

Received	25.06.2015
Accepted	20.07.2015

Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki

Mahmut Sağır

Kahramanmaraş Sütçüimam Üniversitesi, Kahramanmaraş, Türkiye, msagir@ksu.edu.tr

ÖZ Bu çalışmada okul örgütünde depresyon ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın yöntemi, öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel depresyonları arasındaki ilişkiye ait mevcut durumu ortaya koymayı amaçladığından ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini evrenden basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile belirlenen ve ilk ve orta okullarda görev yapan 276 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini belirlemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği, örgütsel depresyon düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Sezer (2011) tarafından geliştirilen “Örgütsel Depresyon Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada telde edilen verilerin analizi sonucu ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel depresyon düzeyleri arasında pozitif doğrusal ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle örgütsel depresyon arttıkça tükenmişlik düzeyinin de arttığı gözlenmiştir.

*Anahtar
Kelimeler*

Öğretmen, Örgütsel Depresyon, Tükenmişlik.

The Relationship between teachers' perceptions for organizational depression and burnout levels

ABSTRACT The aim of this study is to reveal the relationship between organizational depression and burnout level of teachers. This study is designed with survey method of quantitative data research methodology. Our study group consists of 276 teachers from Kahramanmaraş province of Turkey. Maslach Burnout Inventory Questionnaire (Maslach and Jackson, 1981) and Organizational Depression Scale (Sezer, 2011), are used as data collecting tools. As a result of analysis on the data collected within this study, organizational depression and teachers' perceptions of burnout has been defined and it has been found that there is positive linear relation between these two parameters. From these findings and results, it has been observed that when organizational depression rises, burnout level of teachers also rises. So that some recommendations have been made. There is difference between teachers who teach at primary schools and those at high schools, while there is none in terms of burnout. There is medium level relationship between teachers' perceptions of organizational depression and their burnout levels.

Keywords *Teacher, Organizational Depression, Burnout.*

EXTENDED SUMMARY

Depression is a widely used term especially with some more psychological means in our daily lives. Depression, which is generally accepted as an emotional upset and crises, is identified as a psychological disorder (Baltas and Baltas, 1998). However, an individual suffering from depression can no more carry out his duties, stop communication and becomes more and more intrapersonal (Sezer, 2011). One of the chief causes of depression is being exposed to too much stress for a long time (Aydin, 2012; Gultekin, Ekici and Tepe 2011; Seyhan, 2007). Depression with such ordinary reasons and serious results can also be observed in organizations as they are well-built imitations of humanity. Thus organizational depression can be defined as inaction throughout organization, inefficiency in planning future, lack of vision and stopping to try (Sezer, 2011, Bilchik 2000). So it can be concluded that organizational depression is much more important for teachers who are expected to be exposed to many different sources of stress.

Teaching as a profession is accepted as a primary source of burn-out because of risks it includes and there are many studies dealing with teachers' burn-out (Koçak, 2009; ; Kayabaşı, 2008; Akın and Kocak, 2007; Cemaloglu ve Şahin, 2007; Khan et al, 2006; Özipek, 2006; Özkaya, 2006; Çavusoglu, 2005; Tan, 2003; Sarpkaya, 2000). Burn-out is a natural reaction against job stress and is characterized by emotional exhaustion (Gonzalez-Roma et al, 2006; Khan et al, 2006). On the other hand teachers' burnout will unfortunately result in many unexpected crises varying from effects on teachers to the future of a society. Consequently, there is certainly a link between teachers' burnout and job satisfaction and thus it can be stated this relationship will be directly linked to organizational depression. People with high level job satisfaction will develop positive attitudes against his organization while those with low level satisfaction will not (Robins and Judge, 2012). Namely, job satisfaction can be defined as the perceptions against job and people's emotional reactions to these perceptions (Oshagbemi, 2000; Luthans, 1994; Balci, 1985) or the habit of feeling satisfaction or dissatisfaction against one's job (Vural, 2004; Davis, 1995).

Our main aim is to investigate teachers' perceptions of organizational depression and job satisfaction and to reveal any possible relationship. So we will try to answer these questions;

What are the teachers' perceptions against organizational depression, and are these perceptions differ prior to teachers' demographic variables?

What are the teachers' levels of job burnout, and are these levels differ prior to teachers' demographic variables?

Is there a relationship between teachers' perceptions of organizational depression and burnout level?

This study is designed with survey method of quantitative data research methodology. Our study group consists of 276 teachers from Kahramanmaraş province of Turkey. Maslach Burnout Inventory Questionnaire (Maslach and Jackson, 1981) and Organizational Depression Scale (Sezer, 2011) are used as data collecting tools.

It has been found that teachers have some medium level organizational depression level with a mean of $M= 149.46$. On the other hand, teachers have some high level job burnout with a mean of $M = 84.28$. We cannot find any difference at organizational depression levels of male and female teachers, while there is difference at their burnout levels on behalf of female teachers. It is also found that there is difference at organizational depression and burnout levels of teachers who have bachelors' degree and who have master degree. There is difference between teachers who teach at primary schools and those at high schools, while there is none in terms of burnout. There is medium level relationship between teachers' perceptions of organizational depression and their burnout levels.

GİRİŞ

Depresyon kavramı daha çok psikolojik boyutuyla günlük hayatta yerini almış ve insana dair pek çok durumda farklı formlarda karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak çöküntü ve bunalım olarak nitelendirilen depresyon psikolojik rahatsızlık olarak görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1998). Hatta klinik bir hastalık olarak depresyon; birey yaşamının başta iş, aile, sosyal yaşam olmak üzere hemen her alanında bozulmalara yol açan psikolojik bir hastalıktır. Depresyondaki birey işine devam edememekte, sosyal çevresi ile iletişimini kesmekte giderek daha fazla içe kapanmaktadır (Sezer, 2011). Depresyon sonucunda kişide ciddi benlik saygısı ve kendilik değeri düşmesi yaşanmaktadır (Çevik ve Volkan, 1993).

Depresyonu, kişinin ruh halinde belirgin bir değişiklik; hüznün, yalnızlık, ilgisizlik, kendini suçlayan olumsuz bir benlik kavramı, gerileme ve kendini cezalandırma istekleri; kaçma, saklanma veya ölmeye isteği, istem dışı değişiklikler; yemek istememenin sonucu olarak gelişen yeme bozukluğu, uykusuzluk, libido kaybı, aktivite düzeyinde değişim; geciktirme veya ajitasyon olarak tanımlanmaktadır (Sezer, 2011; Beck ve Alford, 2009).

Depresyonun en büyük nedeni ise uzun süreli ve aşırı strese maruz kalınmasıdır (Gültekin, Ekici ve Tepe 2011; Aydın, 2012 ve Seyhan, 2007). Mesela kendisi ve işi hakkında sürekli başarılı sonuçlar bekleyen mükemmeliyetçi birisinin başarısızlık yaşamaya veya meydana gelen hataların sürekli kendinden kaynaklandığını ve hep böyle devam edeceğini düşünmesi kişide stres meydana getirerek, depresyon yaşatabilir (Aydın, 2012). Yapılan bir çok araştırma depresyon gibi bir çok sorunların, kişinin işinden ve çalışma şartlarından memnun olmayışından kaynaklandığını göstermektedir (Baltaş ve Baltaş 1998). Brymer (2001) tarafından yapılan çalışma bulgularına göre, stres kaynakları ile depresyon, arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır (Aslantaş, 2001; Aydın, 2012).

Örgüt depresyonu, örgüte yayılmış bir hareketsizlik, saplanıp kalmış olma hali, sıklıkla geleceği planlamada yetersiz kalma, örgütteki bireylerin gelecekte ne yapacakları hakkında bir vizyonlarının olmayışı ve denemekten vazgeçmiş halde olmaları durumudur (Sezer, 2011; Bilchik, 2000). Fark edilmeyen ve tedavi edilmeyen depresyon, hem kişinin kendisi için büyük bir zarar; hem de işyeri açısından para kaybı, üretim zararı adına önemli bir etkidir (Yıldız ve Yıldız, 2009). Tüm bunlardan dolayı çalışma hayatını olumsuz etkileyen, iş başarısını ve verimliliği önemli ölçüde düşüren, olumsuz psikolojik faktörler nedeniyle örgütsel bağlılık ve motivasyonu azaltan örgütsel depresyonun çalışanların depresyon düzeyleri açısından araştırılmasına gerek duyulmuştur. Özellikle toplumsal, kişisel ve örgütsel anlamda bir dizi stres kaynağına maruz kalan öğretmenler bağlamında örgütsel depresyon oldukça büyük bir öneme sahiptir. Öte yandan öğretmenlik mesleği çalışma süreleri açısından diğer mesleklere oranla bir takım avantajlara sahip gibi görünse de eve iş götüren nadir mesleklerden bir tanesidir. Başka bir deyişle öğretmenin işi okuldaki çalışma saatleri ile sınırlı değildir. Buna göre öğretmenlerin işlerini işyeri dışında da sürdürmeleri temel stres kaynaklarından bir tanesi olduğu söylenebilir. Öğretmenlik mesleği; okulda yoğun stres altında kalmaları nedeniyle öğretmenlerin ruh sağlığını olumsuz etkilemesi nedeniyle riskli bir meslektir (Girgin ve Baysal, 2005; Işıkhana, 2004). Bu riski nedeniyle öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Koçak, 2009; Kayabaşı, 2008; Akın ve Koçak, 2007; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Khan ve diğ., 2006; Özipek, 2006; Özkaya, 2006; Çavuşoğlu, 2005; Tan, 2003; Sarpkaya, 2000) Söz konusu araştırmalarda öğretmenlerin çeşitli nedenlerle ve çeşitli düzeylerde mesleki tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Tükenmişlik; duygusal tükenme ile karakterize edilmiş ve kronikleşmiş iş stresine karşı bir reaksiyondur (Gonzalez-Roma ve diğ., 2006; Khan ve diğ., 2006).Tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma şeklinde ortaya çıkan ve üç bileşenden oluşan bir sendromdur (Maslack ve Jackson, 1981). Tükenmişlik sendromu konusu itibarıyla, insanların işleri nedeniyle kurdukları ilişkilerin kötü gitmesiyle ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik duygusal olarak yıpranma sonrasında okula ve işine duyarsızlaşma ve bunların sonucunda kişisel başarıda düşüş olarak kendisini göstermektedir. Mesleki tükenmişliğin bireysel ve örgütsel sonuçları vardır (Khan ve diğ., 2006).Öğretmen tükenmişliğinin sonucunda oluşan sorunlar ne yazık ki, yalnızca o kişiyi ilgilendirmekle kalmayıp onun ötesinde öğrencilere, okula, veliye, kendi yakın çevresine de yansımaktadır. Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetlerinin nitelik ve niceliğinde belirgin bozulmalar görülmektedir (Girgin ve Baysal, 2005). Dolayısıyla öğretmenlerde tükenmişlik, yaygın görülmekle beraber, sadece öğretmenlerde değil ülkenin eğitim sisteminde de sorunlara yol açan

bir durumdur (Kırılmaz ve diğerleri, 2003). Eğitim sisteminin temel işgöreninin öğretmen olması nedeniyle öğretmenin yaşadığı mesleki tükenmişlik başta öğrencilerin akademik başarısını olumsuz etkilemekte ve daha sonra tüm sistemde bir aksamaya yol açmaktadır.

Mesleki tükenmişlik kavramı ile birlikte anılan bir başka kavramda iş tatmini kavramıdır. İş tatmini işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu iş hakkındaki olumsuz histir. İş tatmini yüksek kişi; iş hakkında olumlu duyguya sahipken, iş tatmini düşük kişi ise işi hakkında olumsuz duyguya sahiptir (Robbins ve Judge, 2012). Yani iş tatmini; işgörenlerin işe ilişkin algısı ve bu ağılıya verdikleri duygusal cevap ve işgörenlerin gereksinimlerini doyurma derecesi (Oshagbemi, 2000; Luthans, 1994; Balci, 1985) ya da işgörenlerin işlerine karşı hissettikleri memnuniyet veya memnuniyetsizlik olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle iş tatmini ile mesleki performans arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. İş tatmini arttıkça veya azaldıkça mesleki performansta artmakta veya azalmaktadır. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel depresyon ile mesleki tükenmişlik durumlarının tespit edilmesi ve olası ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır;

1. Öğretmenlerin örgütsel depresyona ilişkin algıları nedir ve bu algılar sosyo-demografik değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, çalıştığı kurum, bulunduğu ortamdan memnuniyet, üstlerinden takdir görmek ve manevi doyum) göre farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri nedir ve bu düzey sosyo-demografik değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, çalıştığı kurum, bulunduğu ortamdan memnuniyet, üstlerinden takdir görmek ve manevi doyum) göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel depresyon ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Bu araştırma nicel araştırma modellerinden tarama (survey) metodu ile tasarlanmıştır. Araştırmanın yöntemi, mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı ve öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel depresyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koyduğundan tarama modeli türlerinden ilişkisel tarama modelidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan şey, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 1995).

Araştırmanın çalışma grubunu Kahramanmaraş İl Merkezinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 293 öğretmene bizzat araştırmacı tarafından uygulanmış ancak 276'sı değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

	Özellik	N	%
Cinsiyet	Kadın	93	33.7
	Erkek	183	66.3
Öğrenim durumu	Lisans	215	77.9
	Yüksek Lisans	61	22.1
	İlkokul	132	47.8
Kurum	Ortaokul	112	40.6
	Lise	32	11.6
Ortamdan memnuniyet	Evet	206	74.6
	Hayır	70	25.4
Üstlerin takdiri	Evet	162	58.7
	Hayır	114	41.3
Öğretmenin manevi doyumunu	Az	30	10.9
	Orta	139	50.4
	Çok	107	38.8

Tablo 1'de görüldüğü üzere araştırmaya görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerinin % 33.7'si kadın iken % 66.3 ü erkektir. Araştırmada verilerin toplandığı öğretmen gurubunun % 77.9'u lisans, % 22.1'i ise yüksek lisans mezunudur. Bu öğretmenlerin % 47.8'i ilkokul, % 40.6'sı ortaokul ve % 11.6'sı liselerde

görev yapmaktadır. Ayrıca araştırmada görüş bildiren öğretmenlerin % 74.6'sı görev yaptığı kurumun ortamından memnun olduğunu, %25.4'ü memnun olmadığını belirtirken, % 58.7'si üstlerinden takdir gördüğünü, % 41.3'ü ise üstlerinden takdir görmediğini belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin %10.9'u az, % 50.4'ü ise öğretmenlikten orta ve % 38.8'i ise çok düzeyde mesleğinden manevi doyum sağladığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Ölçme Araçları

Araştırmada öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini belirlemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek; Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunun yanı sıra, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarındaki bazı maddeler ise ters puanlanarak toplam puan elde edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Sezer (2011) tarafından geliştirilen "Örgütsel Depresyon Ölçeği" kullanılmıştır. Veri toplama aracında 42 madde yer almakta ve tek faktörden oluşmaktadır. Sezer (2011) veri toplama aracının Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısını 0.94 olarak hesaplamış; bu araştırmada ise Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca bazı maddelerin tersten puanlaması yapılmış ve yorumlanmasında aşağıdaki puan aralıkları dikkate alınmıştır (Sezer, 2011) Her iki veri toplama aracının puanların yorumlanmasında Tablo 2 deki aralıklar dikkate alınmıştır.

Tablo 2. Mesleki tükenmişlik ölçeği ve depresyon ölçeği puan aralıkları

	X	X	X
Duygusal Tükenme	27 ve üzeri	17- 26	0-16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7 - 12	0 - 6
Kişisel Başarı	0 - 31	32 - 28	39 ve üzeri
Örgütsel Depresyon	0-70	70-182	183-210
	Yüksek	Normal	Düşük

BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve örgütsel depresyon düzeylerine ilişkin elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyleri ve mesleki tükenmiş düzeyleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişliğe İlişkin Görüşleri

Faktör	Minimum	Maksimum	X	Ss
Örgütsel depresyon	79.00	206.00	1149.4674	27.22089
Duygusal tükenme	11.00	40.00	29.5870	6.21696
Duyarsızlaşma	13.00	30.00	24.7101	3.40311
Kişisel başarı	9.00	40.00	29.9928	4.01994
Tükenmişlik toplam	58.00	108.00	84.2899	10.53217

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin $X = 149.46$ aritmetik ortalama ile orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları görülmektedir. Bu karşılık öğretmenler mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutuna ilişkin $M = 29.58$ aritmetik ortalama ile yüksek düzeyde, duyarsızlaşma boyutuna ilişkin $X = 24.71$ aritmetik ortalama ile yüksek düzeyde ve kişisel başarı boyutuna ilişkin ise $X = 29.99$ aritmetik ortalama ile yine yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Maslach mesleki tükenmişlik ölçeğine ilişkin öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalama $X = 84.28$ 'dir Buna göre öğretmenlerin yüksek düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

Araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel depresyon düzeyleri ve mesleki tükenmiş düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişli

Faktör	Cinsiyet	N	X	Xs	t	sd	p
--------	----------	---	---	----	---	----	---

Örgütsel Depresyon	Kadın	93	155.77	23.36	2.777	274	.006
	Erkek	183	146.26	28.52			
Duygusal Tükenme	Kadın	93	30.19	5.78	1.156	274	.249
	Erkek	183	29.28	6.42			
Duyarsızlaşma	Kadın	93	25.29	3.29	2.031	274	.043
	Erkek	183	24.42	3.43			
Kişisel Başarı	Kadın	93	30.19	4.07	.591	274	.555
	Erkek	183	29.89	4.00			
Mesleki Tükenmişlik Toplam	Kadın	93	85.68	9.78	1.564	274	.119
	Erkek	183	83.58	10.85			

Tablo 4 incelendiğinde kadın öğretmenlerin $X = 155.77$ aritmetik ortalamayla orta düzeyde ve erkek öğretmenlerin $X = 146.26$ aritmetik ortalamayla yine orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları görülmektedir. Bu duruma göre örgütsel depresyona ilişkin kadın öğretmenlerin görüşleri ile erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Yani erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel depresyon hissetmektedirler. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmeyi kadın öğretmenler $X = 30.19$, erkek öğretmenler ise $X = 29.28$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşmayı kadın öğretmenler $X = 25.29$, erkek öğretmenler ise $X = 24.42$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu ise kadın öğretmenler $X = 30.19$, erkek öğretmenler ise $X = 29.89$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Maslach mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin kadın öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalaması $M = 85.68$ iken erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $X = 83.58$ 'dir. Buna göre mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı boyutlarında kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark yokken, duyarsızlaşma boyutuna ilişkin anlamlı fark vardır. Yani kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Ancak Maslach Tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarında kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarında anlamlı fark yoktur.

Araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni bakımından örgütsel depresyon düzeyleri ve mesleki tükenmiş düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişliği

Faktör	Öğrenim Durumu	N	X	ss	t	sd	p
Örgütsel Depresyon	Lisans	215	151.19	26.78	1.980	274	.049
	Yüksek Lisans	61	143.41	28.11			
Duygusal Tükenme	Lisans	215	29.21	6.14	-1.904	274	.058
	Yüksek Lisans	61	30.92	6.37			
Duyarsızlaşma	Lisans	215	24.59	3.42	-1.138	274	.256
	Yüksek Lisans	61	25.15	3.35			
Kişisel Başarı	Lisans	215	29.73	4.17	-2.049	274	.041
	Yüksek Lisans	61	30.92	3.33			
Mesleki Tükenmişlik Toplam	Lisans	215	83.53	10.43	-2.281	274	.023
	Yüksek Lisans	61	86.98	10.53			

Tablo 5 incelendiğinde lisans mezunu öğretmenler $X = 151.19$ aritmetik ortalamayla orta düzeyde ve yüksek lisans mezunu öğretmenler $X = 143.41$ aritmetik ortalamayla orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları görülmektedir. Bu duruma göre örgütsel depresyona ilişkin lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Yüksek lisans mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel depresyon hissetmektedirler. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmeyi lisans mezunu öğretmenler $X = 29.21$, yüksek lisans mezunu öğretmenler ise $X = 30.92$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşmayı lisans mezunu öğretmenler $X = 24.59$, yüksek lisans mezunu öğretmenler ise $X = 25.15$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu ise lisans mezunu öğretmenler $X = 29.73$, yüksek lisans öğretmenler ise $X = 30.92$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Maslach mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin lisans mezunu öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalaması $X = 83.53$ iken yüksek lisans mezunu öğretmenlerin

görüşlerinin ortalaması $M = 86.98$ 'dur. Buna göre mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik boyutunda lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark yokken duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına ilişkin anlamlı fark vardır. Yani yüksek lisans mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarıda tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ayrıca Maslach Tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin tükenmişliği lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır.

Araştırmada görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin görev yaptıkları kurum değişkeni bakımından örgütsel depresyon düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Kurum Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişliği

Faktör	Kurum	N	X	ss	Varyansın Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	F	p	Fark
Örgütsel Depresyon	İlkokul	132	153.07	25.35	Gruplar Arası	4690.338	2	3.216	.042	1-3
	Ortaokul	112	147.84	27.27						
	Lise	32	140.31	32.31	Grup İçi	199078.369	273			
	Toplam	276	149.47	27.22						
Duygusal Tükenmişlik	İlkokul	132	29.83	6.11	Gruplar Arası	25.738	2	.331	.718	-
	Ortaokul	112	29.52	6.18						
	Lise	32	28.84	6.88	Grup İçi	10603.175	273			
	Toplam	276	29.59	6.22						
Duyarsızlaşma	İlkokul	132	24.86	3.54	Gruplar Arası	6.021	2	.259	.772	-
	Ortaokul	112	24.58	3.32						
	Lise	32	24.53	3.18	Grup İçi	3178.791	273			
	Toplam	276	24.71	3.4						
Kişisel Başarı	İlkokul	132	30.58	3.72	Gruplar Arası	88.783	2	2.783	.064	-
	Ortaokul	112	29.38	3.89						
	Lise	32	29.72	5.26	Grup İçi	4355.202	273			
	Toplam	276	29.99	4.02						
Mesleki Tükenmişlik Toplam	İlkokul	132	85.27	10.79	Gruplar Arası	244.409	2	1.102	.334	-
	Ortaokul	112	83.48	10.24						
	Lise	32	83.09	10.42	Grup İçi	30260.403	273			
	Toplam	276	84.29	10.53						

Tablo 6 incelendiğinde ilkokullarda görev yapan öğretmenler $X = 153.07$, ortaokullarda görev yapan öğretmenler $X = 147.84$ ve liselerde görev yapan öğretmenler $X = 140.31$ aritmetik orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları görülmektedir. Buna göre ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel depresyona ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark yokken ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle ile liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Liselerde görev yapan öğretmenler ilkokullarda görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel depresyon hissetmektedirler. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmeyi ilkokullarda görev yapan öğretmenler $X = 29.83$, ortaokullarda görev yapan öğretmenler ise $X = 29.52$, liselerde görev yapan öğretmenler ise $X = 28.84$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşmayı ilkokullarda görev yapan öğretmenler $X = 24.86$, ortaokullarda görev yapan öğretmenler ise $X = 24.58$, liselerde görev yapan öğretmenler ise $M = 24.53$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu ise ilkokullarda görev yapan öğretmenler $M = 30.58$, ortaokullarda görev yapan öğretmenler ise $X = 29.38$, liselerde görev yapan öğretmenler ise 29.72 aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Maslach mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin ilkokullarda görev yapan öğretmenler $X = 85.27$, ortaokullarda görev yapan öğretmenler $M = 83.48$ ve liselerde görev yapan öğretmenler ise $X = 83.09$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Buna göre mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark yoktur. Bir başka ifadeyle ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenler birbirlerine yakın düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin görev yaptıkları ortamdaki memnuniyet durumu bakımından örgütsel depresyon düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Ortamdaki Memnuniyet Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişliği

Faktör	Memnuniyet	N	X	ss	t	sd	p
Örgütsel Depresyon	Evet	206	157.49	23.18	9.716	274	.000
	Hayır	70	125.87	24.49			
Duygusal Tükenmişlik	Evet	206	30.96	5.63	6.798		.000
	Hayır	70	25.54	6.12			
Duyarsızlaşma	Evet	206	25.26	3.22	4.805		.000
	Hayır	70	23.09	3.42			
Kişisel Başarı	Evet	206	30.35	4.00	2.555		.011
	Hayır	70	28.94	3.92			
Mesleki Tükenmişlik Toplam	Evet	206	86.57	9.69	6.645		.000
	Hayır	70	77.57	10.09			

Tablo 7 incelendiğinde ortamdaki memnuniyet olduğunu belirten öğretmenler $X = 157.49$ ve ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenler de $X = 125.28$ aritmetik ortalamayla orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları görülmektedir. Ancak örgütsel depresyona ilişkin ortamdaki memnuniyet olan ve ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Ortamdaki memnuniyet olan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyinden daha düşüktür. Bir başka ifadeyle ortamdaki memnuniyet örgütsel depresyon düzeyini düşürmektedir. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmeyi ortamdaki memnuniyet olan öğretmenler $X = 30.96$, ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenler ise $X = 25.54$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşmayı ortamdaki memnuniyet olan öğretmenler $X = 25.26$, ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenler ise $X = 23.09$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu ise ortamdaki memnuniyet olan öğretmenler $X = 30.35$, ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenler ise $X = 28.94$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Maslach mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalaması $X = 86.57$ iken ortamdaki memnuniyet olan öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $X = 77.57$ ’dir. Buna göre mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda ortamdaki memnuniyet olan öğretmenlerin görüşleri ile ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin üç boyutuna ve toplamına ilişkin puanlara bakıldığında ortamdaki memnuniyet olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha düşüktür. Yani ortamdaki memnuniyet duyma hissi tükenmişliğe etki etmektedir.

Araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin amirinden takdir görme değişkeni bakımından örgütsel depresyon düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Amirinden Takdir Görme Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişliği

Faktör	Takdir görme	N	X	ss	t	sd	p
Örgütsel Depresyon	Evet	162	161.31	22	10.064	274	.000
	Hayır	114	132.64	25.04			
Duygusal Tükenmişlik	Evet	162	31.04	5.73	4.823		.000
	Hayır	114	27.52	6.31			
Duyarsızlaşma	Evet	162	25.41	3.25	4.177		.000
	Hayır	114	23.72	3.38			
Kişisel başarı	Evet	162	30.30	4.01	1.499		.135
	Hayır	114	29.56	4.01			
Mesleki Tükenmişlik Toplam	Evet	162	86.75	10.16	4.802		.000
	Hayır	114	80.80	10.10			

Tablo 8 incelendiğinde amirinden takdir gördüğünü belirten öğretmenler $X = 161.31$ ve ortamdaki memnuniyet olmayan öğretmenler de $X = 132.64$ aritmetik ortalamayla orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları görülmektedir. Buna rağmen örgütsel depresyona ilişkin amirinden takdir gören ve takdir

görmeyen öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Amirinden takdir gören öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi amirinden takdir görmeyen öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyinden daha düşüktür. Bir başka ifadeyle amirinden takdir görme örgütsel depresyon düzeyini düşürmektedir. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmeyi amirinden takdir gören öğretmenler $X = 31.04$, amirinden takdir görmeyen öğretmenler ise $X = 27.52$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşmayı amirinden takdir gören öğretmenler $X = 25.41$, amirinden takdir görmeyen öğretmenler ise $X = 23.72$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu ise amirinden takdir gören öğretmenler $X = 30.30$, amirinden takdir görmeyen öğretmenler ise $X = 29.56$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Maslach mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin amirinden takdir gören öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalaması $X = 86.75$ iken amirinden takdir görmeyen öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması $X = 80.80$ 'dir. Buna göre mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda amirinden takdir gören öğretmenlerin görüşleri ile ortamdaki amirlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin üç boyutuna ve toplamına ilişkin puanlara bakıldığında amirinden takdir gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri amirinden takdir görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha düşüktür. Bir başka ifadeyle amirinden takdir görme durumu öğretmenlerin tükenmişliğine olumlu yönde etki yapmaktadır. Araştırmada görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin öğretmenlikten manevi doyum değişkeni bakımından örgütsel depresyon düzeyleri ve mesleki tükenmiş düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Manevi Doyum Değişkenine Göre Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişliğe İlişkin Görüşleri

Faktör	Doyum	N	X	ss	Varyansın Kaynağı	Karelerin Toplamı	sd	F	p	Fark
Örgütsel Depresyon	Az	30	122.17	26.96	Gruplar	40353.765	2	33.707	.000	1-2
	Orta	139	145.88	23.89	Arası					1-3
	Çok	107	161.78	24.49	Grup İçi	163414.942	273			2-3
	Toplam	276	149.47	27.22						
Duygusal Tükenmişlik	Az	30	22.67	7.01	Gruplar	2935.607	2	52.086	.000	1-2
	Orta	139	28.40	5.41	Arası					1-3
	Çok	107	33.07	4.58	Grup İçi	7693.306	273			2-3
	Toplam	276	29.59	6.22						
Duyarsızlaşma	Az	30	22.5	3.87	Gruplar	301.908	2	14.295	.000	1-2
	Orta	139	24.32	3.33	Arası					1-3
	Çok	107	25.83	2.94	Grup İçi	2882.904	273			2-3
	Toplam	276	24.71	3.40						
Kişisel Başarı	Az	30	28.83	3.87	Gruplar	172.304	2	5.506	.005	1-3
	Orta	139	29.50	4.15	Arası					2-3
	Çok	107	30.95	3.71	Grup İçi	4271.681	273			
	Toplam	276	29.99	4.02						
Mesleki Tükenmişlik Toplam	Az	30	74.00	11.43	Gruplar	7089.828	2	41.331	.000	1-2
	Orta	139	82.22	9.59	Arası					1-3
	Çok	107	89.86	8.08	Grup İçi	23414.984	273			2-3
	Toplam	276	84.29	10.53						

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlikten manevi doyum az olan öğretmenler $X = 122.17$, orta doyum alan öğretmenler $X = 145.88$ ve yüksek doyum alan öğretmenler $X = 161.78$ aritmetik orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları görülmektedir. Buna göre öğretmenlik mesleğinden az doyum alan öğretmenlerin, orta doyum alan öğretmenlerin ve yüksek doyum alan öğretmenlerin örgütsel depresyona ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Öğretmenlik mesleğinden az doyum alan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi orta düzeyde doyum alan öğretmenlerden orta düzey doyum alan öğretmenler ise yüksek düzeyde doyum alan öğretmenlerden daha yüksektir. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmeyi öğretmenlik mesleğinden az doyum alan öğretmenler $M = 22.67$, orta düzeyde doyum alan öğretmenler ise $X = 28.40$, yüksek düzeyde doyum alan öğretmenler ise $M = 33.07$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişlik boyutlarından

duyarsızlaşmayı öğretmenlik mesleğinden az doyum alanlar $X = 24.50$, orta düzeyde doyum alanlar $X = 25.83$, yüksek düzeyde doyum alanlar ise $X = 24.71$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu ise öğretmenlik mesleğinden az doyum alanlar $X = 28.83$, orta düzeyde doyum sağlayanlar $M = 29.50$ ve yüksek düzeyde doyum sağlayanlar ise 29.99 aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Maslach mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmenlik mesleğinden az doyum alanlar $X = 74.00$, orta düzeyde doyum alanlar $X = 82.22$ ve yüksek düzeyde doyum alan öğretmenler ise $X = 89.86$ aritmetik ortalamayla yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Buna göre mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmenlik mesleğinden az, orta ve yüksek düzeyde doyum alan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Öğretmenlik mesleğinden az doyum alanlar orta düzeyde doyum alanlardan ve orta düzeyde doyum alanların ise yüksek düzeyde doyum alanlara oranla tükenmişlikleri daha fazladır.

Araştırmada görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerine arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Depresyon ve Mesleki Tükenmişlik Arasındaki Korelasyon

		Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Tükenmişlik Toplam
Örgütsel Depresyon	Pearson Korelasyon	.456(**)	.383(**)	.220(**)	.477(**)
	Sig. (2-yönlü)	.000	.000	.000	.000

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel depresyonu ile mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında orta düzeyde, kişisel başarı arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki vardır. Örgütsel depresyon ile mesleki tükenmişliğin tümü arasında ise yine orta düzeyde pozitif ilişki vardır. Bir başka ifadeyle öğretmenlerde örgütsel depresyon arttıkça mesleki tükenmişlikte artmakta örgütsel depresyon azaldıkça mesleki tükenmişlikte azalmaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel depresyon yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte örgütsel depresyona ilişkin kadın öğretmenlerin görüşleri ile erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel depresyon hissetmektedirler. Ancak Bakan ve diğerlerinin (2014) yapmış olduğu bir araştırmada cinsiyet değişkeninin akademisyenlerin genel tatmin düzeyine etkisi bulunmakla birlikte, örgüt depresyonu düzeyine etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Buna göre cinsiyet değişkeni örgütsel anlamda depresyonu tanımlamada farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.

Ayrıca örgütsel depresyona ilişkin lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri arasında da anlamlı fark vardır. Yüksek lisans mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel depresyon yaşamaktadırlar. Ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel depresyona ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark yokken ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle il liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Liselerde görev yapan öğretmenler ilkokullarda görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel depresyona maruz kalmaktadırlar. Benzer şekilde örgütsel depresyona ilişkin ortamdan memnun olan ve ortamdan memnun olmayan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Ortamdan memnun olan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi ortamdan memnun olmayan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyinden daha düşüktür. Bir başka ifadeyle ortamdan memnuniyet örgütsel depresyon düzeyini düşürmektedir. Örgütsel depresyona ilişkin amirinden takdir gören ve takdir görmeyen öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Amirinden takdir gören öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi amirinden takdir görmeyen öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyinden daha düşüktür. Bir başka ifadeyle amirinden takdir görme örgütsel depresyon düzeyini düşürmektedir. Öğretmenlik mesleğinden az doyum alan öğretmenlerin, orta doyum alan öğretmenlerin ve yüksek doyum alan öğretmenlerin örgütsel depresyona ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Öğretmenlik mesleğinden az doyum alan öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyi, orta düzeyde doyum alan öğretmenlerden; orta düzey doyum alan öğretmenler ise yüksek düzeyde doyum alan öğretmenlerden daha yüksektir.

Araştırma kapsamında ulaşılan önemli sonuçlardan biri de öğretmenlerin yüksek düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadıklarıdır. Mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı boyutlarında kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark yokken, duyarsızlaşma boyutuna ilişkin anlamlı fark vardır. Yani kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Ancak Maslach Tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarında kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarında anlamlı fark yoktur. Ancak mesleki tükenmişlik üzerine yapılan bir dizi araştırmanın sonuçları; cinsiyet değişkeninin tükenmişliği bir bütün olarak veya alt boyutları bağlamında aynı düzeyde etkilemediği ve farklı sonuçlar ortaya çıkardığını göstermiştir. Kimi araştırmalarda kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmazken (Sağır ve diğerleri, 2014; Polat, Ercengiz ve Tetik, 2012; Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Bazı araştırmalarda ise kadın öğretmenlerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (Çağlar, 2011; Kayabaşı, 2008). Bazılarında ise erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (Sezgin ve Kılınç, 2012) saptanmıştır. Buna göre cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeyine ilişkin tutarlı sonuçlar ortaya koymadığı sonucuna ulaşılabılır. Bu durum öğretmenlik mesleğine ilişkin cinsiyet rollerinden kaynaklı örgütsel beklentilerden kaynaklanabilir. Bu durum toplumun cinsiyetlere yüklediği roller olarak tanımlanabilecek toplumsal cinsiyet algısının giderek azalmaya başlamasından ve bunun sonucunda cinsiyet ayrımının ortadan kalkmaya başlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik boyutunda lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark yokken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına ilişkin anlamlı fark vardır. Bir diğer ifadeyle yüksek lisans mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma ve kişisel başarıda tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ayrıca Maslach Tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin tükenmişliği lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazladır. Ancak Yıldız (2012) lisans mezunu rehber öğretmenlerin yüksek lisans mezunu rehber öğretmenlere göre kişisel başarısızlık boyutunda daha çok tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan Sağır ve diğerleri (2014) ile Kayabaşı'nın (2008) yapmış olduğu bir araştırmanın sonuçları öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. Eğitim düzeyine ilişkin elde edilen farklı bulgular ve ulaşılan farklı sonuçlar söz konusu değişkenin tükenmişlik düzeyini yordamasında kontrol altına alınamayan başka değişkenlerin varlığına işaret etmektedir. Ancak eğitim düzeyi arttıkça farkındalık düzeyinin de arttığı bilinmektedir. Bu nedenle yüksek lisans mezunu öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin fazla olmasının nedeni okuldaki olay ve olgulara karşı diğer öğretmenlere nazaran daha fazla farkındalık düzeyine sahip olmalarına bağlanabilir. Benzer şekilde Cemaloğlu ve Şahin de (2007) bunun sebebinin eğitim düzeyi yüksek öğretmenlerin hizmet öncesi eğitim kurumlarında mesleğe daha iyi hazırlanmaları mesleki beklentilerinin daha yüksek olması ve değişen, gelişen eğitim sistemine çabuk adapte olabilmeleri şeklinde yorumlamışlardır.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin ilkökullarda ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark yoktur. Bir başka ifadeyle ilkökullarda ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenler birbirlerine yakın düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Dolunay ve Piyal (2003) da benzer şekilde görev yapılan okul türünün mesleki tükenmişlik üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre kamu sektöründe olmak kaydıyla okul türü öğretmenlik mesleğine ilişkin bireysel tutumları etkilememekte ve resmi olarak öngörülen görev tanımı okul türüne göre değişmemektedir. bu sebeple görev yapılan okul türünün tükenmişliği etkilemediği sonucuna ulaşılabılır. Ancak Cemaloğlu ve Şahin (2007) yapmış oldukları bir araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaştıkları sonucuna ulaşmış ve bunun sebebinin ilköğretim öğrencilerinin gelişimsel özellikleri, küçük yaş çocuklarla çalışma problemleri ile uğraşma ve ilköğretimde genellikle 30 saate varan ders yükü şeklinde tanımlamışlardır. Öte yandan ilgili alanyazında özellikle kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin araştırmalar bulunmakta ve mesleki tükenmişliğin kamu-özel sektör bağlamında farklılaştığı saptanmıştır (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Yıldız, 2012).

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda ortamdaki memnun olan öğretmenlerin görüşleri ile ortamdaki memnun olmayan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin üç boyutuna ve toplamına ilişkin puanlara bakıldığında ortamdaki memnun olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ortamdaki memnun olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha düşüktür. Khan ve diğerleri (2006) lise öğretmenleri üzerine yaptıkları araştırmada öğretmenlere verilen sosyal destek arttıkça duygusal tükenmişlik

düşmektedir. Cemaloğlu ve Şahin de (2007) benzer sonuçlara ulaşmış olup bunun sebebini çalıştıkları ortamdan memnun olmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşamaları bulgusunun sebebi. buldukları iş ortamında rahat olamamaları. gözlemlendiklerini hissetmeleri. çatışma yaşamaları. gerginlik duymaları. stresli bir ortamda bulunmaları ve huzurlu çalışamamaları şeklinde ifade etmişlerdir. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik durumlarına ilişkin olarak okula hakim olan örgüt kültürünün ve ikliminin ve bunların öğretmenler tarafından nasıl algılandığının genel anlamda mesleki tükenmişlik üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılabilir. Zira olumlu bir okul ikliminde çalışan böylelikle okuluna yabancılaşma duygusu az olan ve tükenmişlik yaşamayan aksine yeterli iş doyumunu sağlayan öğretmenlerin de okullarında meslektaşlarına daha yardımsever davranışlarda bulunmalarına. okul kurallarına gönüllü bir şekilde uymalarına. okulunu ilgilendiren tüm toplantı ve tartışmalara aktif olarak katılmalarına kısaca örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilmelerine neden olduğu söylenebilir (Koşar ve Yalçınkaya, 2013).

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda amirinden takdir gören öğretmenlerin görüşleri ile ortamdan amirlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin üç boyutuna ve toplamına ilişkin puanlara bakıldığında amirinden takdir gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri amirinden takdir görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha düşüktür. Bir başka ifadeyle amirinden takdir görme durumu öğretmenlerin tükenmişliğine olumlu yönde etki yapmaktadır. Benzer şekilde Yazıcı ve Avcı da (2011) öğretmenlerin mesleki tükenmişliğine ilişkin yapmış oldukları araştırmada sosyal bilgiler öğretmenlerinin üstlerinden takdir görme durumları ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuşlardır. Buna göre üstlerinden takdir görmeyenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinin daha çok olduğu görülmektedir. Cemaloğlu ve Şahin (2007) ise benzer şekilde üstlerinden takdir görme

durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre öğretmenlik mesleğine ilişkin gerek örgütsel anlamda iş tatminin gerekse toplumsal anlamda mesleki tutumun önemi sebebiyle, tükenmişlik durumunun varlığı ya da yokluğu okul yönetimiyle yakından ilişkilidir. Bir diğer ifadeyle bireysel tatminin örgütsel doyumla bütünleşmesi ancak iş görenlerin yönetim tarafından takdir edilmesiyle mümkündür.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarına ilişkin öğretmenlik mesleğinden az, orta ve yüksek düzeyde doyum alan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır. Öğretmenlik mesleğinden az doyum alanlar orta düzeyde doyum alanlardan ve orta düzeyde doyum alanların ise yüksek düzeyde doyum alanlara oranla tükenmişlikleri daha fazladır. Buna göre manevi doyum arttıkça tükenmişlik azalmaktadır ve bu sonuç daha önce elde edilen araştırma bulgularını destekler niteliktedir (Yıldız, 2012; Yazıcı ve Avcı, 2011; Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Bu durum mesleki tükenmişliğin altında yatan faktörlerle birlikte incelendiğinde, mesleki doyumun örgütsel tükenmişliği önemli ölçüde yordadığı yorumu yapılabilir. Öyle ki ilgili alan yazın incelendiğinde benzer bulgu ve sonuçlar bu yorumu doğrular niteliktedir.

Öğretmenlerin örgütsel depresyonu ile mesleki tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında orta düzeyde, kişisel başarı arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki vardır. Örgütsel depresyon ile mesleki tükenmişliğin tümü arasında ise yine orta düzeyde pozitif ilişki vardır. Bir başka ifadeyle öğretmenlerde örgütsel depresyon arttıkça mesleki tükenmişlikte artmakta, örgütsel depresyon azaldıkça mesleki tükenmişlikte azalmaktadır. Bu sonuç daha önce örgüt stresi ve tükenmişlik arasında ki ilişkiyi inceleyen diğer çalışmalardan elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Buna göre örgüt düzeyinde ya da işgören boyutunda yaşanan stres mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır (Griffin ve diğ., 2009; Visser ve diğ., 2003; Stordeur, D'Hoore ve Vandenberghe, 2001). Buna göre gerçek anlamında bir sağlık problemi olarak algılanan stresin kaynak ve sonuçları metaforik anlamında da örgütler için bir sağlık sorunudur ve örgütün iç ve dış bir dizi bileşeni üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Miller ve diğerleri (1990) iş yerinde yaşanan stresin örgütü hedeflerine ulaştırmaktan alıkoyduğunu ve karar mekanizmalarında alınacak tedbirlerin bunu önleyebileceğini savunmaktadır. Ayrıca Yirik, Ören ve Ekici (2014) de turizm çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada 34-41 yaş grubundaki çalışanlarda Örgütsel stres ile duygusal tükenme arasında ve örgütsel stres ile duyarsızlaşma arasında yüksek düzeyde ilişki bulmuşlardır.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle ulaşılan sonuçlar öğretmenlerin çeşitli faktörler kapsamında tükenmişlik yaşadıklarını ve bu tükenmişliğin okul geneline hakim olan örgütsel stresle ilişkili olduğunu göstermektedir. Buna göre diğer sektörlerde olduğu gibi eğitim faaliyetlerinin

yürütüldüğü okulların da stresle başa çıkabilme yetilerinin geliştirilmesi tükenmişlikle mücadeleye katkı sağlayacaktır, zira sistem kuramından hareketle okullarda stres ve buna bağlı olsun ya da olmasın öğretmen tükenmişliğinden kaynaklanabilecek herhangi bir aksaklık toplumsal anlamda telafi edilemeyecek sorunlara sebep olabilir. Bu araştırma ilişkisel tarama yöntemiyle stres ve tükenmişlik değişkenleriyle gerçekleştirilmiştir. benzeri araştırmalar farklı değişkenlerinde stres ve tükenmişlik üzerinde ki etkisini açığa çıkarmak için yapılabilir, ayrıca nicel yaklaşımla ele alınan örgüt stres ve tükenmişlik ilişkisi nitel olarak daha derinlemesine görüşleri saptamak üzere tasarlanabilir.

KAYNAKLAR

- Akın, U., Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetim becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 51, 353-370.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32, 22-46.
- Aslantaş, A. (2001). *Emniyet teşkilatında depresyon kaynakları ve yönetimi Nevşehir uygulaması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Aydın, İ. (2012). *Örgütsel depresyon kaynakları ve yönetimi: Yozgat emniyet müdürlüğü bünyesinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bozok Üniversitesi. Yozgat.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F., ve Aka, N. (2014). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *KSÜ İİBF Dergisi*. 1, 296-325.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara
- Baltaş, A., Baltas, Z. (1998). *Depresyon ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Beck. A.T. ve Alford. B.A. (2009). *Depression: causes and treatment*. (Second Edition). Pennsylvania, University Of Pennsylvania Press.
- Bilchik, G. S. (2000). Organizational depression. *Hospitals & Health Networks*. 74 (2), 34-38.
- Cemaloğlu, N., Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 15(2), 465-484.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*. 11(4), 1827-1847.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çevik, A., Volkan, V.D. (1993). Depresyonun psikodinamik etiolojisi. *Depresyon Monografileri Serisi*, 109-122.
- Davis, K. (1995). *İşletmelerde insan davranışı* (Çev. Kemal Tosun vd). İstanbul. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını No: 199.
- Dolunay, A., Piyal, M. (2003). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*. 11(1). 35-48.
- Girgin, G., Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek. Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Korumucu Hekimlik Bülteni*. 4(4). 172-187.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Velloret S. (2006). Burnout and work engagement independents factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*. 6, 165-174.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., ve Baker, D. N. (2009). Job involvement, job stress, job satisfaction and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*. 37(2), 239-255.
- Gültekin, E., Ekici, N., Tepe, F. (2011). Terör mağduru polislerde travma sonrası depresyon bozukluğu belirtilerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası Güvenlik ve Terörizm Dergisi*. 2(1), 25-36.
- Işıkhani, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Karasar, N. (1995). Bilimsel araştırma yöntemi. kavramlar. ilkeler. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2, 190-212.
- Khan, J.H., Schneider, K.T., Jenkins-Henkelman, T.M., Moyle, L.L. (2006). Emotional social support and job burnout among high school teachers: is it all due to dispositional affectivity? *Journal of Organizational Behavior*. 27, 793-807.
- Kırılmaz, A.Y., Çelen, Ü., Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim Online*, 2 (1), 2-9.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19(1), 65- 83.
- Koşar, D., Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak örgüt kültürü ve örgütsel güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 19(4), 603-627.
- Luthans, F. (1994). *Organizational Behavior*. Newyork: Mcgraw_Hill. Inc.

- Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). The measurement the experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2. 99-113.
- Miller, K. I., Ellis, B. H., Zook, E. G., Lyles, J. S. (1990). An integrated model of communication stress and burnout in the workplace. *Communication Research*. 17(3), 300-326.
- Oshagbemi, T (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers'. *Women in Management Rewiev*. 15 (7), 331-343.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Trakya Üniversitesi. Edirne.
- Özkaya, H. (2006). Yatılı İlköğretim Bölge Okulu Ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Polat, S., Ercengiz, M., Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(1), 152-173.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2012). *Örgütsel davranış*. (Ed. İnci Erdem). . Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sağır. M., Ercan. O., Duman. A., Bilen. K. (2014). Matematik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11 (27), 277-294.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu: Manisa ili örneği. *Ortaoğu Amme İdaresi Dergisi*. 33 (3), 121- 123.
- Seyhan, N. (2007). Halk-Polis Karşılaşmasında Depresyon Faktörü Stad Örneği Uygulaması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Sezer, S. (2011). Örgüt depresyonu ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik niteliklerinin belirlenmesi. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13(1), 39-50.
- Sezgin, F., Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Journal of Kırşehir Education Faculty*. 13(3).
- Stordeur, S., D'hoore, W., Vandenberghe, C. (2001). Leadership organizational stress and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of Advanced Nursing*. 35(4), 533-542.
- Tan, N. (2003). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmeler. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Taşdan. M.. Ve Tiryaki. E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*. 33(147), 54-70.
- Visser, M. R., Smets, E. M., Oort. F. J., De Haes, H. C. (2003). Stress satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *Canadian Medical Association Journal*. 168(3), 271-275.
- Vural, B. (2004). Yetkin- İdeal- Vizyoner Öğretmen. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Westman, M., Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology & Health*. 16(5), 595-606.
- Yazıcı, K., Avcı, E. (2011). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*. 1(4), 29-37.
- Yıldız, S., Yıldız, S.E.(2009). Bullying ve depresyon arasındaki ilişki : Kars ilindeki sağlık çalışanlarında bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(15),133-150.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 33(2), 37-61.
- Yirik, Ş., Ören, D., Ekici, R. (2014). Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personelin örgütsel stres ve örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin demografik değişkenler bazında incelenmesi. *Journal of Yasar University*. 9(35), 6099-6260.