



## **Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi**

*Süleyman Safa KEFÇİ\**

*Büşra KEFÇİ\*\**

*Kasım Kağan ÖZLÖK \*\*\**

### **Öz**

Bu araştırmada devlet okulu ve özel okulda çalışan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü ve haftalık çalışma saatleri değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik durumlarını incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada karma yöntem kullanılmış olup karma yöntem desenlerinden sıralı açıklayıcı desen tercih edilmiştir. Araştırma Türkiye’de yaşayan ve internet erişimi olan öğretmen olan sosyal medya kullanıcıları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın nicel kısmında kesitsel tarama modeli kullanılmıştır. Google forms ile toplam 132 öğretmene ulaşılmış ve çalışmanın nicel verileri toplanmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması, tarama modeli olarak ise görüşme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın nitel boyutunda amaçsal örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile katılımcılar belirlenmiştir. Araştırmanın nicel boyutunda veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu kullanılmıştır. Nitel boyutunda görüşme soruları ile veriler toplanmıştır. Nicel verilerin analizinde SPSS 23 kullanılmış, nitel verilerin analizi betimsel içerik analizi yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda erkek öğretmenler kadın öğretmenlere yapılan pozitif ayrımcılık sebebi ile daha tükenmiş çıkmıştır. Öğretmenlerin medeni halleri tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir. 6-10 yıl mesleki hizmet süresine sahip öğretmenler ve 11 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahip öğretmenlerin mesleki tükenmişliği mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenler ile mesleğin son yıllarındaki öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Buradan hareketle tükenmişliğin mesleğin orta yıllarında artarak daha sonra azaldığı sonucuna varılmıştır. Özel sektörde çalışan öğretmenler devlet sektöründe çalışan öğretmenlerden daha fazla tükenmiştir. Özel sektör ile devlet sektörünün iş garantisi, maddiyat, iş yükü, özlük hakları gibi farklılıklarından ve özel sektörün sınava bağlı, stresli, başarı odaklı ve rekabetçi olmasından dolayı özel sektör öğretmenlerinin daha tükenmiş oldukları sonucuna varılmıştır. Haftalık ders saati fazla olan öğretmenlerin tükenmişliği yüksek bulunmuştur. Bu durum yorgunluğa bağlı olarak zihinsel ve fiziksel açıdan yıpranma, kendilerine yeterince zaman ayıramama durumlarından kaynaklanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Özel okul-devlet okulu öğretmenleri, mesleki tükenmişlik

\* Doktora Öğrencisi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik Eğitimi Anabilim Dalı, Erzincan, [safa.kefci@gmail.com](mailto:safa.kefci@gmail.com), ORCID: 0000-0002-9531-8040

\*\* Doktora Öğrencisi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Matematik Eğitimi Anabilim Dalı, Erzincan, [kefcibusra@gmail.com](mailto:kefcibusra@gmail.com), ORCID: 0009-0000-9636-5247

\*\*\* Dr. , [kasim.ozlok@ogr.ebyu.edu.tr](mailto:kasim.ozlok@ogr.ebyu.edu.tr), ORCID: 0000-0002-0062-0205

## An Examination of the Professional Burnout of Teachers Working in Public and Private Schools According to Certain Demographic Characteristics

### Abstract

This study aimed to examine the professional burnout levels of teachers working in public and private schools based on certain variables. A mixed-methods approach was employed, with a sequential explanatory design preferred. The study group consisted of social media users who are teachers living in Turkey and have internet access. The quantitative portion utilized a cross-sectional survey model, reaching a total of 132 teachers via Google Forms to collect quantitative data. For the qualitative aspect, case study methodology was employed, with interviews conducted as the survey method. Participants in the qualitative dimension were selected using the maximum diversity sampling technique. In the quantitative dimension, data collection tools included a Personal Information Form and the Maslach Burnout Inventory Educators Form. Qualitative data were gathered through interview questions. Quantitative data were analyzed using SPSS, while qualitative data were analyzed through descriptive content analysis. The results indicated that male teachers experienced higher levels of burnout due to positive discrimination towards female teachers. The marital status of teachers did not significantly affect their burnout levels. Teachers with 6-10 years and 11 years or more of professional experience exhibited higher burnout levels compared to those in the early and late stages of their careers, suggesting that burnout increases during the middle years and then decreases. Teachers in the private sector were found to be more burned out than their public sector counterparts. This was attributed to differences in job security, financial factors, workload, and benefits, as well as the exam-oriented, stressful, and competitive nature of private sector employment. Additionally, teachers with higher weekly class hours reported greater levels of burnout, stemming from fatigue and a lack of personal time.

**Keywords:** Private school-public school teachers, professional burnout

### Giriş

Tükenmişlik, mesleği gereği insanlarla sıklıkla iletişim halinde olan kişilerde meydana gelen duygusal yorgunluk, ilgisizlik ve düşük düzeyde kişisel yeterlilik duygusudur.(Maslach ve Zimbardo 1982). İnsanlar iş ve işteki pozisyonlarına bağlı olarak tükenmişlik sendromuna yatkın olmaktadır (Mestçioğlu 2007). Meslek türlerine bakıldığında; öğretmenlerin diğer meslek gruplarına kıyasla daha fazla stres altında oldukları gözlemlenmektedir (Batlaş ve Batlaş 1998: 62; Girgin ve Baysal, 2005; Işıkhani, 2004). Okullarda öğretmenler için; öğrenci-öğretmen, okul-aile anlaşmazlıkları, öğrencilerin disiplin problemleri, görevde yükselme, toplumun eleştirileri ve kurumda karar sürecine az sayıda katılımın olması gibi strese sebep olan sorunlar mevcuttur (Campell, 1983). Bu stresli öğretim koşulları öğretmen tükenmişliği olarak ortaya çıkmaktadır (Tümkiye, 1996).

Öğretmenlerden daima ve hızla artan teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilecek bireyler yetiştirmeleri ve toplumun birtakım sorunları ile uğraşmaları beklenmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001: 1). OECD'nin 2009 yılı verilerine göre bu beklenti ile ebeveynler devlet okullarına ya da alternatif olarak özel kurum ve kuruluşlarla beklentilerinin karşılık bulabileceğini düşünmektedirler. Bu sebeple de maddi olanakları daha elverişli olan aileler çocuklarını özel okula göndermektedirler (Gürler, 2020: 268-269). Fakat devlet okulundaki öğretmenlerin ve özel okul öğretmenlerin sınıftaki öğrenci sayıları, ilgilenmeleri gereken problemler, çalışma saatleri, iş garantileri gibi konular farklılık göstermektedir (Güler, 2020). Özel kurumlarda ve devlet okullarında çalışan

öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık vardır (Esmeray, 2008). Bu gibi durumlar da iki okul türündeki öğretmenlerin tükenmişliğini incelemenin önemli olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleriyle ilgili birçok araştırma yapılmıştır (Akın ve Koçak, 2007; Campell, 1983; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Çavuşoğlu, 2005; Kahn ve ark, 2006; Kayabaşı, 2008; Koçak, 2009; Özipek, 2006; Özkaya, 2006; Sarpkaya, 2000; Tan, 2003). Bu çalışmalarda iş koşullarının ağırlığı ve öz yeterlik, kazanımlar, iş yerine bağlılık, haklar tükenmişliğin sebepleri arasında belirtilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Ayrıca Pines (1993) eğitim alanındaki tükenmişliğin nedenlerini, ebeveyn tutumları, beceriksiz idare, yetersiz rehberlik birimi, psikolojik yetersizlik, öğrencilerin eğitim faaliyetlerine kayıtsızlığını göstermiştir. Ek olarak yapılan bazı çalışmalar da gösteriyor ki öğretmenler yaşa bağlı olarak mesleki hizmet yılı, medeni hali, ailevi etkenler, mezuniyet farklılıkları gibi nedenlerden dolayı mesleki tükenmişlik yaşamaktadır (Ergin,1996; Çam, 1995; Gündüz, 2005; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003; Oruç,2007; Örmən,1993).

Bu bağlamda mevcut araştırmada; devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik durumları ve bu tutumlarla ilgili değişkenlerin (Cinsiyet, Medeni Durum, Mesleki Kıdem, Okul Türü, Haftalık Çalışma Saati) karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü ve haftalık çalışma saatleri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları üzerinde değişkenlerin etkilerinin nedenleri nelerdir?

## Yöntem

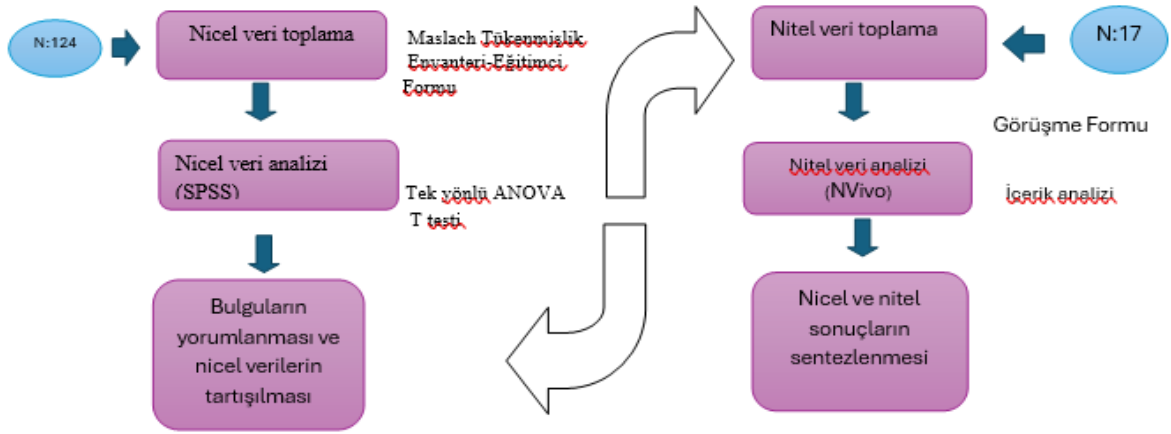
### Araştırmanın Modeli

Çalışma nicel ve nitel veri toplama teknikleri içerdiğinden karma yöntem kullanılmıştır. Çalışmanın deseni Sıralı Açıklayıcı (explanatory) desendir. Sıralı Açıklayıcı desen nicel olarak toplanan verilerin nitel veriler vasıtasıyla güçlendirilmesi, belirtilmesidir (Creswell ve diğerleri, 2003). Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin derinlemesine araştırılabilmesi adına sıralı açıklayıcı desen tercih edilmiştir. Şekil 1’de araştırma şeması sunulmuştur.

## Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

### Şekil 1

#### Araştırma Süreçleri Şeması



Çalışmanın nicel kısmında kesitsel tarama modeli kullanılmıştır. Kesitsel araştırma tasarımına göre veriler tek ölçümle analiz edilir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2014). Tarama modeli, daha önce yapılmış veya mevcutta olan bir durumu olduğu gibi analiz etmeyi amaçlamaktadır. (Karasar, 2009). Bu araştırma modeli sayesinde araştırmacılar seçilen örneklemden elde ettikleri bilgileri daha geniş kitleler hakkında çıkarımlar yapmak için kullanırlar(Kelley vd. 2003). Birden çok değişkene göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerindeki farklılıkları incelenmesinde hem verilerin kısa sürede toplanması hem de çok kişiye ulaşılmasının kolay olması nedeniyle bu araştırma modelinin kullanılması kararlaştırılmıştır. Araştırma nitel kısmı durum deseninde tasarlanmış olup görüşme tekniği kullanılmıştır. Durum çalışması nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilir (Silverman, 2006; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Nitel durum çalışması birçok özelliğinin yanı sıra farklı durumları derinlemesine araştırması yönüyle öne çıkmaktadır. Nitelik gözlemlenen veriler kapsamlı bir yaklaşımla araştırılarak analiz sonucunu nasıl etkiledikleri ve bu durumdan nasıl etkilendikleri üzerine yoğunlaşmaktadır (Cohen vd., 2005; Silverman, 2006; Yıldırım ve Şimşek, 2005).

#### Örneklem

Bu araştırmanın nicel boyutunda 132 öğretmenle çalışılmıştır. Bu öğretmenler seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi temel alınarak belirlenmiştir. Bu yöntem pratik ve ekonomik olması açısından tercih edilmiştir (Monette, SulHvan ve Dejong, 1990). Araştırma kapsamına alınan 132 katılımcının, Cinsiyet, Medeni Durum, Mesleki Kıdem, Okul Türü, Haftalık Çalışma Saatine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1**

*Araştırmanın Nicel Boyutunda Yer Alan Öğretmenlerin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Frekans Ve Yüzde Dağılımları*

| <i>Değişken</i>        | <i>Gruplar</i>   | <i>F</i> | <i>%</i> |
|------------------------|------------------|----------|----------|
| Cinsiyet               | Kadın            | 80       | 62,5     |
|                        | Erkek            | 48       | 37,5     |
| Medeni Durum           | Evli             | 75       | 58,6     |
|                        | Bekar            | 53       | 41,4     |
| Mesleki Kıdem          | 1-5 Yıl          | 44       | 34,4     |
|                        | 6-10 Yıl         | 43       | 33,6     |
|                        | 11 Yıl Ve Üzeri  | 41       | 32       |
| Okul Türü              | Özel             | 50       | 39,1     |
|                        | Devlet           | 78       | 60,9     |
| Haftalık Çalışma Saati | 11-20 Saat       | 37       | 28,9     |
|                        | 21-30 Saat       | 49       | 38,3     |
|                        | 31 Saat Ve Üzeri | 42       | 32,8     |

Tablo 1’de sunulduğu üzere çalışmaya katılan öğretmenlerin % 62,5’i kadın, % 58,6’sı evli, % 34,4’ü 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip, % 60,9’u devlet sektöründe çalışmakta ve % 38,3’ü haftalık 21-30 saat çalışmaktadır. Araştırmanın nitel boyutunda 17 katılımcı ile çalışılmıştır. Ankete katılanlar amaçsal örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme esasına göre belirlenmiştir. Bu yöntem; daha küçük bir örnekleme imkân sağlayan ve örneklem içerisinde yer alan kişilerin farklılığını en üst düzeyde yansıtan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada da her bir değişkeni farklı perspektiflerden ele alabilmek adına maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda yer alan öğretmenlerin bazı demografik özellikleri Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2**

*Araştırmanın Nitel Boyutunda Yer Alan Öğretmenlerin Bazı Demografik Özellikleri*

| <i>Öğretmen numarası</i> | <i>Cins</i> | <i>Hizmet yılı</i> | <i>Haftalık Ders saati</i> | <i>Kurum türü</i> |
|--------------------------|-------------|--------------------|----------------------------|-------------------|
| K1                       | Kadın       | 11 Yıl Ve Üzeri    | 11-20 Saat                 | Devlet            |
| K2                       | Kadın       | 1-5yıl             | 21-30 Saat                 | Devlet            |
| K3                       | Erkek       | 6-10yıl            | 21-30 Saat                 | Özel              |
| K4                       | Erkek       | 1-5yıl             | 31saat Ve Üzeri            | Özel              |
| K5                       | Erkek       | 6-10yıl            | 31saat Ve Üzeri            | Özel              |
| K6                       | Kadın       | 6-10yıl            | 21-30 Saat                 | Devlet            |
| K7                       | Kadın       | 11 Yıl Ve Üzeri    | 11-20 Saat                 | Devlet            |
| K8                       | Kadın       | 11 Yıl Ve Üzeri    | 21-30 Saat                 | Özel              |
| K9                       | Erkek       | 6-10yıl            | 21-30 Saat                 | Devlet            |
| K10                      | Kadın       | 11 Yıl Ve Üzeri    | 11-20 Saat                 | Devlet            |
| K11                      | Erkek       | 11 Yıl Ve Üzeri    | 31saat Ve Üzeri            | Özel              |
| K12                      | Erkek       | 6-10yıl            | 21-30 Saat                 | Devlet            |
| K13                      | Erkek       | 6-10yıl            | 31saat Ve Üzeri            | Özel              |

## Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

|     |       |                 |                 |        |
|-----|-------|-----------------|-----------------|--------|
| K14 | Erkek | 11 Yıl Ve Üzeri | 31saat Ve Üzeri | Özel   |
| K15 | Erkek | 11 Yıl Ve Üzeri | 31saat Ve Üzeri | Özel   |
| K16 | Erkek | 6-10yıl         | 31saat Ve Üzeri | Özel   |
| K17 | Erkek | 6-10yıl         | 21-30 Saat      | Devlet |

Tablo 2’de sunulduğu üzere görüşme yapılan katılımcılardan 11 öğretmen erkek, 6 öğretmen kadındır. Mesleki hizmet yılı açısından 8 öğretmen 6-10 yıl, 7 öğretmen 11 yıl ve üzeri, 2 öğretmen 1-5 yıl tecrübeye sahiptir. Haftalık ders saati açısından 7 öğretmen 31saat ve üzeri, 6 öğretmen 21-30 saat, 3 öğretmen 11-20 saat, kurum türü olarak 9 öğretmen özelde 8 öğretmen devlette çalışmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmanın veri toplama araçları kişisel bilgi formu ve maslach tükenmişlik ölçeği eğitimci formudur. Oluşturulan bilgi formunda öğretmenlere cinsiyet, medeni hal, mesleki hizmet süresi, çalıştığı kurum tipi, haftalık ders saati gibi sorular yöneltilmiştir. Maslach tükenmişlik ölçeği İnce ve Şahin’in (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan haliyle kullanılmıştır. Özgün hali 7’li likert tipinde olan bu ölçek 22 maddeden ve 3 alt boyuttan (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına göre Cronbach Alpha katsayıları; duygusal tükenme için 0.88, duyarsızlaşma için 0.78, kişisel başarı boyutu için 0.74 olarak bulunmuştur. Nitekim uygulanan anket verilerine göre Cronbach Alpha katsayısı duyarsızlaşma boyutu için 0.79, kişisel başarı boyutu için 0.78, duygusal tükenme boyutu için 0.89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin her bir maddesinin puanlaması “1-Hiçbir zaman”, “2-Nadiren”, “3-Bazen”, “4-Çoğunlukla”, “5-Her zaman” olarak şeklindedir.

Araştırmanın nitel boyutunda nicel veri analizi sonuçları baz alınarak araştırmacılar tarafından 8 soru ve alt sonda soruları belirlenmiştir.

- Kendinizi tanıtır mısınız? Kaç yıldır görev yapmaktasınız? (sonda 1)
- Mesleki tükenmişlik hakkında ki düşünceleriniz nelerdir? Tükenmişlik hakkında ne söyleyebilirsiniz? (sonda 2)
- Kendinizi Mesleki tükenmişlik açısından nasıl değerlendirirsiniz? Yaptığımız ortak tanımlara göre kendinizi mesleki olarak tükenmiş hissediyor musunuz? (sonda 3)
- Mesleki tükenmişlik cinsiyete göre değişiklik gösterir mi? Neden? (sonda 4)
- Mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin bir ilgisi var mıdır? Sizin hizmet yılına göre mesleğe ilk başladığınız tükenmişliğinizi karşılaştırabilir misiniz? Aralarındaki farklılığın sebepleri neler olabilir? (sonda 5) Yıllar geçtikçe mesleki tükenmişlik anlamında nasıl hissettiniz? (sonda 6)
- Sizce haftalık ders saati sayısı tükenmişlik arasında bir ilişki var mıdır? Varsa, çok fazla derse girdiğiniz veya az derse girdiğiniz dönemleri kıyaslayacak olursanız tükenmişlik anlamında nasıl etkilendiniz? (sonda 7)

- Özel sektörle devlet sektörü öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yönünden karşılaştıracak olursanız yorumlarınız neler olur? Tükenmiş olduğunu düşündüğünüz grubun tükenmişlik sebepleri sizce neler olabilir? (sonda 8)

### Verilerin Toplanması

Online (çevrim içi) anket yöntemi, ankette yer alan soruların anketi dolduran kişiler tarafından cep telefonu, bilgisayar vb. cihazlar kullanılarak yapılan anketlerdendir (Jansen, Corley, ve Jansen, 2007). Çevrimiçi anket uygulaması hem daha fazla kişiye ulaşma imkânı sunması hem de daha hızlı anket yapma imkanı sunması sebebiyle daha sık kullanılır hale gelmiştir (Couper, 2000). Araştırmacılar Maslach Tükenmişlik anketi verilerini Google form vasıtasıyla internet üzerinden toplamışlardır. Veriler katılımcı öğretmenlerle gönüllülük esasına bağlı olarak online anket tekniği ile elde edilmiştir. Toplanan veriler IBM SPSS 23 programına aktarılıp analiz edilmiştir.

Araştırmanın nitel boyutu için yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerde katılımcılara belirtilen görüşme soruları yöneltilmiş ve bu ana soruların anlaşılmasını kolaylaştıracak ya da daha fazla ayrıntı elde edilebilecek sonda sorular kullanılmıştır. Araştırmada 17 öğretmenle görüşmeler yapılmıştır. Bu öğretmenler gönüllülük esasına bağlı olarak görüşme yapmayı kabul etmişlerdir. Veriler toplanırken araştırmacılar katılımcıları etkilememeyi, yönlendirme yapmamaya özen göstermişlerdir. Görüşme verileri ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınıp saklanmıştır.

### Verilerin Analizi

Araştırmanın nitel boyutunda; katılımcıların görüşme sorularına verdikleri yanıtlar betimsel indeks formuna aktarıldığında, katılımcıların görüşlerindeki yakın veya zıt yönler belirlendikten sonra Nvivo programı ile içerik analizine tabi tutulmuştur. Birbirine yakın yanıtlar aynı şekilde kategorize edilip, bütüncül bir bakış açısıyla belirlenen temalar oluşturulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2008:147-227-228). İki araştırmacı birbirinden bağımsız şekilde katılımcı öğretmenlerin verdiği benzer cevapları inceleyerek taslak kod listeleri oluşturmuşlardır. İki araştırmacı ve bir uzman bir araya gelerek kod listesini incelemiş ve son şeklini vermiştir. Ardından iki araştırmacı verinin bir bölümünü kodlamış ve kodlara aynı anlamı verdikleri netleştirilmiştir. Veri analiz süreci iki araştırmacının eş zamanlı çalışması ile yürütülmüştür. Kodların ilişkilendirilmesi ve kategorilerin oluşturulması süreci araştırmacılar ve uzmanlar tarafından tartışma ortamında gerçekleştirilmiştir. Ayrıca her bir katılımcı öğretmen için K1,K2, K3... kodlamaları yapılmıştır.

### Tablo 3

#### *Tükenmişliğin Dağılımına İlişkin Bulgular*

|        | Skewness  |            | Kurtosis  |            | Kolmogorov-Smirnov |     |      |
|--------|-----------|------------|-----------|------------|--------------------|-----|------|
|        | Statistic | Std. Error | Statistic | Std. Error | Statistic          | df  | Sig. |
| Toplam | ,480      | ,214       | -,326     | ,425       | ,095               | 128 | ,006 |

## **Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi**

Tablo 3’de sunulduğu üzere, her iki veri için de skewness ve kurtosis değerlerinin standart hataya oranı  $\pm 1,5$  aralığında olduğundan (Tabachnick and Fidell, 2013) ilgili verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Ayrıca Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre de ilgili dağılımın normal olduğu belirlenmiştir ( $p > .05$ ). Alt problem bazında yapılan analizler aşağıda özetlenmiştir. Değerlendirmelerde anlamlılık düzeyi .05 olarak benimsenmiştir. İki örneklem grubu arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmak amacıyla bağımsız gruplar t-testi, daha fazla gruba ait ortalamalar için anova kullanılmıştır.

### **Geçerlik ve Güvenirlik**

Araştırmada kullanılan anket ve görüşme sorularının öncesinde katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş, kişisel verilerin saklanıp, kodlamalar yapılarak açıklanacağı bildirilmiştir. İç geçerliği artırmak adına çalışmada yer alan iki uzman birbirinden bağımsız şekilde verileri kullanıp sonuçlara ulaşmalarının akabinde bulgular oluşturulmuştur. Ayrıca nitel bulgular kısmında katılımcıların görüşleri olduğu gibi aktarılmıştır.

Araştırmanın geçerlik-güvenirlik çalışmaları kapsamında görüşme formları uzman görüşüne sunulmuştur. Örneğin sonda sorularında kısa cevap oluşturabilecek soru kökleri değiştirilmesi alanında uzman iki öğretim üyesi ve bir Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninden oluşan uzmanlar tarafından belirtilmiş, sonda soruları tekrar düzenlenmiştir. Daha sonra dört öğretmen ile pilot uygulamalarda sorular odaklı bir problemle karşılaşılmamış olup sorulara son şekli verilmiştir. Ayrıca yöntem kısmında verilerin analizi ve veri toplama araçlarından detaylı bilgi okuyucuya sunulmuştur.

### **Bulgular**

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular alt problemler bazında sırasıyla sunulmuştur.

#### **Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın birinci alt problemi Öğrenmelerin mesleki tükenmişlik puanları cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü ve haftalık çalışma saatleri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir? şeklindedir.

Bu bölümde, araştırmada toplanan nicel verilerin istatistiksel analizleri ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okul türü ve haftalık çalışma saatine göre mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi kullanılmıştır. Öncelikle homojenlik testi için Levene test sonucu incelenmiştir. Levene test sonucunda çalışma türü ve cinsiyete göre varyanslar anlamlı olarak eşit olduğu görülmektedir ( $F(27,78)=1.603$ ,  $p > .05$ ). ANOVA analizin betimsel sonucu Tablo 4’de verilmiştir.



**Tablo 4**

*Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyet, Medeni Durum, Mesleki Kıdem, Okul Türü Ve Haftalık Çalışma Saatine Göre Betimsel Sonuçları*

| Değişkenler            | Kategoriler | $\bar{x}$ | Ss     | N  |
|------------------------|-------------|-----------|--------|----|
| Cinsiyet               | Erkek       | 54,26     | 12,073 | 47 |
|                        | Kadın       | 46,06     | 10,390 | 77 |
| Medeni durum           | Evli        | 48,42     | 11,583 | 72 |
|                        | Bekar       | 50,21     | 11,919 | 52 |
| Meslekteki kıdem       | 1-5         | 48,00     | 11,295 | 43 |
|                        | 6-10        | 52,91     | 12,067 | 43 |
|                        | 10 ve üzeri | 46,26     | 10,922 | 38 |
| Çalışılan kurum türü   | Özel        | 52,67     | 11,945 | 49 |
|                        | Devlet      | 46,88     | 11,043 | 75 |
| Haftalık çalışma saati | 11-20       | 44,31     | 9,661  | 35 |
|                        | 21-30       | 48,17     | 11,265 | 48 |
|                        | 31 ve üzeri | 54,49     | 11,933 | 41 |

Tablo 4'e göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyeleri incelendiğinde Erkek öğretmenlerin ( $\bar{x}=54,26$ ;  $Ss=12,073$ ), medeni durumu bekar olan öğretmenlerin ( $\bar{x}=50,21$ ;  $Ss=11,919$ ), mesleki kıdemde 6-10 yıl çalışanların ( $\bar{x}=52,91$ ;  $Ss=11,945$ ), özel okulda çalışan ( $\bar{x}=52,67$ ;  $Ss=11,945$ ) ve 31 ve üzeri ders saati çalışan öğretmenlerin ( $\bar{x}=73,60$ ;  $Ss=11,283$ ) diğer gruptaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### **Farklı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Farklılığı**

Araştırmada incelenen Cinsiyet, Medeni Durum ve Okul türü değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma durumunu Bağımsız Örneklem t-testi kullanılarak gerçekleştirilmiş olup elde edilen çıkarımsal sonuçlar Tablo 5'de sunulmuştur.

**Tablo 5**

*Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyet Medeni Hal Ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları*

| Boyut    | n     | $\bar{X}$ | SS    | sd     | t   | p     |      |
|----------|-------|-----------|-------|--------|-----|-------|------|
| Cinsiyet | Erkek | 48        | 53,71 | 12,531 | 126 | 3,512 | ,001 |

**Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi**

|            |        |    |       |        |     |       |      |
|------------|--------|----|-------|--------|-----|-------|------|
|            | Kadın  | 80 | 46,09 | 11,482 |     |       |      |
|            | Evli   | 75 | 48,35 | 12,597 |     |       |      |
| Medeni hal |        |    |       |        | 126 | -,648 | ,518 |
|            | Bekar  | 53 | 49,79 | 12,191 |     |       |      |
|            | Özel   | 50 | 52,18 | 12,327 |     |       |      |
| Okul türü  |        |    |       |        | 126 | 2,407 | ,018 |
|            | Devlet | 78 | 46,87 | 12,078 |     |       |      |

Tablo 5'e göre erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri kadın öğretmenlere ( $t(126)=3.512; p<.05$ ) ve özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ( $t(126)= 2,407; p<.05$ ) anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin medeni hallerine göre mesleki tükenmişlikleri kıyaslandığında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir fark yoktur. ( $t(126)= -,648; p>.05$ ).

Araştırmada incelenen Mesleki Kıdem ve Haftalık Çalışma Saati değişkenlerine göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma durumunu ANOVA testi kullanılarak gerçekleştirilmiş olup elde edilen çıkarımsal sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6**

*Mesleki Kıdem Ve Haftalık Çalışma Saati Değişkenlerine Göre Tek Değişkenli ANOVA Test Sonuçları*

|          | Kaynak    | K.T.      | S.D. | K.O      | F     | p    | Etki<br>Büyüklüğü |
|----------|-----------|-----------|------|----------|-------|------|-------------------|
| Mesleki  | Grup içi  | 980,447   | 2    | 490,224  | 3,734 | ,027 | .144              |
| Kıdem    | Grup Dışı | 15886,996 | 121  | 131,297  |       |      |                   |
|          | Genel     | 16867,444 | 123  |          |       |      |                   |
| Haftalık | Grup içi  | 2032,990  | 2    | 1016,495 | 8,291 | ,000 | .121              |
| Çalışma  | Grup Dışı | 14834,453 | 121  | 122,599  |       |      |                   |
| Saati    | Genel     | 16867,444 | 123  |          |       |      |                   |

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdem ( $F(2,122)=3,734; P=.027 <.05, \eta^2= ,144$ ) ve haftalık çalışma saati ( $F(2,122)=8,291; P=.000 <.05, \eta^2=$

,121) değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine mesleki kıdem ve haftalık ders saati değişkenlerinin ortalama bir etkisi olup mesleki kıdem mesleki tükenmişliğin % 14'ü ve haftalık ders saati ise mesleki tükenmişliğin %12'si ile açıklanmaktadır. Mesleki kıdem ve haftalık çalışma saatlerinde oluşan farkın kaynağını belirlemek için Post Hoc testlerinden LSD testi kullanılmış olup Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7**

*Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyet Medeni Hal Ve Okul Türü Değişkenlerine Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları*

|                     | (I)         | (J)         | Ortalama Fark (I-J) | Standart Hata | p    | 95% Güven Aralığı Farkı <sup>b</sup> |           |
|---------------------|-------------|-------------|---------------------|---------------|------|--------------------------------------|-----------|
|                     |             |             |                     |               |      | Alt Sınır                            | Üst Sınır |
| Haftalık ders saati | 11-20       | 21-30       | -3,85               | 2,461         | ,120 | -8,72                                | 1,02      |
|                     |             | 31 ve üzeri | -10,17*             | 2,548         | ,000 | -15,22                               | -5,13     |
|                     | 21-30       | 11-20       | 3,85                | 2,461         | ,120 | -1,02                                | 8,72      |
|                     |             | 31 ve üzeri | -6,32*              | 2,355         | ,008 | -10,98                               | -1,66     |
|                     | 31 ve üzeri | 11-20       | 10,17*              | 2,548         | ,000 | 5,13                                 | 15,22     |
|                     |             | 21-30       | 6,32*               | 2,355         | ,008 | 1,66                                 | 10,98     |
| Mesleki kıdem       | 1-5         |             |                     |               |      |                                      |           |
|                     | 6-10        |             |                     |               |      |                                      |           |
|                     | 11 ve üzeri |             |                     |               |      |                                      |           |
| Mesleki kıdem       | 1-5         | 6-10        | -4,91*              | 2,471         | ,049 | -9,80                                | -,01      |
|                     |             | 11 ve üzeri | 1,74                | 2,551         | ,497 | -3,31                                | 6,79      |
|                     | 6-10        | 1-5         | 4,91*               | 2,471         | ,049 | ,01                                  | 9,80      |
|                     |             | 11 ve üzeri | 6,64*               | 2,551         | ,010 | 1,59                                 | 11,69     |

## Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

|             |      |         |       |      |        |      |
|-------------|------|---------|-------|------|--------|------|
| 11 ve üzeri | 1-5  | -1,74   | 2,551 | ,497 | -6,79  | 3,31 |
|             | 6-10 | -6,644* | 2,551 | ,031 | -12,84 | -,45 |

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin haftalık çalışma saatlerine sahip grupların mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark vardır ( $p < .05$ ). Buna göre 31 ve üzeri haftalık çalışma süresine sahip öğretmenlerin ( $\bar{x}=54.49$ ,  $Ss=11.933$ ) mesleki tükenmişlik puanlarının 11-20 arasında haftalık derse sahip öğretmenlere ( $\bar{x}=44,31$   $Ss=9.661$ ), ve 21-30 arasında haftalık derse sahip öğretmenlere ( $\bar{x}=48.17$   $Ss=11.265$ ), göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 11-20 arasında haftalık ders saati çalışan öğretmenlerin puanları ile 21-30 arasında haftalık derse sahip öğretmenin puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ). 6 ile 10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ( $\bar{x}=52,91$   $Ss=12.067$ ), diğer gruptaki öğretmenlere göre daha yüksek; 1 ile 5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ( $\bar{x}=48$   $Ss=11.295$ ), ise 11 ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere ( $\bar{x}=46.26$   $Ss=10.922$ ), göre daha mesleki tükenmişliklerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Haftalık ders saatinin yüksek olduğunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. 1-5 Yıl mesleki kıdem grubu ile 6-10 mesleki kıdemde yer alan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları arasında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p > .05$ ).

### İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik algıları üzerinde değişkenlerin etkilerinin nedenleri nelerdir? şeklindedir.

Katılımcılarla belirlenen demografik değişkenlerin hangi özelliklerinin mesleki tükenmişlik üzerinde etkili olduğuna dair yapılan görüşmelerin betimsel analizine dair bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

**Tablo 8***Öğretmenler İle Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Yapılan Görüşmenin Betimsel Analizi*

|   |                                  |   |   |
|---|----------------------------------|---|---|
| Ders Saati (15)   | Yorgunluk                        | 15  |   |
| Hizmet Süresi (19)  | İlk heyecanın olmaması           | 6   |   |
|   | İlk baştaki tecrübesizlik        | 4   |   |
|   | Yıpranma                         | 2   |   |
|   | Sağlık problemi yaş ile artar    | 2   |   |
|   | Kuşak farkı                      | 2   |   |
|   | Enerjiyi kaybetmek               | 1   |   |
|   | Kendine zaman ayıramamak         | 1   |   |
|   | Yıllar içinde sorumluluk artması | 1   |   |
|   | Kurum (38)                       | Devlet okullarında ödül sistemi olmaması        | 1 |
|   |                                  | Devlet okullarında öğrencilerin isteksizlikleri | 1 |
| Devlet okullarında öğrencilerle iyi ilişki kuramamak (özele göre) |                                  | 1   |   |
| Devlet okullarında sınıf mevcutlarının fazla olması               |                                  | 1   |   |
| Özel okullarda iş garantisi olmaması                              |                                  | 7   |   |
| Özel okullarda ders saati fazlalığı                               |                                  | 7   |   |
| Özel okullarda maddi koşullar                                     |                                  | 6   |   |
| Özel okullardaki veli baskısı                                     |                                  | 4   |   |
| Özel okullarda özlük haklarının olmaması                          |                                  | 3   |   |
| Özel okullardaki maaş farkı                                       |                                  | 2   |   |
| Özel okullardaki rekabet  |                                  | 2   |   |
| Sınava yönelik yoğun çalışma                                      |                                  | 1   |   |
| İdari tecrübesizlik   |                                  | 1   |   |
| Sınav stresi Öğrencilerin başarısızlığıyla başarısız hissetme     |                                  | 1   |   |

Katılımcıların kuruma dair düşüncelerine yönelik betimsel analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

**Tablo 9***Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurum Tipine Bağlı Olarak Mesleki Tükenmişliklerine Dair Yapılan Görüşmenin Betimsel Analizi*

| Kodlar  | f |
|---|---|
| Özel okullarda iş garantisi olmaması                              | 7 |
| Özel okullarda ders saati fazlalığı                               | 7 |
| Özel okullarda maddi koşullar                                     | 6 |
| Özel okullardaki veli baskısı                                     | 4 |
| Özel okullarda özlük haklarının olmaması                          | 3 |
| Özel okullardaki maaş farkı                                       | 2 |
| Özel okullardaki rekabet  | 2 |
| Sınava yönelik yoğun çalışma                                      | 1 |
| İdari tecrübesizlik   | 1 |
| Sınav stresi Öğrencilerin başarısızlığıyla başarısız hissetme     | 1 |
| Devlet okullarında ödül sistemi olmaması                          | 1 |
| Devlet okullarında öğrencilerin isteksizlikleri                   | 1 |
| Devlet okullarında öğrencilerle iyi ilişki kuramamak (özele göre) | 1 |
| Devlet okullarında sınıf mevcutlarının fazla olması               | 1 |

## Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Görev yapılan okul değişkenine göre;

“Mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin bir ilgisi var mıdır? Sizin hizmet yılınıza göre mesleğe ilk başladığınız tükenmişliğinizi karşılaştırabilir misiniz? Aralarındaki farklılığın sebepleri neler olabilir? Yıllar geçtikçe mesleki tükenmişlik anlamında nasıl hissettiniz?” şeklindeki görüşme sorusuna katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin alakalı olduğunu (f=16), çok az sayıda öğretmende alakalı olmadığını (f=1) yanıtını vermiştir. Mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin alakalı olduğunu söyleyen ve mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin doğru orantılı olduğunu düşünen öğretmenlerin verdiği cevaplar; “İlk heyecanın olmaması” (f=6), “Yıpranma” (f=2), “Sağlık problemi yaş ile artar” (f=2), “Kuşak farkı” (f=2), “Enerjiyi kaybetmek” (f=1), “Kendine zaman ayıramamak” (f=1), “Yıllar içinde sorumluluk artması” (f=1) şeklinde kodlanmıştır. Mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin alakalı olduğunu söyleyen ve mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin ters orantılı olduğunu düşünen öğretmenlerin verdiği cevaplar; “İlk baştaki tecrübesizlik” (f=4) şeklinde kodlanmıştır. Örneğin “İlk heyecanın olmaması” şeklinde kodlanan K10 bu konu hakkında şunları söylemiştir: “*Bence tabiki alakalı olduğunu düşünüyorum, mesleğe ilk başlayan kişi heyecan duymaktadır..... ilk başlayan (göreve) kişide ki istek arzu yıllar geçtikçe yorgunluk oluyor.*”, “Enerjiyi kaybetmek” şeklinde kodlanan K6 bu konu hakkında şunları söylemiştir: *Bunun ilişkisi olduğunu düşünüyorum çünkü zamanla insan daha çok enerjik hissedemeyebiliyor ....mesleki deneyim insanı daha çok yıpratabiliyor.....*”, mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin ters orantılı olduğunu düşünen ilk baştaki tecrübesizlik” şekilde kodlanan K12 bu konu hakkında şunları söylemiştir: “*Mesleğin ilk yıllarında kendimizi eksik hissetmemizden dolayı tükenmişlik hissi oluştu fakat sonrasında derslere daha fazla hakim oldukça bu tükenmişlik sendromu kalmadı.*”, mesleki hizmet süresiyle tükenmişliğin alakalı olmadığını düşünen K1 bu konu hakkında şunları söylemiştir: “*Bence yoktur tükenmişlikle yıl arasında paralellik olduğunu düşünmüyorum... hatta mesleğimin ilk yıllarında tükenmişliği tecrübesizliğime bağlı olarak daha çok hissettim....tecrübe kazandıkça daha kolay bir şekilde yürütür oldum.....bu sebeple pek bağlantı olduğunu düşünmüyorum.*” Görüşmeye katılan katılımcı öğretmenlere “*Sizce haftalık ders saati sayısı tükenmişlik arasında bir ilişki varmıdır? Varsa, Çok fazla derse girdiğiniz veya az derse girdiğiniz dönemleri kıyaslayacak olursanız tükenmişlik anlamında nasıl etkilendiniz?*” şeklindeki görüşme sorusuna katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu haftalık ders saatiyle tükenmişlik arasında ilişki olduğu (f=15), az sayıda öğretmende ilişki olmadığı (f=2) yönünde görüş bildirmiştir.

Haftalık ders saatiyle tükenmişlik arasında ilişki olduğunu düşünen öğretmenlerin verdiği cevaplar yorgunluk olarak kodlanmıştır. Örneğin yorgunluk olarak kodlanan K1 bu konu hakkında şunları söylemiştir: “*Haftalık çok fazla derse girmek hem fiziksel hem zihinsel olarak yoruyor, ... yeni derslere hazırlanmak için belki zaman bile bulamıyorsunuz, performansınız da düşüyor, bu durumda tükenmişliği artırır*”, K5 şunları söylemiştir: “*Kesinlikle vardır 30 saat derse girmek ile 15 saat derse girmek arasında dağlar kadar fark vardır çünkü çok sayıda ders saatine girildiğinde kişi kendine zaman*

*ayırıyor bunun sonucu olarak beyin olarak ve fiziksel olarak artık vücut yorgun düşüyor bu durumda belli bir noktadan sonra artık tükenmişliği başlatıyor.”, haftalık ders saatiyle tükenmişlik arasında ilişki olmadığını düşünen K9 bu konu hakkında şunları söylemiştir. “Açıkçası düşünmüyorum öyle bir şey olduğunu (tükenmişliğin haftalık ders saatini etkilemesi) çünkü çok çalıştığımız zamanlarda oluyor az çalıştığımız zamanlar da. Daha çok çalıştığın kurumla veya öğrenciyle alakalı olduğunu düşünüyorum (mesleki tükenmişliğin) ders saatiyle alakalı olduğunu düşünmüyorum. “*

Görüşmeye katılan katılımcı öğretmenlere “Özel sektörle devlet sektörü öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yönünden karşılaştıracak olursanız yorumlarınız neler olur?” şeklindeki görüşme sorusuna katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu özel sektörle devlet sektörü öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yönünden aralarında fark olabileceği (f=16), az sayıda öğretmende aralarında fark olamayacağını (f=1) belirtmiştir. Özel sektörle devlet sektörü öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yönünden aralarında fark olabileceğini düşünen 16 öğretmenin de çoğunluğu özel sektör öğretmenlerinin (f=15), az sayıda öğretmen de devlet sektörü öğretmenlerinin daha çok tükenmiş olabileceği (f=1) hususunda görüş bildirmiştir. Öğretmenlerin özel ve devlet okulu öğretmenlerinin tükenmiş olabileceği durumlar için verdiği cevaplar “Özel okullarda iş garantisi olmaması” (f=7), “Özel okullarda ders saati fazlalığı” (f=7), “Özel okullarda maddi koşullar” (f=6), “Özel okullardaki veli baskısı” (f=4), “Özel okullarda özlük haklarının olmaması” (f=3), “Özel okullardaki rekabet” (f=2), “Özel okullardaki maaş farkı” (f=2), “Devlet okullarında öğrencilerin isteksizlikleri” (f=1), “Devlet okullarında öğrencilerle iyi ilişki kuramamak (özele göre)” (f=1), “Devlet okullarında sınıf mevcutlarının fazla olması” (f=1), “Sınava yönelik yoğun çalışma” (f=1), “İdari tecrübesizlik” (f=1), “Sınav stresi Öğrencilerin başarısızlığıyla başarısız hissetme” (f=1), Devlet okullarında ödül sistemi olmaması (f=1) şeklinde kodlanmıştır. Örneğin K3 “Maddi koşullar” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “*Tabi ki vardır (özel sektör ile devlet sektörü öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yönünden karşılaştıracak olursanız bir farklılık var mıdır?) Maddiyat bu iş içerisinde biraz daha öneme sahip...m.e.b.de ücret konusunda bir garanti var fakat özel sektörde böyle bir garanti bulunmamaktadır... ,“ İş garantisi olmaması” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “Her sene anlaşmamız yenileniyor...bir sonraki seneye nasıl geçeceğimiz belli değil yani bir belirsizlik var özel sektörde...”,“Özel okullarda özlük haklarının olmaması” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “En önemli farklılık da sendika hakkımızın olmaması ve özlük haklarımızı kullanamamamız...Kağıt üzerinde m.e.b.de atamamız yapılıyor , teftiş ve denetim yapılıyor fakat özellikle özel sektörde öğretmenlerin özlük hakları iade edilmiyor....” Bir başka örnek K14 ,“ İş garantisi olmaması” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “*Tabi ki ben özel sektörde 20 küsur yılımı geçirdim....Tabi ki devlet sektöründe işin garanti olması yıpratıcılık açısından biraz daha kolaydır ama dershanecilik biraz daha zordur yani daha yıpratıcıdır psikolojik olarak daha çok etkiler....” , “Sınava yönelik yoğun çalışma” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “dershanecilik de konuların bitirilmesi, daha hızlı olunması, soru**

## Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

çözümünün daha aktif bir şekilde olduğunu biliyoruz o daha çok yıpratıcı olabilir ama belki milli eğitimde aynı standartlarda olmayabilir yani bu durumlarda bazı değişkenler olabilir....” Bir başka örnek K16 “Özel okullarda ders saati fazlalığı” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “Tabi ki vardır...haftalık 7 günü çalışmakla 6 günü çalışmak ya da 5 günü çalışmak arasında (fark vardır) insanın kendine zaman ayırması da gerekiyor biz özel sektörde bunu fazla yapamıyoruz kendimize fazla zaman ayıramıyoruz. Kendimize zaman ayıramadığımız zamanda.....çalışma isteği gelmiyor artık...insanların kendilerine zaman ayırması lazım....Özel sektörde biraz daha fazla çalışıldığı için etki ediyordur.... Bir başka örnek K8 “Özel okullarda ders saati fazlalığı” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “Tükenmişlik açısından çok fark var bence (özel sektör ile devlet sektörü öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik yönünden karşılaştıracak olursanız bir farklılık var mıdır?) özel sektör de gerçekten etüt, ek ders, fazla ders saati olması ve beklentinin daha yüksek olması.... Öğretmeni daha çok yıpratıyor....Devlet de bu durum böyle değil mi evet öyle fakat aksam 5 oldu mu göreviniz bitiyor ama özel sektör de biz bu durumu böyle görmüyoruz akşam etütleri, 8-9 a kadar devam eden kurslar olabiliyor bu durumda öğretmeni olumsuz etkiliyor...., “Özel okullardaki maaş farkı” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “Özel sektörle devlet sektörünün arasında maaş farkının olması da öğretmeni yıpratıyor. Öğretmen diyor ki ben bu kadar çalışıyorum şu maaşı alıyorum ama devletteki öğretmen daha az çalışıyor daha fazla maaş alıyor bunu düşünmesi de psikolojik olarak yıpratıyor öğretmeni... Bir başka örnek K9 “Devlet okullarında öğrencilerin isteksizlikleri” şeklinde kodlanan konu ile ilgili şunları söylemiştir: “Devlette karşınıza gelen öğrenciler eğer çalıştığınız kurumlar (matematik açısından değerlendiriyorum şuanda) yüzde 5’lik dilimdeki öğrencileri almıyorsa okula zorunlu oldukları için geldiğini, okula vakit geçirmek için geldiğini düşünüyorum. Zorunluluk da öğretmende tükenmişliğe yol açıyor....özel sektörde daha çok hevesli öğrencilerle karşılaşılıyor öğretmenler....

### Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin cinsiyeti ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre erkekler kadınlardan daha fazla tükenmiştir. Bu durum araştırmanın nitel bulgularında da örneklendirildiği üzere işyerinde kadınlara yapılan pozitif ayrıcalık sebebi olabilir. Kadınların yapısı gereği annelik içgüdüleriyle erkeklere göre çocuklarla daha iyi ilişki kurabilmeleri; erkek hocalara göre tükenmişliğini azaltan bir başka unsur olabilir. Erkek ve kadınların doğuştan gelen farklılıklarını mesleki tükenmişlikleri üzerinde etkisi olup olmadığı başka çalışmalarla desteklenebilir. Cinsiyet ile tükenmişlik ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiş ve mevcut çalışmanın elde edilen bulgularıyla benzerlik gösteren (Al-Asadi ve diğerleri, 2018; Dere ve Çiftçi, 2015; Girgin ve Baysal, 2005; Kayan ve Kozikoğlu, 2017; Yoğun-Erçen, 2007) çalışmalarıdır. Mevcut çalışmanın sonuçlarıyla farklılık gösteren Şanlı ve Tan (2017), Çoğaltay ve



diğerleri (2017) çalışmalarında kadınların tükenmişliğini erkeklerden daha yüksek olduğu sonucunu tespit etmişlerdir. Ayrıca literatürde tükenmişlik ile cinsiyet arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna varan (Akyürek, 2020; Kelgökmen ve diğerleri, 2016; Uslu ve Acar, 2020) çalışmalarda mevcuttur. Çalışma bulgularından hareketle erkeklerin tükenmişliğinin daha fazla olmasını açıklayacak nitelikte yeni araştırmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni hallerine göre anlamlı ölçüde farklılaşım farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin medeni halleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu durumla benzer sonuçlar bulan Yoğun-Erçen (2007) çalışmasında “Özellikle evli kadınların cinsiyet rolleri gereği ev sorumlulukları göz önünde bulundurulduğunda, erkeklere göre daha çok sorumlulukları olduğu beklenebilir. Ancak sorunla ve stresle daha çok yüz yüze gelmek bireyin stresle mücadele deneyimini arttırmaktadır.” şeklinde açıklamıştır. Mevcut çalışmayla benzer sonuçlar (Akyürek, 2020; Moran ve Çoruk, 2022; Kelgökmen ve diğerleri, 2016, Öztapak, 2018; Polat ve diğerleri, 2012; Yılmaz, 2010) içeren çalışmalar mevcuttur. Ancak literatür de öğretmenlerin medeni halleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptayan (Gönen, 2020; Şanlı ve Tan, 2017) çalışmalarda mevcuttur.

Çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki hizmet sürelerine göre anlamlı ölçüde farklılaşım farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin hizmet süresi ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre 6-10 yıl mesleki hizmet süresine sahip öğretmenler 11 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahip öğretmenlerden daha fazla tükenmiştir. Çalışmanın nitel bulgularında birçok öğretmen mesleğin ilk yıllarında tükenmişliğin olmadığını ilk heyecanla hareket ettiğini ve sonraki yıllarda böyle bir heyecan durumu söz konusu olmadığından tükenmişlik durumunun başladığını belirtmişlerdir. Yine çalışmanın nitel bulgularında mesleki hizmet süresi en fazla olan öğretmenler genellikle tükenmişlik yaşamadığını belirtmişlerdir. Buradan da tükenmişliğin mesleğin orta yıllarında artarak daha sonra azaldığı sonucuna varılabilir. Hatta bu durumu (Gökçakan ve Murat, 2007) “Tükenmişlik düzeyini etkileyen bireysel faktörlerden birisi olan hizmet yılı göz önüne alınarak sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerindeki gelişim seyrini belirlemeyi amaçlayan bir çalışmada öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeylerinin dördüncü yıla doğru artış gösterdiği, sekizinci yıla doğru ise düştüğü gözlenmiştir.” şeklinde açıklamıştır. Bu sonuç mevcut araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Literatürde çalışmanın bulgularıyla benzerlik gösteren (Şanlı ve Tan, 2017; Yılmaz, 2010) çalışmalar mevcuttur. Ayrıca bazı çalışmalarda da (Akyürek, 2020; Duman ve diğerleri, 2020; Gönen, 2020) mesleki hizmet süresiyle mesleki tükenmişlik arasında anlamlı fark olmadığını belirtmiştir. Bu bulgulardan hareketle literatürde mesleki hizmet yılı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklayacak nitelikte özgün çalışmalar yapılabilir.

## Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştığı kurum tipine (özel-devlet) göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin çalıştığı kurum tipi ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre özel sektörde çalışan öğretmenler devlet sektöründe çalışan öğretmenlerden daha fazla tükenmiştir. Çalışmanın nitel bulgularında öğretmenler özel sektör ile devlet sektörünün iş garantisi, maddiyat, iş yükü, özlük hakları...gibi farklılıklarından kaynaklı tükenmişlik olabileceğine dair görüş bildirmiştir. Yine nitel bulgularda özel sektörün sınava bağlı, stresli, başarı odaklı ve rekabetçi olması bu sektördeki öğretmenleri tüketen unsurlardan sayılmıştır. Bu durumu Yoğun-Erçen (2007) çalışmasında “Dershanelerde görev yapan öğretmenlerin çalışma ortamlarının ve özel eğitim kurumlarındaki rekabet ve performans beklentilerinin devlet liselerine göre daha stresli olduğu bilinmektedir.” şeklinde özetlemiştir. Çalışmanın bu sonuçlarından hareketle milli eğitim bakanlığı bünyesinde yer alan özel eğitim kurumlarında yer alan personellerin özlük hakları, çalışma şartlarında iyileştirmeye gidilebilir. Çalışmanın bu sonuçlarının aksine literatürde Duman ve diğerleri (2020), Güneş (2020) çalışmalarında devlet sektörü öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin özel sektör öğretmenlerine göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Yılmaz (2010) çalışmasında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştığı kurum tipine (özel-devlet) göre anlamlı bir şekilde farkın oluşmadığı sonucuna varmıştır.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin haftalık ders saatine değişip değişmediği incelenmiştir. İnceleme sonucunda analiz edilen verilere göre haftalık ders saatiyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre haftalık 31 saat ve üzeri çalışan öğretmenler haftalık 11-21 saat çalışan öğretmenlerden daha fazla tükenmiştir. Çalışmanın nitel bulguları bu durumu destekler niteliktedir. Çalışmanın nitel bulgularında çoğu katılımcı haftalık ders saati fazla olan öğretmenlerin yorgunluğa bağlı olarak zihinsel ve fiziksel açıdan yıprandıkları, bu durum sonrasında tükenmişlik oluşabileceği konusunda görüş bildirmişlerdir. Yine nitel bulgularda haftalık ders saati fazla olan öğretmenler kendilerine yeterince zaman ayıramadıkları noktasında şikayetçi olup bu durumdan kaynaklı olarak derse girmek için isteksiz olduklarının ve tükenmişlik oluşabileceğini belirtmişlerdir. Akten (2007) ve Girgin (2010) çalışmalarında mevcut çalışmayla benzer sonuçlar bulmuşlardır. Ancak literatürde haftalık ders saati ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı fark bulmayan çalışmalar da (Kelgökmen ve diğerleri, 2015; Ozan, 2009; Şanlı ve Tan, 2017) mevcuttur. Bu çalışmada elde edilen bulgular kullanılan ölçek ile evrenin küçük bir parçasını oluşturan örneklemdeki kişi sayısı ve katılımcıların verdiği samimi cevaplarla sınırlıdır. Bu çalışmanın bulguları daha geniş örneklem oluşturacak örnekleriyle tekrardan tartışılabilir. Çalışmada tükenmişliğin alt boyutları incelenmemiştir ancak mevcut sonuçlar ışığında yapılacak yeni çalışmalarda tükenmişliğe sebep olan etkenler tükenmişliğin alt boyutlarıyla incelenebilir. Çalışmada öğretmenlerin

tükenmişliğine sebep olan bir dizi faktörden bahsedilmiştir. Bu faktörlerden hareketle uygulayıcı konumunda ki öğretmenler kendi tükenmişliklerini aza indirgeyecek önlemler alabilirler.

### **Araştırma ve Yayın Etiği**

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### **Etik kurul izin bilgileri**

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Eğitim Bilimleri Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 28 Haziran 2024

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E-88012460-050.04-377778

### **Yazarların Katkı Oranı**

Çalışmada yer alan yazarların katkı oranları 1. yazar %40, 2. yazar %30, 3. Yazar %30 şeklindedir.

### **Çıkar Çatışması**

Bu çalışmada çıkar çatışması teşkil edecek herhangi unsur yer almamaktadır.

### **Kaynaklar**

- Akın, U., Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetim becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. (51), 353-370.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin meslekî tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi] Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), 35-47.
- Al-Asadi J; Khalaf S; Al-Waaly A; Abed A; Shami S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: prevalence and risk factors. *East Mediterr Health J*. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Baltaş, Acar ve Zuhale Batlaş (1998), *Stres ve başa çıkma yolları*, 18. b. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Baştürk, S., ve Taştepe, M. (2013). *Öğretim hedeflerinin belirlenmesi, iyi yapılandırılmış hedef cümlelerinin yazımı ve eğitimin planlanması*. S. Baştürk (Ed.), *Öğretim İlke ve Yöntemleri* (sf. 271-272). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları
- Campbell, L.L. (1983). *Teacher burnout: description and prescription*. The Clearing House .
- Cemaloğlu, N., Erdemoğlu Şahin. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 15(2), 465-484.
- ÇAM, Olcay (1995), *Tükenmişlik*, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir.

## Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

- 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.
- Çoğaltay, N., Anar, S., & Karadağ, E. (2017). Öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen faktörler: cinsiyetin ve medeni durumun etkisine yönelik bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(3), 695-707.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2005). *Research methods in education*. (5th Ed.). London: Routledge Falmer.
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). *Advanced mixed methods research designs*. In a. tashakkori, & c. teddlie (eds.), *handbook of mixed methods in social and behavioral research* (pp. 209-240). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dere Çiftçi, H. (2015). Özel eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin mesleki yetkinlik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 5(1), 221-241.
- Duman, N., Ramazan, S. A. K. ve Sak, İ. T. Ş. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098-1127.
- Ergin C (1996). Maslach tükenmişlik ölçeğinin Türkiye sağlık personeli normları. *3P Dergisi*, 4(1) 32.
- Girgin, G ve A. Baysal (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *Tsk Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 2005: 4 (4)
- Girgin, G., ve Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1-10.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 31-48.
- Gökçakan, Z., & Murat, M. (2007). Sınıf öğretmenlerinde on yıllık hizmet sürecinde tükenmişliğin gelişimine yönelik bir haritalama çalışması. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 177-185.
- Gönen, T. (2020). Psikolojik sağlamlığın tükenmişliğe etkisi: özel okullarda çalışan öğretmenler üzerine bir araştırma, *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 46-60.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 152-166.
- Güneş, A. M. (2021). Özel ve resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (58), 290-311.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- İnce, N. B., & Şahin, A. E. (2016). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu'nu türkçe'ye uyarlama çalışması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 6(2). <https://doi.org/10.21031/epod.97301>
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Kate K., Belinda C., Vivienne B., John S. (2003). Good practice in the conduct and reporting of survey research. *International Journal for Quality in Health Care*, Volume 15, Issue 3, Pages 261–266, <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzg031>

- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*. (20), 190-212.
- Kayan, M. F., & Kozikoğlu, İ. (2023). Eleştirel pedagoji ve eğitim programlarına yansımaları. *Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi*(11), 1-11. <https://doi.org/10.55089/yyuvasad.1261503>
- Kelgökmen, A. H., Saçlı Uzunöz, F. & Demirhan, G. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin saptanması ve karşılaştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1503-1516.
- Khan, J. H., Schneider, KT, Jenkins-Henkelman, TM, Moyle, LL (2006). Emotioanal 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. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(1): 65-83.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422.
- Maslach, C. ve P. G. Zimbardo (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mestçioğlu, Ö. (2007)<http://www.psikonet.com/konu.asp?kid=203> Alındığı Tarih 21.07.2007.
- Monette, D.R., Sullivan, T.J., & De Jong, C.R. (1990). *Applied social research*. New York: Harcourt Broce Jovanovich, Inc.
- Moran, C., & Çoruk, A. (2022). İlköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin duygusal emek davranışları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education (IJTASE)*, 11(1), 27-42.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana İli örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Adana.
- Ozan, M.B. (2009). A study on primary school teacher burnout levels: the northern cyprus case. *Education*, 129(4), 692-703.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Özkaya, H. (2006). *Yatılı ilköğretim bölge okulu ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğretmen görüşleri açısından karşılaştırılması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Öztabak, M. Ü. (2018). Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere ve faktörlere göre incelenmesi. *FSM İlimi Araştırmalar İnsan Ve Toplum Bilimleri Dergisi*(12), 171-222. <https://doi.org/10.16947/fsmia.502230>

## Devlet Okulu ve Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

- Pines, A.M. (1993). *Burnout: An existential perspective*. In Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Developments in theory and research* (pp. 33-52). Washington D.C.: Taylor & Francis.
- Polat, O., & Pakiř, I. (2012). Mobbing: işyerinde psikolojik taciz. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 211-217.
- Polat, G., Topuzođlu, A., Gürbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, H., Emirikçi, S. ve Kayış, L. (2009). Bilecik ili, bozüyük ilçesi, lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu, *TAF Prev Med Bull*, 8(3): 217-222.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu (manisa ili örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (3), 121- 123.
- Tan, N. (2003). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başağıkma davranışları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yılmaz, B. (2010). *Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Yoğun, Ayře Esmeray, (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: büyük ölçekli türk işletmelerinde bir inceleme* [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data* (3rd Ed.). London: Sage.
- Şanlı, Ö., & Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 131-142.
- Uslu, M. A., & Acar, S. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin maslach tükenmişlik envanteri ile incelenmesi: batman ilinde yapılan bir araştırma. *Anemon Muř Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 277-284. <https://doi.org/10.18506/anemon.520901>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin. 147-227-228.
- Yoğun-Erçen, A. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri: mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (34), 1-8.

### EXTENDED ABSTRACT

#### Introduction

Burnout is the sense of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that occurs among individuals who engage in intensive interactions with others due to their jobs (Maslach and Zimbardo, 1982). Depending on their job and position, people may be more or less susceptible to burnout syndrome (Mestçioğlu, 2007). Burnout syndrome reveals an issue of stress that cannot be managed (Maslach and Zimbardo, 1982). Looking at the types of professions, it is observed that teachers generally experience more stress than individuals in other professions (Batlaş and Batlaş, 1998: 62; Girgin and Baysal, 2005; Işıkhan, 2004). For teachers in schools, stress-inducing issues include teacher-student and school-family conflicts, student discipline problems, difficulties in

promotion, societal criticism, inadequate reward systems, and insufficient involvement in decision-making processes within the institution (Campbell, 1983). These stressful teaching conditions manifest as teacher burnout (Tümkiye, 1996).

Today, teachers are expected to prepare individuals for a constantly and rapidly changing technological society and to address various societal issues (Akçamete, Kaner, and Sucuoğlu, 2001: 1). According to the 2009 OECD data, parents believe their expectations can be met either in public schools or, alternatively, through private institutions and enterprises that are not government-operated. For this reason, some families with a higher socioeconomic status who desire a good education and future career opportunities for their children opt to send them to private schools (Gürler, 2020: 268-269). However, the conditions in public schools differ from those in private schools in terms of class size, types of issues teachers deal with, working hours, and job security (Güler, 2020). There are also differences in burnout levels between teachers working in private and public schools (Esmeray, 2008). These factors highlight the importance of studying burnout among teachers in both types of schools.

Numerous studies have been conducted on teacher burnout (Akin and Koçak, 2007; Campell, 1983; Cemaloğlu and Erdemoğlu Şahin, 2007; Çavuşoğlu, 2005; Kahn et al., 2006; Kayabaşı, 2008; Koçak, 2009; Özipek, 2006; Özkaya, 2006; Sarpkaya, 2000; Tan, 2003). Among the factors causing burnout identified in these studies are workload, control, rewards, belonging, fairness, and values (Maslach, Schaufeli, and Leiter, 2001). Additionally, Pines (1993) identified causes of burnout among teachers as parental attitudes, poor school administration, discipline problems, low motivation, students' lack of interest in education, bureaucracy, and insufficient resources. Furthermore, other studies indicate that teachers experience occupational burnout due to factors such as age, marital status, number of children, spouse's occupation, school of graduation, personal expectations, personality, and motivation in personal life (Ergin,1996; Çam, 1995; Gündüz, 2005; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003; Oruç,2007; Örmən,1993).

This study aims to examine and compare the burnout levels of teachers working in public and private schools and the variables related to these attitudes (gender, type of school, private school employment status, professional seniority, age, total duration of employment in the current institution, etc.).

The study seeks to answer the following questions:

1. Do teachers' professional burnout scores differ based on gender, marital status, professional seniority, type of school, and weekly working hours?
2. What are the reasons for the impact of these variables on teachers' perceptions of professional burnout?

## **Method**

In the study, a mixed-method approach incorporating both quantitative and qualitative dimensions was used as the data collection technique. The design of the study is Sequential Explanatory. The purpose of this design is to support, explain, or exemplify data collected through quantitative methods with data gathered through qualitative methods (Creswell et al., 2003). The sequential explanatory design was chosen to enable an in-depth exploration of teachers' professional burnout.

## **Result and Discussion**

The study examined whether teachers' burnout levels differed significantly by gender. The findings showed a significant relationship between teachers' gender and burnout levels, with male teachers experiencing higher burnout than female teachers. This may be due to positive privileges accorded to women in the workplace, as illustrated in the qualitative findings of the study. Another factor that could reduce burnout in female teachers is their innate maternal instinct, which may help them establish better relationships with children compared to male teachers. The potential impact of inherent gender differences on professional burnout could be explored further in other studies. Similar findings have been reported in other studies, including those by Girgin and Baysal (2005), Dere and Çiftçi (2015), Kayan and Kozikoğlu (2017), Al-Asadi et al. (2018), and Yoğun-Erçen (2007). Conversely, studies by Şanlı and Tan (2017) and Çoğaltay et al. (2017) found that women had higher burnout than men. Additionally, other research, such as Uslu and Acar (2020), Kelgökmen et al. (2016), and Akyürek (2020), found no significant difference in burnout based on gender.

The study also investigated whether teachers' burnout levels varied significantly according to marital status. The results indicated no significant difference between marital status and burnout levels among teachers. Yoğun-Erçen (2007) found similar results, explaining that "married women, given their gender roles and domestic responsibilities, might be expected to bear more responsibilities than men. However, more frequent exposure to stress and issues increases one's experience in coping with stress." Similar results were reported in studies by Öztapak (2018), Kelgökmen et al. (2016), Yılmaz (2010), Polat et al. (2012), Akyürek (2020), and Moran and Çoruk (2022). However, some studies in the literature, such as those by Gönen (2020) and Şanlı and Tan (2017), found a significant relationship between teachers' marital status and burnout levels.

The study examined whether teachers' burnout levels differed significantly according to their weekly teaching hours. The findings indicated a significant relationship between weekly teaching hours and burnout levels. According to the research results, teachers working 31 hours or more per week experienced higher burnout than those working 11-21 hours per week. The qualitative findings of the study support this conclusion, with many participants expressing that teachers with higher weekly teaching hours suffer from mental and physical exhaustion due to fatigue, potentially leading to



burnout. Additionally, teachers with a heavy teaching load reported feeling unable to allocate enough personal time, leading to a lack of motivation for teaching and an increased risk of burnout. Similar results were found in studies by Akten (2007) and Girgin (2010). However, there are studies in the literature that did not find a significant relationship between weekly teaching hours and professional burnout, such as those by Kelgökmen et al. (2015), Ozan (2009), and Şanlı and Tan (2017).

The study suggests that further research can be conducted to explore the higher rate of male burnout. Qualitative findings from the study indicate that teachers experience burnout after the initial excitement of their profession fades away. These findings provide a basis for future studies to investigate the relationship between years of professional service and burnout. However, the study's findings are limited by the scale used and the small sample size, so it is recommended to replicate the study with a larger sample for more robust results. Additionally, the study did not examine the sub-dimensions of burnout, but future research can focus on exploring the factors that contribute to burnout using these sub-dimensions. The study identifies several factors that contribute to teacher burnout, offering practitioners the opportunity to take measures to reduce their own burnout.

## Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the Journal. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (CC BY NC SA) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

