



Mutluluk ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi¹

Barış Emre GÜVEN², Halil KARADAŞ³

Öz

Mutluluk kavramı, insanoğlunu tüm yönleriyle ve hayatının her alanında çevreleyen psikolojik bir kavramdır. Mutluluk bireyi iyi hissettiren ve hissedilen pozitif enerjinin dışarıdan kolaylıkla görülebildiği bir süreçtir. Bireyler mutlu olduklarında görev yaptıkları örgütlere daha iyi hizmet ettikleri belirtilirken, mutsuz olduklarında ise işlerini iyi yapamadıkları ve psikolojik açıdan negatif durumlar yaşayabilecekleri bilinmektedir. Bireyler yoğun iş hayatına uyum sağlayamadıkları durumlarda, örgütsel beklentilerini yerine getiremediği gerekçesiyle bireysel tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Duygusal tükenmişliğin en yoğun olduğu iş yaşamı banka ve sağlık sektörleridir. Bunun sebebi yüz yüze iletişimin çok yoğun olmasıdır. Öğretmenlik mesleğinde de yüz yüze iletişim yoğun olarak gerçekleştiğinden dolayı bu alanda yapılacak çalışmalar öğretmenler ve öğrenciler açısından oldukça önem arz etmektedir. Bu araştırma, öğretmenlik mesleği bağlamında algılanan örgütsel mutluluk ile mesleki tükenmişliklerini incelemek için kavramsal olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada literatüre dayalı inceleme yapılmıştır. Araştırma yapılırken ilgili yerli ve yabancı literatür taranarak, öğretmenlik mesleği bağlamında bir sentezde bulunulmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel açıdan mutlu olmanın bireyi psikolojik açıdan iyileştirdiği ve bunun da bireyin tükenmişlik gibi negatif duygularını azalttığı yönündedir.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, örgütsel mutluluk, tükenmişlik, mesleki tükenmişlik.

Examining the Relationship Between Organizational Happiness and Occupational Burnout

Abstract

The concept of happiness is a psychological concept that surrounds human beings in all aspects and in every aspect of their lives. Happiness is a process that makes the individual feel good, and the positive energy felt can be easily seen from the outside. It is stated that when individuals are happy, they serve the organizations they work for better, while it is known that when they are unhappy, they cannot do their jobs well and may experience psychologically negative situations. In cases where individuals cannot adapt to busy work life, they may experience individual burnout on the grounds that they cannot fulfill organizational expectations. Emotional burnout is most common in the banking and health sectors. This is because face-to-face communication is very intense. Since face-to-face communication is also intensive in the teaching profession, studies in this field are very important for teachers and students. This research was conducted conceptually to examine perceived organizational happiness and professional burnout in the context of the teaching profession. The study was based on literature. While conducting the research, the relevant domestic and foreign literature was reviewed, and a synthesis was made in the context of the teaching profession. As a result of the research, it is concluded that being organizationally happy improves the individual psychologically and this reduces the negative emotions of the individual such as burnout.

Keywords: Happiness, organizational happiness, burnout, occupational burnout.

¹ Bu makale 13-15 Aralık 2024 tarihleri arasında düzenlenen 15. Uluslararası Eğitimde Yeni Yönelimler Kongresi'nde özet olarak sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

² Sorumlu yazar: Yüksek Lisans Öğrencisi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mardin/Türkiye, barisemre2@gmail.com, ORCID: 0009-0004-1542-134X

³ Doç. Dr., Mardin Artuklu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Mardin/Türkiye, halil.karadas@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0855-3702

Makale Geçmişi	Geliş: 24.11.2024	Kabul: 03.12.2024	Yayın: 30.12.2024
Makale Türü	Derleme Makalesi		
Önerilen Atf	Güven, B. E. & Karadaş, H. (2021). Örgütsel Mutluluk ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi. <i>Uluslararası Disiplinlerarası Mükemmellik Arayışı Dergisi (UDMAD)</i> , 4(2), 28-36.		

Giriş

İnsanlığın başlangıcından günümüze kadar mutluluk kavramı üzerine birçok araştırma ve çalışma yapılmış; insanlar mutluluğu anlamaya, tanımlamaya ve elde etmeye çalışılmıştır. Mutluluğu anlama, tanımlama ve mutluluğa ulaşma çabaları süregelmiştir. Antik çağ filozoflarından Heraklitos (M.Ö. 540-480) mutluluğu bireyin iç dünyası ile ilgili olduğunu belirtmiş ve O'na göre dünya olması gerektiği gibi devam ederken herkesin bu düzen içerisinde mutluluğu kendi iç dünyasında bulabileceğini açıklamıştır. Sokrates (M.Ö. 469-399), bireylerin mutluluğa erdemli ve doğru olduğunda ulaşabileceğini belirtmiştir. Demokritos (M.Ö. 460-370), mutlu olmak için çaba sarf etmenin, eldekilerle yetinmenin, gereksiniminden fazlasını istememe olgunluğuna erişmenin gerekliliğini açıklamıştır. Bilim insanları bireyin davranışlarını güçlendirici görerek mutlu olmanın ve böyle yaşamının nasıl mümkün olacağı konusunda görüşler sunmuşlardır (Demir ve Murat, 2017).

Günümüzde mutluluk yalnızca bireysel bir konu olmaktan çıkmış, eğitim alanı gibi sosyal yapıları da etkilemeye başlamıştır. Eğitimin etkili ve nitelikli olabilmesinin sağlanmasında, nitelikli öğretmenlerin varlığı son derece önemlidir. Zira öğretmenler, yalnızca bilgileri aktaranlar değil aynı zamanda öğrencilerin sosyal, bireysel ve ahlaki gelişimine katkı sunan rehberlerdir. Öğrencilerin akademik başarılarını arttırmanın yanı sıra, onları etik değerlerle donatarak topluma sorumluluk sahibi bireyler olarak kazandırmak da öğretmenlerin başlıca görevlerinden biridir (Darling-Hammond, 2017; Ingersoll, 2019; İş ve Atış, 2024). Mutluluk, bireylerin yaşam kalitesini arttıran ve toplumsal refaha katkıda bulunan önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin mutlu ve tatmin olmuş bir yaşam sürmelerinde eğitimin rolü büyüktür. Çünkü eğitim, yalnızca bilgi aktarımının ötesinde, bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyen ve onların yaşamla daha sağlıklı bir bağ kurmalarını sağlayan bir süreçtir. Özellikle öğretmenlerin rehberliğinde gerçekleşen bu süreç, bireylerin hem akademik hem de sosyal anlamda gelişimlerine katkı sunarak, yaşam boyu sürecek mutluluk ve başarı için temel oluşturmaktadır. Mutluluk kavramı, insanoğlunu bireysel ve toplumsal anlamda tüm yönleriyle çevreleyen bir kavramdır (Karadaş ve Keleş, 2024). Literatürde mutluluk, bazı yerlerde öznel iyi oluş olarak anılmaktadır (Çakıcı, 2015; Diener, 1994, 2000; Katıtaş ve diğerleri, 2022). Mutluluk, felsefi akımların ve filozofların yıllar boyunca üzerinde durduğu önemli bir kavram olmuştur. Mutlu yaşam ve erdem konularında her bir felsefi akımlar ve bilim adamları çeşitli ölçütler ve tanımlar ileri sürmüşlerdir (Saföz-Güven, 2008).

Her bireyin yaşamında bir değeri vardır. Ancak bazen iş, çalışanların bireysel ve ahlaki değerleriyle uyumsuz davranışlarda bulunmalarına yol açabilir. İş hayatında yapılan yanlışları örtbas etmek, yalan söylemek gibi durumlar, bireylerin kendi değerlerine aykırı davranışlarına neden olabilir. Bu tür durumlar, işin gereklilikleri ile bireysel prensipler arasında uyumsuzluk yaratabilir ve sonuç olarak bireyin işe karşı tükenmişlik yaşamasına sebep olabilir. Bu bağlamda etkili eğitim ve öğretim faaliyetlerinin sağlanması için öğretmenlerin mutlu ve huzurlu hissetmelerinin sağlanması ve mesleki tükenme gibi negatif duygularının azaltılması son derece önem arz etmektedir.

Literatür Taraması

Mutluluk

İnsanlığın başlangıcından günümüze kadar mutluluk ve bu olgunun etkileri üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Geçmiş yaşamımızla ilgili hoşnut olma durumu ve memnun olmak, gelecekle ilgili iyimser düşünmek ve anla ilgili mutlu olma durumu pozitif psikoloji olarak da ifade edilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji alanında yaşanan bu gelişmelerle birlikte öğretmenlik mesleğinin yapısı ve önemi dikkate alındığında eğitim sisteminin neferi olan öğretmenlerle ilgili pozitif psikoloji odaklı çalışma sayısının arttırılması faydalı olacaktır (Altuntaş ve Genç, 2018).

Sağlıklı bir okul iklimi oluşması için öğretmenlerin kendi ruhsal durumlarını korumaları ve öğrencilerle açık ve etkili bireylerarası ilişkileri geliştirebilmeleri adına; öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin geliştirilmesi ve koruyucu faktörlerin belirlenip uygun müdahale yöntemlerinin uygulanması önemlidir (Hoşoğlu ve diğerleri, 2018).

Öğretmenlik mesleğinin beraberinde getirdiği zorluklar karşısında öğretmenlerin karşılaştıkları bu zorluklarla mücadele edebilmesi bunun yanında mutlu bir hayat sürebilmeleri, eğitim öğretim çalışmalarının etkili olarak yürütülebilmesinde oldukça önemlidir (Altuntaş ve Genç, 2018; Karadaş ve Keleş, 2024). Bu nedenle öğretmenlerin mutluluk seviyelerini yüksek tutmak büyük önem taşımaktadır. Nitekim öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin yüksek olmasının eğitim öğretim ortamında da pozitif bir hava oluşturacağı söylenebilir (Karadaş ve Akın, 2023).

Mutluluk ile ilgili yapılan bazı araştırmada bireylik özellikler temel alınmıştır. Yapılan araştırmalarda mutluluk hissinin bireyin hangi özelliklerini etkilediğini detaylı olarak ele alıp farklı farklı sonuçlara ulaşılmıştır (Karadaş ve Akın, 2023; Karadaş ve Keleş, 2024). Buna ek olarak çalışmalarda bireysel faktörlerin mutluluğun devamına etkisi araştırılmış ve bu araştırmalar neticesinde farklı kuramlar ortaya konmuştur (Fisher, 2010). Bireylerin mutluluğuna etki eden faktörlerden olan ekonomik düzey hakkında bilgi sahibi olmak için içinde buldukları çevrenin sosyoekonomik durumu dikkate alınır (Karadaş ve Akın, 2023). Öte yandan gelirin artması ile artan beklenti, yoğunluk ve stres oranı mutluluğu gölgeleyebilir (Yılmaz, 2018). Cihangir Çankaya (2009) ekonomik durumu hayatında en önemli faktör haline getiren bireylerin mutluluk düzeylerinin negatif yönde etkilediğini söylemiştir.

Tükenmişlik

Tükenmişlik sendromu ilk olarak Freudenberg tarafından ortaya atılarak 1974 yılında literatüre girmiştir. Tükenmişlik durumu bireyin negatif enerji oluşumu gücünün azaldığını fark etmesi ve içsel olarak tükendiğini hissetmesidir (Freudenberg, 1974). Günümüze kadar yapılan birçok tanımda tükenmişlik kavramının en çok tercih edilen tanımı Maslach ve Jackson'a ait olduğu düşünülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Maslach, 1981). Bireyin yoğun iş hayatına uyum sağlamadığı (Izgar, 2000) ve beklentileri yerine getiremediği gerekçesiyle duygusal anlamda tükenmişlik yaşadığı düşünülmektedir. Duygusal tükenmişliğin en yoğun olduğu iş yaşamı banka ve sağlık sektörleridir. Bunun sebebi yüz yüze iletişimin yoğun olmasıdır (Avcı ve Seferoğlu, 2011). Öğretmenlik mesleği de tükenmişlik duygularının yoğun olarak görüldüğü mesleklerden birisidir (İş ve Güçlü, 2024).

Birkan (2020) tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan tüm çalışmalarını bir araya getirerek; bireyin işini yaptığı zaman içinde bir şeyleri değiştiremeyeceğini kabullenmesini ve bireyin yaşadığı karamsarlığı tükenmişlik olarak tanımlamıştır. Mesleki tükenmişlik ise, bireyin yoğun stres ve var olan durumla yetinememesine karşı oluşturduğu tepki ve çalıştığı işine karşı psikolojik olarak soğukluk hissetmesi olarak özetlenebilir (İş ve Güçlü, 2024). Bireyin başarısı, bireyin var olan yeterliliğini ve kazanma duygusunu tanımlamaktadır. Bireysel başarısızlık ise, bireyin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade etmektedir (Duman ve diğerleri, 2020; Izgar, 2003; Zengin ve diğerleri, 2021). Tükenmişlik kavramı literatürde; duyarsızlaşma, bireysel başarıya ilişkin duygular ve duygusal tükenmeye ilişkin boyutlardan oluşmaktadır. Tükenme, fiziksel tükenmeye ek olarak, bireylerin faaliyetlerini gösterdikleri kurum, işletme ve bireylere karşı ilgilerinin kaybolmasını içermektedir. Duygusal tükenme ise duygusal kaynakların yok olması ve verilen emeklerin kaybolmasını belirtmektedir. Bireylerin etkileşim içinde oldukları bireylere karşı olarak, pozitif duygular taşımama ve empati problemi, duygusal tükenmeyi açıklamaktadır (Duman ve diğerleri, 2020; Kazu ve Yıldırım, 2021; Özgüven, 2003; Tümkeya, 1999).

Duyarsızlaşma, genel olarak örgütteki bireylere ilişkin mesafeli bir durmayı, sunulacak hizmeti yerine getirirken hizmet alan bireylerle duygusal ilişkilere girmekten kaçınmayı açıklamaktadır. Zaman içinde örgütsel rol ve sorumluluklar birey ilişkilerinde duyarsızlaşmaya neden olabilir (Örmen, 1993). Bireysel başarı eksikliği ise bireyin işinde yeterli, nitelikli ve başarılı olma duygularını ifade etmektedir. Diğer taraftan bireysel başarısızlık kavramıysa, bireyin kendisini işinde başarısız ve yetersiz görmeyi açıklamaktadır. Tükenmişlik duyguları ile gelebilen suçluluk duyguları, sevilmediğini düşünme hissi ve başarısız olduğunu düşünme eğilimleri bireyleri depresyon

durumlarına itebilmektedir (Aydemir, 2003; Duman ve diğerleri, 2020; Zengin., 2021). Tükenmişlik deneyimleyen bireyler kendilerini yaşadıkları sorunlar nedeniyle mesleklerine karşı ilgilerini yitirmekte, çalışma sırasında bireylere karşı kızgınlık duymakta ve mesleklerini özensiz bir şekilde geliştirmekte yapmaktadır (Avcı ve Seferoğlu, 2011; Ergün Başak ve Sert Özkan, 2023).

Öğretmenlik, bireylerle yoğun iletişimin kurulduğu, sürekli güncel kalmayı ve etkin iletişim becerilerini gerektiren bir meslek olduğundan, stres ve çeşitli sorunların yaşanabileceği bir alan olarak görülmektedir (Gönen, 2020). Günümüz çağında öğretmen olmak hem akademik alanda bilgi ve beceri sahibi olmayı gerektiren profesyonel alan hem de eğitim alanında pedagojik olarak bilgi ve beceri gerektiren meslek olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2014). Günümüzde öğretmenlik mesleğinin güç koşullarla yürütülmeye çalışıldığı söylenebilir (Akın ve diğerleri, 2023). Dezavantajlı bölgelerde görev yapma, öğrencilerin yaramaz olduğu, kalabalık sınıflar, atanma zorluğu, ücretli öğretmenlik, yetersiz ücret, meslektaş ve yöneticilerle yaşanan sorunlar, ailevi sorunlar, tehdit, taciz, velilerle yaşanan sorunlar ve ders sayısının fazla olması gibi nedenler öğretmenlerin mesleki anlamda tükenmişlik yaşamalarına sebep olacağı söylenebilir.

Tükenmişlik sendromu deneyimleyen öğretmenlerde görülen belirtilerden bir kısmı şu şekilde sıralanabilir (Nicuță ve diğerleri, 2023):

- Depresif ve agresif olma
- İşten ayrılmayı isteme
- Yaşadığı sorunlar nedeniyle işe gitmeme
- Devamsızlık yapmak

Bu belirtiler, öğretmenlerin tükenmişlik sendromu nedeniyle hem psikolojik hem de mesleki açıdan ciddi zorluklar yaşadıklarını ve bu durumun, iş motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz etkileyerek eğitim sürecini de aksatabileceğini göstermektedir. Yüksek düzeyde tükenmişlik deneyimleyen öğretmenlerin bir işi yapma konusunda isteksiz, öğretme istekleri düşük, ilgisiz, duyarsızlaşma gibi çeşitli psikolojik sorunlar yaşamaları da karşılaşılabılır bir durumdur (İş ve Güçlü, 2024).

Öğretmenlikte tükenmiş hissetme ve problemler yalnızca problemi deneyimleyen öğretmenle kalmayıp çevresindeki tüm bireyleri etkilemektedir. Bu durumun eğitimin niceliğinde ve niteliğinde bozulmalara neden olduğu görülmektedir. Tükenmişlik nedeniyle yaşanan sorunlardan dolayı öğretmenlere bu konuda bilgi verilmesi ve bu konuda farkındalık yaratılması gerektiği düşünülmektedir (Aydın ve diğerleri, 2022).

Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişlik, bireyin fiziksel, duygusal ve zihinsel enerjisinin tükenmesiyle ortaya çıkan, iş ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir durumdur. Özellikle meslek hayatında yoğun stres, uzun çalışma saatleri ve yetersiz destek gibi faktörler, tükenmişlik riskini artırmaktadır. Bunun yanı sıra, bireyin kişisel özellikleri, iş ortamındaki ilişkiler ve kurum kültürü de tükenmişliğin ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle, tükenmişliğe etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin etkilerini en aza indirmek için stratejiler geliştirilmesi hem çalışanların refahını hem de iş verimliliğini artırmada kritik bir öneme sahiptir.

Son yıllarda gelişmiş dünyada iş yaşamıyla ilgili yaşanılacak problemlerden en ciddi olanlardan biri de mesleki tükenmişliktir. Mesleki tükenmişliğin oluşmasında pek çok nedenin önemli etkisi vardır. Dalkılıç (2014) mesleki tükenmişliğe etki eden sebepleri örgütsel ve bireysel olarak ayırmaktadırlar. Bireysel etkenler bireyin kendisinden kaynaklı ortaya çıkan nedenler iken; çevre faktöründe ise bireyin kendi isteği dışında çevresel faktörlerden dolayı ortaya çıkan nedenler olarak ifade edilmektedir (Kilerci, 2020).

Tükenmişlik bireyin başkalarıyla yoğun etkileşim gerektiren durumlarda stresle başa çıkamama neticesinde görülebilen, duygusal ve fizyolojik olarak hissedilen ve etkileri uzun süreli devam eden psikolojik bir sendromdur. Çalışılan işe başladığı ilk zamanlarda, bireylerin yaşadığı tükenmişlik duygularının bireysel kaynaklı olduğu ifade edilebilir. Ancak bireyin kendisinden kaynaklı soruna çözüm için birey kaynaklı çözüm bulunulması ya da bireyin işten çıkarılması gibi çözüm yolları bazı

zamanlar ileri sürülmektedir. Bu eski uygulamalar günümüzde terk edilerek sorunun sadece birey kaynaklı olmadığı, iş ortamı kaynaklı olduğu diğer bir ifadeyle örgütsel olabileceği neticesine ulaşılmıştır (Maslach, 2009; Meriç ve Erdem, 2023).

Tükenmişlik konusunda yapılan araştırmalarda bazı bireysel faktörlerin çevre faktörü kadar olmasa da bireyin tükenmişlik duyguları üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Her bireyin farklı bireysel özelliklere sahip olduğunu düşünürsek bu farklılık her bir bireyi farklı düzeyde etkileyecektir. Tükenmişliği etkileyen bireysel faktörler bireyin demografik özellikleri, aldığı eğitimi ve iş yaşamında çalıştığı süre olarak ifade edilir (İş ve Güçlü, 2024; Zengin ve diğerleri, 2021). Eğitim düzeyinin mesleki tükenmişlik ile olan ilişkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında doğru orantının olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmalar eğitim düzeyi yüksek bireylerin diğer bireylere oranla daha fazla tükendiklerini göstermiştir. Bunun nedeni ise eğitim düzeyi yüksek bireylerin işe başladıklarında beklenti düzeylerinin yüksek olması ve artan sorumluluk alanları olarak gösterilebilir. Eğitim düzeyi arttıkça beklenti düzeyi de artacaktır (Basım ve Şeşen, 2006; Cemaloğlu ve Erdemoğlu, 2007). Bu durumun bazı beklenti problemlerini beraberinde getireceği söylenebilir.

Bireyler, toplumsal yaşamda birtakım değerlere sahiptirler. Çalışılan işin ve ortamın özelliklerine bağlı olarak bireyler toplumsal değerlerle örtüşmeyen davranışlarında bulunabilirler. İş hayatında yapılan yanlışın üstünü örtmesi, yalan söylemek zorunda kalması vb. durumlarda kişi kendi değerlerine uygun olmayan davranışları yapmak zorunda kalabilir. Bu ve buna benzer durumlarda işin gerekliliği ile bireysel prensipler arasında uyumsuzluk ortaya çıkabilir ve bu durum bireyin işe karşı tükenmişlik yaşamasına neden olabilir (Kazu ve Yıldırım, 2021).

Tükenmişliğin Nedenleri ve Sonuçları

Günümüzde tükenmişlik sendromu çalışma hayatının ciddi problemlerinden biridir. Ortaya çıkış nedenini yalnızca işe bağlı faktörlere indirgemek yanlıştır. Bireye bağlı özellikler de tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasını kolaylaştırabilmektedir. Tükenmişlik sendromuna etki eden etmenlerin iyi bir şekilde incelenip analiz edilmesi bu sendromdan kurtulmasını kolaylaştıracaktır (Polatçı, 2007). Yaş, cinsiyet, bekar ya da evli olma durumu, eğitim durumu, bireylik özellikleri, etnik yapı, empati kuramama, çocuk sayısı, benlik saygısı, hayır diyememe, istek ve güdüler, bireysel hayatındaki stresler, bireysel beklentiler, yüksek egoya sahip olma, engel koyamama, deneyim ve dayanıklılık tükenmişliğin artmasında önemli bireysel etkenlerdir. Örgütsel etkenler tükenmişlik sendromu üzerinde oldukça etkilidir. Tükenmişlik olgusu, birey ve çevre arasındaki uyumsuzlukla oldukça bağlantılıdır. Tükenmişlikte genellikle bireysel etkenler etkili olsa da bireylerin kabul ettiği gerçeklik tükenmişliğin iş ortamında yavaş bir şekilde belirip gelişmesidir (Zengin ve diğerleri, 2021).

Tükenmiş olan bireylerin yaşadığı sendrom bireysel ve örgütsel faktörlerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan bir durumdur. Bu bağlamda önleme ve başa çıkma stratejileri belirlenirken ilk aşamada tükenmişliğin erken tanınması, ortaya çıkmasına sebep olan etmenlerin giderilmesi, bireysel ve örgütsel olarak erken müdahale edilmesi gerekmektedir. Tükenmişlik sendromu ile başa çıkmanın ilk adımı, tükenmişliği potansiyel bir sorun olarak tanımdır. Ardından, tükenmişlik kabul edilmeli ve buna yönelik uygun yöntemler geliştirilmelidir (Sürgevil, 2006; Akt. Yüksel, 2011).

Bireysel ve örgütsel çalışmalar yaparak tükenmişlik sendromuyla başa çıkmada başarı elde edilebilir. Bu anlamda, tükenmişlik sendromunu erken fark etmek ve uygun yöntemler geliştirmek büyük önem taşır. Tükenmişlikle başa çıkmak için bireysel olarak yapılabilecek birçok etkili yöntem bulunmaktadır. Ruh sağlığı ve beden sağlığının korunması için uygulanabilecek çeşitli stratejiler geliştirilebilir. Ruh sağlığı ve beden sağlığının iyi olması için uygulanabilecek birçok yöntem vardır. Bireysel düzeyde başarısız olduğu zaman örgütsel düzey devreye girmektedir. Örgütsel her türlü önlem bireysel düzeyde yapılan önlemlerden tükenmişlikle başa çıkma noktasında daha önemli bir adımdır. Örgütsel düzeyde mesleki tükenmişlikle mücadele kapsamında öncelikle tükenmişlik belirtilerini hafifletmek için birçok yönetsel tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu tedbirler şu şekilde özetlenebilir (Girgin, 1995: 21; Sürgevil, 2006: 119; Izgar, 2001: 29): Çalışma ortamının fiziksel şartlarını iyileştirmek, çalışanı belirlemek, yönetim ve örgütü geliştirme, çalışanın güçlenmesini sağlamak, çalışmayı kuvvetlendirme, performans değerlendirme ve eğitim programları uygulama.

Tükenmişlik hakkında yapılan çalışmalarda; tükenmişliğe neden olan faktörlerin çeşitli olduğu bilinmektedir. Öğretmenler açısından ele alındığında eğitim düzeyi, cinsiyet, mesleki kıdem, yaş bu faktörlerden bazılarıdır (Zengin ve diğerleri, 2021). Genel anlamda öğretilerin bireysel faktörlerle, örgütsel değişkenlerin birleşerek, bireysel tükenmişliğe neden olduğu kabul görülmektedir. Yapılan çalışmalarda tükenmişlik hisseden bireylerin özünde tembel veya başarısız bireyler olmadıklarını göstermektedir. Bilakis söz konusu bireyler, gerçek hayatında oldukça başarılı, idealist, dinamik, empatik, karizmatik ve dışa dönük bireyler oldukları yönündedir (Akçamete ve diğerleri, 2001; Çetinkanat, 2002; Freudenberger ve Richelson, 1980; Zengin vd., 2021). Bu yönüyle tükenmişlik, bireysel ve doğuştan gelen bir özellik olmayıp, örgütsel çalışma koşullarının bireyler üzerinde bıraktığı olumsuz etkiler olarak yorumlanabilir. Tükenmişliğin gelişim modelini test eden Blase, tükenmişliğe yol açan birinci dereceden faktörleri şu şekilde sıralamıştır (Tümkeya, 1999):

- Kişisel kapasitenin altında veya üstündeki uygunsuz talepler,
- Zamanı etkili kullanamama kaygısı,
- Organizasyonun niteliklerine uygun iş bölümündeki eksiklikler,
- Kişisel ihtiyaçların karşılanamaması,
- Yeniliği desteklemedeki yetersizlik ve olumsuz tepki yaratan diğer stres faktörleri, şeklinde açıklamaktadır.

Tükenmişlik sendromu yavaş bir şekilde ortaya çıkarak bir anda ortaya çıkmayabilir. Yavaş olarak başlayıp ani bir şekilde ortaya çıkan tükenmişlik hali sürekli gelişmektedir. Tükenmişlik aile arasında tartışmalar, işsiz kalma gibi sonuçlar sebebiyle bireysel sorundan çıkmaktadır. Fiziksel belirtiler, psikolojik belirtiler ve davranışsal belirtiler tükenmişliğin belirtilerinin üç boyutudur. Tükenmişlik deneyimleyen bireyde bu durum öncelikle hafif düzeyde kendini gösterir. Önlem alınmadığında giderek ağır belirtiler şeklinde ortaya çıkar (İş ve Güçlü, 2024; Polatçı, 2007).

Tükenmişliğin ilk aşaması olan ruhsal belirtiler birey ve çevresi tarafından en zor hissedilen belirtidir. Bireyin yaşamış olduğu psikolojik farklılığı öncelikle ailesi, yakın olduğu ve iş hayatında beraber zaman geçirdiği arkadaşları gözlemlemektedir (Doğan, 2020). Psikolojik tükenmiş olma halinin en bariz özelliği sinir olma durumudur. Birey kendini sınırlanmış hissettiği için koymuş olduğu hedeflere ulaşamamıştır. Davranışsal belirtiler tükenmiş hissetme durumunun önemli hal aldığı ifade eder ve gözlemlenmesi açısından kolaylık oluşturan bir belirtidir (Kocaman, 2018). Kendini güvensiz hissetme, sık sık işi bırakmayı isteme, ümitsizlik, kızgınlık, içe kapanma, suçluluk, huzursuzluk, başarısızlık hissi, çaresizlik, alınganlık, çevresiyle çatışma yaşama, aile sorunları, uyku düzensizliği, kuşku ve kaygı yaşama, iş doyumsuzluğu, zararlı madde vb. yatkınlığında bulunma veya kullanımını arttırma, görev kurallara uymama, sık sık işten ayrılmayı düşünme, hırsızlık yapmaya eğilim gösterme, işe geç gelmeler, unutkanlık, hareketli olmayış, sık sık ağlama, yalnız kalma isteği gibi durumlar, tükenmişlik sendromunun davranışsal belirtileri arasında gözlemlenmektedir (İş ve Güçlü, 2024).

Sonuç

Örgütsel mutluluk ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu konunun bireysel ve örgütsel anlamda değerlendirilmesi gereken bir konu olduğu anlaşılmaktadır. Tükenmişliğin ise hem bireyi hem de çevresini etkileyen bir birçok negatif sonuçları bulunduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmaktadır. Bireysel olarak algılanan tükenmişlik bireyi etkilediği kadar çevresini de etkilediği literatürde yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Tükenmişlik deneyimleyen bireylerde yaşamış oldukları sıkıntıları azaltabilme düşüncesiyle içki, sigara, uyuşturucu sakinleştirici gibi zararlı maddelerin tüketiminde artış olmakta ve zamanla bu durum bireyde madde bağımlısı olma haline gelebilmektedir. Tükenmişliğin sonuçları kategorize edilmeye çalışılsa da iç içe geçmiş bir durumdadır. Yoğun iş ortamında yaşanan duygusal tükenmeyle bulunan bireylerde duygusal olarak yorgun hissederek fiziksel anlamda da yorgunluk hissetmektedir. Duygusal olarak görülen halsizlik, bedensel yorgunluğu da beraberinde getirmektedir. Çalışanlar kendilerini yorgun ve enerjisini yitirmiş gibi hisseder. Tükenmişliğin bireysel sonuçlarından önemli olanlardan biri de strestir. Stres bireylerin enerji kaynaklarını yok etmektedir. Bu durumları deneyimleyen bireylerde uyku problemleri yaşadıkları ve yaşanan bu problemler bireyi fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara açık bir hale getirdiği görülmüştür.

Tükenmişlik sendromu, genellikle yavaş bir şekilde gelişir ve bir anda ortaya çıkmaz. Bireysel düzeyde göz ardı edilen ve çözülemeyen problemlerin artık bireyselden çıktığı ve bireyin sosyal çevresini hatta iş hayatını etkilediği belirtilmektedir. Tükenmişlik hissiyatının çalışanların iş hayatındaki en büyük etkisi çalışma motivasyonlarını düşürmesidir. Çalışma motivasyonundaki bu düşüş genellikle yapılan işin niteliğini ve kalitesini negatif etkilemektedir. Literatüre genel olarak bakıldığında tükenmişlik sendromu, mutsuz bireyler, iş yaşamında aksayan işler, aile yapısında yaşanan bozulmalara neden olduğu ve bu bozulmaların sadece bireysel ya da iş ilgili bir negatif bir durum olarak ele alınmaması gerektiği, tükenmişlik sendromunun tüm toplumu etkileyen bir sorun olduğu ve bu nedenle önemsenmesi gerektiği ve önlenmesine yönelik çözüm yolları geliştirilmesine ihtiyaç duyulan bir sorun olduğu unutulmamalıdır.

Bu bilgiler ışığında tükenmişlik sendromuyla başa çıkmak için örgütlerin çalışanlarının bireysel ve örgütsel mutluluk düzeylerini korumaya ve hatta geliştirmeye önem vermeleri gerektiği söylenebilir. Zira, hizmet verdiği örgütte kendisini mutlu ve huzurlu hisseden bireyler, tükenmişlik sendromu gibi bireyleri olumsuz durumlara sürükleyen negatif yönelimlerden uzak kalacaktır. Sonuç olarak, mutluluğun pozitif enerjisinin yansıtıldığı örgütlerde ortaya çıkan bu olumlu tablodan hem birey hem de örgütler oldukça karlı çıkacaktır. Bireylerin mutluluk düzeyinin artırılması ve tükenmişlik düzeyinin azaltılması veya önlenmesine yönelik çözüm yolları geliştirilmesine ihtiyaç duyulan bir konu olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda, araştırmacıların tükenmişlik sendromunun etkilerini daha derinlemesine incelemeleri ve bireysel, örgütsel faktörleri detaylı bir şekilde ele almaları önemlidir. Ayrıca, tükenmişlik sendromunun farklı sektörlerdeki etkilerini karşılaştıran çalışmalar yapılarak, belirli alanlardaki özel ihtiyaçlar ve çözüm yolları üzerinde durulabilir. Bunun yanında uygulayıcılar, tükenmişlik sendromunun erken belirtilerini tespit edebilmek için çalışanlarla daha sıkı bir iletişim kurmalı ve düzenli aralıklarla psikolojik destek hizmetleri sunmalıdır. İş yerlerinde stres yönetimi, iş-yaşam dengesi ve profesyonel gelişim fırsatları sağlayarak, tükenmişlik riskini azaltmak için etkili stratejiler geliştirilmelidir.

Kaynakça

- Akçemete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Akın, M. A., Karadaş, H., & Yaylacı Gövtaş, Y. (2023). Dezavantajlı bölgelerdeki aday öğretmenlerin adaylık sürecine ilişkin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(1)*, 124-147. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1187594>
- Altuntaş, S., & Genç, H. (2020). Mutluluğun yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık: Öğretmen örnekleminin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35(4)*, 936-948.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2)*, 69-96.
- Avcı, Ü., & Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: Teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 9(1)*, 13-26.
- Aydemir, A. (2003). Yöneticilerde stres ve tükenmişlik düzeyleri ile bireylerarası çatışmalara girme eğilimi arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma (Bursa ili üç tekstil firması örneği) [*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Aydın, T., Şahin Sak, İ. T., & Merey, Z. (2022). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve öz-yeterlik inançlarının incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(35)*, 957-990. <https://doi.org/10.35675/befdergi.977323>
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamu'da bir araştırma. *Ege Academic Review, 6(2)*, 15-23.
- Birkan, R. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerine etkisi [*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Education Journal, 15(2)*, 463-484.

- Cihangir-Çankaya, Z. (2009). Öğretmen adaylarında temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve iyi olma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 691-711.
- Çakıcı, S. (2015). Kutadgu Bilig'de mutluluk ile ahlak ilişkisi (Psikososyal bir analiz) [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Çetinkanat, A. C. (2002). İş doyumu ve tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 186-193.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Yayıncılık.
- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 7(13), 347-378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/BF01207052>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Dikici, A. M. (2005). Dönüştürücü liderliğinin iş tatminine etkisi GAP bölgesi ve çevre illerde bir uygulama [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Doğan, A. (2020). Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Duman, N., Sak, R., & Şahin Sak, İ. (2020). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098-1127. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.800925>
- Elmas, İ. (2021). Öğretmenlerin mutluluk korkusunu yordayan değişkenlerin belirlenmesi [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Ergün Başak, B. (2012). Düşük gelirli ailelerden gelen üniversite öğrencilerinin öz duyarlılık, sosyal bağımlılık ve iyimserlik ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkiler [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gönen, T. (2020). Özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ve iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi: Mardin ili örneği [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Hoşoğlu, R., Kodaz, A. F., Bingöl, T. Y., & Batık, M. V. (2018). Öğretmen adaylarında psikolojik sağlamlık. *OPUS International journal of society researches*, 8(14), 217-239. <https://doi.org/10.26466/opus.405751>
- İşli, F. (2023). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ve psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- İş, E., & Güçlü, E. (2024). Öğretmenlerin tükenmişlik deneyimi: Nedenler ve çözüm önerileri. *International Journal of Mardin Studies*, 5(1), 54-66. <https://doi.org/10.63046/ijms.1441951>
- İş, E., & Atış, M. (2024). Öğretmenlerin karşılaştığı güncel sorunlar ve bu sorunların mesleki performansları üzerindeki etkileri: Bir nitel araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (72), 489-521. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.1470413>
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 27(27), 335-346.
- Karadaş, H., & Akın, M. A. (2023). Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 289-309. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1247022>
- Karadaş, H., & Keleş, M. (2024). Müdür ve meslektaş ilişkilerine duyulan güvenin öğretmenlerin mutluluk algılarıyla ilişkisi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 596-613. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1476077>

- Katıtaş, S., Karadaş, H., & Coşkun, B. (2022). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin öznel iyi oluş ve iş doyumları üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (62), 182-207. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.949243>
- Kazu, İ. Y., & Yıldırım, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: Etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 462-473. <https://doi.org/10.51725/etad.1003628>
- Kocaman, A. (2018). Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout [Understanding burnout]. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Meriç, E., & Erdem, M. (2023). Öğretmenlerde sabır ve tükenmişlik ilişkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 51-83. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.1204194>
- Nicuță, E. G., Diaconu-Gherasim, L. R., & Constantin, T. (2023). How trait gratitude relates to teachers' burnout and work engagement: job demands and resources as mediators. *Current Psychology*, 42(34), 30338-30347.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Özcan, D. (2019). Okul müdürlerinin liderliği ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Ankara örneği [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Özkan, S. (2017). Gerçeklik şoku ile örgütsel tükenmişlik ilişkisinin resmi liselerde görev yapan öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Muş İli Örneği). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Saföz, I., & Güven, K. (2008). Fen ve genel lise öğrencilerinin cinsiyet ve sosyometrik statülerine göre öznel iyi oluş düzeyleri, genel sağlık örüntüleri ve psikolojik örüntü türleri. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Seligman, M. E. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterlilikleri: Modern bir söylem ve retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3), 63-82.
- Tümkaya, S. (1999). Çukurova üniversitesi öğretim elemanlarının akademik tükenmişlik düzeyleri. 4. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 47-60.
- Türe, M. E. (2008). Özel eğitim sektöründe çalışan bireysel eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Yılmaz, R. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde ücret ve eğitim uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve bir araştırma. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Yüksel, G. (2011). Ege bölgesindeki tıp fakültelerinin anesteziyoloji ve reanimasyon anabilim dallarında görevli araştırma görevlisi doktorlarda tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi [Uzmanlık Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Zengin, R., Akın, M. A., & Karadaş, H. (2021). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 2677-2706. <https://doi.org/10.17679/inuefd.991281>