

Öğretmenlerin İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansları Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Investigation of the Effect of Teachers' Job Burnout and Professional Burnout Levels on Employee Performance

Menekşe ÖZTOPRAK¹

Z. Ferhan AYDOĞAN²

¹ Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara-Türkiye
e-mail: tarhan@baskent.edu.tr

² Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara-Türkiye
e-mail: ferhan@baskent.edu.tr



Geliş Tarihi/Received: 9.6.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 11.9.2023

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Menekşe ÖZTOPRAK
tarhan@baskent.edu.tr

Atıf /Cite this article:

Öztoprak, M., & Aydoğan, Z. F. (2023). Öğretmenlerin İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansları Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 57–79.

Öz

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş tükenmişlik ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin performansları üzerine etkilerinin ölçülmesi hedeflenmiş olup, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma verileri için hazırlanan anketler, Ankara ilindeki kamu ve özel eğitim kurumlarında görev yapan 525 öğretmene kolayda örnekleme yöntemi ile e- posta yoluyla gönderilmiştir. Gönderilen anketlerden, 409 anketin geri dönüşü gerçekleşmiştir. Araştırmanın örneklemini ankete cevap veren 409 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada Koç, Arslan ve Topaloğlu tarafından geliştirilen iş tükenmişliği ve meslek tükenmişliğini ölçen Gazi Tükenmişlik Envanteri, Kirkman ve Rosen tarafından geliştirilen ve Çöl tarafından Türkçeye çevrilen 4 sorudan oluşan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik bilgisayar yazılım programı kullanılmış olup, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla da SPSS.27 istatistiksel paket programında Frekans, Ortalama, Pearson Korelasyonu, Regresyon ve T-testi gibi istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işgören performansı arasında dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş tükenmişlik düzeyinin işgören performansı üzerine %32'lik bir etkisi olduğu, mesleki tükenmişlik düzeyinin ise, işgören performansı üzerine etkisinin %35 lik bir seviyede olduğu araştırma sonucunda görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenmişlik, İş Tükenmişliği, İşgören Performansı

Abstract

In this study, it was aimed to measure the effects of teachers' job burnout and occupational burnout levels on their performance and relational screening model was used from quantitative research methods. The questionnaires were sent to 525 teachers working in public and private educational institutions in Ankara via e-mail with convenience sampling method. The sample consists of 409 teachers who responded to the survey. "Gazi Burnout Inventory" developed by Koç, Arslan and Topaloğlu and "Employee Performance Scale" developed by Kirkman and Rosen and translated by Çöl were used in the study. The questionnaire consists of three parts: demographic characteristics, job burnout and occupational burnout scale and job performance evaluation scale. SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) statistical computer software program, which is widely used in social sciences, was used in the evaluation of the survey results and statistical analyzes such as Frequency, Average, Pearson Correlation, Regression and T-test were performed in SPSS.27 statistical package program in order to test the hypotheses of the research. As a result of the research, a remarkable relationship was found between teacher's job burnout and occupational burnout levels and employee performance, and also, it was seen that the job burnout level of the sample group participating in the research had a 32% effect on employee performance and the occupational burnout level had a 35% effect on employee performance.

Keywords: Occupational Burnout, Job Burnout, Employee Performance

This article checked by



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License.

Giriş

Meslek, örgün bir eğitim ve öğretim dönemi sonucunda kazanılan unvandır (Koç, Arslan ve Topaloğlu, 2009: 152), iş ise bireylerin karşılığında maddi kazanç elde ettikleri fiziksel ve düşünsel çaba olarak ifade edilmektedir. Bu durumda kişilerin herhangi bir nedenle meslekleri olmayan bir işte çalışmaları mümkündür.

Tükenmişlik sendromu her türlü meslek ve iş ortamında oldukça yaygın olarak görülmektedir. Özellikle yoğun biçimde insan ilişkisi gerektiren meslek çalışanları bu sendromu yaşamaktadır. İlk defa 1974 yılında Alman psikolog Herbert Freudenberger tarafından “yorgunluk, enerji ve güç azalması, başarısızlık, içsel kaynaklı karşılanamayan beklentiler sonucu ortaya çıkan tükenme durumu” olarak tanımlanan bu sendromu (Bebitoğlu, 2023: 263), Dünya Sağlık Örgütü “başarıyla yönetilemeyen kronik iş yeri stresi” ve “mesleki deformasyon” şeklinde nitelendirmiştir (Özışık, 2019: 2).

Tükenmişlik sendromu çalışanlarda duyarsızlaşma, duygusal tükeniş ve başarısızlık duygusu olarak ortaya çıkmaktadır (Doğan ve Kır, 2018: 4). Duygusal tükenme bireyde zihinsel ve fiziksel yorgunluk, duygusal enerjide azalma olarak kendini göstermektedir (Leiter ve Schaufeli, 1996: 230). Duyarsızlaşma kişiler arası ilişkilerde söz konusu olmaktadır, duygusal tükenmişlik yaşayan bireyler çevrelerine, meslekdaşlarına ve müşterilere ilgisiz tutum ve davranışlar sergilemekte, insan ilişkilerine mesafe koymakta ve böylece stresle baş etmeye çalışmaktadır (Tutcu, 2020: 717). Bu nedenle başkalarına karşı olumsuz, soğuk, alaycı tutumlar ve yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Kişisel başarı duygusunda azalma ise, kişisel yeteneklerden şüpheye düşme, mesleki başarısızlık ve yetersizlik hissi şeklinde kendini göstermektedir (Geuens, Van Bogaert ve Franck, 2017: 4623). İş etkinliğinde ve problem çözme kapasitesinde, yeterlilik ve öz saygıda eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır (Wilczek-Ruzyczka ve Jableka, 2013: 241).

Örgütsel hedeflere katkı sağlayan çalışan davranışlarının bütünü iş performansı olarak nitelendirilir. Performans, yeteneklerle motivasyonun bir kombinasyonudur. (Jaffery ve Farooq, 2015: 277). Başa çıkılamayan iş stresi, çalışanın performansını negatif yönde etkilemekte, örgütsel bağlılığı azaltmakta, bu nedenle de tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. (Ashill ve Rod, 2011: 1118). İş tükenmişliğinin örgütsel düzeydeki etkileri hayal kırıklığı, yönetime, takım arkadaşlarına ve kıdemlilere güvensizlik ve alaycılık, sık görülen iş kazaları, işten ayrılma, devamsızlık, sık sık izin alma, iş performansında, üretkenlikte ve etkililikte azalma, motivasyon kaybı ve düşük moral olarak kendini göstermektedir (Jaffery ve Farooq, 2015: 279).

Eğitim kurumlarında öğretmenler, öğrenciler, diğer meslek mensupları ve bu kişilerin yakınlarıyla etkileşim içindedir. Öğretmen öğrenci etkileşimi sırasında öğrencilerin sosyal, psikolojik, fiziksel sorunlarıyla ilgilenmek oldukça fazla zaman harcamayı gerektirmekte, çözümler her zaman açık, net ve kolay olmamaktadır. Bu koşullar altında öğretmenlerin birçoğu sürekli olarak stres altındadır, bu da iş doyumunu azaltmakta ve tükenmişlik sendromuna yol açmakta, sonuç olarak öğretmenlerin performansı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu bilgiler ışığında araştırma, öğretmenlerin iş tükenmişlik düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin performansları üzerindeki etkilerini ölçmeyi amaçlamış olup, araştırma verileri için hazırlanan anketler, Ankara ilindeki kamu ve özel eğitim kurumlarında görev yapan 525 öğretmene gönderilmiştir. Geri dönüşü sağlanan anketlerden üzerinden gerekli analizler yapılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Mesleki Tükenmişlik

Genel anlamıyla meslek yoğun bir eğitim gerektiren bilgi birikimi ve beceri düzeyi sonucunda bireyin kazandığı unvanın adıdır. “Mesleki tükenmişlik ise, psikolojik cesaret kırma ve bir mesleğe veya meslek unvanına yabancılaşmaya neden olmak olarak tanımlanabilir. Bir meslekte tükenmişlik hissi, beklentilerin karşılanamaması, mesleğin isteksiz seçimi, mesleğin gerekliliği ile kişisel yetenekler arasındaki çatışma, gelecekteki gelişmeler için hiçbir fayda vaat etmemesi ve meslekten psikolojik izolasyon gibi nedenlerden kaynaklanabilir” (Koç, Arslan ve

Topaloğlu, 2010: 152).

Öğretmenlik mesleği, 1973 tarihli Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. maddesinde "devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmıştır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Öğretmen bu mesleğin gereklerini yerine getiren eden kişidir. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün 2017 yılında yayımladığı "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri" belgesi öğretmenleri eğitim sisteminin en hayati ögesi olarak nitelendirmiştir. Eğitimin niteliğine doğrudan ve önemli etki öğretmenler tarafından yapılmaktadır. 2019-2020 yıllarında yürütülen Türkiye Çalışma Hayatı ve Meslekler araştırmasından elde edilen verilere göre mesleklerin itibar puanı sıralamasında 143 meslek arasında öğretmenlik en yüksek statüye sahip ondördüncü meslek olarak değerlendirilmekte olup insan hayatının sorumluluğunu bütünüyle üstlenebilecek yüksek yeterlikler gerektiren bir meslek olarak tanımlanmaktadır (Sunar, 2020: 46).

Diğer mesleklerden farklı olarak öğretmenlik mesleğinin icra edilmesi sırasında insan ilişkisi ve etkileşim en yüksek düzeyde olmaktadır. Hem okul ve sınıf ortamında öğrencilerle, hem de okul dışında veliler ve toplumla iç içe olmayı gerektirir. (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005: 213). Dolayısıyla tükenmişlik insanla yakın etkileşimde olan bireylerde sıklıkla ortaya çıkan kronik fiziksel yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk sonucu gelişen olumsuz benlik kavramı, yaşama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlara yol açan fiziksel ve zihinsel tükeniş hali olarak tanımlanmaktadır. Kısaca bireyin mesleğinden aldığı mutluluk ve başarı duygusunun eksilmesine ve mesleki kimliğin kaybedildiği inancına yol açan bir durumdur (Sağlam-Arı ve Çına-Bal, 2008: 133).

Tükenmişlik ve mesleki tükenmişlik duygusu birbirinden bağımsız düşünülemez. "Aşırı iş stresinin sonuçlarından birisi olan mesleki tükenmişlik insanlarla daha fazla bir arada olan öğretmenlik, polislik, doktorluk, hemşirelik, sosyal yardım gruplarında görev alan kişilerde daha fazla görülmektedir" (Çetin, Sarı ve Karakuş, 2022: 60). Durak ve Seferoğlu (2017: 764-772) tarafından Türkiye'nin, farklı illerinde farklı branşlarda çalışan 303 öğretmen üzerinde yapılan araştırmaya göre tükenmişlik nedenleri olarak iş doyumunun düşük olması, yönetim ile ilişkiler, toplumdaki mesleki saygınlık, sınıf mevcudunun fazlalığı, BT (bilgi teknolojileri) gibi bazı konularda kendilerini yetersiz hissetmeleri, disiplin sorunları, motivasyon eksikliği, ülkedeki mevcut eğitim politikaları, geleceğe yönelik belirsizlikler, yetersiz kaynaklar ve materyaller, müfredattaki yetersizlikler ve bürokratik işlerin fazlalığı, veliler karşısında yönetim tarafından değersiz gösterilme, velilerin eğitime karşı duydukları güvenin azalması gibi örgütsel faktörler etkili olmaktadır. Koç ve Dinçerol (2013: 36)'a göre "Kişisel özelliklerin yanı sıra çevresel faktörlerden de yoğun bir şekilde etkilenen öğretmenlik mesleğindeki enerji ve idealizmin azalması, stresi tetikleyen faktörlerin de etkisi ile mesleki tükenmişlik ortaya çıkmaktadır".

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla Yellice-Yüksel ve Şekercioğlu (2008) tarafından Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (ÖMTÖ) geliştirilmiştir. Bu ölçeğe göre mesleki tükenmişlik "1. Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık, 2. Öğrencilere duyarsızlaşma, 3. Fiziksel ve duygusal tükenmişlik ile 4. Meslektaşlarına ve yöneticilerine duyarsızlaşma" olmak üzere dört alt ölçekten oluşmaktadır. "Mesleğe ilişkin duygusal tükenmişlik ve başarısızlık; bireyin mesleğiyle bağlantılı olarak kendini nasıl değerlendirdiğiyle ve öğretmenlik mesleğinin beklentilerini karşılayıp karşılamadığıyla ilgilidir. Öğrencilere duyarsızlaşma; öğretmenin öğrencilere yönelik duyarsızlığını, bıkkınlığını, mesafeli duruşunu ve olumsuz tutumlarını ifade etmektedir. Fiziksel ve duygusal tükenmişlik; öğretmenlerin kendilerini stresli, öfkeli, yorgun, fiziksel ve duygusal enerjilerinin tükenmiş olduğunu hissetmeleriyle ilgilidir. Meslektaşlara ve yöneticilere duyarsızlaşma alt boyutu ise öğretmenlerin meslektaşlarıyla ilişki kurmak istememesi ve yöneticiler tarafından desteklenmemesini ifade etmektedir" (Öztürk ve Erdem, 2020: 931).

Olumlu öğrenme ikliminin oluşturulması, bireysel öğrenme gereksinimlerinin dikkate alınması, analitik ve yaratıcı düşünmenin geliştirilmeye çalışılması öğretmenlik mesleğinin en önemli gereksinimleridir (Şahin ve Atbaşı, 2020: 674). Öğretmenler eğitim-öğretimi planlayabilmek isterler. Aynı zamanda entellektüel bilgi birikimi, meslek bilgisi ve iletişim becerisine sahip olmaları gerekir. Bu unsurlardan herhangi birinin eksikliği kolaylıkla

tükenmişlik sendromuna neden olabilir. Tükenmişlik sendromu daha çok duygusal alanda kendini göstermektedir. Öğretmenler duygusal kaynakları tükendikçe, öğrencilerine yardımcı olamadıklarını (olamayacaklarını) hissedebilmektedir. Tükenmişlik yaşayan öğretmenler aynı zamanda öğrencileri hakkında olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirebilmekte ve tepki vermeye başlamaktadırlar, hatta öğrencilerinin bazı sıkıntıları hak ettikleri şeklinde bir düşünce tarzı geliştirmeye başlayabilir (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik sendromunun bir başka yönü, öğretmenlerin öğrencileriyle olan ilişkilerinde kendileri hakkında olumsuz özdeğerlendirmede bulunmalarıdır, bundan dolayı tükenmişlik mesleki memnuniyetsizlik ve başarısızlık duygusunda artışa neden olur.

Şengül-Erdem (2020: 1272) tarafından zihinsel yetersizliği olan öğrencilere eğitim veren özel eğitimci öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini ölçmek amacıyla 40 öğretmen ve 110 öğrenci üzerinde yapılan deneysel araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlere verilen mesleki beceri eğitimi ve yapılan sınıf içi düzenlemelerle birlikte başarısızlık ve tükenmişlik boyutunda anlamlı bir azalış, mesleki yetkinlik ve etkili öğretim boyutunda ise anlamlı bir artış olmuştur. Buna göre çalışmada tükenmişliğin azaltılması amacıyla “özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlere sunulacak mesleki becerilere yönelik hizmet içi eğitim uygulamalarının yaygınlaştırılması, eğitim içeriklerinin öğretmen ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmesi ve uygulama yapabilmelerine de fırsat sağlanması, sınıf içi düzenlemeler kapsamında öğretmenlerin desteklenmesi ve sınıfların fiziksel şartlarının iyileştirilmesi” önerilmektedir.

İş Tükenmişliği

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde “iş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, fiziksel ve zihinsel çaba” olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik ise, çeşitli meslek gruplarında çalışan bireylerde çalışma ortamı ve işin niteliği ve gerekliliklerindeki olumsuzluklardan kaynaklanan, enerjide sürekli azalış, amaç ve hedeflere ulaşamama şeklinde tanımlanmaktadır (Bakan ve Tombak, 2014: 683). Tükenmişlik çalışma hayatının kalitesini etkilemekte ve iş tatminsizliğine neden olmaktadır (Öztürk ve Erdem, 2020: 929, 931). Tükenmişliğe neden olan olumsuzluklar yetersiz ücret, uzun çalışma saatleri, kariyerde ilerleme şansının kalmaması, ödüllendirme eksikliği, işte güçsüzleşme, etkisizlik ve eğitim eksikliği olarak ortaya çıkmaktadır. (Edelwich ve Brodsky, 1980).

İş tükenmişliği ile ilgili olarak kullanılan kavramlardan biri iş yüküdür. İş yükü belirli zamanda belirli nitelikte yapılması gereken iş miktarı olarak tanımlanır ve fazla ya da az iş yükünün çalışan üzerinde stres oluşturduğu ve bireyler üzerinde iş tükenmişliğine neden olabileceği ifade edilmektedir. Çalışanların iş yükü arttıkça tükenmişlik düzeyleri artarken işleri üzerindeki kontrolü yükseldikçe tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Dolayısıyla tükenmişlik, bir anlamda iş yükü ve iş kontrolünün bir sonucuyken aynı zamanda bu iki değişken arasındaki etkileşim halinin de doğal bir sonucudur (Öztürk ve Erdem, 2020: 929, 931, 933).

Alandaki çalışmalarda iş yerinden kaynaklanan tükenmişliğin nedenleri arasında örgüt yapısı, işin niteliği, çalışma saatleri, nöbetler, fazla çalışma, fiziksel yeterlilikler, işyeri ve işle ilgili kurallar, iş yükü seviyesi, alınan kararlara iştirak edebilme, ücretlendirme, rol belirsizliği, eksik geri bildirimler ve örgüt içi ilişkiler bulunmaktadır (Beheshtifar, Omidvar, 2013: 110).

Öğretmenlik mesleğinin herhangi bir iş yerinde icra edilmeye çalışılması öğretmenlik işidir. Daha önce değinildiği gibi öğretmenlik mesleği insan ilişki ve etkileşimini en üst seviyede gerektirmektedir. İş yerinde çalışanlar arasında ilişkiler ne kadar yoğunsa, duygusal tükenmişlik de o derecede artmaktadır (Öztürk ve Erdem, 2020: 932). Gereken performansı gerçekleştirebilmek için öğretmenler normal çalışma saatlerinin dışında uzun süreli çalışmalar yapabilirler, uygun olmayan çalışma koşullarına katlanmak ve makul olmayan bazı isteklere boyun eğmek zorunda kalabilirler (Koç ve Dinçerol, 2013: 27), ancak katlanılan fiziksel ve bilişsel efor karşılığında elde edilen maddi kazanç yeterli olmayabilir. Kısacası öğretmenler mesleklerinden memnun oldukları halde çalıştıkları iş yerindeki olumsuz koşullar ya da maddi kazanç yetersizliği nedeni ile tükenmişlik sendromu yaşayabilirler.

Son yıllarda yapılan bazı araştırmalarda öğretmenlerin teknoloji kaynaklı kaygı ve strese (teknostres) de maruz kaldıkları ve bu nedenle verimliliklerinde azalma olduğu ve tükenmişlik yaşayabildikleri ortaya çıkmıştır (Yener, Arslan ve Kilinç, 2021: 1896). Teknostres öğretme-öğrenme sürecindeki teknoloji kullanımından, mesleki ve teknik konulardaki yetersizlikten, kişisel yönelimler ve sosyal nedenlerden de kaynaklanabilmektedir (Gökbulut ve Dindaş, 2022: 46).

Altıntopa ve Aydın (2021: 50) ın Ankara’da 225 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmaya göre deneklerin günlük hayatlarında karşı karşıya kaldıkları iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile tükenmişlik düzeyleri arasında (duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı hissini azalması) olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin iş tükenmişliklerinde meslekdaşlarıyla ilişkilerinin de önemli rolü vardır. İş ilişkilerinde huzursuzluk, meslekdaşlardan destek görememe “bireyin motivasyonunda düşüklük, stres ve depresyon düzeyinde artış, meslekten soğuma, tükenmişlik” biçiminde ortaya çıkmakta ve meslektaşlara karşı duyarsızlaşmaya neden olmaktadır. Meslektaşlarla olumlu ilişkiler ve yönetim desteği arttıkça iş doyumu da artmaktadır (Yıldırım ve Bayraktar, 2021: 299, 300, 306).

Tükenmişlik konusunda yapılan araştırmalarla da desteklendiği gibi iş tükenmişliği, “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom” olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 80). Aşırı çalışma, iş ortamından memnun olmama gibi nedenler kişilerin kendilerini başarısız ve yıpranmış hissetmesine, güç ve enerji kaybetmesine ve kronikleşmiş bir yorgunluk yaşamalarına yol açmaktadır.

İş Gören Performansı

Performans kavramının sözlük anlamı; “başarı, elde edilen sonuç, bir şeyin değerini belirleyen niteliklerdir” (Oxford Languages), Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde kelime anlamı “başarım” olarak verilmektedir. İş performansı, kuruluşun hedefleriyle ilgili davranışlar veya eylemler olarak tanımlanmıştır (Boz, Duran ve Uğurlu, 2021: 347). Çöl’e (2008) göre işgören performansı ise bir işi yapan bireyin, o işle amaçlanan hedefe ne derecede ulaşabildiğini nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır, bireyin kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesidir. Yani kısaca hedeflenen amaca ulaşma ya da “amacın gerçekleştirilme derecesi” olarak açıklanabilir (Çöl, 2008; 38). Performans ile başarı çoğu zaman aynı anlamda kullanılmakla birlikte gerçekte performans çaba, başarı ise çabanın konulan hedefe ulaşma derecesidir (Öztoprak ve Kardeş-Delil, 2022: 2197).

İşgören performansını etkileyen birçok unsur vardır. Bu unsurlar temel olarak üç kategoriye ayrılmıştır. Bunlar; kişisel faktörler, çevresel faktörler ve örgütsel faktörlerdir. Eğitim düzeyi, kişilik farklılıkları, mesleki deneyim ve aynı zamanda bu çalışmanın konusunu oluşturan mesleki tükenmişlik kişisel faktörler arasındadır (Uludağ ve Çınar, 2021: 88). Aynı sektördeki rakip kurumlar, müşteriler çevresel faktörleri oluşturur. İş stresi, iş doyumu, motivasyon, iş tatmini, iş memnuniyeti, işle ilgili fiziksel koşullar, işe ve işverene olan güven duygusu, işte katılımcılığın ve bağımsız çalışmanın teşvik edilmesi, etkin performans değerlendirmesi, iş yerindeki sosyal etkileşim gibi örgütsel faktörler de işgören performansını etkileyen önemli unsurlardır (Uludağ ve Çınar, 2021: 88).

Literatürde iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile olumsuz bazı kişisel ve/veya örgütsel faktörlerin ilişkili olduğunu gösteren çok sayıda çalışma vardır. Bu durum tükenmişlik ile iş performansının ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Sanchez-Gomez ve Bresó (2020) tarafından aralarında eğitim sektöründe (%29,3) çalışan meslek mensuplarının da bulunduğu 1197 kişi üzerinde yapılan çalışmada duygusal zeka, tükenmişlik ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulguları “iş performansının anlaşılmasında tükenmişliğin önemini ortaya koymakta ve duygusal zekanın koruyucu bir değişken olarak rolünü vurgulamaktadır.” Buna

göre daha yüksek duygusal zekaya sahip çalışanlar, tükenmişlikle ilişkili olumsuz sonuçlardan ve işyerindeki olumsuz faktörlerden daha az etkilenmekte ve böylece performans seviyelerinde bir artış yaşamaktadır.

Öğretmenlerin iş yükü, tükenmişlik ve iş performansı arasındaki ilişkiye odaklanan bir başka araştırma 57 ilköğretim öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırma bulguları öğretmenlerin iş yükü ve tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğunu buna karşın iş performanslarının oldukça tatmin edici düzeyde bulunduğunu ortaya koymaktadır (Jomoad ve diğerleri, 2021: 53).

Fitzgerald ve Bonimar (2020: 117) tarafından Filipinler'de Cagayan Bölgesindeki bir devlet üniversitesindeki akademik personel üzerinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada öğretmenlerin tutku ve azim (sebat) düzeylerinin performansları üzerinde etkili olduğu, ancak performansın cesaret, öz yeterlilik ve tükenmişlikten etkilenmediğini göstermiştir.

Performans yönetimi, organizasyonda yer alan tüm bireylerin ortak bir hedef ve vizyon doğrultusunda bir arada çalışmaları ve bir bütün olarak hareket etmeleridir. Van Waeyenberg, Peccei ve Decramer (2022: 639) tarafından 458 yabancı dil öğretmeni ile yapılan çalışmada performans yönetimi öğretmenlerin beklentilerini karşılayan bir süreç olarak algılandığı taktirde daha yüksek düzeyde duygusal örgütsel bağlılık, daha düşük tükenmişlik seviyesi ve yüksek performans neden olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumunun etkililiği de bireysel performanslar üzerinde fark yaratmaktadır. Etkililik kavramı örgütsel amaçlara ulaşma derecesi olarak tanımlandığında kurumların fiziksel nitelikleri, yönetim, öğrenciler, veliler, teknolojik alt yapı, eğitim politikaları performans değerlendirme sistemi ve örgütsel adalet gibi bir çok faktör işin içine girmektedir. Örgütsel adalet yönetici tarafından kendisine ne derecede adil davranıldığı ile ilgili işgören algısıdır (Korkmaz ve Ulutaş, 2022: 4). Öğretmenlerin sınıf içi performansları, tüm bu faktörlerin etken olduğu okul etkililiği ile doğrudan ilişkilidir (Turhan, Soytürk-Kırkağaç ve Tuncer, 2020: 407).

Örgüt iklimi bir örgütü diğerinden ayıran özelliklerdir, çalışanların örgüt hakkında geliştirdikleri ortak algılardan oluşmaktadır (Aydoğan, 2004: 210). İklimi oluşturan boyutlar arasında örgütün hiyerarşik yapısı, işin niteliği, çalışanlar arasındaki işbirliği, rekabet ve belirsizlik ortamı, yönetim desteği ve güven duygusu, ve ödüllendirme sistemi bulunmaktadır. İklim çalışanların davranış belirlemelerinde ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir (Aydoğan, 2004: 214). Etik iklim, ortak etik anlayışın örgütsel uygulamalara, süreçlere, normlara ve değerlere yansıtılmasıdır ve bu değerlerin karar sürecinde yönetime yol göstermesidir (Yeşil, Mavi ve Ceyhan, 2017: 20). Etik iklim liderin (yöneticinin) sergilediği etik davranışlarla çalışanlara iyi örnek olması ile oluşur. Bu tip liderler (hizmetkar lider) takdir eder, empati kurar, güçlendirir, delege eder, dürüsttür, model olur, ikna eder, güven duyar, katılımı teşvik eder. Bu konuda yapılan çalışmalarda okullardaki etik iklimin ve hizmetkar liderliğin öğretmenlerin performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Topcu, Gürsoy, 2022: 1998).

Yöntem

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır. Kolayda örnekleme, ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarına belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Kolayda örneklemede veriler, ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanmaktadır (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015: 20).

Araştırma problemi öğretmenlerin iş tükenmişliği, mesleki tükenmişlik ve işgören performansı arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve bu ilişkinin işgören performansı üzerinde ne kadar etkili olduğunun tespit edilmesidir. Bu kapsam doğrultusunda belirlenen araştırma hipotezleri aşağıda verilmiştir.

H1: İş Tükenmişliği (a) ve Mesleki Tükenmişlik (b) düzeyleri ile işgören performansı arasında ilişki vardır.

H2: İş Tükenmişliği (a) ve Mesleki Tükenmişlik (b) düzeylerinin işgören performansı üzerinde etkisi vardır.

H3: Yaş değişkeni açısından İş Tükenmişliği (a), Mesleki Tükenmişlik (b) düzeyleri ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Cinsiyet değişkeni açısından İş Tükenmişliği (a), Mesleki Tükenmişlik (b) düzeyleri ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Branş değişkeni açısından İş Tükenmişliği (a), Mesleki Tükenmişlik (b) düzeyleri ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: İdari görev değişkeni açısından İş Tükenmişliği (a), Mesleki Tükenmişlik (b) düzeyleri ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Kıdem değişkeni açısından İş Tükenmişliği (a), Mesleki Tükenmişlik (b) düzeyleri ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Çalışılan kurum türü değişkeni açısından İş Tükenmişliği (a), Mesleki Tükenmişlik (b) düzeyleri ve işgören performansı (c) arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ilindeki kamu ve özel eğitim kurumlarının her kademesinde görev yapan 80.983 öğretmen oluşturmaktadır. (<http://www.meb.gov.tr>) Evrendeki araştırma grubuna ulaşmanın zorluğundan dolayı kolayda örnekleme yöntemi ile Ankara ilinde kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan 525 öğretmene elektronik ortamda anket gönderilmiştir. Evreni temsil eden örneklem sayısı basit tesadüfi örneklem formülü ile belirlenmiştir (Yamane, 1967). Örneklem büyüklüğü 382 olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerden 409 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Analizler bu anketler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Başkent Üniversitesi Etik Kurulu 15.09.2022 tarihi ve 17162298.600-219 sayı numarası ile alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada öğretmenlerin İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlikleri ile İş Performansı arasındaki ilişkileri belirlemek için veri toplama aracı olarak bir anket formu oluşturulmuştur. Oluşturulan anket formu, Ankara ilinde faaliyet gösteren kolayda örneklem yoluyla seçilen öğretmenlere e-posta aracılığı ile gönderilmiştir. Geri dönüş sağlanan eksiksiz toplam 409 adet anket araştırmanın örneklemine oluşturmuştur. Araştırmada birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmış olup, daha önce yapılan çalışmaların araştırılması için alan yazın taranmıştır. Veri toplama aracı olarak uygulanan anket, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan işgörenlerin demografik bilgileri ile ilgili verileri; yaş, cinsiyet, branş, idari görev, hizmet süresi ve kurum türü olmak üzere toplam 6 tane soru yer almaktadır. İkinci bölümde Koç, Arslan ve Topaloğlu (2009) tarafından geliştirilen katılımcıların Mesleklerine yönelik 14 soruluk Mesleki tükenmişliği belirleme testi ve katılımcıların İş tükenmişlik düzeyini ölçen 12 soruluk iş tükenmişliği ölçeği olan Gazi Tükenmişlik Envanteri, üçüncü bölümde ise; İşgören performansı ölçeği kullanılmıştır. İşgören performansı ölçeği; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilen 4 sorudan oluşan bir ölçektir (Ünal ve Günay, 2016: 277).

Araştırmaya katılan işgörenlerin İş tükenmişlik ve Mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçen, Gazi Tükenmişlik Envanteri 5 dereceli likert tipi bir ölçektir. İşgörenlerin iş performansını ölçen işgören performansı ölçeği de 5 dereceli likert tipi olan bir ölçektir. Ölçek, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş ve Altaş ve Çekmecelioğlu (2007), Gül ve Oktay (2009), Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012), Chen ve Koç (2021) gibi geçmiş araştırmalarda kullanılmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan SPSS.27 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik bilgisayar yazılım programı kullanılmış olup, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla da SPSS.27 istatistiksel paket programında Frekans, Ortalama, Pearson Korelasyonu, Regresyon ve t-testi gibi istatistiksel analizler yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik yapılarına yönelik tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1 de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örneklem grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
20-29 yaş arası	54	13,2
30-39 yaş arası	79	19,3
40-49 yaş arası	132	32,3
50 ve üzeri yaş arası	144	35,2
Toplam	409	100,0

Cinsiyet

Kadın	312	76,3
Erkek	97	23,7
Toplam	409	100,0

Branş

Okul öncesi öğretmeni	77	18,8
Sınıf öğretmeni	73	17,8
Uygulamalı dersler öğretmeni	37	9,0
Yabancı dil öğretmeni	56	13,7
Branş öğretmeni	166	40,6
Toplam	409	100,0

Yöneticilik

Evet	82	20,0
Hayır	327	80,0
Toplam	409	100,0

Kıdem

1 yıldan az	12	2,9
1-9 yıl arası	112	27,4
10-19 yıl arası	132	32,3
20-29 yıl arası	106	25,9
30 yıl ve üzeri	47	11,5
Toplam	409	100,0

Kurum Türü

Kamu	238	58,2
Özel	171	41,8
Toplam	409	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların yaş dağılımlarına bakıldığında (Tablo 1); %13,2'sinin 25 -29 yaş arası, %19,3' ünün 30-39 yaş arası, %32,3'ünün 40-49 yaş arası, %35,2'sinin ise 50 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Örneklem grubundaki çalışanların büyük bir bölümünün 50 yaş ve üzeri olduğu dikkat çekmektedir. Araştırmaya göre çalışanların %76,3'ü kadın ve %23,7'si erkektir. Örneklem grubunun çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır, dolayısıyla Ankara ilindeki eğitim kurumlarında çalışanların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların branş dağılımları; %18,8'i okul öncesi öğretmeni, %17,8'i sınıf öğretmeni, %9,0'u uygulamalı dersler öğretmeni, %13,7'si yabancı dil öğretmeni ve %40,6'lık dilimde ise branş öğretmenlerinin yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla örneklem grubu çalışanların büyük çoğunluğunu branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %20'sinin yöneticilik görevi varken %80'nin olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılanların sektörde çalışma yılı yüzde ve frekans dağılımına bakıldığında; çalışanların %2,9'unun 1 yıldan az, %27,4'ünün 1 ve 9 yıl arası, %32,3'ünün 10 ve 19 yıl arası, %25,9'unun 20 ve 29 yıl arasında %11,5'inin ise 30 yıl ve üzerinde çalışma süreleri vardır. Araştırmaya göre çalışanların büyük bir bölümünün 10 ve 10 yıl arasında bu sektörde çalıştıkları görülmektedir. Son olarak da araştırmaya katılan öğretmenlerin; %58,2'sinin kamuda, %41,8'inin özel sektörde çalıştığı görülmektedir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, değerlerin +1 ile -1 arasında olduğu görülmüştür. Bu nedenle veriler normallik dağılımına uymaktadır (Büyüköztürk, 2007: 40).

Tablo 2: İş ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

		Mesleki Tükenmişlik	İş Tükenmişliği	Performans
Mesleki Tükenmişlik	r	1	,765**	-,592**
	p		,000	,000

	n	409	409	409
İş Tükenmişliği	r	,765**	1	-,573**
	p	,000		,000
	n	409	409	409
Performans	r	-,592**	-,573**	1
	p	,000	,000	
	n	409	409	409

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş tükenmişlik düzeyi ile işgören performansı arasındaki ilişkiye bakılmış olup 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve ilişkinin şiddetinin -,573 olduğu görülmüştür. Diğer yandan Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşgören Performansı Arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddetinin -,592 olduğu dikkat çekmiştir. Diğer bir ifade ile Mesleki Tükenmişlik düzeyinin artmasıyla birlikte işgören performansının düştüğü görülmüştür. Dolayısıyla, iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işgören performansı arasında dikkate değer ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığının oldukça yüksek olduğu ($p=0,000$) tespit edilerek H1 hipotezi kanıtlanmış olup, literatürde yer alan benzer araştırma sonuçlarının yer aldığı örnek çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür.

Prentice ve Thaichon (2019: 821) tarafından Amerika’da konaklama sektöründeki 5 otelde önbüro elemanı olarak çalışan 800 kişi üzerinde yapılan çalışmada iş performansının tükenmişlikle ilişkili olduğu ve çalışanın işe ve örgüte olan bağlılığının performansa önemli ölçüde aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.

İpçioğlu ve Ökmen (2021: 424) tarafından Birecik Belediyesi çalışanı 533 kişi üzerinde yapılan çalışmada çalışanların tükenmişlik durumları, iş performansı algıları ve denetim odağı algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmış, sonuç olarak fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliklerin iş performansı üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Doğan ve Kır (2018: 12) Antalya’nın Manavgat ilçesindeki 219 hastane çalışanı üzerinde yapmış oldukları “Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Çalışan Performansı İlişkisi” adlı çalışmada çalışanların performansı ve tükenmişlik düzeyleri arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri arttıkça performanslarında azalma yaşanabileceği ya da çalışanların performansı arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalacağı ortaya çıkmıştır.

Demerouti, Bakker ve Leiter, (2014: 103) tarafından Hollanda’da farklı sektörlerde ve farklı pozisyonlarda çalışan 294 kişi üzerinde yapılan çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Kişisel özellikler, sosyal ve çevresel şartlar gibi düzenleyici kaynakları yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeyleri düşük bulunmuş, dolayısıyla bu çalışanların işe bağlılıklarının yüksek olduğu, kendilerini daha başarılı hissettikleri, bu nedenle de daha yüksek performans sergileyebildikleri anlaşılmıştır. Yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan çalışanların performans düzeyleri ise azalmaktadır.

Tablo 3: İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansı Üzerine Etkisi (Regresyon Analizi)

İş Tükenmişlik Düzeyinin İşgören Performansı Üzerine Etkisi	R	r ²
	-,573a	,328
Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İşgören Performansı Üzerine Etkisi	R	r ²
	-,592a	,350

Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş tükenmişlik düzeyleri ile işgören performansı üzerindeki etkiye bakıldığında %32'lik bir etkinin olduğu görülmektedir ($r^2=,328$). Mesleki Tükenmişlik düzeyinin işgören performansı üzerine % 35'lik etki ettiği görülmüştür. ($r^2=,350$). Araştırmadan görüldüğü üzere iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işgören performansı arasında bir ilişkinin olduğu, bu ilişkinin etkisi test edildiğinde ise iş tükenmişliğinin işgören performansı üzerine %32, mesleki tükenmişlik düzeyinin ise işgören performansı üzerinde %35 kadar bir etkisi araştırma sonucunda görülmüştür. H2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Literatürde Tablo 2 ile ilgili olarak ortaya çıkan bulguları destekleyen araştırmaların bazılarında tükenmişlik düzeylerinin işgören performansı üzerindeki etkisi yapılan istatistik analizlerde bu çalışmayı destekler biçimde şu sonuçlar elde edilmiştir:

İpçioğlu ve Ökmen (2021): “Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda Tükenmişlik alt boyutlarından kurulmuş olan modelde çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliklerinin iş performansı üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur ($F=3,330$; $p=0,021$; $R^2=0,330$). Buna göre belediye çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin ($B=-0,422$) en büyük negatif etkiye sahip olduğu, sonrasında zihinsel tükenmişlik ($B=-0,348$) ve fiziksel tükenmişlik ($B=-0,271$) durumlarının geldiği görülmüştür.”

Doğan ve Kır (2018): “Çalışanların performansı ve tükenmişlik düzeyleri arasında $r=-,184$ seviyesinde ayrı yönde anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur.”

Prentice ve Thaichon (2019): “Çalışanların performansı ve tükenmişlik düzeyleri arasında $r=-,181$ seviyesinde ayrı yönde anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur.”

Demerouti, Bakker ve Leiter (2014): “Çalışanların performansı ve tükenmişlik düzeyleri arasında $r=-,20$ seviyesinde ayrı yönde anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur.”

Tablo 4: Yaş Değişkeni Açısından İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik, İş Performansı Farklılaşması (ANOVA)

Yaş Değişkeni	N	Ort.	s.s.	F	p	
Mesleki Tükenmişlik	20-29 Yaş aralığı	54	2,3373	,83327	13,807	,000
	30-39 Yaş aralığı	79	2,5850	,67696		
	40-49 Yaş aralığı	132	2,8463	,56378		
	50 ve üzeri yaş aralığı	144	2,8581	,40716		
	Toplam	409	2,7325	,61080		

İş Tükenmişliği	20-29 Yaş aralığı	54	2,4244	,81429	9,284	,000
	30-39 Yaş aralığı	79	2,6962	,75874		
	40-49 Yaş aralığı	132	2,8807	,61265		
	50 ve üzeri yaş aralığı	144	2,9289	,53451		
	Toplam	409	2,8015	,66777		
İşgören Performansı	20-29 Yaş aralığı	54	2,8981	1,31619	20,479	,000
	30-39 Yaş aralığı	79	3,6487	1,14321		
	40-49 Yaş aralığı	132	3,9489	,93375		
	50 ve üzeri yaş aralığı	144	4,0385	,67482		
	Toplam	409	3,7831	1,02703		

Tablo 4'e göre yaş değişkeni açısından iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında; yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p=,000$) Diğer bir ifade ile, mesleki tükenmişlik düzeyinin en az 20-29 yaş grupları arasında olduğunu yaş arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyinin arttığı görülmektedir. İş tükenmişliğinin de en az 20-29 yaş grupları arasında görülürken ($\bar{x}=2,4244$) en fazla 50 ve üzeri yaş gruplarında ($\bar{x}=2,9289$) olduğu araştırma sonuçlarında dikkat çekmiştir. Yaş grupları değişkeni açısından işgören performansı arasında da $p=,000$ değeri ile anlamlı bir farklılaşmanın olduğu yaş grupları arttıkça performansın düştüğü görülmektedir. Dolayısı ile yaş değişkeninin iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin işgören performansları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüş olup H3 hipotezi kanıtla desteklenmiş olup, literatürde daha önce yapılan benzer araştırma sonuçlarının olduğu tespit edilmiştir.

Cemaloğlu ve Şahin-Erdemoğlu (2007: 480) tarafından Ankara'nın çeşitli ilçelerindeki 515 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada demografik farklılıkların duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yaş faktörünün duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde etkili olduğu, yaş ilerledikçe bu etkinin arttığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca aynı yazarlar benzer sonuçlara ulaşan Torun (1995), Tümkiye (1996), Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996), Tuğrul ve Çelik (2002), Naktiyok ve Karabey (2005) gibi kaynakları da referans olarak göstermektedir.

Benzer şekilde Njuguna, Odiemo ve Wango (2022: 460) tarafından yaş, cinsiyet, çalışma süresi (iş deneyimi), branş ve kurum türü demografik değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki düzenleyici etkisini ölçmek amacıyla Kenya'nın Kiambu bölgesindeki 331 lise öğretmeni üzerinde yapılan araştırmaya göre 30 yaş ve üzeri ve iş yükü fazla olan öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 5: Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik ile İşgören Performansı Farklılaşması (t-testi)

Cinsiyet Değişkeni		N	Ort.	s.s.	t	p
Mesleki	Kadın	312	2,7508	,61517	1,084	,279

Tükenmişlik	Erkek	97	2,6738	,59591		
İş Tükenmişliği	Kadın	312	2,7982	,68053	-,175	,861
	Erkek	97	2,8119	,62838		
Performans	Kadın	312	3,8264	1,01481	1,527	,128
	Erkek	97	3,6443	1,05872		

Tablo 5'e bakıldığında cinsiyet değişkeni açısından mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği ile işgören performansı açısından p değerinin ,050'den büyük olduğu görülmektedir. ($p>0,05$). Dolayısıyla, cinsiyet değişkeni grupları ile mesleki ve iş tükenmişliği ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. H4 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Cemaloğlu ve Şahin-Erdemoğlu (2007) nun araştırması benzer olarak bu çalışmayı destekler biçimde, öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya çıkarmıştır. Aynı araştırmaya göre Çokluk (1999), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000), Dolunay (2001), Gündüz (2004) ve Naktiyok ve Karabey (2005) in yaptıkları çalışmalarda da böyle bir ilişki bulunmamıştır.

Ancak Njuguna, Odiemo ve Wango (2022: 460) tarafından yapılan çalışmada kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu ortaya çıkmış, neden olarak okul içinde ve dışında kadınların daha fazla iş yüklenmeleriyle ilintili olabileceği belirtilmiştir. Cemaloğlu ve Şahin-Erdemoğlu (2007) da "Bazı araştırmalarda kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bazı araştırmalar kadınlarda, bazı araştırmalarda erkeklerde tükenmenin daha yoğun yaşandığını bildirirken, cinsiyetle tükenmişlik arasında ilişkinin olmadığını ifade eden araştırmalarda bulunmaktadır." şeklinde bu konunun tartışmalı olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 6: Branş Değişkeni Açısından İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik ile İşgören Performansı Farklılaşması (ANOVA)

Branş Değişkeni		N	Ort.	s.s.	F	p
Mesleki Tükenmişlik	Okul öncesi öğretmeni	77	2,7161	,57808	5,027	,001
	Sınıf öğretmeni	73	2,6174	,77613		
	Uygulamalı dersler öğretmeni	37	2,4151	,75365		
	Yabancı dil öğretmeni	56	2,7538	,61715		
	Branş öğretmeni	166	2,8550	,45841		
	Toplam	409	2,7325	,61080		
İş Tükenmişliği	Okul öncesi öğretmeni	77	2,7814	,56552	4,505	,001
	Sınıf öğretmeni	73	2,6632	,78056		

	Uygulamalı dersler öğretmeni	37	2,4842	,83630		
	Yabancı dil öğretmeni	56	2,8631	,71358		
	Branş öğretmeni	166	2,9222	,56505		
	Toplam	409	2,8015	,66777		
Performans	Okul öncesi öğretmeni	77	3,8831	,94031	6,789	,000
	Sınıf öğretmeni	73	3,6267	1,27756		
	Uygulamalı dersler öğretmeni	37	3,1284	1,28239		
	Yabancı dil öğretmeni	56	3,6473	1,01105		
	Branş öğretmeni	166	3,9985	,78888		
	Toplam	409	3,7831	1,02703		

Tablo 6'ya göre Branş değişkeni açısından iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında; iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile branş grupları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p=,001$). İşgören performansı ile branş grupları arasında da $p=,000$ değeri ile anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Tablo 6'ya göre mesleki tükenmişlik seviyesinin en çok branş öğretmenlerinde olduğu, iş tükenmişlik seviyesinin de branş öğretmenlerinde olduğu dikkati çekmektedir. Uygulamalı dersler öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik seviyelerinin ve iş tükenmişlik seviyelerinin diğer alanlardaki öğretmenlere göre daha az olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişlik seviyesi ve iş tükenmişlik seviyesinin performans üzerindeki etkisi diğer alanlardaki öğretmenlere göre, branş öğretmenlerinde daha yüksek seviyede seyretmektedir. İş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansları üzerinde branş değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüş olup H5 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Durmuşoğlu (2023: 693) tarafından yapılan araştırma branş değişkeni bakımından öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri ve kişisel başarı algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu, örneğin beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenmişliklerinin diğer branş öğretmenlerinden daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 7: İdari Görev Değişkeni Açısından İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik ile İşgören Performansı Farklılaşması (t-testi)

Yöneticilik		N	Ort.	s.s.	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Evet	82	2,4312	,77935	-5,152	,000
	Hayır	327	2,8083	,53588		
İş Tükenmişliği	Evet	82	2,5600	,87020	-3,721	,000

	Hayır	327	2,8622	,59269		
Performans	Evet	82	3,1098	1,35975	-7,025	,000
	Hayır	327	3,9525	,84674		

Tablo 7'ye bakıldığında idari görev değişkeni açısından iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile İş gören Performansı açısından p değerinin ,050'den küçük, olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. ($p=,000$). İş tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik seviyesinin idari görevi olmayanlarda, idari göreve olanlara göre daha yüksek olduğu ve performanslarını da daha çok etkilediği tablodan görülmektedir. Dolayısı ile idari görev değişkeni ile iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansı arasında $p=,000$ düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüş olup, H_6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 8: Kıdem Değişkeni Açısından İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik ile İşgören Performansı Farklılaşması (ANOVA)

Kıdem	N	Ort.	s.s.	F	p	
Mesleki Tükenmişlik	1 yıldan az	12	2,3036	,93386	5,863	,000
	1-9 yıl arası	112	2,6020	,67632		
	10-19 yıl arası	132	2,6986	,65289		
	20-29 yıl arası	106	2,9171	,42161		
	30 yıl ve üzeri	47	2,8339	,43775		
	Toplam	409	2,7325	,61080		
İş Tükenmişliği	1 yıldan az	12	2,4792	,63577	2,676	,032
	1-9 yıl arası	112	2,7269	,77217		
	10-19 yıl arası	132	2,7519	,70051		
	20-29 yıl arası	106	2,9017	,53930		
	30 yıl ve üzeri	47	2,9783	,50198		
	Toplam	409	2,8015	,66777		
Performans	1 yıldan az	12	2,7292	1,13046	8,708	,000
	1-9 yıl arası	112	3,5402	1,17527		

	10-19 yıl arası	132	3,7538	1,08026		
	20-29 yıl arası	106	4,0047	,74959		
	30 yıl ve üzeri	47	4,2228	,59448		
	Toplam	409	3,7831	1,02703		

Tablo 8'e göre Kıdem değişkeni açısından mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği ile işgören performansı açısından p değerinin ,050'den küçük, olduğu görülmektedir. İş tükenmişliği ($p=,032$) ve mesleki tükenmişlik ($p=,000$) ile işgören performansı ($p=,000$) arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişliği en çok yaşayan kıdem grubunun 20-29 yıl arası görev yapanlar olduğu, İş tükenmişliğini en çok yaşayanların ise, 30 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu görülmektedir. İş performansları açısından değerlendirildiğinde ise, en yüksek grubun 30 yıl ve üzeri çalışanlar, en az ise 1 yıldan daha az süre çalışanlar olduğu araştırma sonucunda görülmüştür. H7 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

İraz ve Ganiyusufuoğlu (2011: 470) akademisyenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu sonucuna varmışlardır, yazarlara göre "1-5 yıl ile 5-10 yıl arası kıdeme sahip olan akademisyenler arasında tüm alt boyutlarda da anlamlı bir fark tespit edilmiştir. En çok tükenmişlik düzeyi bu kıdem aralığında tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında mesleki kıdemden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları tükenmişlik düzeyini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir."

Tablo 9: Kurum Türü Açısından İş Tükenmişliği ve Mesleki Tükenmişlik ile İşgören Performansı Farklılaşması (t-testi)

Kurum Türü		N	Ort.	s.s.	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Kamu	238	2,6917	,61875	-1,592	,112
	Özel	171	2,7891	,59680		
İş Tükenmişliği	Kamu	238	2,7060	,65740	-3,443	,001
	Özel	171	2,9337	,66131		
Performans	Kamu	238	3,7300	1,04246	-1,231	,219
	Özel	171	3,8567	1,00364		

Tablo 9'a göre bakıldığında kurum türü değişkeni açısından mesleki tükenmişlik ile İş gören performansı açısından p değerinin ,050'den büyük, olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, iş tükenmişliği açısından ise p değeri ,001 olduğu yani ,050'den küçük olduğu görülmektedir. ($p<0,05$). Dolayısı ile kurum türü açısından mesleki tükenmişlik ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma olmazken, iş tükenmişliği açısından bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Çalışılan kurum türü açısından özel sektörde çalışan öğretmenlerin

mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş tükenmişliği düzeyleri kamu da çalışanlara göre daha yüksektir. Performansları açısından değerlendirildiğinde ise, özel sektörde çalışanların daha çok etkilendikleri görülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre, kurum türü değişkeni ile mesleki tükenmişlik (H8b) ve performans (H8c) açısından hipotez reddedilmekle birlikte iş tükenmişliği (H8a) açısından işgören performansı arasında $p=,000$ düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Dolayısıyla H8a hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Tükenmişlik kavramı son yıllarda giderek önem kazanarak önemsenen ve birçok araştırmaya konu olan bir kavramdır. Tükenmişlik kavramı “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanmayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974: 159). Daha sonra Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutları olan bir sendrom olarak tanımlamışlardır (Gürbüz ve Karapınar, 2018: 189).

Tükenmişlik; çalışanların performansına doğrudan etki eden önemli bir faktördür. Dolayısıyla da işgören üzerindeki olumsuz etkisi organizasyonun, işleyişini, verimliliğini, kalitesini, üretimini, motivasyonu etkileyebilecektir. İşgörenler kendilerini fiziken ve ruhen sağlıklı, huzurlu, mutlu hissettiklerinde motive olmuş bir şekilde çalışabilir ve daha verimli çalışanlar olurlar. Dolayısıyla, performanslarına yansır ve işletmeler daha verimli olabilirler.

İş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik iş hayatında kaçınılamayacak kavramlardan birisidir. Kişinin kendinden kaynaklanan faktörlerden olabileceği gibi iş ortamında karşılaştığı bazı etkenlerde iş tükenmişliğine ve mesleki tükenmişliğine etki ederek işgören performansını etkilemektedir. Bireyin mesleğinden ve işinden kaynaklı tükenmesi sonucu performansının etkileeneceği bu etkinin ne düzeyde olduğunun da bilinmesi önem arz etmektedir. Mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliğinin sonucu işgören performansı düşük, hayata karşı negatif tutumlu, mutsuz, umutsuz ve zorunlu bir hayat yaşamıyla karşı karşıya kalan işgören; iş yaşamından, üretmekten, çalışmaktan, ailesinden hatta hayatından bile vazgeçebilecektir. Tükenmişliğin şiddetine göre bu durum değişkenlik gösterebilecektir. Dolayısıyla da işgörenin motivasyon düzeyini, yaşam enerjisini, çalışma isteğini, verimini, performansını her anlamda etkileyeceği gerçektir. İşte bu amaçla yani iş tükenmişlik ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin performans üzerine etkileri bu çalışmada incelenmiş olup, Ankara’daki kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 525 öğretmene anket elektronik ortamda gönderilmiş olup ankete geri dönüş sağlayan 409 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş tükenmişlik düzeyi ile işgören performansı arasındaki ilişkisi incelenmiş olup 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve ilişkinin şiddetinin ,573 olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işgören performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, 0,05 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve ilişkinin şiddetinin $r=-,592$ olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla, Mesleki Tükenmişlik düzeyinin artmasıyla birlikte işgören performansının düşmekte olduğu dikkat çekmiştir. Sonuç olarak, İş tükenmişliği ve Mesleki tükenmişlik düzeyleri ile İşgören Performansı arasında dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığının oldukça yüksek olduğu ($p=0,000$) tespit edilerek H1 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş tükenmişlik düzeyleri ile işgören performansındaki ilişkinin etki düzeyine bakıldığında ise, %32’lik bir etkinin olduğu görülmektedir ($r^2=.328$). Mesleki Tükenmişlik düzeylerinin işgören performansı üzerine ise, % 35’lik etki ettiği görülmüştür. ($r^2=.350$). Araştırmadan görüldüğü üzere iş ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işgören performansı arasında bir ilişkinin olduğu, bu ilişkinin etkisi test edildiğinde ise iş tükenmişliğinin işgören performansı üzerine %32, mesleki tükenmişlik düzeylerinin işgören performansı üzerinde %35 kadar bir etkisi araştırma sonucunda görülmüştür. H2 hipotezi yeterli kanıtla

desteklenmiştir.

Yaş, cinsiyet, brans, idari görev, sektörde çalışma yılı ve kurum türü değişkenleri açısından iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına bakıldığında ise;

Yaş değişkeni açısından iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür ($p=,000$). Yaş grupları arttıkça performansın düştüğü görülmektedir. Dolayısı ile yaş değişkeninin iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüş olup H3 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği ile İşgören Performansı açısından p değerinin ,050'den büyük, olduğu görülmektedir. ($p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, cinsiyet değişkeni grupları ile iş ve mesleki tükenmişliği ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. H4 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Brans değişkeni açısından iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu ($p=,001$), araştırmaya göre iş ve mesleki tükenmişlik seviyesinin en çok brans öğretmenlerinde olduğu en az da uygulamalı dersler öğretmenlerinde olduğu görülmüştür. Kısaca ifade etmek gerekirse, Mesleki tükenmişlik seviyesi ve iş tükenmişlik seviyesinin performans üzerindeki etkisi diğer alanlardaki öğretmenlere göre, brans öğretmenlerinde daha yüksek seviyede seyretmektedir. İş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansları üzerinde brans değişkeninin anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüş olup H5 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

İdari görev değişkeni açısından iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile İşgören Performansı açısından p değerinin ,050'den küçük, olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p=,000$). İş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik seviyesinin idari görevi olmayanlarda, idari göreve olanlara göre daha yüksek olduğu ve performanslarını da daha çok etkilediği araştırma sonucunda dikkati çekmiştir. Dolayısı ile idari görev değişkeni açısından öğretmenlerin iş ve mesleki tükenmişliği ile işgören performansı arasında $p=,000$ düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüş olup, H6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Kıdem değişkeni açısından iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik ile işgören performansı açısından p değerinin ,050'den küçük, olduğu görülmektedir. İş tükenmişliği ($p=,032$) ve mesleki tükenmişlik ($p=,000$) ile işgören performansı ($p=,000$) arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişliği en çok yaşayan kıdem grubunun 20-29 yıl arası görev yapanlar olduğu, İş tükenmişliğini ise en çok yaşayanların, 30 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu görülmektedir. H7 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Son olarak, kurum türü değişkeni açısından mesleki tükenmişlik ile işgören performansı açısından p değerinin ,050 den büyük, olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, iş tükenmişliği açısından ise p değeri ,001 olduğu yani ,050 den küçük olduğu görülmektedir. ($p<0,05$). Dolayısı ile kurum türü açısından mesleki tükenmişlik ile işgören performansı arasında anlamlı bir farklılaşma olmazken, iş tükenmişliği açısından bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Çalışılan kurum türü açısından özel sektörde çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş tükenmişliği düzeyleri kamu da çalışanlara göre daha yüksektir. Performansları açısından da özel sektörde çalışanlar daha çok etkilenmektedir. Araştırmanın sonucuna göre, kurum türü değişkeni ile mesleki tükenmişlik H8(b) ve performans H8(c) açısından hipotez red edilmekle birlikte iş tükenmişliği H8(a) açısından işgören performansı arasında $p=,000$ düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Dolayısıyla H8a hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Sonuç olarak; öğretmenlerin iş tükenmişliği ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin performansları üzerine etkilerine bakıldığında, iş ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işgören performansları arasında $r=-,592$ şiddetinde bir ilişkinin olduğu, bu ilişki şiddetinin işgören performansı üzerinde iş tükenmişlik düzeyinin %32 ($r^2=,328$), mesleki tükenmişlik düzeyinde ise, % 35 ($r^2=,350$) kadar bir etkisi araştırma sonuçlarında görülmüştür.. Özetle;

Hipotez Kabul/Red

H1: İş Tükenmişliği (a) ve Mesleki Tükenmişlik (b) düzeyleri ile işgören performansı arasında ilişki vardır. Kabul

H2: İş Tükenmişliği (a) ve Mesleki Tükenmişlik (b) düzeylerinin işgören performansı üzerinde etkisi vardır. Kabul

H3: Yaş değişkeni açısından (a) İş Tükenmişliği, (b) Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ve (c) işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kabul

H4: Cinsiyet değişkeni açısından (a) İş Tükenmişliği ve (b) Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ve (c) işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Red

H5: Branş değişkeni açısından (a) İş Tükenmişliği ve (b) Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ve (c) işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kabul

H6: İdari görev değişkeni açısından (a) İş Tükenmişliği ve (b) Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ve (c) işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kabul

H7: Kıdem değişkeni açısından (a) İş Tükenmişliği ve (b) Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ve (c) işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kabul

H8: Çalışılan kurum türü değişkeni açısından (a) İş ve (b) Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ve (c) işgören performansı arasında anlamlı bir farklılık vardır. H8a Kabul

Ayrıca bu konu ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılara yönelik olarak da şu önerilerde bulunulabilir:

1. Öğretmenlerin İş Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ile İşgören Performansı arasındaki ilişki çeşitli bölgelerde ve illerde farklılık arz edebileceği için, başka il/iller/bölgelerde de araştırılabilir.
2. Öğretmenlerin İş Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ile İşgören Performansı ve motivasyonları arasındaki ilişki üzerinde bu tarz bir araştırma yapılabilir.
3. Öğretmenlerin İş Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ile İşgören Performansı arasındaki ilişkide stres faktörünün aracılık rolü açısından incelenebilir.

Beyan Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Başkent Üniversitesi Etik Kurulu 15.09.2022 tarihi ve 17162298.600-219 sayı numarası ile alınmıştır.

Kaynaklar

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, Yönetim ve Ekonomi, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1): 105- 135.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2007). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma, *Öneri Dergisi*, 7(28): 47-57
- Altıntopa, F. F. ve Aydınlan, B. (2021). Öğretmenlerde İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1): 38-54
- Ashill, N. J., ve Rod, M. (2011). Burnout Processes in Non-Clinical Health Service Encounters. *Journal of Business Research*, 64(10): 1116-1127.
- Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 203-215.
- Bakan, H. ve Tombak, N. (2014). İdari Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(35): 681-695.
- Bebitoğlu, M. E. (2023). The Effect of Work Engagement on Perceived Business Performance: Comparisons Between Manufacturing and Service Sectors, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (1): 261-281
- Beheshtifar, M ve Omidvar, A. R. (2013). Causes to Create Job Burnout in Organizations, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6): 107-113.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1): 345-355.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin-Erdemoğlu, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 465-484.
- Chen, Y. H. ve Koç, H. (2021). Kişilik Tipi, İş Stresi Düzeyi ve İşgören Performansı İlişkisi: Turizm İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, *Turizm Akademik Dergisi*, 8(2): 159-172.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 207-237.
- Çetin, G., Sarı, S. ve Karakuş, C. (2022). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme, *Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 14: 59-72.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., ve Leiter, M. (2014). Burnout and Job Performance: The Moderating Role of Selection, Optimization and Compensation Strategies, *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1): 96-107.
- Doğan, S. ve Kır, A. (2018), Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Çalışan Performansı İlişkisi, *Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4): 1-14.
- Durak, H. Y. ve Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2): 759-788.
- Durmuşoğlu, M. V. (2023). Beden Eğitimi Öğretmenleri İle Diğer Branş Öğretmenlerinin Duygusal Emek ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *ROL Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2): 683-697.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in The Helping Professions*. New York, NY: Human Sciences Press.
- 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.
- Fitzgerald, L. F., ve Bonimar, T. B. (2020). Perseverance and Passion in The Teaching Profession: Teachers' Grit, Self-Efficacy, Burnout and Performance. *Journal of Critical Reviews*, 7(11): 108-119.

- Geuens, N., Van Bogaert, P. ve Frank, E. (2017). Vulnerability to Burnout Within the Nursing Workforce-The Role of Personality and Interpersonal Behaviour, *WILEY Journal of Clinical Nursing*, 26: 4622-4633.
- Gökbulut, B. ve Dindaş, S. (2022). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ve Teknostres Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(47): 42-59.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21: 223-238.
- Gürbüz, H. ve Karapınar M. (2018). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Kopenhag Tükenmişlik Kriterlerine Göre Ölçülmesi, *Researcher: Social Science Studies*, 6(3): 187-203.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri, *Pamukkale İşletme ve Yönetim Bilim Dergisi*, 2(1): 19-28.
- İpçioğlu, İ. ve Ökmen, V. (2021). Belediye Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Performansı İlişkisinde Denetim Odağının Rolü, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 409-426.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21): 451-472.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/susead/issue/28414/302392>
- Jaffery, H. ve Farooq, H. (2015). The Impact of Structural Empowerment on Organizational Citizenship Behavior-Organization and Job Performance: A Mediating Role of Burnout, *Journal of Management Sciences*, 2(2): 274-289.
- Jomuad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., ... & Clarin, A. S. (2021). Teachers' Workload in Relation to Burnout and Work Performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*. 8(2): 48-53.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Kendi Kendine Yönetimin Ötesinde: Ekip Güçlendirmenin Öncülleri ve Sonuçları, *Yönetim Akademisi Dergisi*, 42(1): 58-74.
- Koç, H., Arslan, S. ve Topaloğlu I.G. (2009). Differentiation of Burnout Syndrome by Profession and Job: Gazi Burnout Inventory, *Review of Economic and Business Studies*, 4: 149-162.
- Koç, H. ve Dincerol C. (2013). A Study of Professional and Job Burnout on Teachers International, *Journal of Humanities and Social Science*, 3(13): 26-38.
- Korkmaz, B. ve Ulutaş, M. (2022). Okullarda Örgütsel Adaletin İş Doyumu ile İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16(40): 1-18.
- Leiter, M.P. ve Schaufeli, W.B. (1996). Consistency of the Burnout Construct Across Occupations, *Anxiety, Stress and Coping (Overseas Publishers Association-1996)*, 9: 229-243.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2): 99-113.
- Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973) 43. Madde, *Resmi Gazete Sayı: 14574*.
https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc056/kanuntbmmc056/kanuntbmmc05601739.pdf
- Njuguna, C. N., Odiemo, L. O. ve Wango, G. M. (2022). Teachers Emotional Well-Being: The Role of Demographic Variables in Mediating Workload and Emotional Exhaustion, *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 2(9): 454-463.
- Oxford Languages. <https://languages.oup.com/google-dictionary-tr/>
- Özışık, L. (2029). Tıp Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinde Tükenmişlik Sendromu ile Öğrenme Yaklaşımları, Eğitim Ortamı ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tıp Eğitimi Programı Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Öztoprak, M. ve Kardeş-Delil, B. (2022). İş- Aile Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İncelenmesi: Ankara İli Örneği, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(3): 2193-2211.

- Öztürk, M. A. ve Erdem, M. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1): 926-958.
- Prentice, C., ve Thaichon, P. (2019). Revisiting the Job Performance-Burnout Relationship, *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 28(7): 807-832.
- Sağlam-Arı, G. ve Çına-Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1): 131-148.
- Sanchez-Gomez, M. ve Bresó, E. (2020). In Pursuit of Work Performance: Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15): 5373. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>.
- Sunar, L. (2020). Türkiye’de Mesleki İtibar: Dönüşen Çalışma Hayatı Ve Mesleklerin Sosyal Konumu. *Journal of Economy Culture and Society*, Supp(1): 29-59. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0053>
- Şahin, A. ve Atbaşı, Z. (2020). Olumlu Okul İklimi Oluşturmada Öğretmenin Rolünün İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3): 672-689.
- Şengül-Erdem, H. (2020). Özel Eğitim Sınıflarında Görev Yapan Öğretmenlere Sunulan Mesleki Beceri Eğitimi ve Sınıf İçi Düzenlemelerin Öğretmenler ve Öğrenciler Üzerindeki Etkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3): 1272-1289.
- Topcu, M. K. ve Gürsoy, A. (2022). Hizmetkâr Liderliğin ve Etik İklimin Bireysel Performansa Etkisi: Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2): 1993-2026.
- Turhan, E., Soytürk-Kırkağaç, Ş. ve Tuncer, H. (2020). Okul Etkililiğinde Performans Değerlendirme ve Örgütsel Adalet Kavramlarının Alan Yazın Çalışmalarıyla İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4): 399-410.
- Tutcu, A. (2020). Çalışma Hayatında Duygusal Sermaye ve Tükenmişlik İlişkisi: Gaziantep İlindeki Belediye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Alanya Akademik Bakış*, 4(3): 713-729.
- Uludağ, G. ve Çınar, Ö. (2021). Özel İşletmelerde Algılanan Sosyal Destek ile Yaşam Doyumu ve İşgören Performansı ilişkisi, *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 4(1): 84-97.
- Ünal, Ö. F. ve Günay, Z. (2016). Çalışanların Algıladıkları Performansları ile 360 Derece Performans Değerleme Arasındaki İlişki: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 273-289.
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R. ve Decramer, A. (2022). Performance Management and Teacher Performance: The Role of Affective Organizational Commitment and Exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4): 623-646.
- Wilczek-Ruzycka, E. ve Jableka, M. (2013). Job Burnout Syndrome and Stress Coping Strategies of Academic Students, *Polish Journal of Public Health (Zdr Publ)*, 123(3): 241-246.
- Yamane, T. (1967). Elementary Sampling Theory, *Printice-Hall. Inc. Engle Wood Clifts. NT*.
- Yellice-Yüksel, B., Kaner, S. ve Şekercioğlu, G. (2008). Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. I. Ulusal Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Kongresi. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi, 515-530.
- Yener, S., Arslan, A. ve Kilinç, S. (2021). The Moderating Roles of Technological Self-Efficacy and Time Management in the Technostress and Employee Performance Relationship Through Burnout. *Information Technology & People*, 34(7): 1890-1919.
- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Ceyhan, S. (2017). Etik İklim Algısı ve Bireysel Sonuçlar Üzerine Etkileri, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51: 19-38.
- Yıldırım, B. ve Bayraktar, O. (2021). Öğretmenlerde Meslektaş İlişkilerinin Tükenmişlik Duygusuna Etkisi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4): 295-308.

Yazar Katkıları: Fikir- %50-50; Tasarım-%50-50; Denetleme %50-50; Kaynaklar-%50-50; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi%50-50; Analiz ve/ veya Yorum-%%50-50; Literatür Taraması-%50-50; Yazıyı Yazan-%50-50; Eleştirel İnceleme-%50-50

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Etik Kurul Belgesi: Evet- 26.09.2022-163724

Author Contributions: Concept -%50-50; Design-%50-50; Supervision-%50-50; Resources-%50-50; Data Collection and/or Processing-%50-50; Analysis and/or Interpretation-%50-50; Literature Search-%50-50; Writing Manuscript-%50-50; Critical Review-%50-50; Other-%50-50

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

Ethical Committee Approval: Yes- 26.09.2022-163724