile birlikte uyku düzenin bozulması ve yeme içme alışkanlıklarındaki değişimler depresyon ve tükenmişliği de beraberinde getirmektedir. İş yaşam dengesizliği yaşayan bireylerin sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımına yönelebildikleri görülmektedir (Küçükusta, 2007: 245).

İnsanların yaşamlarını devam ettirmeleri için çalışmaları kaçınılmazdır. Ancak iş yaşamının hayatın merkezinde olması ve bireyin özel yaşam alanına zaman ayıramaması nedeniyle yaşam doyumu azalması iş yaşamının da anlamsızlaşmasına neden olmaktadır. Bilişsel düzeyde yaşanan sürekli stres bir çarpıtma ile yaşamın anlamsız olarak değerlendirilmesine ve insanların yaşam enerjilerinin azalmasına neden olmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013: 211).

Çalışma yaşamını evine taşıyan bireylerin ailelerine yeterli zamanı ayıramaması iş stresinin evde de devam etmesine neden olurken çatışmalar da yaşanabilmektedir. İşini yaşamının merkezine koyan bireylerin aile yaşamı etkilenmekte ve ailevi sorumluluklarından kaynaklanan görevleri yerine getirememeleri nedeniyle sağlıklı iletişim kurma olanağı bulmamaktadırlar (Kapız, 2002: 140).

İş stresinin evde de devam etmesi aile birliğinin tehlikeye girmesine neden olabilmektedir. İş yaşam dengesizliği yaşayan bireylerin yoğun iş yükü, aşırı çalışma saatleri ve mesaiye kalınması nedeniyle duygusal açıdan tükenmişlik düzeyleri yüksektir. Bu durum bireyin sosyal yaşamının da olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 552).

Bireylerin farklı yaşam alanlarındaki rol çatışması nedeniyle bireysel düzeyde yaşanan sonuçları üç başlık altında değerlendirilebilir (Güder, 2019: 51):

- Psikolojik Sonuçlar: Bireyin çatışma durumunda görevlerini yerine getirememeleri ve kendilerine yeterli zaman ayıramamaları nedeniyle sürekli stres yaşamaktadır.
- Fiziksel Sonuçlar: İş-aile yaşam dengesizliği bireyde sağlık sorunlarına neden olabilmektedir.
- Davranışsal Sonuçlar: İş yaşam çatışmasına rolleri arasında bocalayan bireylerde davranış bozukluğu oluşmaktadır. Bu bireylerin görev ve sorumluluklarını yeterince yerine getirememeleri önemli bir sorundur.

Bireylerin ailelerine ve kendilerine zaman ayıramamaları depresif bir duygu durumu oluşturmaktadır. İş yoğunluğu nedeniyle anne ve babaların evlatlarının en önemli günlerinde yanında olmayışlar, özel günlerde çalışma zorunda kalınması ve eve iş getirilmesi nedeniyle ailevi rollerin yerine getirilemeyişi psikolojik açıdan bireylerin suçluluk duygusu yaşamalarına neden olmaktadır (Altıok Gürel, 2018: 33).

İş yaşam dengesinin bozulması bireyin yaşam doyumunu azaltmaktadır. Yaşam alanlarında kendisinden beklenen rollere ilişkin çatışma yaşayan bireyin engellenmesi ile yaşam doyumunu azalmakta ve bireyin hayata ilişkin karamsar bir algıya sahip olduğu görülmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156).

İş yaşam dengesinin bireysel açıdan bir diğer sonucu da bireyin işi ve ailesi arasındaki ayırdığı zaman içinde kendi kişisel yaşam alanına gerekli zamanı ayırmaması ve istediği şeyleri yapamamasıdır. Yaşam doyumunu azaltan bu durum insanların hobi, spor ya da ilgilendikleri konulara dolayısıyla kendine zaman ayıramamasına neden olmaktadır.

Sağlıklı bir toplumun oluşması için bireylerin iş yaşam uyumunu sağlayabilmesi ve kendilerini mutlu olduğu alanlarda da ifade etmeleri gerekmektedir. Psikolojik ve fizyolojik olarak kendisini yorgun ve başarısız hisseden bireylerin sosyal ilişkileri de problemlidir. İş yaşam dengesi, ekonomik sonuçlarının yanında insanların mutluluğu ile ilişkilidir (Topgül, 2016: 18).

#### **2.2.6.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunlar**

Kurumsal düzeyde çalışanların demografik özelliklerine uygun olarak alınan önlemler iş hayatına da olumlu yansımaktadır. Günümüzde sosyal destek sistemleri, esnek çalışma saatleri, işe geç gelme ya da erken ayrılmaya ilişkin düzenlemeler ile evde çalışmanın düzenlenmesi öncelikle verimlilik artışı sağlamaktadır. İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik politika uygulayan kurumların verimliliği uzun vadede olumlu düzeyde artmaktadır. Bu kurumlarda çalışanların örgütsel bağlılıkları da desteklendiği için iş yerinde çalışmaya devam etme istekleri de yüksektir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13).

Çalışanların yaşamlarına ilişkin düzenleme yapan kurumlarda, bireylerin işe yönelik tutumlarında olumlu gelişmeler sağlanmaktadır. Kurumsal düzeyde çalışanların kendilerini mutlu hissetmeleri öncelikle işyerinde çalışmaya devam etmesini

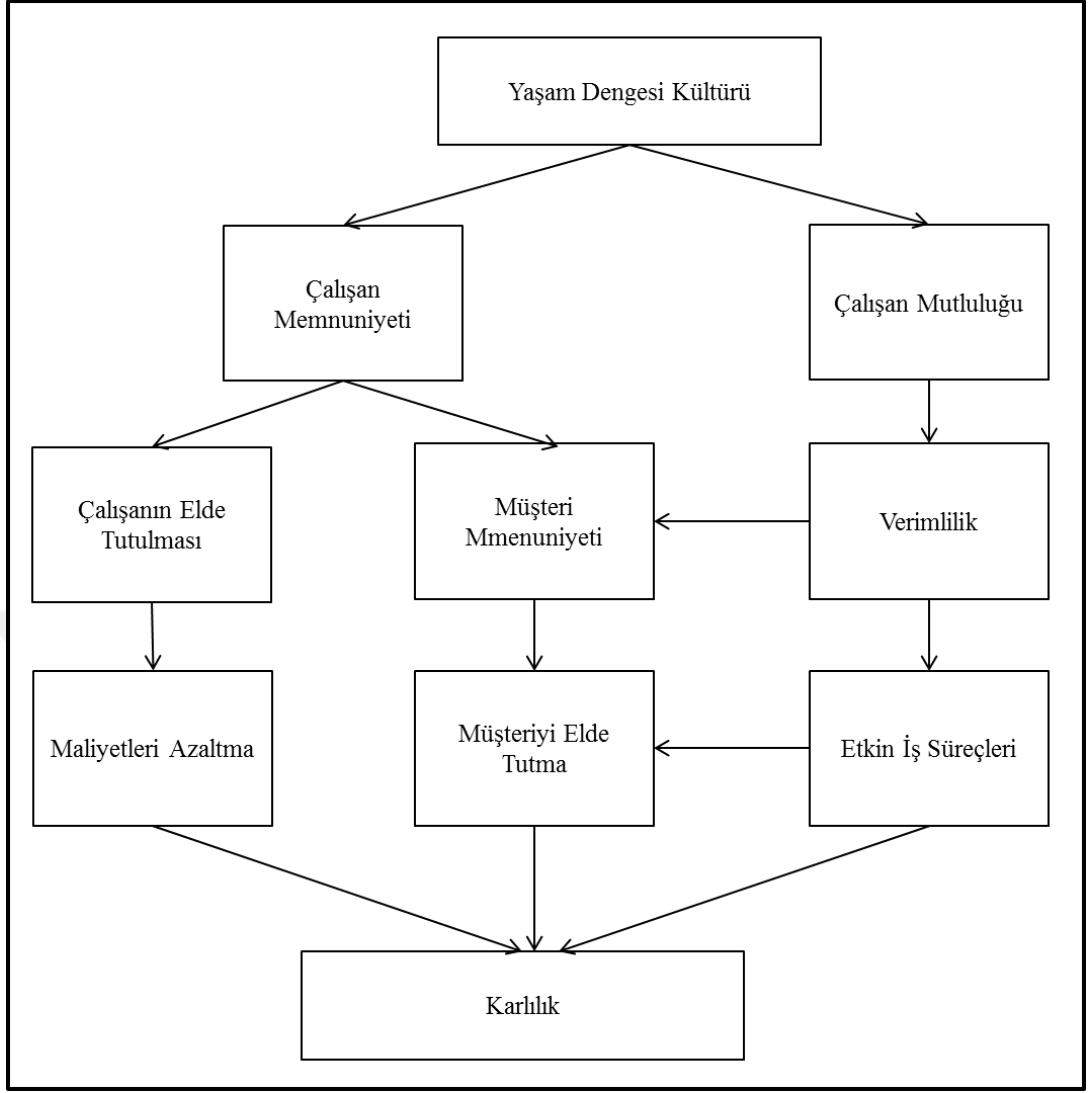
sağlamaktadır. Böylece yetenekli çalışanların elde tutulması sağlanacak ve iş tatmin düzeyleri yükselmektedir. Bu fayda kurumların rekabet üstünlüğü sağlamasına yönelik yararlar sağlamaktadır (Erben ve Ötken, 2014: 104).

Kurumların geleneksel yönetim anlayışından çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak çağdaş yönetim anlayışına geçişi ile birlikte özel hayatlarına ilişkin sorumlulukları da önemsenmeye başlamıştır. Esnek çalışma koşullarının oluşması, evde çalışma ve sosyal destek sistemleri çalışanların psikolojik açıdan güçlendirilmesine yönelik uygulamalardır. Kurumların insan kaynağının güçlendirilmesi ise uzun vadede çalışanların moralini ve mutluluğunu desteklemektedir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 116).

Çalışanların iş yaşam dengesizliği nedeniyle motivasyonlarının azalması bir süre sonra işe yönelik ilgisinin azalmaya başlamasına neden olmaktadır. Bireyin özel hayatındaki sorunlar ve bu sorunlara ilişkin yeterli zamanı ayıramaması işine odaklanmasını engellemektedir (Demirer, 2011: 32).

Öğretmenlerin iş yaşam dengesizliğinin sonuçlarının toplumsal açıdan da etkileri bulunmaktadır. İş yaşam dengesi olmayan öğretmenlerin eğitim ve öğretimde istenilen hedeflere ulaşması oldukça zordur. Sosyal çıktı ile yeni neslin iyi yetiştirilmesi açısından da etkileri değerlendirildiğinde öğrencilerin hem eğitim kalitesi hem de kişiliklerinin olumsuz olarak etkilenmesi mümkündür (Polat, 2018: 194).

İş yaşam dengesi kurumsal açıdan oluşturulan kültürün çalışma hayatına olan etkileri aşağıda gösterilmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544).



**Şekil 2.3: İş Yaşam Kültürü Kar Zinciri (Clutterbuck, D. (2003; Korkmaz, ve Erdoğan, 2014).**

Şekil 2.3'e göre iş yaşam dengesi ile çalışan mutluluğu ve memnuniyetinin sağlanması ile çalışanların elde tutulması ve verimlilik artışı öncelikle müşteri memnuniyeti ve iş akış süreçlerinin iyileştirilmesine neden olmaktadır. Bu durum, uzun vadeli olarak karlılığa neden olacaktır. Hizmet kalitesinin artırılması ile birlikte personel devir hızının azalması maliyetleri azaltacak ve kurumsal performans olumlu düzeyde etkilenecektir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544).

### 2.3. Tükenmişlik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Eğitim sisteminin insan kaynağını oluşturan öğretmenlerin gelecek nesillerin yetiştirilmesinde önemli görevleri bulunmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam dengesi sosyal statülerine uygun olarak eğitim sistemindeki görevleri ile özel yaşam

alanlarındaki görevlerinin birbirine bağılı olmasını sağlamaktadır. Öğretmenlerin başarısı, eş zamanlı olarak yerine getirdikleri sorumlulukların birbirini tamamlamasına bağılıdır. Meslek olarak toplumsal düzeyde diğere meslek gruplarından ayrılan öğretmenlik mesleğinin toplumsal sorumluluklarının iş yaşam dengesini de etkilediği bilinmektedir (Çobanoğlu, Seven Şarkaya ve Sertel, 2019: 785).

Öğretmenlik mesleği açısından iş yaşam dengesi diğere mesleklerden daha önemlidir. Öğrenci ödevlerinin okunması, sınav kağıtlarının değerlendirilmesi, eğitim programlarının hazırlanması, derse ilişkin materyal hazırlanması, ön çalışmanın yapılması, veli görüşmeleri ve toplantılar hem hazırlık gerektirmektedir hem de işin eve getirilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle öğretmenlik yalnız okul kurumu ve mesai saati ile sınırlı bir meslek dalı değildir (Altun Dilek ve Yılmaz, 2015: 19).

Öğretmenlerin iş yaşam dengesi okul içindeki görev ve sorumluluklarının özel yaşam alanlarına taşması ve genişlemesi ile farklı yapı kazanmaktadır. Toplumsal düzeyde okul, aile ve özel yaşam alanlarında birbirinden ayrışan taleplerin ortaklaştırılması ve uyumu öğretmenin performansını arttıran bir özelliğe sahiptir. Öğretmenin okul içindeki başarısının bir unsuru da farklı yaşam alanlarında amaç ve taleplerin dengesini oluşturabilmektir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

Çalışanların tükenmişlikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki bireyin sürekli strese karşı verdiği cevaba göre değişebilmektedir. Bireylerin işe ve özel yaşama yönelik algılamalarında önem sırası dengenin hangi yönde bozulabileceğini gösterir. Yaşamında işini ön plana alan ve başarılı olmak isteyen bireylerin işe yönelik koşulların etkisi ile iş stresini yaşamaları ve özel yaşamlarında iş baskını hissetmeleri iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Polat, 2018: 6).

Öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerine yapılan araştırmalarda aile ve özel yaşamı ile mesleki rolleri arasında bocalayan öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin bozulduğu belirlenmiştir. Buna karşılık özel yaşamı ve aile içinde alınan doyumun aile yapısının olumlu olarak etkilediği ve öğretmenlerin işe yönelik olarak olumlu bir tutum içinde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlikleri ile iş yaşam dengeleri arasında bu bağlamda karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır (Başol ve Altay, 2009: 197).

Tükenmişlik ile iş yaşam dengesi birbiri ile etkileşim içinde olan iki olgudur. Bireyin iş yaşamındaki stres düzeyi çoğu zaman özel hayatına yansımakta ve yaşam kalitesini etkilemektedir. İş tatmini ve yaşam tatmininin oluşmasında etkili olan iş yaşam

dengesi ve tükenmişlik bireylerin motivasyonunu belirlemekte ve verimliliklerini etkilemektedir (Tuğsal, 2017: 91).

İş yaşam dengesi çalışanların bireysel olarak yaşam alanlarında belli bir uzlaşma ve uyumun oluşmasına dayanmaktadır. Ancak, tükenmişlik, iş yaşamının bozulmasına ve bireyin duygusal açıdan kendisini yorgun hissetmesine neden olurken iş yaşam dengesini de bozabilmektedir. İş yaşam dengesine ilişkin iyileştirici tedbirler de tükenmişliği azaltıcı bir etki yapmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).

İş yaşamında oluşan tükenmişliğin eve taşınması, iş yükü nedeniyle oluşan sorunlar iş, aile ve özel yaşam alanında da önemli sorunlara neden olabilmektedir. Bireylerin yaşadığı tükenmişlik ile oluşan stres ailesine katı tutumlar sergilemesine yol açmaktadır. Bu bireylerin duyarsızlaşması sonucunda rollerine ilişkin görevleri de yerine getirmedikleri söylenebilir (İgodan ve Newcomb, 1986; Aktaran, Babayigit, 2016: 522).

#### **2.4. İlgili Araştırmalar**

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş yaşam dengeleri ile ilgili ulaşılabilen çalışmalar aşağıda gösterilmektedir.

##### **2.4.1. Tükenmişlik İle İlgili Araştırmalar**

Özgül ve Atan (2016) Ordu ilinde bulunan 110 öğretmen ile yaptıkları araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, branş, cinsiyet, yaş, medeni durum ve görev süreleri tükenmişlik düzeyini değiştirmedigi belirlenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kişisel başarılarını algılamalarının ortalaması düşük olarak belirlenmiştir. Buna uygun olarak öğretmenlerin duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşmalarına yönelik algılarının ortalaması da yüksek olarak belirlenmiştir.

Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, (2014) çeşitli illerden farklı branşlarda görev yapan 163 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmalarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, cinsiyet değişkeninin farklılık belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri kadın öğretmenlerden yüksektir. 20-30 yaş arası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulunmuş, 51 yaş ve üstü öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri de

diğer yaş gruplarından yüksek olarak farklılaşmaktadır. 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin 1-5 yıl ve 11-15 yıl ve 16-20 yıl üzeri çalışma yılına sahip öğretmenlerden duygusal tükenme düzeyi ve duyarsızlaşma düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumu yükseldikçe tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin de azaldığı belirlenmiştir. Sosyoekonomik açıdan daha düşük gelir grubu bölgede çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bağcı ve Karagül (2013) Burdur ilinde Türkçe öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine yönelik yaptıkları araştırmada 35 öğretmen ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, mesleki kıdem ve okulda çalışma yılı değişkeni tükenmişliği etkilemediği belirlenmiştir.

Ulutaşdemir (2012) Kilis ilinde görev yapan 1134 öğretmen ile yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri orta ve duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ise düşük olarak belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin erkek öğretmenlerden yüksek olduğu 30 yaş altı öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri ise 46 yaş üzeri öğretmenlerden yüksektir. Bekar öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri evli öğretmenlere göre daha düşük ve eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ise yüksek olarak belirlenmiştir. Araştırmada bireylerin kıdem yılı arttıkça duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerinin azaldığı, duygusal tükenmenin arttığı belirlenmiştir. Araştırmada lisede görev yapan öğretmenlerin ilköğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir.

Başol ve Altay (2009) Adana ilinde 234 okul yöneticisi ve 209 öğretmen ile yaptıkları araştırmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini demografik özelliklere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin ise öğretmenlere göre yüksek olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır. Öğretmenlerde ve yöneticilerde kıdem ve yaş değişkenine göre farklılaşma olmadığı, medeni durum değişkenine göre ise bekâr öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin evli öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kayabaşı (2008) Ankara ilinde görev yapan 190 öğretmenle yaptığı araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem değişkenine göre tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ancak kadın öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kokkinos (2007) Güney Kıbrıs'ta devlet okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik araştırmasında 447 ilkokul öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Mesleki kıdem olarak 10 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin daha az süre ile çalışan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu, evli kadın öğretmenlerin evli erkek öğretmenlere göre daha yüksek duygusal tükenme düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Yoğun Erçen, (2007) öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerine yaptığı araştırmada Mersin ilinde özel ve devlet okullarında görev yapan 228 öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi kadın öğretmenlerden daha yüksek bulunmuş, çalışılan kurum, yaş, medeni durum ve çalışma yılına göre duyarsızlaşma alt boyutunda ilişki tespit edilmemiştir. Erkek öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri kadın öğretmenlerden daha yüksek bulunmuş ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri de devlet okullarında çalışan öğretmenlerden yüksek olarak belirlenmiştir. 26-44 yaş grubundaki öğretmenler kendilerinden daha genç ve daha yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik duygusu yaşadıkları belirlenmiştir.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) Ankara'nın ilçelerinde görev yapan 515 öğretmen ile yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşları ilerledikçe duygusal tükenme düzeylerinin arttığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmamaktadır. Boşanmış öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha yüksek ve ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlerden tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde de artış kaydedildiği belirlenmiştir. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir.

Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006) Yunanistan'da devlet okullarında ilkokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin olarak 493 öğretmen ile yaptıkları çalışmada duygusal tükenmişlik ve duyarsızlık düzeylerini yüksek olarak belirlemiştir.

Lau, Yuen ve Chan (2005) Hong Kong'da görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen faktörlere yönelik yaptıkları çalışmada öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ve kişisel başarı düzeylerini orta düzeyde ve tükenmişlik düzeylerini ise düşük düzeyde olarak belirlemiştir. Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik açısından farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yüksek olarak belirlenmiş, bekar öğretmenlerinde de tükenmişlik düzeyleri evli öğretmenlere göre yüksek olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşları arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin arttığı da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Ellis (1983) ABD'de devlet okullarında çalışan 183 öğretmene yaptığı tükenmişlik araştırmasında öğretmenlerin tükenmişlikleri orta düzeyde belirlenmiş ve tükenmişlik sendromunun öğretmenler tarafından önemsenmediği belirlenmiştir. Araştırmada, kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin erkek öğretmenlerden yüksek olduğu ve kişisel başarı düzeyleri ise düşük olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide öğretmenlerin yaşları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir.

Maslach ve Jackson'ın (1981) hizmet sektöründe çalışanlara yönelik tükenmişlik ölçeğini oluşturmak için yaptıkları çalışmaya 1025 çalışan katılmıştır. Araştırmada tükenmişlik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Araştırmada kadınların kadın çalışanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada erkek çalışanlara göre daha yüksek puanlara sahip olduğu, yaşları genç olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları da tespit edilmiştir.

#### **2.4.2. İş Yaşam Dengesi İle İlgili Araştırmalar**

Çobanoğlu, Seven Şarkaya ve Sertel (2019) İstanbul'da devlet okullarında görev yapan 601 öğretmen ve yönetici ile yapılan çalışmada eğitimcilerin iş yaşam dengesi düzeyleri araştırılmıştır. Eğitim yöneticileri ile öğretmenlerin iş yaşam dengesi

farklılaşmamaktadır. Cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı, okul türü, branş değişkenine göre farklılık da belirlenmemiştir. Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş yaşam dengeleri farklılaşmakta ve 16 yıl ve üzeri öğretmenlik yapanların iş yaşam düzeyi 6-10 yıl arası öğretmenlerden yüksek olarak belirlenmiştir.

İzki'nin (2019) öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin performanslarına olan etkisini incelediği araştırmasına İstanbul ilinde görev yapan 448 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin olumlu olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek iş yaşam dengesi bulunmaktadır. Evli ve dul öğretmenlerin iş yaşam dengeleri bekar bireylere göre daha yüksek olarak belirlenmiş, 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin farklılaşmadığı, Lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin ise iş yaşam dengeleri diğer gruplardan daha düşük olduğu da belirlenen sonuçlar arasındadır.

Tuğsal (2017) yaptığı çalışmada çalışanların iş yaşam dengesi ve sosyal destek, sosyal demografik faktörlerinin tükenmişlikleri üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmaya 261 çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların yaşları arttıkça duyarsızlaşma düzeyleri artmakta, kendilerine ayırdıkları bireysel zamana bağlı olarak da duygusal tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Bireylerin kendilerine zaman ayırmaları duyarsızlaşma düzeylerini de etkilemektedir. Çalışanların yaşamı ihmal etme düzeyleri kişisel başarılarını olumsuz düzeyde etkilerken, iş yaşam dengesi ile tükenmişlik arasında karşılıklı bir etkileşim bulunduğu belirlenmiştir. Evli çalışanların iş yaşam dengesinin bekar çalışanlara göre daha düşük olduğu da ulaşılan bulgular arasındadır.

Sayın (2017) çalışanların iş yaşam dengesi üzerine yaptığı çalışmaya Diyarbakır ilinde çalışmakta olan 147 muhasebeci katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş yaşam dengesi yaşadıkları tükenmişlik ile olumsuz olarak etkilenmektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, gelir düzeyi, mükellef sayısı, psikolojik destek alma durumu ve meslek yılı değişkenlerinin farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Evli çalışanların iş yaşam dengesi daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lisansüstü eğitim alan çalışanların iş yaşam dengesi düzeylerinin de diğer gruplara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Teker (2015), öğretmenlerin örgütsel adalet ve iş yaşam dengesine yönelik algılarını ve her iki değişken arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmaya İstanbul ilinde görev yapan 421 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yaşam dengesinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, branş, medeni durum, çocuk sahibi olma ve kıdem değişkeni açısından farklılaşma belirlenmemiştir. 51 yaş üzeri öğretmenlerin iş yaşam dengesi düzeyi 21-30 yaş öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Altun, Dilek ve Yılmaz (2015) öğretmenlerin işkolik eğilimleri ile iş yaşam dengesini araştırdıkları çalışmalarına 520 öğretmen katılmıştır. Araştırmada, elde edilen bulgulara göre cinsiyet değişkeni yaşam doyumu farklılaşmakta ve kadın öğretmenlerin yaşam doyumlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin iş aile çatışması düzeyi diğer branşlara göre daha yüksek anaokulunda çalışan öğretmenlerin ise daha düşük olarak belirlenmiştir.

Kıcı (2015) evde çalışan çevirmenler üzerine yaptığı araştırmaya 12 çevirmen katılmıştır. Niteliksel araştırma yöntemlerinden derinlikli mülakat yöntemine göre yapılan araştırmada, evde çalışan beyaz yakalıların iş yaşam dengesi kurma açısından daha başarılı olduğu belirlenmiştir. Bireylerin internet aracılığıyla evden iş yapmaları hem hareket kabiliyetleri hem de yaşam kaliteleri açısından önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Yılmaz ve Altinkurt (2015) öğretmenleri mesleki profesyonellikleri ile iş yaşam dengelerini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmaya Aydın ilinde görev yapan 412 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki profesyonellik düzeyi arttıkça iş yaşam dengelerinin değişmektedir. Öğretmenlerin işten kaynaklanan sorunlar nedeniyle iş yaşam dengelerinin bozulduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin, iş-yaşam dengesinin, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutlarındaki görüşleri cinsiyete, kıdeme ve branşa göre değişmemektedir. Ortaokul öğretmenlerinin diğer eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre iş yaşam dengeleri daha düşük olarak belirlenmiştir.

Demirer (2011) A grubu seyahat Acentelerinde çalışanların iş yaşam dengesine yönelik yaptığı çalışmaya 321 çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre erkek çalışanların iş yaşam dengesi düzeyi kadın çalışanlara göre daha düşük olarak

belirlenmiştir. Bekar çalışanların evli çalışanlara göre iş yaşam dengesi kurmakta daha avantajlı olduğu, eğitim durumunun ise farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Kurumdaki iş pozisyonu, vardiyalı çalışma şekli, çalışılan bölüme göre ise anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Apaydın (2011) Akademisyenlerin örgütsel bağlılık, iş aile yaşam dengesi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışma 519 öğretim üyesi katılmıştır. Akademisyenlerin iş yaşam dengesi düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin mesleklerinde yükseldikçe iş yaşam dengelerinin azaldığı belirlenmiş ve işe bağlılık düzeylerinin ise yükseldiği belirlenmiştir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, yöntemi, araştırmanın veri toplama araçları, araştırma verilerinin toplanması ve araştırma verilerinin analizi yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel verilere dayalı ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan birey, konu ya da nesne, kendi koşulları içinde, var olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışılır. Tarama modelinde herhangi bir değiştirme, etkileme çabası gösterilmemekte ve araştırılan konu uygun biçimde gözlemlenip belirlenmektedir (Karataş, 2012: 45).

İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve belirli değişkenler açısından anlamlı farklılaşma olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. İlişkisel tarama araştırmalarında korelasyon, regresyon ve farklılık testleri kullanılarak ilişkinin nedenleri açıklanmaya çalışılır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 108). İlişkisel tarama modelinde amaç; deneysel çalışmalarda olduğu gibi değişkenleri bağımsız değişkenler aracılığıyla etkilemek değil de değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve muhtemel sonuçları tahmin etmek için; değişkenleri etkilemek ya da kontrol etmek yerine, her bir örneklemin puanları için istatistiksel karşılaştırmalar yapılarak gerçekleştirilir (Tekbıyık, 2014: 101). Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki araştırılmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim ve öğretim döneminde İstanbul ili Avcılar ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerdir. MEB Örgün Eğitim İstatistiklerine dayanılarak elde edilen verilere göre; İstanbul ili Avcılar ilçesinde MEB'e bağlı okullarda görev yapmakta olan 2409 öğretmen bulunmaktadır (MEB, 2019). Çalışma büyüklüğü hesaplanırken güven seviyesi %95 ve kabul

edilebilir hata miktarı +/-%5 olarak kabul edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50). Bu kritere göre örneklem grubun güvenilir büyüklüğü alt sınırı 332 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada 564 öğretmenden veri toplanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın örnekleminin bilimsel araştırmalar için kabul edilen güven seviyesi ve kabul edilebilir hataya göre güvenilir olduğu görülmektedir. Araştırmada ulaşılan 564 öğretmen kolay ulaşılır örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Kolay ulaşılır örneklem seçme yöntemi, araştırmacıların zaman kısıtının aşılması için ulaşılabilir ve kolay olan örneklem grubunun seçilmesi ve hızlı bir çalışma yapılmasına imkân veren örneklem yöntemidir. Araştırmacılar kolay ulaşabildikleri gruplara yönelik anket yaparak araştırmalarını yapabilmektedir (Baltacı, 2018: 259).

**Tablo 3.1: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları**

| <b>Yaş</b>                 | <b>N</b> | <b>%</b> |
|----------------------------|----------|----------|
| 22-28 Yaş Arası            | 88       | 15,6     |
| 29-34 Yaş Arası            | 174      | 30,9     |
| 35-40 Yaş Arası            | 125      | 22,2     |
| 41 Yaş ve Üzeri            | 177      | 31,4     |
| <b>Cinsiyet</b>            |          |          |
| Kadın                      | 344      | 61,0     |
| Erkek                      | 220      | 39,0     |
| <b>Medeni Durum</b>        |          |          |
| Evli                       | 372      | 66,0     |
| Bekar                      | 192      | 34,0     |
| <b>Eğitim</b>              |          |          |
| Ön Lisans                  | 29       | 5,1      |
| Lisans                     | 445      | 78,9     |
| Lisansüstü                 | 90       | 16,0     |
| <b>Okul Türü</b>           |          |          |
| Anaokulu                   | 57       | 10,1     |
| İlkokul                    | 144      | 25,5     |
| Ortaokul                   | 149      | 26,4     |
| Lise                       | 214      | 37,9     |
| <b>İş Pozisyonu</b>        |          |          |
| Öğretmen                   | 517      | 91,7     |
| Eğitim Yöneticisi          | 47       | 8,3      |
| <b>Meslekteki Süre</b>     |          |          |
| 1-5 Yıl Arası              | 98       | 17,4     |
| 6-10 Yıl Arası             | 178      | 31,2     |
| 11-15 Yıl Arası            | 92       | 16,3     |
| 16-20 Yıl Arası            | 94       | 16,7     |
| 21 Yıl ve üstü             | 104      | 18,4     |
| <b>Okulda Görev Süresi</b> |          |          |
| 1-5 Yıl Arası              | 337      | 59,8     |
| 6-10 Yıl Arası             | 144      | 25,5     |

|                 |            |              |
|-----------------|------------|--------------|
| 11-15 Yıl Arası | 44         | 7,8          |
| 16-20 Yıl Arası | 17         | 3,0          |
| 21 Yıl ve üstü  | 22         | 3,9          |
| <b>Toplam</b>   | <b>564</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 3.1 incelendiğinde çalışma grubunun %15,6'sı 22-28 yaş arası, %30,9'u 29-34 yaş arası, %22,2'si 35-40 yaş arası ve %31,4'ü ise 41 yaş ve üzeridir.

Çalışma grubunun %61,0'ı kadın ve %39,0'ı ise erkek, %66,0'ı evli ve %34,0'i se bekardır. Çalışma grubunun %5,1'i ön lisans, %78,9'u lisans ve %16,0'ı ise lisansüstü mezunudur.

Çalışma grubunun %10,1'i anaokulunda, %25,5'i ilkokulda, %26,4'ü ortaokulda ve %37,9'u ise lisede görev yapmaktadır. Çalışma grubunun %91,7'si öğretmen ve %8,3'ü ise eğitim yöneticisidir.

Çalışma grubun %17,4'ü 1-5 yıl, %31,2'si 6-10 yıl, %16,3'ü 11-15 yıl, %16,7'si 16-20 yıl ve %18,4'ü ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden oluşmaktadır.

Son olarak çalışma grubunun %59,8'i 1-5 yıl, %25,5'i 6-10 yıl, %7,8'i 11-15 yıl, %3,0'ı 16-20 yıl ve %3,9'u ise 21 yıl ve üzeri okullarında görev süresi bulunan öğretmenlerden oluşmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “İş Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, çalıştığı okul, okuldaki iş pozisyonu, mesleki deneyimi ve okuldaki çalışma yılına ilişkin demografik verilerin öğrenilmesi için hazırlanmıştır.

#### 3.3.2. Eğitimciler İçin Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeğini eğitimciler için uyarlayan İnce ve Şahin'in (2015) çalışmasındaki anket kullanılmıştır. 7'li Likert tipinde 22 maddeden oluşan ölçek, üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı faktörleridir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin Cronbach

Alpha katsayısı duygusal tükenme boyutu için 0.88, duyarsızlaşma boyutu için 0.78, kişisel başarı boyutu için 0.74 belirlenmiştir. Yapı geçerliği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi, ölçeğin bilimsel düzeyde kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (İnce ve Şahin, 2015: 390).

### **3.3.3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği**

Çalışmada Apaydın (2011) tarafından geçerliliği ve güvenilirlik analizleri yapılmış 30 maddelik İş Yaşam Dengesi ölçeği kullanılmıştır. Buna göre, güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 888 olarak hesaplanmıştır. İş yaşam dengesi ölçeği, çalışanların iş yaşamı ile özel yaşam alanları arasındaki dengenin nasıl oluştuğunu incelemektedir. İş Yaşam Dengesi ölçeği 5'li Likert tipinde düzenlenmiştir (Tuğsal, 2017: 56).

İş Yaşam dengesi beş faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler, yaşamı ihmal etme Cronbach's Alfa Değeri, 602, yaşamın işten ibaret olması Cronbach's Alfa Değeri, 847, İş Yaşam uyumu, 725, kendine zaman ayırma Cronbach's Alfa Değeri, 740 ve eve iş getirme Cronbach's Alfa Değeri, 683'tür. Ölçeğin açıklanan kümülatif varyansı ise %60,25 olarak belirlenmiştir.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Araştırmada öncelikle Avcılar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden yazılı izin alınmıştır. Avcılar ilçesindeki okullara gidilerek öğretmenlere araştırmanın amacı, yöntemi ve niteliği konusunda bilgi verilmiş ve katılımları istenmiştir. Soru formunun her bir öğretmen tarafından doldurulması 15-20 dakika arası sürmüştür. Toplanan soru formlarının kontrolü yapılarak hatalı ve eksik olanlar anketten çıkarılmıştır.

### **3.5. Araştırmanın Normallik Dağılımı**

Araştırmada kullanılan Eğitimciler İçin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve İş Yaşam Dengesi ölçeklerin alt faktörlerinin analizlerinin yapılabilmesi için normallik testleri yapılmıştır. Normallik testleri sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 3.2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Dağılımı**

|                             | <b>Kolmogorov-Smirnov</b> | <b>Çarpıklık</b> | <b>Basıklık</b> |
|-----------------------------|---------------------------|------------------|-----------------|
| Duygusal Tükenme            | ,000                      | ,425             | -,461           |
| Duyarsızlaşma               | ,000                      | 1,381            | 1,363           |
| Kişisel Başarı              | ,000                      | -,892            | ,937            |
| Yaşamı İhmal Etme           | ,000                      | ,197             | -,585           |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | ,000                      | ,387             | -,430           |
| İş Yaşam Uyumu              | ,000                      | -,309            | ,339            |
| Kendine zaman Ayırma        | ,000                      | ,450             | -,503           |
| Eve İş Getirme              | ,000                      | -,099            | ,142            |

Tablo 3.2 incelendiğinde Eğitimciler İçin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve İş Yaşam Dengesi ölçeklerin alt faktörlerinin Kolmogorov-Smirnov katsayısının ( $p < ,000$ ) bilimsel düzeyde anlamlı çıkmıştır. Araştırmada hangi analizlerin kullanılacağına yönelik olarak verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için alt boyutların basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerleri incelendiğinde -1,5 ve 1,5 arasında olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmada testlerinde parametrik testlerin kullanılabilmesi belirlenmiştir (Tabachnick and Fidell, 2013).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik olarak elde edilen bulgular yer almaktadır.

#### 4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengesi düzeylerine ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 4.1: Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri**

| Faktör           | Ortalama Puan |
|------------------|---------------|
| Duygusal Tükenme | 20,28         |
| Duyarsızlaşma    | 4,80          |
| Kişisel Başarı   | 12,04         |

Tablo 4.1 incelendiğinde tükenmişlik düzeylerine ilişkin ortalama puan gösterilmiştir. Envanterin her bir maddesinden alınabilecek en düşük puan “0”, en yüksek puan ise “6” olarak belirlenmiştir. Bu derecelendirmeye göre “0-Hiçbir zaman”, “1-Yılda birkaç kez”, “2-Ayda bir kez”, “3-Ayda birkaç kez”, “4-Haftada bir kez”, “5-Haftada birkaç kez”, “6-Her gün” olarak düzenlenen puanlama seçenekleri araştırmanın veri toplama sürecinde de aynı şekilde kullanılmıştır. Envanterin üç boyutundan alınabilecek puan aralıkları ve bu aralıkların karşılık geldiği düzeyler aşağıda yer almaktadır

**Tablo 4.2: Tükenmişlik Puan Anahtarı**

|                  | Düşük Düzey | Orta Düzey | Yüksek Düzey |
|------------------|-------------|------------|--------------|
| Duygusal Tükenme | 0-16        | 17-26      | 27 ve üzeri  |
| Duyarsızlaşma    | 0-8         | 9-13       | 14 ve üzeri  |
| Kişisel Başarı   | 37 ve Üzeri | 31-36      | 0-30         |

Tablo 4.2. ye göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik (Ort. Puan=20,28) ve duyarsızlaşma (Ort. Puan=4,80) düzeyi orta düzeyde ve kişisel başarı düzeyi ise (Ort. Puan=12,04) yüksek olarak belirlenmiştir.

**Tablo 4.3: Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Düzeyleri**

| <b>Faktör</b>                 | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>SS</b>   |
|-------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Yaşamı İhmal Etme             | 2,50                        | ,853        |
| Yaşamın İşten İbaret Olması   | 2,65                        | ,726        |
| İş Yaşam Uyumu                | 3,58                        | ,757        |
| Kendine Zaman Ayırma          | 2,13                        | ,814        |
| Eve İş Getirme                | 3,06                        | ,744        |
| <b>Genel İş Yaşam Dengesi</b> | <b>2,90</b>                 | <b>,397</b> |

Tablo 4.3 incelendiğinde iş yaşam dengesine ilişkin olarak aritmetik ortalama ve standart sapma puanları gösterilmektedir.

Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ölçeğinin 5'li likert ölçeğine göre hazırlanması nedeniyle aşağıdaki aralıklar referans olarak alınmıştır.

- 1,00-1,79 çok düşük
- 1,80-2,59 düşük
- 2,60-3,39 orta
- 3,40-4,19 yüksek
- 4,20-5,00 çok yüksek

Öğretmenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri ( $\bar{X}=2,50$ ;  $ss=,853$ ) düşük düzeyde, yaşamın işten ibaret olması ( $\bar{X} =2,65$ ;  $ss=,726$ ) orta düzeyde, iş yaşam uyumu ( $\bar{X} =3,58$ ;  $ss=,757$ ) yüksek düzeyde, eve iş getirme ( $\bar{X} =2,13$ ;  $ss=,814$ ) düşük düzeyde ve genel iş yaşam dengesi ise ( $\bar{X} =2,90$ ;  $ss=,397$ ) orta düzeyde belirlenmiştir.

#### 4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin yaşlarına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin ortalama puanlarına yönelik bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.4: Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi**

|                     | <b>Yaş</b> | <b>N</b> | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>ss</b> | <b>Sd.</b> | <b>F</b>     | <b>p</b>    | <b>Fark</b>                    |
|---------------------|------------|----------|-----------------------------|-----------|------------|--------------|-------------|--------------------------------|
| Duygusal<br>Tükenme | A.22-28    | 88       | 2,97                        | 1,3429    | 3<br>560   | <b>2,951</b> | <b>,032</b> | <b>B&gt;A</b>                  |
|                     | B.29-34    | 174      | 3,48                        | 1,3795    |            |              |             |                                |
|                     | C.35-40    | 125      | 3,14                        | 1,4133    |            |              |             |                                |
|                     | D.41 ve +  | 177      | 3,23                        | 1,4490    |            |              |             |                                |
|                     | Toplam     | 564      | 3,25                        | 1,4110    |            |              |             |                                |
| Duyarsızlaşma       | A.22-28    | 88       | 1,85                        | 1,0345    | 3<br>560   | <b>2,676</b> | <b>,046</b> | <b>B&gt;A</b><br><b>B&gt;C</b> |
|                     | B.29-34    | 174      | 2,16                        | 1,2290    |            |              |             |                                |

|                             |           |     |        |        |     |              |             |               |               |
|-----------------------------|-----------|-----|--------|--------|-----|--------------|-------------|---------------|---------------|
|                             | C.35-40   | 125 | 1,89   | 1,1530 |     |              |             |               | <b>B&gt;D</b> |
|                             | D.41 ve + | 177 | 1,85   | 1,1349 |     |              |             |               |               |
|                             | Toplam    | 564 | 1,96   | 1,1593 |     |              |             |               |               |
| Kişisel Başarı              | A.22-28   | 88  | 5,65   | 1,1421 |     |              |             |               |               |
|                             | B.29-34   | 174 | 5,41   | 1,0200 |     |              |             |               |               |
|                             | C.35-40   | 125 | 5,48   | 1,1075 | 3   | ,808         | ,490        |               |               |
|                             | D.41 ve + | 177 | 5,49   | 1,2997 | 560 |              |             |               |               |
|                             | Toplam    | 564 | 5,49   | 1,1512 |     |              |             |               |               |
| Yaşamı İhmal Etme           | A.22-28   | 88  | 2,35   | ,7884  |     |              |             |               |               |
|                             | B.29-34   | 174 | 2,60   | ,8546  |     |              |             |               |               |
|                             | C.35-40   | 125 | 2,60   | ,9018  | 3   | <b>3,528</b> | <b>,015</b> | <b>A&lt;D</b> |               |
|                             | D.41 ve + | 177 | 2,71   | ,8309  | 560 |              |             |               |               |
|                             | Toplam    | 564 | 2,60   | ,8538  |     |              |             |               |               |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | A.22-28   | 88  | 2,47   | ,7410  |     |              |             |               |               |
|                             | B.29-34   | 174 | 2,75   | ,7440  |     |              |             |               |               |
|                             | C.35-40   | 125 | 2,57   | ,6827  | 3   | <b>3,707</b> | <b>,012</b> | <b>A&lt;D</b> |               |
|                             | D.41 ve + | 177 | 2,70   | ,7160  | 560 |              |             |               |               |
|                             | Toplam    | 564 | 2,65   | ,7267  |     |              |             |               |               |
| İş Yaşam Uyumu              | A.22-28   | 88  | 3,80   | ,7656  |     |              |             |               |               |
|                             | B.29-34   | 174 | 3,53   | ,7405  |     |              |             |               |               |
|                             | C.35-40   | 125 | 3,58   | ,7829  | 3   | <b>2,891</b> | <b>,035</b> | <b>A&gt;B</b> | <b>A&gt;D</b> |
|                             | D.41 ve + | 177 | 3,54   | ,7386  | 560 |              |             |               |               |
|                             | Toplam    | 564 | 3,58   | ,7572  |     |              |             |               |               |
| Kendine Zaman Ayırma        | A.22-28   | 88  | 1,95   | ,7690  |     |              |             |               |               |
|                             | B.29-34   | 174 | 2,22   | ,8520  |     |              |             |               |               |
|                             | C.35-40   | 125 | 2,16   | ,8695  | 3   | 2,355        | ,071        |               |               |
|                             | D.41 ve + | 177 | 2,11   | ,7464  | 560 |              |             |               |               |
|                             | Toplam    | 564 | 2,13   | ,8145  |     |              |             |               |               |
| Eve İş Getirme              | A.22-28   | 88  | 3,04   | ,7606  |     |              |             |               |               |
|                             | B.29-34   | 174 | 3,07   | ,6908  |     |              |             |               |               |
|                             | C.35-40   | 125 | 3,0187 | ,8002  | 3   | ,335         | ,800        |               |               |
|                             | D.41 ve + | 177 | 3,1036 | ,7512  | 560 |              |             |               |               |
|                             | Toplam    | 564 | 3,0662 | ,7446  |     |              |             |               |               |

Tablo 4.4 incelendiğinde; öğretmenlerin yaşlarına göre duygusal tükenme ( $F_{(3-560)}=2,951$ ;  $p<0,05$ ), duyarsızlaşma ( $F_{(3-560)}=2,676$ ;  $p<0,05$ ), yaşamı ihmal etme ( $F_{(3-560)}=3,528$ ;  $p<0,05$ ), yaşamın işten ibaret olması ( $F_{(3-560)}=3,707$ ;  $p<0,05$ ) ve iş yaşam uyumu ( $F_{(3-560)}=2,891$ ;  $p<0,05$ ) arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Farklılık testlerine göre 29-34 yaş arası öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ( $\bar{X}=3,48$ ) 22-28 yaş arası öğretmenlerin düzeyinden ( $\bar{X}=2,98$ ) yüksektir. 29-34 yaş arası ( $\bar{X}=2,16$ ) öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi 22-28 yaş ( $\bar{X}=1,85$ ), 35-40 yaş ( $\bar{X}=1,89$ ) ve 41 yaş ve üstü ( $\bar{X}=1,85$ ) öğretmenlerden yüksektir. 22-28 yaş arası ( $\bar{X}=2,35$ ) öğretmenlerin yaşamı ihmal etme düzeyi 41 yaş ve üstü ( $\bar{X}=2,71$ ) öğretmenlerden düşüktür. 22-28 yaş arası ( $\bar{X}=2,47$ ) öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması düzeyi

41 yaş ve üstü ( $\bar{X}=2,70$ ) öğretmenlerden düşüktür. 22-28 yaş arası ( $\bar{X}=3,80$ ) öğretmenlerin iş yaşam dengesi 29-34 yaş ( $\bar{X}=3,53$ ) ve 41 yaş ve üstü ( $\bar{X}=3,54$ ) öğretmenlerden yüksektir.

### 4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin ortalama puanlarına yönelik bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.5: Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi**

|                                | Cinsiyet | N   | $\bar{X}$ | ss      | Sd  | t             | p            |
|--------------------------------|----------|-----|-----------|---------|-----|---------------|--------------|
| Duygusal<br>Tükenme            | Kadın    | 344 | 3,32      | 1,37616 | 562 | 1,428         | ,154         |
|                                | Erkek    | 220 | 3,14      | 1,46070 |     |               |              |
| Duyarsızlaşma                  | Kadın    | 344 | 1,81      | 1,05602 | 562 | <b>-3,500</b> | <b>,001*</b> |
|                                | Erkek    | 220 | 2,18      | 1,27620 |     |               |              |
| Kişisel Başarı                 | Kadın    | 344 | 5,59      | 1,08503 | 562 | <b>2,491</b>  | <b>,013*</b> |
|                                | Erkek    | 220 | 5,33      | 1,23446 |     |               |              |
| Yaşamı İhmal<br>Etme           | Kadın    | 344 | 2,59      | ,85442  | 562 | -,208         | ,835         |
|                                | Erkek    | 220 | 2,61      | ,85478  |     |               |              |
| Yaşamın İşten<br>İbaret Olması | Kadın    | 344 | 2,57      | ,69569  | 562 | <b>-3,340</b> | <b>,001*</b> |
|                                | Erkek    | 220 | 2,78      | ,75628  |     |               |              |
| İş Yaşam Uyumu                 | Kadın    | 344 | 3,59      | ,77307  | 562 | ,422          | ,673         |
|                                | Erkek    | 220 | 3,57      | ,73321  |     |               |              |
| Kendine Zaman<br>Ayırma        | Kadın    | 344 | 2,03      | ,77728  | 562 | <b>-3,490</b> | <b>,001*</b> |
|                                | Erkek    | 220 | 2,28      | ,84959  |     |               |              |
| Eve İş Getirme                 | Kadın    | 344 | 3,06      | ,73475  | 562 | -,012         | ,990         |
|                                | Erkek    | 220 | 3,06      | ,76158  |     |               |              |

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetine göre duyarsızlaşma ( $t_{(562)} = -3,500; p < 0,05$ ), kişisel başarı ( $t_{(562)} = 2,491; p < 0,05$ ), yaşamın işten ibaret olması ( $t_{(562)} = -3,340; p < 0,05$ ) ve kendine zaman ayırma ( $t_{(562)} = -3,496; p < 0,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Kadın ( $\bar{X}=1,81$ ) öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi erkek ( $\bar{X}=2,18$ ) öğretmenlerden düşük olduğu ve kadın ( $\bar{X}=5,59$ ) öğretmenlerin kişisel başarı algısı düzeyi erkek ( $\bar{X}=5,33$ ) öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın ( $\bar{X}=2,57$ ) öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması düzeyi erkek ( $\bar{X}=2,78$ )

öğretmenlerden ve kadın ( $\bar{X}=2,03$ ) öğretmenlerin kendine zaman ayırma düzeyi erkek ( $\bar{X}=2,28$ ) öğretmenlerden düşüktür.

#### 4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin ortalama puanlarına yönelik bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.6: Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi**

|                                |       | N   | $\bar{X}$ | ss     | Sd  | t      | p     |
|--------------------------------|-------|-----|-----------|--------|-----|--------|-------|
| Duygusal<br>Tükenme            | Evli  | 372 | 3,32      | 1,3894 | 562 | 1,554  | ,121  |
|                                | Bekar | 192 | 3,12      | 1,4469 |     |        |       |
| Duyarsızlaşma                  | Evli  | 372 | 1,97      | 1,1315 | 562 | ,371   | ,711  |
|                                | Bekar | 192 | 1,93      | 1,2138 |     |        |       |
| Kişisel Başarı                 | Evli  | 372 | 5,46      | 1,1327 | 562 | -,951  | ,350  |
|                                | Bekar | 192 | 5,55      | 1,1865 |     |        |       |
| Yaşamı İhmal<br>Etme           | Evli  | 372 | 2,65      | ,8259  | 562 | 2,201  | ,028* |
|                                | Bekar | 192 | 2,49      | ,8974  |     |        |       |
| Yaşamın İşten<br>İbaret Olması | Evli  | 372 | 2,69      | ,6984  | 562 | 1,907  | ,057  |
|                                | Bekar | 192 | 2,57      | ,7742  |     |        |       |
| İş Yaşam Uyumu                 | Evli  | 372 | 3,53      | ,7053  | 562 | -2,569 | ,010* |
|                                | Bekar | 192 | 3,70      | ,8391  |     |        |       |
| Kendine Zaman<br>Ayırma        | Evli  | 372 | 2,14      | ,8093  | 562 | ,589   | ,556  |
|                                | Bekar | 192 | 2,10      | ,8259  |     |        |       |
| Eve İş Getirme                 | Evli  | 372 | 3,0645    | ,6999  | 562 | -,071  | ,941  |
|                                | Bekar | 192 | 3,0694    | ,8262  |     |        |       |

Tablo 4.6 incelendiğinde, öğretmenlerin medeni durumlarına göre yaşamı ihmal etme ( $t_{(562)}= 2,201;p<0,05$ ) ve iş yaşam uyumu ( $t_{(562)}=-2,432;p<0,05$ ) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Evli öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,65$ ) yaşamı ihmal etme düzeyi bekar öğretmenlerden ( $\bar{X}=2,49$ ) yüksektir. Evli öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,53$ ) iş yaşam uyumu düzeyi bekar öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,70$ ) düşüktür.

#### 4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin ortalama puanlarına yönelik bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.7: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi**

|                              | Eğitim        | N   | $\bar{X}$ | ss     | Sd.      | F     | p    | Fark |
|------------------------------|---------------|-----|-----------|--------|----------|-------|------|------|
| Duygusal Tükenme             | A. Ön Lisans  | 29  | 2,97      | 1,5336 | 2<br>561 | ,642  | ,527 |      |
|                              | B. Lisans     | 445 | 3,25      | 1,4072 |          |       |      |      |
|                              | C. Lisansüstü | 90  | 3,31      | 1,3948 |          |       |      |      |
|                              | Toplam        | 564 | 3,25      | 1,4110 |          |       |      |      |
| Duyarsızlaşma                | A. Ön Lisans  | 29  | 1,97      | 1,4983 | 2<br>561 | ,192  | ,825 |      |
|                              | B. Lisans     | 445 | 1,94      | 1,1373 |          |       |      |      |
|                              | C. Lisansüstü | 90  | 2,02      | 1,1559 |          |       |      |      |
|                              | Toplam        | 564 | 1,96      | 1,1593 |          |       |      |      |
| Kişisel Başarı               | A. Ön Lisans  | 29  | 6,00      | 1,3058 | 2<br>561 | 2,997 | ,051 |      |
|                              | B. Lisans     | 445 | 5,46      | 1,1702 |          |       |      |      |
|                              | C. Lisansüstü | 90  | 5,48      | ,9629  |          |       |      |      |
|                              | Toplam        | 564 | 5,49      | 1,1512 |          |       |      |      |
| Yaşamı İhmal Etme            | A. Ön Lisans  | 29  | 2,53      | ,8838  | 2<br>561 | 1,023 | ,360 |      |
|                              | B. Lisans     | 445 | 2,58      | ,8352  |          |       |      |      |
|                              | C. Lisansüstü | 90  | 2,71      | ,9322  |          |       |      |      |
|                              | Toplam        | 564 | 2,60      | ,8538  |          |       |      |      |
| Yaşamın İşten İbarete Olması | A. Ön Lisans  | 29  | 2,58      | ,8690  | 2<br>561 | 1,335 | ,264 |      |
|                              | B. Lisans     | 445 | 2,63      | ,7223  |          |       |      |      |
|                              | C. Lisansüstü | 90  | 2,76      | ,6963  |          |       |      |      |
|                              | Toplam        | 564 | 2,65      | ,7267  |          |       |      |      |
| İş Yaşam Uyumu               | A. Ön Lisans  | 29  | 3,80      | ,8349  | 2<br>561 | 2,998 | ,051 |      |
|                              | B. Lisans     | 445 | 3,60      | ,7390  |          |       |      |      |
|                              | C. Lisansüstü | 90  | 3,44      | ,8030  |          |       |      |      |
|                              | Toplam        | 564 | 3,58      | ,7572  |          |       |      |      |
| Kendine Zaman Ayırma         | A. Ön Lisans  | 29  | 1,99      | ,8774  | 2<br>561 | 1,316 | ,269 |      |
|                              | B. Lisans     | 445 | 2,12      | ,8076  |          |       |      |      |
|                              | C. Lisansüstü | 90  | 2,24      | ,8253  |          |       |      |      |
|                              | Toplam        | 564 | 2,13      | ,8145  |          |       |      |      |
| Eve İş Getirme               | A. Ön Lisans  | 29  | 3,32      | ,5668  | 2<br>561 | 2,662 | ,071 |      |
|                              | B. Lisans     | 445 | 3,07      | ,7491  |          |       |      |      |
|                              | C. Lisansüstü | 90  | 2,95      | ,7575  |          |       |      |      |
|                              | Toplam        | 564 | 3,06      | ,7446  |          |       |      |      |

Tablo 4.7 incelendiğinde; öğretmenlerin eğitim durumlarına göre tükenme ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $p>,05$ ).

#### 4.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin ortalama puanlarına yönelik bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.8: Okul Türü Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi**

|                            | Okul        | N   | $\bar{X}$ | ss     | Sd.      | F      | p    | Fark       |
|----------------------------|-------------|-----|-----------|--------|----------|--------|------|------------|
| Duygusal Tükenme           | A.Anaokulu  | 57  | 2,63      | 1,1195 | 3<br>560 | 5,287  | ,001 | A<C        |
|                            | B. İlkokul  | 144 | 3,46      | 1,3946 |          |        |      |            |
|                            | C. Ortaokul | 149 | 3,36      | 1,4503 |          |        |      |            |
|                            | D. Lise     | 214 | 3,19      | 1,4214 |          |        |      |            |
|                            | Toplam      | 564 | 3,25      | 1,4110 |          |        |      |            |
| Duyarsızlaşma              | A.Anaokulu  | 57  | 1,38      | ,6816  | 3<br>560 | 10,264 | ,000 |            |
|                            | B. İlkokul  | 144 | 1,81      | 1,0227 |          |        |      |            |
|                            | C. Ortaokul | 149 | 2,30      | 1,2866 |          |        |      |            |
|                            | D. Lise     | 214 | 1,97      | 1,1801 |          |        |      |            |
|                            | Toplam      | 564 | 1,96      | 1,1593 |          |        |      |            |
| Kişisel Başarı             | A.Anaokulu  | 57  | 6,09      | ,8471  | 3<br>560 | 13,430 | ,012 |            |
|                            | B. İlkokul  | 144 | 5,79      | 1,0015 |          |        |      |            |
|                            | C. Ortaokul | 149 | 5,30      | 1,1194 |          |        |      |            |
|                            | D. Lise     | 214 | 5,26      | 1,2390 |          |        |      |            |
|                            | Toplam      | 564 | 5,49      | 1,1512 |          |        |      |            |
| Yaşamı İhmal Etme          | A.Anaokulu  | 57  | 2,28      | ,8188  | 3<br>560 | 3,661  | ,000 | A<C<br>A<D |
|                            | B. İlkokul  | 144 | 2,57      | ,8358  |          |        |      |            |
|                            | C. Ortaokul | 149 | 2,71      | ,8878  |          |        |      |            |
|                            | D. Lise     | 214 | 2,62      | ,8347  |          |        |      |            |
|                            | Toplam      | 564 | 2,60      | ,8538  |          |        |      |            |
| Yaşamın İşten İbare Olması | A.Anaokulu  | 57  | 2,29      | ,5758  | 3<br>560 | 11,645 | ,000 | A<C<br>A<D |
|                            | B. İlkokul  | 144 | 2,53      | ,6966  |          |        |      |            |
|                            | C. Ortaokul | 149 | 2,88      | ,7193  |          |        |      |            |
|                            | D. Lise     | 214 | 2,67      | ,7358  |          |        |      |            |
|                            | Toplam      | 564 | 2,65      | ,7267  |          |        |      |            |
| İş Yaşam Uyumu             | A.Anaokulu  | 57  | 3,88      | ,6006  | 3<br>560 | 8,321  | ,000 | A>C<br>A>D |
|                            | B. İlkokul  | 144 | 3,75      | ,7093  |          |        |      |            |
|                            | C. Ortaokul | 149 | 3,51      | ,7814  |          |        |      |            |
|                            | D. Lise     | 214 | 3,45      | ,7707  |          |        |      |            |
|                            | Toplam      | 564 | 3,58      | ,7572  |          |        |      |            |
| Kendine Zaman Ayırma       | A. Anaokulu | 57  | 1,82      | ,6751  | 3<br>560 | 7,038  | ,000 |            |
|                            | B. İlkokul  | 144 | 2,01      | ,7666  |          |        |      |            |
|                            | C. Ortaokul | 149 | 2,33      | ,8888  |          |        |      |            |
|                            | D. Lise     | 214 | 2,15      | ,7915  |          |        |      |            |
|                            | Toplam      | 564 | 2,13      | ,8145  |          |        |      |            |
| Eve İş Getirme             | A. Anaokulu | 57  | 3,17      | ,6874  | 3<br>560 | 1,108  | ,345 |            |
|                            |             |     |           |        |          |        |      |            |

|             |     |      |        |
|-------------|-----|------|--------|
| B. İlkokul  | 144 | 3,11 | ,7587  |
| C. Ortaokul | 149 | 3,06 | ,7362  |
| D. Lise     | 214 | 3,00 | ,7547  |
| Toplam      | 564 | 3,06 | ,74466 |

Tablo 4.8 incelendiğinde duygusal tükenme ( $F_{(3-560)}=2,676$ ;  $p<0,05$ ), yaşamı ihmal etme ( $F_{(3-560)}=53,661$ ;  $p<0,05$ ), yaşamın işten ibaret olması ( $F_{(3-560)}=11,645$ ;  $p<0,05$ ) ve iş yaşam uyumu ( $F_{(3-560)}=8,321$ ;  $p<0,05$ ) arasında anlamlı fark belirlenmiştir.

**Tablo 4.9: Varyansların Eşitliği Testi**

|                             | Levene        |          |            |             |
|-----------------------------|---------------|----------|------------|-------------|
|                             | İstatistiği   | df1      | df2        | Sig.        |
| Duygusal Tükenme            | 1,824         | 3        | 560        | ,142        |
| <b>Duyarsızlaşma</b>        | <b>12,093</b> | <b>3</b> | <b>560</b> | <b>,000</b> |
| <b>Kişisel Başarı</b>       | <b>6,003</b>  | <b>3</b> | <b>560</b> | <b>,000</b> |
| Yaşamı İhmal Etme           | ,678          | 3        | 560        | ,566        |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | 2,220         | 3        | 560        | ,085        |
| İş Yaşam Uyumu              | 1,740         | 3        | 560        | ,158        |
| <b>Kendine Zaman Ayırma</b> | <b>3,538</b>  | <b>3</b> | <b>560</b> | <b>,015</b> |
| Eve İş Getirme              | ,050          | 3        | 560        | ,985        |

Tablo 4.8 incelendiğinde grupların varyanslarının eşitliğinin test edilmiştir. Buna göre duyarsızlaşma, kişisel başarı, kendine zaman ayırma boyutlarında grupların varyanslarının eşitliği kabul edilmemiştir ( $p<0,05$ ). Ön şart sağlanmadığından bu boyutlarda Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi yapılamamaktadır.

Farklılık testlerine göre anaokulu öğretmenlerinin ( $\bar{X}=2,63$ ) duygusal tükenme düzeyi ortaokul öğretmenlerinden ( $\bar{X}=3,36$ ) düşüktür.

Anaokulu öğretmenlerinin yaşamı ihmal etme düzeyi ( $\bar{X}=2,28$ ) ortaokul ( $\bar{X}=2,71$ ) ve lise ( $\bar{X}=2,62$ ) öğretmenlerinden düşüktür.

Anaokulu öğretmenlerinin yaşamın işten ibaret olması düzeyi ( $\bar{X}=2,29$ ) ortaokul ( $\bar{X}=2,88$  ve lise ( $\bar{X}=2,67$ ) öğretmenlerinden düşüktür.

Anaokulu öğretmenlerinin iş yaşam uyumu düzeyi ( $\bar{X}=3,88$ ) ortaokul ( $\bar{X}=3,51$ ) öğretmenlerinden yüksektir.

#### 4.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okuldaki iş pozisyonlarına göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin ortalama puanlarına yönelik bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.10: Okuldaki İş Pozisyonu Durumu Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi**

|                              | Pozisyon | N   | $\bar{X}$ | ss     | Sd         | t             | p            |
|------------------------------|----------|-----|-----------|--------|------------|---------------|--------------|
| Duygusal Tükenme             | Öğretmen | 517 | 3,25      | 1,4087 | 562        | -,055         | ,956         |
|                              | Yönetici | 47  | 3,26      | 1,4508 |            |               |              |
| Duyarsızlaşma                | Öğretmen | 517 | 1,95      | 1,1631 | 562        | -,401         | ,689         |
|                              | Yönetici | 47  | 2,02      | 1,1264 |            |               |              |
| Kişisel Başarı               | Öğretmen | 517 | 5,49      | 1,1451 | 562        | ,077          | ,939         |
|                              | Yönetici | 47  | 5,48      | 1,2294 |            |               |              |
| Yaşamı İhmal Etme            | Öğretmen | 517 | 2,60      | ,8520  | 562        | -,174         | ,862         |
|                              | Yönetici | 47  | 2,62      | ,8823  |            |               |              |
| Yaşamın İşten İbarete Olması | Öğretmen | 517 | 2,62      | ,7125  | <b>562</b> | <b>-3,577</b> | <b>,000*</b> |
|                              | Yönetici | 47  | 3,01      | ,7908  |            |               |              |
| İş Yaşam Uyumu               | Öğretmen | 517 | 3,59      | ,7577  | 562        | ,525          | ,532         |
|                              | Yönetici | 47  | 3,52      | ,7560  |            |               |              |
| Kendine Zaman Ayırma         | Öğretmen | 517 | 2,13      | ,8182  | 562        | -,427         | ,670         |
|                              | Yönetici | 47  | 2,18      | ,7788  |            |               |              |
| Eve İş Getirme               | Öğretmen | 517 | 3,07      | ,7404  | 562        | 1,456         | ,146         |
|                              | Yönetici | 47  | 2,91      | ,7816  |            |               |              |

Tablo 4.10 incelendiğinde, öğretmenlerin okuldaki iş pozisyonlarına göre yaşamın işten ibarete olması düzeyi ( $t_{(562)}=-,3577;p<0,05$ ) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin yaşamın işten ibarete olması düzeyinin ( $\bar{X}=3,01$ ) öğretmenlerden ( $\bar{X}=2,62$ ) yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.8. Sekizinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki görev sürelerine göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin ortalama puanlarına yönelik bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.11: Mesleki Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi**

|                              | Yıl          | N   | $\bar{X}$ | ss     | Sd.      | F     | p    | Fark |
|------------------------------|--------------|-----|-----------|--------|----------|-------|------|------|
| Duygusal Tükenme             | A 1-5 Yıl    | 98  | 2,93      | 1,3372 | 4<br>559 | 1,806 | ,126 |      |
|                              | B. 6-10 Yıl  | 176 | 3,35      | 1,3414 |          |       |      |      |
|                              | C. 11-15 Yıl | 92  | 3,19      | 1,4232 |          |       |      |      |
|                              | D. 16-20 Yıl | 94  | 3,40      | 1,4951 |          |       |      |      |
|                              | E. 21 Yıl +  | 104 | 3,30      | 1,4812 |          |       |      |      |
|                              | Toplam       | 564 | 3,25      | 1,4110 |          |       |      |      |
| Duyarsızlaşma                | A 1-5 Yıl    | 98  | 1,78      | ,9938  | 4<br>559 | 1,359 | ,247 |      |
|                              | B. 6-10 Yıl  | 176 | 2,08      | 1,2058 |          |       |      |      |
|                              | C. 11-15 Yıl | 92  | 2,00      | 1,1994 |          |       |      |      |
|                              | D. 16-20 Yıl | 94  | 1,97      | 1,2046 |          |       |      |      |
|                              | E. 21 Yıl +  | 104 | 1,85      | 1,1374 |          |       |      |      |
|                              | Toplam       | 564 | 1,96      | 1,1593 |          |       |      |      |
| Kişisel Başarı               | A 1-5 Yıl    | 98  | 5,66      | 1,1530 | 4<br>559 | 1,954 | ,100 |      |
|                              | B. 6-10 Yıl  | 176 | 5,40      | 1,0765 |          |       |      |      |
|                              | C. 11-15 Yıl | 92  | 5,51      | 1,0875 |          |       |      |      |
|                              | D. 16-20 Yıl | 94  | 5,29      | 1,2239 |          |       |      |      |
|                              | E. 21 Yıl +  | 104 | 5,64      | 1,2352 |          |       |      |      |
|                              | Toplam       | 564 | 5,49      | 1,1512 |          |       |      |      |
| Yaşamı İhmal Etme            | A 1-5 Yıl    | 98  | 2,38      | ,8352  | 4<br>559 | 2,687 | ,031 |      |
|                              | B. 6-10 Yıl  | 176 | 2,63      | ,8009  |          |       |      |      |
|                              | C. 11-15 Yıl | 92  | 2,54      | ,9611  |          |       |      |      |
|                              | D. 16-20 Yıl | 94  | 2,74      | ,8633  |          |       |      |      |
|                              | E. 21 Yıl +  | 104 | 2,67      | ,8207  |          |       |      |      |
|                              | Toplam       | 564 | 2,60      | ,8538  |          |       |      |      |
| Yaşamın İşten İbarete Olması | A 1-5 Yıl    | 98  | 2,49      | ,7810  | 4<br>559 | 1,757 | ,134 |      |
|                              | B. 6-10 Yıl  | 176 | 2,71      | ,7090  |          |       |      |      |
|                              | C. 11-15 Yıl | 92  | 2,65      | ,7237  |          |       |      |      |
|                              | D. 16-20 Yıl | 94  | 2,73      | ,7346  |          |       |      |      |
|                              | E. 21 Yıl +  | 104 | 2,63      | ,6872  |          |       |      |      |
|                              | Toplam       | 564 | 2,65      | ,7267  |          |       |      |      |
| İş Yaşam Uyumu               | A 1-5 Yıl    | 98  | 3,81      | ,7516  | 4<br>559 | 2,975 | ,019 | A>C  |
|                              | B. 6-10 Yıl  | 176 | 3,56      | ,7272  |          |       |      |      |
|                              | C. 11-15 Yıl | 92  | 3,47      | ,8502  |          |       |      |      |
|                              | D. 16-20 Yıl | 94  | 3,52      | ,6709  |          |       |      |      |
|                              | E. 21 Yıl +  | 104 | 3,56      | ,7700  |          |       |      |      |
|                              | Toplam       | 564 | 3,58      | ,7572  |          |       |      |      |
| Kendine Zaman Ayırma         | A 1-5 Yıl    | 98  | 1,95      | ,7982  | 4<br>559 | 2,471 | ,044 |      |
|                              | B. 6-10 Yıl  | 176 | 2,18      | ,8299  |          |       |      |      |
|                              | C. 11-15 Yıl | 92  | 2,19      | ,8464  |          |       |      |      |
|                              | D. 16-20 Yıl | 94  | 2,27      | ,8880  |          |       |      |      |
|                              | E. 21 Yıl +  | 104 | 2,04      | ,6694  |          |       |      |      |
|                              | Toplam       | 564 | 2,11      | ,7721  |          |       |      |      |

|         |              |     |      |       |     |      |      |
|---------|--------------|-----|------|-------|-----|------|------|
|         | Toplam       | 564 | 2,13 | ,8145 |     |      |      |
|         | A 1-5 Yıl    | 98  | 3,12 | ,7091 |     |      |      |
|         | B. 6-10 Yıl  | 176 | 3,01 | ,7115 |     |      |      |
| Eve İş  | C. 11-15 Yıl | 92  | 3,03 | ,7511 | 4   |      |      |
| Getirme | D. 16-20 Yıl | 94  | 3,02 | ,7846 | 559 | ,801 | ,525 |
|         | E. 21 Yıl +  | 104 | 3,15 | ,7908 |     |      |      |
|         | Toplam       | 564 | 3,06 | ,7446 |     |      |      |

Tablo 4.11 incelendiğinde mesleki görev süresine göre iş yaşam uyumu ( $F_{(4-559)}=2,975$ ;  $p<0,05$ ) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

**Tablo 4.12: Varyansların Eşitliği Testi**

|                             | Levene       |          |            |             |
|-----------------------------|--------------|----------|------------|-------------|
|                             | İstatistiği  | df1      | df2        | Sig.        |
| Duygusal Tükenme            | ,771         | 4        | 559        | ,545        |
| Duyarsızlaşma               | 2,089        | 4        | 559        | ,081        |
| Kişisel Başarı              | ,534         | 4        | 559        | ,711        |
| <b>Yaşamı İhmal Etme</b>    | <b>2,527</b> | <b>4</b> | <b>559</b> | <b>,040</b> |
| Yaşamın İşten İbaret Olması | ,684         | 4        | 559        | ,603        |
| İş Yaşam Uyumu              | 1,033        | 4        | 559        | ,389        |
| <b>Kendine Zaman Ayırma</b> | <b>2,695</b> | <b>4</b> | <b>559</b> | <b>,030</b> |
| Eve İş Getirme              | ,421         | 4        | 559        | ,794        |

Tablo 4.12 incelendiğinde grupların varyanslarının eşitliği test edilmiştir. Buna göre yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutlarında grupların varyanslarının eşitliği kabul edilmemiştir ( $p<0,05$ ). Ön şart sağlanamadığından bu boyutta Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi yapılamamaktadır.

1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,81$ ) iş yaşam uyumu düzeyi 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,47$ ) yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.9. Dokuzuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okulda görev yaptığı sürelerine tükenmişlik ve iş yaşam dengesine yönelik görüşlerinin ortalama puanlarına yönelik bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.13: Okulda Görev Yapılan Süre Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Testi**

|                                | Yıl          | N   | $\bar{X}$ | ss     | Sd.      | F     | p    | Fark       |
|--------------------------------|--------------|-----|-----------|--------|----------|-------|------|------------|
| Duygusal<br>Tükenme            | A 1-5 Yıl    | 337 | 3,16      | 1,3778 | 4<br>559 | 2,295 | ,058 |            |
|                                | B. 6-10 Yıl  | 144 | 3,32      | 1,3996 |          |       |      |            |
|                                | C. 11-15 Yıl | 44  | 3,28      | 1,4627 |          |       |      |            |
|                                | D. 16-20 Yıl | 17  | 4,18      | 1,6633 |          |       |      |            |
|                                | E. 21 Yıl +  | 22  | 3,26      | 1,5187 |          |       |      |            |
|                                | Toplam       | 564 | 3,25      | 1,4110 |          |       |      |            |
| Duyarsızlaşma                  | A 1-5 Yıl    | 337 | 1,92      | 1,1372 | 4<br>559 | ,324  | ,862 |            |
|                                | B. 6-10 Yıl  | 144 | 1,97      | 1,1825 |          |       |      |            |
|                                | C. 11-15 Yıl | 44  | 2,10      | 1,2165 |          |       |      |            |
|                                | D. 16-20 Yıl | 17  | 2,07      | 1,1400 |          |       |      |            |
|                                | E. 21 Yıl +  | 22  | 2,05      | 1,3081 |          |       |      |            |
|                                | Toplam       | 564 | 1,96      | 1,1593 |          |       |      |            |
| Kişisel Başarı                 | A 1-5 Yıl    | 337 | 5,56      | 1,0827 | 4<br>559 | 1,075 | ,368 |            |
|                                | B. 6-10 Yıl  | 144 | 5,35      | 1,2058 |          |       |      |            |
|                                | C. 11-15 Yıl | 44  | 5,51      | 1,2845 |          |       |      |            |
|                                | D. 16-20 Yıl | 17  | 5,38      | 1,0008 |          |       |      |            |
|                                | E. 21 Yıl +  | 22  | 5,28      | 1,5684 |          |       |      |            |
|                                | Toplam       | 564 | 5,49      | 1,1512 |          |       |      |            |
| Yaşamı İhmal<br>Etme           | A 1-5 Yıl    | 337 | 2,51      | ,8372  | 4<br>559 | 2,475 | ,043 | A<B<br>A<C |
|                                | B. 6-10 Yıl  | 144 | 2,73      | ,8658  |          |       |      |            |
|                                | C. 11-15 Yıl | 44  | 2,80      | ,8731  |          |       |      |            |
|                                | D. 16-20 Yıl | 17  | 2,66      | ,8761  |          |       |      |            |
|                                | E. 21 Yıl +  | 22  | 2,63      | ,8591  |          |       |      |            |
|                                | Toplam       | 564 | 2,60      | ,8538  |          |       |      |            |
| Yaşamın İşten<br>İbaret Olması | A 1-5 Yıl    | 337 | 2,62      | ,7296  | 4<br>559 | 1,575 | ,179 |            |
|                                | B. 6-10 Yıl  | 144 | 2,78      | ,7413  |          |       |      |            |
|                                | C. 11-15 Yıl | 44  | 2,59      | ,6188  |          |       |      |            |
|                                | D. 16-20 Yıl | 17  | 2,60      | ,6665  |          |       |      |            |
|                                | E. 21 Yıl +  | 22  | 2,50      | ,7876  |          |       |      |            |
|                                | Toplam       | 564 | 2,65      | ,7267  |          |       |      |            |
| İş Yaşam<br>Uyumu              | A 1-5 Yıl    | 337 | 3,67      | ,7727  | 4<br>559 | 3,127 | ,015 | A>B        |
|                                | B. 6-10 Yıl  | 144 | 3,46      | ,6750  |          |       |      |            |
|                                | C. 11-15 Yıl | 44  | 3,42      | ,7361  |          |       |      |            |
|                                | D. 16-20 Yıl | 17  | 3,40      | ,7164  |          |       |      |            |
|                                | E. 21 Yıl +  | 22  | 3,51      | ,9368  |          |       |      |            |
|                                | Toplam       | 564 | 3,58      | ,7572  |          |       |      |            |
| Kendine<br>Zaman<br>Ayırma     | A 1-5 Yıl    | 337 | 2,05      | ,7858  | 4<br>559 | 2,393 | ,050 |            |
|                                | B. 6-10 Yıl  | 144 | 2,27      | ,8734  |          |       |      |            |
|                                | C. 11-15 Yıl | 44  | 2,29      | ,8490  |          |       |      |            |
|                                | D. 16-20 Yıl | 17  | 2,08      | ,6894  |          |       |      |            |
|                                | E. 21 Yıl +  | 22  | 2,21      | ,7582  |          |       |      |            |
|                                | Toplam       | 564 | 2,18      | ,7582  |          |       |      |            |

|         |              |     |      |       |     |       |      |
|---------|--------------|-----|------|-------|-----|-------|------|
|         | Toplam       | 564 | 2,13 | ,8145 |     |       |      |
|         | A 1-5 Yıl    | 337 | 3,07 | ,7265 |     |       |      |
|         | B. 6-10 Yıl  | 144 | 3,01 | ,7637 |     |       |      |
| Eve İş  | C. 11-15 Yıl | 44  | 3,13 | ,8079 | 4   | 1,382 | ,239 |
| Getirme | D. 16-20 Yıl | 17  | 2,78 | ,6448 | 559 |       |      |
|         | E. 21 Yıl +  | 22  | 3,28 | ,8053 |     |       |      |
|         | Toplam       | 564 | 3,06 | ,7446 |     |       |      |

Tablo 4.13 incelendiğinde okulda görev süresine göre yaşamı ihmal etme ( $F_{(4-559)}=2,475; p<0,05$ ) ve iş yaşam uyumu ( $F_{(4-559)}=3,127; p<0,05$ ) arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

1-5 yıl arası okulda görev süresi olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=2,51$ ) yaşamı ihmal etme düzeyleri 6-10 yıl ( $\bar{X}=2,73$ ) ve 11-15 yıl arası ( $\bar{X}=2,80$ ) görev süresi olan öğretmenlerden düşüktür.

1-5 yıl arası okulda görev süresi olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,67$ ) iş yaşam uyumu düzeyi 6-10 yıl arası okulda görev süresi olan öğretmenlerden ( $\bar{X}=3,46$ ) yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### 4.10. Onuncu Alt Amaca İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş yaşam dengesi düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiş ve elde edilen bulgulara aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 4.14: Tükenmişlik Düzeyleri İle İş Yaşam Dengesi Pearson Korelasyon Analizi**

|                              | Duygusal Tükenme | Duyarsızlaşma | Kişisel Başarı | Genel Tükenmişlik |
|------------------------------|------------------|---------------|----------------|-------------------|
| Yaşamı İhmal Etme            | ,576**           | ,379**        | -,307**        | ,438**            |
| Yaşamın İşten İbareti Olması | ,390**           | ,325**        | -,198**        | ,329**            |
| İş Yaşam Uyumu               | -,401**          | -,306**       | ,452**         | -,177**           |
| Kendine Zaman Ayırma         | ,536**           | ,470**        | -,384**        | -,393**           |
| Eve İş Getirme               | ,183**           | ,036          | ,019           | ,187**            |
| Genel İş Yaşam Dengesi       | ,447**           | ,309**        | -,102*         | ,429**            |

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4.14 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ile yaşamı ihmal etme düzeyleri arasında ( $p=,000<,05;r=,576$ ), yaşamın işten ibaret olması düzeyi ( $p=,000<,05;r=,390$ ), kendine zaman ayırma düzeyi ile ( $p=,000<,05;r=,536$ ) ve genel iş yaşam dengesi düzeyi ile ( $p=,000<,05;r=,447$ ) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ile eve iş getirme düzeyi ile ( $p=,000<,05;r=,183$ ) pozitif yönlü ve düşük düzeyde ve iş yaşam dengesi düzeyi ile ( $p=,000<,05;r= -,401$ ) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi ile yaşamı ihmal etme düzeyleri arasında ( $p=,000<,05;r=,379$ ), yaşamın işten ibaret olması düzeyi ( $p=,000<,05;r=,325$ ), kendine zaman ayırma düzeyi ile ( $p=,000<,05;r=,470$ ) ve genel iş yaşam dengesi düzeyi ile ( $p=,000<,05;r=,309$ ) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi ile iş yaşam dengesi düzeyi arasında ( $p=,000<,05;r= -,306$ ) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri ile yaşamı ihmal etme düzeyleri arasında ( $p=,000<,05;r= -,307$ ) ve kendine zaman ayırma düzeyi ile ( $p=,000<,05;r= -,384$ ) negatif yönde orta düzeyde, yaşamın işten ibaret olması düzeyi ( $p=,000<,05;r= -,198$ ) ve genel iş yaşam dengesi düzeyi ile ( $p=,000<,05;r= -,102$ ) arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri ile iş yaşam dengesi düzeyi arasında ise ( $p=,000<,05;r= ,452$ ) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri ile yaşamı ihmal etme düzeyleri arasında ( $p=,000<,05;r= ,438$ ), yaşamın işten ibaret olması düzeyi ile ( $p=,000<,05;r= ,329$ ) ve genel iş yaşam dengesi düzeyi ile ( $p=,000<,05;r= ,429$ ) pozitif yönlü orta düzeyde, eve iş getirme düzeyi ile ( $p=,000<,05;r= ,187$ ) pozitif yönde düşük düzeyde ilişki belirlenmiştir. Öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri ile iş yaşam uyumu ( $p=,000<,05;r= -,329$ ) ve kendine zaman ayırma ( $p=,000<,05;r= -,393$ ) düzeyi arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

#### **4.11. On Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular**

Öğretmenlerin tükenmişliğinin ve iş yaşam dengesini etkilemesine yönelik bulgular regresyon analizi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda gösterilmektedir.

**Tablo 4.15: Yaşamı İhmal Etme Regresyon Analizi Sonuçları**

|                  | <b>B</b> | <b>Std. Hata</b> | <b>Beta</b> | <b>p</b> |
|------------------|----------|------------------|-------------|----------|
| Duygusal Tükenme | ,309     | ,025             | ,511        | ,000     |
| Kişisel Başarı   | -,076    | ,028             | -,103       | ,007     |
| Duyarsızlaşma    | ,038     | ,032             | ,051        | ,235     |
| Sabit            | 1,943    | ,202             |             | ,007     |

$R^2 = ,34$ ; Düzeltilmiş  $R^2 = ,34$ ;  $F_{(3-560)} = 98,352$

Tablo 4.15 incelendiğinde çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiki düzeyde anlamlıdır ( $F_{3-560}=98,352$ ;  $p<,01$ ). Düzeltilmiş  $R^2$  değeri, 34'dür. Bu sonuç yaşamı ihmal etme düzeyinin varyansının duygusal tükenme ( $\beta=,511$ ;  $p<,01$ ) ve kişisel başarı ( $\beta= -,103$ ;  $p<,01$ ) tarafından açıklandığı göstermektedir. Tablo 4.15 incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler aynı anda regresyona modeline sokulduğu zaman yaşamı ihmal etme düzeyini açıklamada duyarsızlaşmanın ( $p>,01$ ) olması nedeniyle model anlamlı katkısı bulunmamaktadır. Buna göre öğretmenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri duygusal tükenme tarafından pozitif ve kişisel başarı düzeyi tarafından negatif düzeyde etkilenmektedir.

**Tablo 4.16: Yaşamın İşten İbaret Olması Regresyon Analizi Sonuçları**

|                  | <b>B</b> | <b>Std. Hata</b> | <b>Beta</b> | <b>p</b> |
|------------------|----------|------------------|-------------|----------|
| Duygusal Tükenme | ,153     | ,024             | ,297        | ,000     |
| Duyarsızlaşma    | ,093     | ,030             | ,148        | ,002     |
| Kişisel Başarı   | -,018    | ,027             | -,029       | ,509     |
| Sabit            | 2,074    | ,194             |             | ,000     |

$R^2 = ,41$ ; Düzeltilmiş  $R^2 = ,17$ ;  $F_{(3-560)} = 38,103$

Tablo 4.16 incelendiğinde çoklu regresyon analizi sonuçlarına istatistiki düzeyde anlamlıdır ( $F_{3-560}=28,103$ ;  $p<,01$ ). Düzeltilmiş  $R^2$  değeri ,17'dir. Bu sonuç yaşamın işten ibaret olması düzeyinin varyansının duygusal tükenme ( $\beta=,297$ ;  $p<,01$ ) ve duyarsızlaşma ( $\beta= ,148$ ;  $p<,01$ ) tarafından açıklandığı göstermektedir. Tablo 4.16 incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler aynı anda regresyona modeline sokulduğu zaman yaşamı ihmal etme düzeyini açıklamada kişisel başarı düzeyin ( $p>,01$ ) olması nedeniyle modele anlamlı katkısı bulunmamaktadır.

**Tablo 4.17: İş Yaşam Uyumu Regresyon Analizi Sonuçları**

|                  | <b>B</b> | <b>Std. Hata</b> | <b>Beta</b> | <b>p</b> |
|------------------|----------|------------------|-------------|----------|
| Kişisel Başarı   | ,233     | ,027             | ,354        | ,007     |
| Duygusal Tükenme | -,147    | ,024             | -,273       | ,000     |
| Duyarsızlaşma    | -,001    | ,030             | -,002       | ,967     |
| Sabit            | 2,789    | ,189             |             | ,000     |

$R^2 = ,52$  ; Düzeltilmiş  $R^2 = ,27$  ;  $F_{(3-560)} = 29,060$

Tablo 4.17 incelendiğinde çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiki düzeyde anlamlıdır ( $F_{3-560}=29,060$ ;  $p<,01$ ). Düzeltilmiş  $R^2$  değeri ,27'dir. Bu sonuç iş yaşam uyumu düzeyinin varyansının kişisel başarı ( $\beta = ,354$ ;  $p<,01$ ) ve duygusal tükenme ( $\beta = -,273$ ;  $p<,01$ ) tarafından açıklandığı göstermektedir. Tablo 4.17 incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler aynı anda regresyona modeline sokulduğu zaman iş yaşam uyumu düzeyini açıklamada duyarsızlaşmanın ( $p>,01$ ) olması nedeniyle modele anlamlı katkısı bulunmamaktadır. Buna göre iş yaşam uyumu kişisel başarı düzeyi tarafından pozitif yönde, duygusal tükenme düzeyi tarafından negatif yönde etkilenmektedir.

**Tablo 4.18: Kendine Zaman Ayırma Regresyon Analizi Sonuçları**

|                  | <b>B</b> | <b>Std. Hata</b> | <b>Beta</b> | <b>p</b> |
|------------------|----------|------------------|-------------|----------|
| Duygusal Tükenme | ,212     | ,024             | ,368        | ,000     |
| Duyarsızlaşma    | ,135     | ,030             | ,193        | ,000     |
| Kişisel Başarı   | -,120    | ,027             | -,170       | ,000     |
| Sabit            | 1,839    | ,192             |             | ,000     |

$R^2 = ,59$  ; Düzeltilmiş  $R^2 = ,35$  ;  $F_{(3-560)} = 101,897$

Tablo 4.18 İncelendiğinde çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiki düzeyde anlamlıdır ( $F_{3-560}=29,060$ ;  $p<,01$ ). Düzeltilmiş  $R^2$  değeri, 35'dir. Bu sonuç, öğretmenlerin kendine zaman ayırma düzeylerinin duygusal tükenme ( $\beta = ,368$ ;  $p<,01$ ), duyarsızlaşma ( $\beta = ,193$ ;  $p<,01$ ) ve kişisel başarı ( $\beta = -,170$ ;  $p<,01$ ) tarafından açıklandığı göstermektedir. Öğretmenlerin kendine zaman ayırma düzeyleri duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaları pozitif yönde kişisel başarı düzeyi ile negatif yönde etkilenmektedir.

**Tablo 4.19: Eve İş Getirme Regresyon Analizi Sonuçları**

|                  | <b>B</b> | <b>Std. Hata</b> | <b>Beta</b> | <b>p</b> |
|------------------|----------|------------------|-------------|----------|
| Duygusal Tükenme | ,121     | ,027             | ,229        | ,000     |
| Kişisel Başarı   | ,058     | ,030             | ,089        | ,055     |
| Duyarsızlaşma    | -,017    | ,033             | -,025       | ,615     |
| Sabit            | 2,389    | ,213             |             | ,000     |

$R^2 = ,20$  ; Düzeltilmiş  $R^2 = ,37$  ;  $F_{(3-560)} = 8,155$

Tablo 4.19 İncelendiğinde çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiki düzeyde anlamlıdır ( $F_{3-560}=8,155$ ;  $p<,01$ ). Düzeltilmiş  $R^2$  değeri, 37'dir. Bu sonuç, öğretmenlerin eve iş getirme düzeylerinin duygusal tükenme ( $\beta = ,229$ ;  $p<,01$ ) ve kişisel başarı ( $\beta = ,089$ ;  $p<,01$ ) tarafından açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.19 incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler aynı anda regresyona modeline sokulduğu zaman eve iş getirme düzeyinin duyarsızlaşma ( $p>,01$ ) olması nedeniyle modele anlamlı katkısı bulunmamaktadır.

**Tablo 4.20: Genel İş Yaşam Dengesi Regresyon Analizi Sonuçları**

|                  | <b>B</b> | <b>Std. Hata</b> | <b>Beta</b> | <b>p</b> |
|------------------|----------|------------------|-------------|----------|
| Duygusal Tükenme | ,117     | ,013             | ,415        | ,000     |
| Duyarsızlaşma    | ,041     | ,016             | ,120        | ,011     |
| Kişisel Başarı   | ,034     | ,015             | ,099        | ,019     |
| Sabit            | 2,259    | ,103             |             | ,000     |

$R^2 = ,46$  ; Düzeltilmiş  $R^2 = ,21$  ;  $F_{(3-560)} = 50,527$

Tablo 4.20 İncelendiğinde çoklu regresyon analizi sonuçlarına istatistiki düzeyde anlamlıdır ( $F_{3-560}=50,527$ ;  $p<,01$ ). Düzeltilmiş  $R^2$  değeri, 21'dir. Bu sonuç, öğretmenlerin genel iş yaşam dengesi düzeyinin duygusal tükenme ( $\beta = ,415$ ;  $p<,01$ ) tarafından tek başına açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.20 incelendiğinde tüm bağımsız değişkenler aynı anda regresyona modeline sokulduğu zaman genel iş yaşam dengesi düzeyinin duyarsızlaşma ( $p>,01$ ) ve kişisel başarı ( $p>,01$ ) olması nedeniyle modele anlamlı katkısı bulunmamaktadır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik ve iş yaşam dengesi düzeyleri, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre tükenmişlik ve iş yaşam dengesi algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı tartışılıp değerlendirilmiştir.

#### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Burada araştırmanın alt amaçları esas alınarak önceki araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tartışılmıştır.

##### 5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç

Analiz sonuçlarına göre, bu çalışmada öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri ve duyarsızlaşma düzeyleri düşük ve kişisel başarı algıları ise yüksek düzeydedir. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, (2014), Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerini yüksek olarak belirlenmiş buna uygun olarak kişisel başarı düzeylerini ise düşük olarak belirlemiştir. Lau, Yuen ve Chan (2005) araştırmasında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ve kişisel başarı düzeylerini orta düzeyde ve tükenmişlik düzeylerini ise düşük olarak belirlenmiştir. Ulutaşdemir (2012) araştırmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri orta ve duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ise düşük olarak belirlenmiştir. Buna göre araştırmada öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri ile kişisel başarılarına yönelik algıları arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Bu çalışmada öğretmenlerin yaşamı ihmal etme ve eve iş getirme düzeyleri düşük, yaşamın işten ibaret olması düzeyi orta, iş yaşam uyumu yüksek olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin genel iş yaşam dengesi ise orta düzeydedir. İzki (2019) araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam uyumunun yüksek olduğunu belirlenmiştir. Apaydın (2011) ve Kıcıır (2015) ise araştırmasında öğretmenlerin iş yaşam uyumunu orta düzeyde

belirlemişler ve öğretmenlerin iş yaşam uyumu açısından sorunlar yaşadığını tespit etmişlerdir.

Bu sonuçlar, öğretmenlerin iş yaşam dengesi açısından başarılı olduğunu ve öğretmenlik mesleğinin bireylerin iş yaşam dengesi açısından zorlayıcı olmadığını göstermektedir.

### **5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Çalışmada, öğretmenlerin yaşlarına göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu çalışmada 29-34 yaş arası öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi 22-28 yaş arası öğretmenlerin düzeyinden yüksektir. Ulutaşdemir (2012) araştırmasında 30 yaş altı öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri ise 46 yaş üzeri öğretmenlerden yüksek olarak belirlenmiştir. 29-34 yaş arası öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi 22-28 yaş, 35-40 yaş ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerden yüksektir. Öğretmenlerin yaşlarına göre duyarsızlaşma düzeylerinin ise farklılaşmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde yaş değişkenine yönelik farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Özgül ve Atan (2016) araştırmasında benzer bir şekilde yaş değişkenine göre duyarsızlaşma düzeyinde bir farklılık belirlenmiştir. Tuğrul ve Çelik (2002) araştırmasında genç öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğunu belirlenmiştir. Ancak Kayabaşı (2008), Lau, Yuen ve Chan (2005), Ellis (1983) ve Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) araştırmalarında ise ileri yaşlardaki öğretmenlerde duyarsızlaşmanın arttığını belirlenmiştir.

Öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarda idealist bir coşku ile görev yapmalarına karşılık beklentilerinin karşılanmaması nedeniyle yaşları arttıkça duyarsızlaşma düzeyleri arttığı söylenebilir. Öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında duygusal tükenme ve duyarsızlık düzeylerinin düşük olduğu ilerleyen yıllar ile birlikte duygusal tükenme ve duyarsızlık düzeylerinin yükseldiği söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak enerjilerinin kalmaması ve yüz yüze iletişim nedeniyle daha fazla yorulması olarak açıklanabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin yaşlarına göre kişisel başarı, kendine zaman ayırma ve eve iş getirme düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada, 22-28 yaş arası öğretmenlerin yaşamı ihmal etme düzeyi 41 yaş ve üstü öğretmenlerden düşüktür. 22-28 yaş arası öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması düzeyi 41 yaş ve üstü öğretmenlerden düşüktür. 22-28 yaş arası öğretmenlerin iş yaşam dengesi 29-34 yaş

ve 41 yaş ve üstü öğretmenlerden yüksektir. Literatürde yaş değişkeni ile iş yaşam dengesi arasında farklı sonuçlar belirlenmiştir. Çobanoğlu, Seven Şarkaya ve Sertel (2019) araştırmasında öğretmenlerin yaşlarının artması ile iş yaşam dengelerinin düzeylerinin de arttığını belirlemiştir. Yılmaz ve Altinkurt (2015) araştırmasında yaş değişkeninin farklılık oluşturmadığını belirlemiştir. İzki (2019) 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş-aile yaşam dengelerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğunu belirlemiştir. Teker (2015) araştırmasında öğretmenlerin yaşları arttıkça iş yaşam dengesinin arttığını belirlemiştir.

22-28 yaş arası öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre iş yaşam dengesinin yüksek olması Y jenerasyonunun bireysel ve bencil yapısından kaynaklandığı ve kuşaklar arası yaşamı algılayış biçiminin iş yaşam dengesini etkilediği söylenebilir.

### **5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenme düzeyine göre anlamı bir farklılık tespit edilememiştir. Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkenine yönelik farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde cinsiyet değişkenine yönelik olarak duygusal tükenmede farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, (2014), Başol ve Altay (2009) araştırmalarında erkeklerin duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Ulutaşdemir (2012) ve Maslach ve Jackson'ın (1981) araştırmalarında kadın öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerini erkeklerden yüksek olarak belirlemişlerdir.

Bu çalışmada kadın öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyinin erkek öğretmenlerden düşük olduğu ve kadın öğretmenlerin kişisel başarı algısı düzeyinin ise erkek öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Yoğun Erçen (2017), Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, (2014) ve Başol ve Altay (2009) yaptıkları çalışmalarda benzer bir şekilde erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerini yüksek bulmuştur. Literatürde tükenmişlikle cinsiyete göre farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Kadın öğretmenlerin cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorumluluklarının olması duyarsızlaşma düzeylerinin düşük çıkmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada kadın öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinin erkek öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Kayabaşı (2008) araştırmasında erkek öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Buna karşılık Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, (2014) araştırmasında erkek öğretmenlerin

kişisel başarı düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre cinsiyet değişkenine göre tükenmişlikte tutarlı sonuçların olmadığı söylenebilir.

Bu çalışmada cinsiyet değişkenine göre yaşamı ihmal etme ve iş yaşam uyumu ve eve iş getirme düzeyleri arasında bir farklılık belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması düzeyi ve kendine zaman ayırma düzeyi erkek öğretmenlerden düşüktür. Altun, Dilek ve Yılmaz (2015) ve İzki (2019) araştırmalarında kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesinin daha yüksek olduğunu bunun da toplumsal görevlerine ilişkin sorumluluk anlayışından kaynaklandığını ifade etmektedir. Küçükusta (2007) ve Ballica'nın (2010) sonuçları da bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Yılmaz ve Altinkurt (2015) araştırmalarında cinsiyet değişkeni açısından iş yaşam dengesinin farklılaşmadığını belirlemiştir. Kadınların aile yaşamında daha fazla sorumluluk almaları nedeniyle iş yaşam dengelerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Literatürde cinsiyet değişkenine göre kadınların iş yaşam dengesi kurmakta zorlandığını belirleyen sonuçlar da bulunmaktadır (Esin, 2017).

Bu sonuçlar kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi kurması açısından daha başarılı olduğunu kadın öğretmenlerin işleri ve özel yaşamları arasında ailevi sorumlulukları nedeniyle ailesine önem verecek düzenlemeler yaptığını göstermektedir.

#### **5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada medeni durum değişkenine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Literatürde medeni durum değişkenine yönelik farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bağcı ve Karagül (2013) araştırmalarında medeni durum değişkeninin tükenmişliği etkilemediği sonucunu tespit etmişlerdir. Başol ve Altay (2009) ve Lau, Yuen ve Chan (2005) ise araştırmalarında bekar öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin evli öğretmenlerden yüksek olduğunu belirlemiştir. Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) araştırmalarında boşanmış öğretmenlerin ailevi görev ve sorumluluğu tek başına karşıladıkları için bekar ve evli öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirlemiştir. Ulutaşdemir (2012) ise araştırmasında bekar öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin evli öğretmenlerden düşük olduğunu belirlemiştir. Evlilikte bireylerin sorumluluklarının arttırmasına karşılık aile desteğinin oluşması tükenmişliği azaltan bir kurum olarak değerlendirilebilir.

Medeni durum değişkenine göre yaşamın işten ibaret olması, kendine zaman ayırma ve eve iş getirme düzeyleri farklılaşmamaktadır. Evli öğretmenlerin yaşamı ihmal etme düzeyinin bekar öğretmenlerden yüksek olduğu ve evli öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyinin ise bekar öğretmenlerden düşük olduğu belirlenmiştir. Literatürde konu ile ilgili farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. İzki (2019) ve Sayın (2017) araştırmalarında evli ve dul öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin bekar öğretmenlerden yüksek olduğunu belirlemiştir. Ancak Tuğsal'ın (2017) yaptığı çalışmada çalışanların işe ve ailelerine ayırdıkları zaman nedeniyle kendilerine zaman ayırmadıkları belirlenmiştir. Demirer (2011) ve Teker (2015) ise araştırmalarında medeni durum değişkeninin iş yaşam dengesini farklılaştırmadığını belirlemiştir.

Bu sonuçlara göre, evli öğretmenlerin iş ve aile arasında harcadıkları zamanın günün büyük bir kısmına yayıldığı ve yaşamı ihmal etmelerine neden olduğu söylenebilir.

#### **5.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırmada öğretmenlerin eğitim durumlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri farklılaşmamaktadır. Literatürdeki sonuçlara göre öğretmenlerin eğitim durumları arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, (2014) ve Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) araştırmalarında ön lisans mezunu öğretmenlerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Öğretmenlerin mesleki donanım ve mesleğe hazırlanmalarının iyi olması halinde tükenmişliklerinin azalacağı ve eğitim durumları yüksek olan bireylerin kariyer hedeflerine daha erken ulaşacakları düşünüldüğünde tükenmişlik düzeyleri azalacaktır.

Eğitim durumuna göre ve iş yaşam dengesi alt boyutları olan yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve eve iş getirme boyutlarında arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. İzki (2019) ve Sayın (2017) araştırmalarında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş yaşam dengelerinin daha düşük olduğunu belirlemiştir. Teker (2015) ve Güler yüz (2016) araştırmalarında lisans mezunu olan öğretmenlerin iş yaşam dengesini yüksek olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre iş yaşam dengelerinin değişmemesi benzer görev ve sorumlukları olan öğretmenlerin algıları ile ilgilidir. Ancak görev süresi

içinde yüksek lisans eğitimi alan öğretmenlerin zamanlarının bir kısmını eğitimlerine ayırması iş yaşam dengesini olumsuz olarak etkilemektedir.

#### **5.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu çalışmada anaokulu öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyi ortaokul öğretmenlerinden düşük bulunmuştur. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre kendine zaman ayırma ve eve iş getirme düzeylerinde farklılık belirlenmemiştir. Literatürde öğretmenlerin branşlarına tükenmişlikleri anlamlı bir farklılık belirleyen çalışmalar bulunmaktadır (Özgül ve Atan, 2016; Bağcı ve Karagül, 2013). Branşlarına göre farklılık tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Durak ve Seferoğlu, 2017)

Bu çalışmada anaokulu öğretmenlerinin yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması düzeyi, ortaokul ve lise öğretmenlerinden düşüktür. Ayrıca anaokulu öğretmenlerinin iş yaşam uyumu düzeyi ortaokul öğretmenlerinden yüksek olduğu da belirlemiştir. Altun Dilek ve Yılmaz (2015) araştırmalarında meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesinin daha düşük olduğunu belirlemiştir. Literatürde öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademesine göre farklılık belirlenmemiştir (İzki 2019).

Anaokulu öğretmenlerinin sınav kâğıdı okuma, öğrenci performanslarını değerlendirme konusunda eve iş götürmemeleri ortaokul öğretmenlerine göre iş yaşam dengelerini daha rahat kurmalarına neden olmaktadır.

#### **5.1.7. Yedinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada okuldaki iş pozisyonuna göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Başol ve Altay (2009) araştırmalarında okul yöneticilerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma düzeylerinin öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Bu çalışmada okuldaki iş pozisyonuna göre yaşamı ihmal etme, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve eve iş getirme boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak, okul yöneticilerinin yaşamın işten ibaret olması düzeyinin

öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Çobanoğlu, Seven Şarkaya ve Sertel (2019) ve İzki (2019) araştırmalarında eğitim yöneticileri ile öğretmenler arasında iş yaşam dengesi açısından farklılık belirlememiştir. Okul yöneticilerinin idari görevlerinin olması, okul sınırları içindeki bütün faaliyetleri okul yöneticilerinin tarafından düzenlenmesi oldukça yorucu ve zor bir iş yaşamını ifade etmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin hafta sonları ve tatiller de dahil görevlerini yerine getirdikleri söylenebilir.

#### **5.1.8. Sekizinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki görev sürelerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre literatürde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bağcı ve Karagül'ün (2013) araştırmalarında mesleki kıdemin tükenmişliği etkilemediğini belirlemiştir. Seferoğlu, Yıldız ve Yücel (2014) araştırmalarında 6-10 yıl kıdemi olan öğretmenlerin daha yüksek duygusal tükenme yaşadığını mesleki kıdemi 21-25 yıl olan öğretmenlerin ise tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) araştırmalarında mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça idealist heyecanlarını kaybetmeleri ve performans düşüşü nedeniyle azaldığı söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki görev süresine göre yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, kendine zaman ayırma ve eve iş getirme boyutlarında arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyinin 11-15 yıl arası çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Sayın (2017) ve Güteryüz (2016) araştırmalarında öğretmenlerin ilk mesleki yıllarında iş yaşam dengelerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Çobanoğlu, Seven Şarkaya ve Sertel (2019) araştırmalarında farklı bir sonuca ulaşarak öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artması ile iş yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleğe başladıkları ilk yıllarda enerjileri daha yüksek bir iş yaşam dengesine sahip oldukları ilerleyen yıllarda aile birliğinin kurulması ile iş yaşam dengesinin azaldığı daha sonra tekrar dengeye kavuştuğu söylenebilir.

### **5.1.9. Dokuzuncu Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinde anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin okulda çalışma yılı ile tükenmişlikleri arasında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Maslach ve Jackson'ın (1981) araştırmalarında öğretmenlerin kurumda çalışmaya başladıklarında tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu belirlemiştir. Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007) araştırmalarında çalışanların beklentilerinin kurumsal düzeyde karşılanmaması ile tükenmişliğin arttığını ifade etmişlerdir.

Bu çalışmada öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, kendine zaman ayırma ve eve iş getirme düzeyleri farklılaşmamaktadır. 1-5 yıl arası okulda görev süresi olan öğretmenlerin yaşamı ihmal etme düzeyleri 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası görev süresi olan öğretmenlerden düşüktür. 1-5 yıl arası okulda görev süresi olan öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyi 6-10 yıl arası okulda görev süresi olan öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. İzki (2019) okulda çalışma yılının iş yaşam dengesini farklılaştırmadığını belirlerken (Sayın, 2017) ve Güteryüz (2016) okulda çalışma yılının iş yaşam dengesini azalttığını belirlemiştir.

Öğretmenlerin okulda çalışma yılları iş yaşam dengelerini azaltmaktadır. Özellikle jenerasyon farklılığından kaynaklanan yaşam algılarının ve daha yüksek bir performansa sahip olmanın getirdiği avantajlar iş yaşam düzeyini olumlu etkilemektedir.

### **5.1.10. Onuncu Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri ile yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması, kendine zaman ayırma ve genel iş yaşam dengesi düzeyi ile pozitif yönlü orta düzeyde ilişki belirlenmiştir. Duygusal tükenme, eve iş götürme düzeyini düşük düzeyde etkilerken, iş yaşam uyumunu ise olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi arttıkça yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması kendine zaman ayırma ve genel iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkilerken iş yaşam uyumunu ise destekleyerek olumlu etkilemektedir. Öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyi ise yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret

olması ve genel yaşam dengesini arttırırken, öğretmenlerin iş yaşam uyumunu ve kendine zaman ayırmalarını olumsuz olarak etkilemektedir.

Tuğsal (2017) araştırmasında çalışanların tükenmişlikleri ile iş yaşam dengeleri arasında ilişkiyi belirlemiş ve tükenmişliğin iş yaşam dengesini olumsuz etkilediğini belirlemiştir. Çobanoğlu, Seven Şarkaya ve Sertel, (2019) araştırmalarında öğretmenlerin tükenmişliklerinin stres oluşturan bir olgu olarak iş yaşam dengesini olumsuz etkilediğini belirlemişlerdir. Altun Dilek ve Yılmaz, (2015) araştırmalarında öğretmenlerin eğitim ve öğretime yönelik görevlerinin evde çalışmayı gerektirdiğini ve bu durumun mesai saati ile sınırlı olmadığını ifade etmektedirler. Doğrul ve Tekeli (2010) araştırmalarında öğretmenlerin sorumlulukları nedeniyle iş stresini evlerinde de yaşadıklarını toplumsal sorumlulukları nedeniyle baskı hissedebildiklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri iş yaşam uyumlarını olumsuz etkilerken bireysel başarıya ilişkin algılarının yüksek olması ise iş yaşam uyumlarını desteklemektedir. Öğretmenlerin genel tükenmişliklerinin ise iş yaşam dengesini bozan bir yapıya sahip olduğu söylenebilir.

#### **5.1.11. On Birinci Alt Amaca İlişkin Tartışma ve Sonuç**

Öğretmenlerin yaşamı ihmal etme düzeyinin sırasıyla duygusal tükenme düzeyi tarafından pozitif ve kişisel başarı düzeyi tarafından ise negatif olarak %34 düzeyinde açıklanmaktadır. Öğretmenlerin yaşamın işten ibaret olması düzeyinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tarafından %17 düzeyinde açıklanmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyinin birinci sırada ve pozitif olarak kişisel başarı ve duygusal tükenme tarafından ise negatif olarak %27 düzeyinde açıklanmaktadır. Öğretmenlerin kendine zaman ayırma düzeylerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma aynı yönlü kişisel başarı düzeyi tarafından ise ters yönlü olarak %35 düzeyinde açıklanmaktadır. Öğretmenlerin eve iş getirme düzeylerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri tarafından %37 düzeyinde açıklanmaktadır. Sonuç olarak öğretmenlerin genel iş yaşam dengesinin duygusal tükenme tarafından %21 düzeyinde tek başına açıklandığı belirlenmiştir.

Bu sonuçlara göre öğretmenlerin iş yaşam uyumları düşünüldüğünde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın uyumu bozan bir etkisi olduğunu iş yaşamına yönelik kişisel başarı algısının ise iş yaşam uyumunu desteklediği söylenebilir.

## 5.2. Değerlendirme

Öğretmenlerin mesleki olarak tükenmişlikleri ile iş yaşam dengesi arasında ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik sendromunun insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkisi iş yaşam dengelerini de bozucu bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin eğitim ve öğretim sürecinde yaşadığı mesleki tükenmişlik iş yaşam dengesini bozucu bir özelliğe sahiptir. Öğretmenler, yaşadıkları tükenmişlik nedeniyle ruhsal ve fiziksel güç kaybı, bitkinlik ve duyarsızlaşma ile özel yaşam alanları ile iş yaşamları arasında dengeyi kurmakta zorlanmaktadır.

## 5.3. Öneriler

Bireylerin öğretmenlik mesleğini seçmeden önce beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik değerlendirme yapmalarını sağlayacak bilgilendirme toplantılarının çalışanların rasyonel olmayan amaç ve beklentilerini azaltması tükenmişlik düzeylerini azaltabilir.

Türk eğitim sisteminde öğretmenlik mesleğinin yaş gruplarına yönelik olarak tükenmişlik ölçümlerinin yapılması ve tükenmişliğe neden olan kurumsal ve bireysel faktörlerin kök nedenlerinin araştırılması farklı yaş gruplarına yönelik kurumsal önlem alınmasını sağlayabilir.

Eğitim ve öğretim sisteminde farklı jenerasyona ait yaş gruplarının birlikte çalıştığı düşünüldüğünde çalışanların iş yaşam dengesine yönelik ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla görüşlerine başvurulabilir.

Erkek öğretmenlerin duyarsızlık düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Erkek öğretmenlerin tutum ve davranışlarına yönelik olarak araştırmaların yapılması, kadın ve erkek öğretmenlerin davranışlarına etki eden faktörlerin belirlenmesi eğitim kalitesi açısından yararlar sağlayabilir.

Evli öğretmenlerin ailevi sorumlulukları ve bireysel yaşamlarına daha fazla zaman ayırabilmeleri için esnek çalışma saati uygulamasına gidilmesi, evli kadın öğretmenlerin çocuk bakımına yönelik ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli düzenlemelerin yapılması iş yaşam uyumu açısından fayda sağlayabilir.

Eğitim kurumlarında merkezi yönetim açısından öğretmenlerin iş yüklerini azaltacak önlemlerin alınması ve öğretmenlere danışmanlık hizmeti verilmesi hem tükenmişlik düzeylerini hem de iş yaşam dengesine yönelik katkılar sağlayabilir.

Eğitim yöneticilerinin iş yaşam dengesine yönelik olarak görev ve yetkilerinin mdr yardımcılarına devredilmesi, yaşamın işten ibaret olması düzeyinin düşük olduğu okul yöneticilerinin iş yaşam dengesini sağlayacak yönetimsel önlemler alınabilir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiye yönelik olarak eğitim kurumlarında kişisel gelişim ve tükenmişlik üzerine eğitimler verilmesi iş yaşam dengelerini sağlayacak katkılar sağlayabilir.

Gelecekte iş yaşam dengesi ve tükenmişlik üzerine yapılacak araştırmalarda çalışanlar ile niteliksel araştırma yöntemlerinden mülakat yönteminin kullanılması ile tükenmişlik ve iş yaşam dengesine ilişkin faktörlerin belirlenmesi yönünde araştırma yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (2000). *İnsan Kaynağının Yönetimi ve Geliştirilmesi*, Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Adoum, Y. S. (2017). Süleyman Demirel üniversitesinde okuyan yerli ve yabancı öğrencilerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, XIX (1): 113-124
- Akkoç, İ. ve Tunç, H. (2015). Örgüt Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34): 1-21.
- Altay, Hüseyin, (2009), Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 1-17.
- Altay, B., Gönener, D. ve Demirkıran, C. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteginin Etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15 (1): 10-16.
- Altay,H. ve Akgül V., (2010), Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (14): 87–112.
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1:31-44.
- Altun Dilek, S. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri, 36-55, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/180121> [01.09.2019].
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender And Age Differences In Occupational Stress And Professional Burnout Between Primary And High-School Teachers In Greece. *Journal of Managerial Psychology*,21 (7): 682-690.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişki iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2): 69-96.

- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 115–129.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). Hayat Dengesi, İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Azizoğlu, Ö., Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1: 137- 147.
- Babayiğit, A. (2016). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bağcı, C. İ., (2018). Kuşak farklılıklarına göre iş yaşam dengesi algısının araştırılması: Kahramanmaraş'ta çalışan avukatlar örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bağcı, H. ve Karagül, S. (2013). Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 5 (8): 184-193.
- Bahar, E. (2006). Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Balıca, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rollerini Ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1): 231-274.
- Başol, G. ve Altay M. (2009), Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15 (58): 191-216.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınır Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (8): 1722-1744.
- Beşyaprak, S. (2012). Personel güçlendirmenin tükenmişlik sendromu üzerine etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bond, F.W., Flaxman, P.E. and Bunce D. (2008). The Influence of Psychological Flexibility on Work Redesign: Mediated Moderation of a Work Reorganization Intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93: 645-654.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kâğıthane ilçesi lise ve dengi okul 83 öğretmenleri

- üzerinde bir alan araştırması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Bozkurt, T. ve Arıkan S. (2011). Çalışma Yaşamı Kalitesi, Editör: Bozkurt T. *Çalışma İlişkilerinin Evrimi*, İstanbul: Beta Yayınları, 143-191.
- Börü, D. ve A. Çiper. (2007). Tükenmişlik Sendromunun Çalışanın Performansına Etkisi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27 Mayıs: 552-558.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2): 95-108.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4):101-114.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, (1): 1-10.
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö. ve Miski Aydın, E. (2015). Örgütsel Davranış, Ankara: Siyasal Yayınları.
- Cemaloğlu, N., Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2: 465-484.
- Ceyhan, A. A. ve Siliğ, A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi ve Uyum Düzeyi Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2: 43-55.
- Clutterbuck, D. (2003) *Managing Work-Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change*, London, CIPD Publishing.
- Cordes, C.L. and Dougherty, T. (1993). A Review And An Integration Of Research On Job Burnout”, *Academy Of Management Review*. 18, (4): 621-656. [https://www.researchgate.net/publication/254935115\\_A\\_Review\\_and\\_an\\_Integration\\_of\\_Research\\_on\\_Job\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/254935115_A_Review_and_an_Integration_of_Research_on_Job_Burnout) [01.09.2019].
- Çağlıyan, Y. (2007). Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çam, Z., Deniz, K. Z. ve Kurnaz, A. (2014). Okul Tükenmişliği: Algılanan Sosyal Destek, Mükemmeliyetçilik Ve Stres Değişkenlerine Dayalı Bir Yapısal Eşitlik Modeli Sınaması. *Eğitim ve Bilim*, 39 (173): 312-327.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1): 62-77.
- Çarıkcı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9: 153- 170.

- Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2): 97-108.
- Çavuşoğlu, İ., (2009). Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Adana.
- Çelebi, E. (2013). *Elâzığ ve malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili faktörler*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Çimen, M. (2000). Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Çobanoğlu, F., Seven Şarkaya, S. ve Sertel, G (2019). Yönetici ve Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi: Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *EJER Congress 2019 Bildiri Özetleri Kitabı*, 729-755.
- Dalkılıç, Sürgevil O. (2014) *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Demir, M. K. ve Kara, N. (2014). İlkokul Birinci Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Durumu. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 10(2): 424-440.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 9 (33): 185-198.
- Demirer, S. (2011). İş-Yaşam dengesi: Antalya'daki a grubu seyahat acentelerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2): 11-18.
- Durak, H. Y. ve Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *GEFAD / GÜJGEF 37(2): 759-788*
- Ellis, S. E. (1983). A Study Of Burnout Levels Among Community Colleges Administrator. *Dissertation Abstract International*, 44(11): 3298.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22: 103-121.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım.
- Ergun Özler, D. N. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basın Yayım Dağıtım.

- Erol, Y. ve Tarhan Öztoprak, M. (2015). Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Kurumuna Bağlı Çalışanlar Üzerinde Bir Analiz, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 87- 114.
- Ertuğrul, Ö. (2018). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolüne Yönelik Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Esen, Y. (2005). Öğretmenlerin Toplumsal/Mesleki Kimliklerine ve Rollerine İlişkin Değerlendirmeleri: Sosyal Bilgiler Öğretmenleri Üzerinde Yapılmış Bir Araştırma. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 3(11): 16-53.
- Esin, M. (2017). Kadın öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Farber, B. (1991). Crisis In Education: Stres And Burnout In The American Teacher. San Francisco: *Jossey-Bass Publishers*, 15-20. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019263659207654022> [01.09.2019].
- Gökçe, İ. (2010). İngilizce hazırlık öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile öğrencilerin başarıları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışan Davranışı İlişkinin İncelenmesi: Kocaeli Belediyeleri Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2 (2): 1-18.
- Güder, S. (2019). Türkiye’de çalışan kadın ve iş yaşam dengesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güleryüz, İ. (2016). Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güllüce, A. Ç. ve İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2): 7-29.
- Gümüşsoy, Y. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinde tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkileri: Aksaray ili örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Gündüz, H. (2006). *Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri Diyarbakır örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Güneş, İ. Bayraktaroğlu, S., Kuntanis, Ö. R. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 3:, 481-497.
- Gürbüz S. ve Şahin F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Güven, Ö. Z. ve Sezici, E. (2016). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 111-132.
- Güzel, S. (2007). İş Yaşamı İle İş-Dışı Yaşam İlişkisi Açısından Gündelik Yaşam. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3): 100-120.
- Habacı, I., Karataş, E., Adıgüzelli, F., Ürker, A., ve Atıcı, R. (2013). Öğretmenlerin güncel sorunları. *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 8/6 Spring: 263-277.
- Habacı, İ. vd. (2013). Öğretmenlerin Güncel Sorunları. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic* 8(6): 263-277.
- Hayter M. (2000). Utilizing the Maslach Burnout Inventory to Measure Burnout in HIV/AIDS Specialist Community Nurses: The Implications for Clinical Supervision and Support. *Primary Health Care Research and Development*, 1 (4): 243-253, <http://journals.cambridge.org/marmara-elibrary.com/> [01.09.2019].
- Helvacı, I. & Turhan, M. (2013). Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke’de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4): 58-68.
- Işıkhan, V. (2016) Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu, Akciğer Kanserinde Destek Tedavisi, TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi.
- Igodan, O, C. and Newcomb, L H. (1986). Are You Experiencing Burnout? *Journal of Extension*, 24 (1): 4-7.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- İnce, B. İ. ve Şahin, A.E. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu’nu Türkçe’ye Uyarılama Çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi* 6 (2): 385-399.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21: 451-472.
- İzki, Ö. (2019). Öğretmenlerin iş aile yaşam dengesinin performanslarına etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68: 29-32.
- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3): 139-153.

- Karahan, Ş., Balat, U. G. (2011). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29: 1-14.
- Karakuş, G. (2008). Özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara.
- Karataş Aracı, Ö. N., Apalı, A., Bekçi, İ. (2016). Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyelerinin Tükenmişlik Seviyelerinin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri ile Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Ömer Halis Demir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ekim 9 (4): 229-250.
- Karataş, S. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, <http://aves.akdeniz.edu.tr/ImageOfByte.aspx?Resim=8&SSNO=13&USER=3180> [01.09.2019].
- Kaşlı, M. ve Aytemiz Seymen. O. (2010), Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27: 1-11.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 191-212.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20:192-212.
- Kıncır, B. (2015). Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: çevirmenler üzerinde bir araştırma, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3):208-237.
- Koç, G. (2018). İş yaşam dengesinin iş tatminine etkisi: iller bankası a.ş. örneği, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). İller Bankası Anonim Şirketi, Ankara.
- Kokkinos, C. (2007). Job Stressors, Personality And Burnout In Primary School Teachers. *British Journal Of Educational Psychology*, 7: 229–243.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4): 541-557.
- Kösterelioğlu, M. A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3): 243-268.

- Lau, P. S. Y., Yuen, M. T., & Chan, R. M. C. (2005). Do Demographic Characteristics Make A Difference To Burnout Among Hong Kong Secondary School Teachers? *Social Indicators Research*, 71 (1): 491-516.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions, *Research Quarterly Society for Human Resource Management*, 2: 1-11. [https://www.academia.edu/6531004/Work\\_Life\\_Balance\\_Challenges\\_and\\_Solutions](https://www.academia.edu/6531004/Work_Life_Balance_Challenges_and_Solutions) [01.09.2019].
- Maslach C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention”, *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5): 189-192, <http://cdp.sagepub.com/content/12/5/189> [01.09.2019].
- Maslach C., Schaufeli W. B. and Leiter M. P. (2001). Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, 52 (1): 397–422, [www.isik.summon.serial\\_solutions.com](http://www.isik.summon.serial_solutions.com) [01.09.2019].
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*, 2 (2): 99-113.
- McIntosh, S. (2003). Work-Life Balance: How Life Coaching Can Help. *Business Information Review*, 20 (4): 181-189. [https://www.researchgate.net/publication/247759591\\_WorkLife\\_Balance\\_How\\_Life\\_Coaching\\_Can\\_Help](https://www.researchgate.net/publication/247759591_WorkLife_Balance_How_Life_Coaching_Can_Help)[01.09.2019].
- MEB (2019). *Milli Eğitim İstatistikleri*, Ankara: MEB Yayınları.
- Metin, Ö. ve Özer, F. G. (2007). Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(1): 58-66.
- Milli Eğitim Temel Kanunu, (1973). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> [01.09.2019].
- Öktem, E. (2009). İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Afyonkarahisar-Sandıklı örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özaydın, M. M. (2014). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3): 47-72.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1):. 69-99.
- Özgül, F. ve Atan, T. (2016). Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18 (2): 1002-1016.
- Özışık L. (2019). Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinde tükenmişlik sendromu ile öğrenme yaklaşımları, eğitim ortamı ve akademik başarı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Yayımcılık.

- Öztürk, A., Tolga, Y., Vesile, Ş. Günay, O. (2008). Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal)*, 2: 92- 99.
- Öztürk, A., ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1-2): 333-347.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(14): 309-337.
- Polat, S., Ercengiz, M. ve Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Bartın Üniversitesi Dergisi*, 1 (1): 152-173.
- Polat, Ş. (2018). Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*. 4 (2): 187-205.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2013). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1): 17-35.
- Redmond, J., Valiulis, M. and Eileen, E. (2006). Literature Review of Issues Related to Work-Life Balance, Workplace Culture and Maternity/Childcare Issues, *Crisis Pregnancy Agency Report*, No: 16, <http://www.tara.tcd.ie/handle/2262/19023?show=full> [01.09.2019].
- Russell, D.W., Altmaier, E. and Velzen, D. V. (1987). Job-Related Stress, Social Support, ve Burnout Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72 (2): 269-274. [https://www.researchgate.net/publication/19577908\\_Jobrelated\\_Stress\\_Social\\_Support\\_and\\_Burnout\\_Among\\_Classroom\\_Teachers](https://www.researchgate.net/publication/19577908_Jobrelated_Stress_Social_Support_and_Burnout_Among_Classroom_Teachers) [01.09.2019].
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Sağlam Arı G., Çına Bal E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 15 (1): 131-148.
- Sayın, M. (2017). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş – yaşam dengesi üzerine bir araştırma: diyarbakır örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H. ve Avcı-Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri Ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39 (174): 13-26.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A.Ç. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(3), 103-127.
- Silah. M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Siliğ, A. (2003). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics, Pearson, Boston.
- Tahmasebi, F., Sobhanipour, S.M. ve Aghaziarati M. (2013). Burnout; Explaining the Role of Organizational Silence and Its Influence Case study: Selected Executive Organizations of Qom Province. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(8): 272-282.
- TBMM, (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> [01.09.2019].
- Tekbıyık, A. (2014). İlişkisel Tarama. Ed. M. Metin, Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri Ankara: Pegem A: 99-114.
- Teker, S. (2015). Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Telman, N. ve Önen, L. (2006), İşin Önemi ve İş Yaşamında Tükenmişlik. 4. *Rehberlik ve Gençlik Sempozyumu, 23-24 Haziran*, <http://www.maltepe.edu.tr/haberler/haberler.asp?id=685> [01.09.2019].
- Temel, A. (2005). Kişilerarası iletişim temelinde iş ve aile yaşamı dengesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, *Yönetim ve Ekonomi*, 23 (1): 2017-231.
- Topgül, S. (2017). *İş Yaşam Dengesi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2 (12): 1-11.
- Tuğsal T. (2018). *İş Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Tuğsal, Türker. (2017). İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, İstanbul
- Ulutaşdemir, N. (2012). Kilis kent merkezinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Yağcı, E. (2014). Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın iş yaşam dengesi aracılığıyla tükenmişlik düzeyine etkisi: beş yıldızlı otel genel müdürleri üzerine bir uygulama, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Yavaş, T. (2012). *Ortaöğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, tükenmişlik ve öz-yeterlik algılarının örgütsel öğrenme düzeylerine etkileri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Yavuz, N. (2018). İş-Yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşiltepe, B. (2014). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin etkileyen faktörler ve yöneticiler üzerindeki sonuçları, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yıldırım M. H. ve İçerli, L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1): 123-131.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik Ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33 (2): 37-61.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2015). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri İle İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*,14 (28): 105-128.
- Yoğun Erçen, E. A. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (34): 1-8.
- Yücel, G. F. (2006). Öğretmenlerde *mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar
- Yüksel, B. (2009). *Özel Eğitim ve Genel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişliklerine Etki Eden Değişkenlerin İrdelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zopiatis, A. and Panayiotis, C. (2010). Leadership Styles And Bournout: is There An Association?.*International Journal Of Contemporary Hospitality Management*. 22 (3): 300-320. [https://www.researchgate.net/publication/41308391\\_Leadership\\_Styles\\_and\\_Burnout\\_is\\_there\\_an\\_association/link/5750514f08ae4eed2740c003/download](https://www.researchgate.net/publication/41308391_Leadership_Styles_and_Burnout_is_there_an_association/link/5750514f08ae4eed2740c003/download) [01.09.2019].

## EKLER

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam doyumlarına olan etkilerini açıklamaya yöneliktir. Araştırma sonuçları bilimsel düzeyde yüksek lisans çalışması için kullanılacak olup başka hiçbir kişi ya da kurumlar paylaşılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

**Yaşınız** : a) 22-28 Yaş arası b) 29-34 Yaş Arası c) 35-40 Yaş Arası  
d)41 Yaş ve Üstü

**Cinsiyetiniz:** a) Kadın b) Erkek

**Medeni Durum:** a) Evli b) bekar

**Eğitim Durum:** a) Ön Lisans b) Lisans c) Lisansüstü

**Okul Türü:** a) Okul Öncesi b)İlköğretim c) Ortaokul d) Lise

**Pozisyon:** a) Öğretmen b) Yönetici

**Meslekteki Kıdem** a) 1-5 Yıl b) 6-10 Yıl c) 11-15 Yıl d)16-20 Yıl  
e)21 Yıl ve üstü

**Okulunuzda Görev Yaptığınız Yıl:** a) 1-5 Yıl b) 6-10 Yıl c) 11-15 Yıl  
d)16-20 Yıl e)21 Yıl ve üstü

|    | <b>Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>  | <b>Hiçbir zaman</b> | <b>Yılda birkaç kez</b> | <b>Ayda bir kez</b> | <b>Ayda birkaç kez</b> | <b>Hafta da bir kez</b> | <b>Haftada birkaç kez</b> | <b>Her gün</b> |
|----|--|---------------------|-------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------|---------------------------|----------------|
| 1  | Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.  |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 2  | Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.  |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 3  | Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.                   |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 4  | Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.                            |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 5  | Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.                                   |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 6  | Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.   |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 7  | Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.                                     |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 8  | Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.   |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 9  | Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.           |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 10 | Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.                           |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 11 | Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığımı düşünüyorum.                                     |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 12 | Kendimi çok zinde hissediyorum   |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 13 | Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığımı düşünüyorum.                               |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 14 | Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.  |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 15 | Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.  |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 16 | Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.  |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 17 | Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca Yaratabiliyorum.                          |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 18 | Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum. |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 19 | Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.  |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 20 | Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.  |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 21 | İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.                   |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |
| 22 | Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum                              |                     |                         |                     |                        |                         |                           |                |

| Madde No | İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ   | Hiç Katılmıyorum | Çok az katılmıyorum | Biraz katılmıyorum | Büyük ölçüde katılmıyorum | Tam katılmıyorum |
|----------|---|------------------|---------------------|--------------------|---------------------------|------------------|
| 1        | Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 2        | “Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 3        | Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 4        | Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 5        | Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 6        | Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 7        | Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 8        | Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 9        | Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 10       | Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 11       | İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 12       | İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 13       | İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 14       | İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 15       | İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 16       | İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 17       | “Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 18       | İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 19       | Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.                                       | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 20       | En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 21       | Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 22       | Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.                                   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 23       | “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 24       | İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 25       | Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 26       | İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlediyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 27       | İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 28       | İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 29       | Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum   | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |
| 30       | Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum  | 1                | 2                   | 3                  | 4                         | 5                |





## Ölçek İzin Yazısı

Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.  
Akdeniz Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı  
Yerleşke, 07058, Antalya  
E-posta: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr  
Ofis Tlf: 0242-2274400/4632  
Belgegeçer: 0242-2261953

8.10.2019

Recep BIRKAN  
Biyoloji Öğretmeni  
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi,  
Eğitim Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı  
İstanbul

Sayın BIRKAN,  
"İç – Yaşam Dengesi" ölçeğimi yüksek lisans tezinizde kullanmak üzere izin istediğimiz için teşekkür ederim. Tarafından geliştirilen "İç – Yaşam Dengesi" ölçeğimi referans göstermek kaydıyla bilimsel araştırmanızda (yüksek lisans tezinizde) veri toplama aracı olarak kullanmanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Bilimsel araştırmanızda kolaylıklar dilerim. 8.10.2019

  
Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.

# Ölçek İzin Yazısı



Recep Birkan <rbirkan@hotmail.com>  
9.01.2020 Per 19:04  
Siz'e



Windows 10 için [Posta](#) ile gönderildi

Gönderen: Recep Birkan  
Gönderildi: Friday, October 11, 2019 8:09:48 PM  
Kime: alisahin@hacettepe.edu.tr <alisahin@hacettepe.edu.tr>  
Konu: İLT:Ölçek kullanma izin talebi

Değerli Prof. Dr. Ali E. Şahin

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Alanında yürüteceğim "Öğretmenlerin Tükennmişlik Düzeylerinin İş Yaşam Dengeleri Üzerine Etkisi" isimli yüksek lisans çalışması için "Maslach Tükennmişlik Envanteri-Eğitimci Formu"nu kullanmak için izninizi istiyorum.

Saygılarımla arz ederim.

Bilgilerim:  
Recep Birkan  
İZÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi  
Öğr.No: 501516113

Recep BIRKAN  
BİYOLOJİ ÖĞRETMENİ

Windows 10 için [Posta](#) ile gönderildi



## ÖZGEÇMİŞ

01.02.1967 yılında Trabzon'un Çaykara ilçesi doğumluyum. 1987 yılında Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Biyoloji Öğretmenliği mezunuyum. 1992 yılında başladığım öğretmenlik hayatımda Muş ve İstanbul'da devam ettim. Halen Avcılar'da devlet okulunda biyoloji öğretmeni olarak görev yapmaktayım.

Recep BİRKAN

