T.C.

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

(Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Dilek ERDEMOĞLU ŞAHİN

Ankara- 2007

T.C.

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

(Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Dilek ERDEMOĞLU ŞAHİN

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU

Ankara- 2006

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Dilek Erdemoğlu ŞAHİN' e ait, Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği) adlı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan:
Prof. Dr. Ş. Şule ERÇETİN

Üye:
Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR

Üye:
Yrd. Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU (Danışman)

ÖZET

Bu araştırma, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, okul türü, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirme, mesleği isteyerek yapma durumu ve mesleki açıdan manevi doyumu değerlendirme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmış betimsel bir araştırmadır.

Bu araştırmanın örneklemine, random tekniği ile Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki Çankaya, Yenimahalle ve Keçiören ilçelerinde görevli 22.776 ilköğretim ve 6.978 ortaöğretim öğretmeninin %2'si "Küme Örnekleme" yöntemi ile seçilmiştir. Örneklem, 18 ilköğretim okulunda görev yapan 361 öğretmen ve 9 ortaöğretim okulunda görev yapan 154 öğretmen olmak üzere toplam 515 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada, veriler, iki bölümden oluşan bir anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketin ilk bölümü "Kişisel Bilgi Formu", ikinci bölümü ise "Maslach Tükenmişlik Envanteri"dir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 13.0 programından yararlanılmıştır. Araştırma için frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ($\bar{X}$), t testi ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma öğretmenlerin büyük yaş grubunda yüksektir. Kişisel Başarı öğretmenlerin yaşlarından etkilenmemektedir. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı öğretmenlerin medeni durumlarından etkilenmezken, Duygusal Tükenme dul öğretmen gruplarında yüksek düzeydedir. Kişisel Başarı öğretmenlerin eğitim

durumlarından etkilenmezken, Eğitim Enstitüsü mezunlarının daha fazla Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıkları belirlenmiştir.

Kişisel Başarı öğretmenlerin mesleki kıdemlerinden etkilenmezken, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin daha fazla Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir. Duygusal Tükenme öğretmenlerin branşlarından etkilenmezken, Duyarsızlaşma Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında, Kişisel Başarı ise Türkçe branşında diğer branşlara göre yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumu arttıkça öğretmenlerin Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeyleri de artmaktadır. Duygusal Tükenme düzeyi ile sosyo-ekonomik durum arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı öğretmenlerin çalıştıkları okul türünden etkilenmezken, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin daha fazla Duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir. Kişisel Başarı öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnun olmalarından etkilenmezken, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme çalıştıkları ortamdan memnun olmayanlarda yüksek bulunmuştur.

Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinin her üçü de öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısından, üstlerinden takdir görme durumlarından, mesleki verimlerini değerlendirmelerinden, mesleklerini isteyerek yapma durumlarından, duydukları manevi doyumdan etkilenmektedir. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenler üstlerinden takdir görmediklerinde, kendilerini verimli bulmadıklarında, öğretmenliği istemeyerek yaptıklarında ve az manevi doyum yaşadıklarında daha fazla Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık oluşturmadığıbelirlenmiştir.

SUMMARY

This research has been made in order to determine the burnout level of the teachers working at the primary schools and secondary educations and find out whether the burnout level differed due to such factors as age, sex, marital status, the educational background, period of the duty, the type, school types, average number of students in the classroom, socio-economic situation of the school's envinanment, they were happy of their work environment, they were appreciated by their superiors, level of professional protrofit, willingnes for the job of teaching and moral satisfaction. This study is a descriptive one.

Among the 22.776 primary school and 6.978 secondary school teachers working in Çankaya, Yenimahalle and Keçiören with in the boundaries of Ankara, 2 percent of teachers are randonly selected as the samples of the research by the method of "Group Sampling". The sample contains the 361 teachers working in 18 primary schools and 154 teachers working in 9 secondary schools which makes totally 515 teachers.

In the research, the data were collected through the public survey. The puplic survey's is first part is the personal information form, second part is Maslach Burnout Invertory. During the evaluation of the data obtained at the end of the research, SPSS 13.0 program were used. The research for ferquency (f), percent (%), mean ($\overline{x}$), one-way variance analysis (F) and t-test were used.

According to the results obtained in then research, Emotional Exhaustion and Depersonalization level were at high rates in the old age teacher group. Personal Accomplishment was not affected by the ages of the teachers. While Depersonalization and Personal Accomplishment were not affected by the marital status of the teachers, Emotional Exhaustion was at a high rate in the divorced teachers groups. While Personal Accomplishment was not affected by the educational background of the teachers, teachers of those who were the institute of education developed more Depersonalization and Emotional Exhaustion.

While Personal Accomplishment was not affected by the period of the duty of the teachers, it was seen than the teachers serving for 26 or over than 26 years developed more Emotional Exhaustion and Depersonalization. While Enotional exhaustion was not affected by the type of the teachers, Depersonalization was at a high rate in the Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi teacher groups, Personal Accomplishment was at a high rate in the Turkish teacher groups. As the socio-economic situation of the school's envinanment increased, teachers developed more Personal Accomplishment and Depersonalization. It was determined that there was no Emotional Exhaustion and the socio-economic status.

While Emotional Exhaustion and Personal Accomplishment were not affected by the school types of the teachers, teachers working at the primary schools developed more Depersonalization. While Personal Accomplishment was not affected by the they were happy of their work environment of the teachers, Depersonalization and Emotional Exhaustion were at a high rate in the they were not happy of their work environment.

Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment and Depersonalization were affected by the average number of students in the classroom, they were appreciated by their superiors, level of professional protrofit, willingnes for the job of teaching and moral satisfaction of the teachers. As the average number of students in the classroom increased, they were not appreciated by their superiors, professional not protrofit, unwillingnes for the job of teaching and a little moral satisfaction developed more Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment and Depersonalization.

It was understood that sex didn't make any difference on teachers burnout level.

ÖNSÖZ

Mesleki tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar bu sendromun işi gereği insanlarla yüz yüze olan kişilerde çıktığını, onların psikolojik sağlığını bozduğunu ve verimlerini düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Eğitim çalışanlarının mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi ise birçok araştırmaya konu olmuştur.

Tükenme öğretmenler üzerinde duygusal, psikolojik ve davranışsal olarak olumsuz etkiler yapmaktadır. Tükenme yaşayan öğretmen öğrencilerine gereken ilgiyi gösteremez ve performansı düşer. Tükenmenin bedeli öğretmen için olduğu kadar toplum için de yüksek olabilir.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programının gereği olarak hazırlanan bu çalışma öğretmenlerde görülen tükenmişlik düzeyleri ve çeşitli değişkenlerle ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bütün çalışmalarım boyunca beni yönlendiren ve yol gösteren danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU'na en içten teşekkür ve saygılarımı sunarken,

Çalışmalarım sırasında manevi desteğini ve güvenini her an hissettiğim Annem'e, her türlü yardım ve özel gayretlerinden dolayı eşim Arda ŞAHİN'e ve bana huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan biricik kızım Ceren'ime,

Görüşlerini esirgemeyen ve başarılı olmam için her zaman moral veren öğretmen arkadaşlarıma,

Ve tabi ki bana her gün yeni şeyler "öğreten" öğrencilerime sonsuz teşekkürler.

İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

ÖZET…… i
SUMMARY…… iii
ÖNSÖZ…… v
İÇİNDEKİLER…… vi
TABLOLAR LİSTESİ…… x
ŞEKİLLER LİSTESİ…… xi

BÖLÜM I

GİRİŞ…… 1
Problem Durumu…… 1
Araştırmanın Amacı…… 5
Araştırmanın Önemi…… 6
Sayıtlılar…… 7
Sınırlılıklar…… 7
Tanımlar ve Kısaltmalar…… 7
Tanımlar …… 7
Kısaltmalar …… 8

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE…… 9
I. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ…… 9
A. TÜKENMİŞLİK KAVRAMININ TANIMI…… 9
B. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ…… 14
C. TÜKENMİŞLİĞİN DÖNEMLERİ…… 17

D. TÜKENMİŞLİĞİN SEBEPLERİ……..... 18
1. Kişisel Tükenmişlik Sebepleri……..... 19
2. Örgütsel Tükenmişlik Sebepleri……... 23
E.TÜKENMİŞLİK SENDROMU SONUÇLARI……... 24
F.TÜKENMİŞLİĞE KARŞI ÖNLEMLER……..... 26
G. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELEDE GELİŞTİRİLEN YÖNTEMLER. ……...……..... 27
1. Bireysel Yöntemler……...……..... 28
2. Örgütsel Yöntemler……...……..... 29
II. TÜKENMİŞLİK İLE YAKINDAN İLGİLİ ÖNEMLİ KAVRAMLAR. ……...……..... 32
A. TÜKENMİŞLİK İLE STRES İLİŞKİSİ……..... 32
B. TÜKENMİŞLİK İLE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ……. 36
C. TÜKENMİŞLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ…….. 38
D. İŞ SAĞLIĞI AÇISINDAN TÜKENMİŞLİK DURUMU…… 40

III.İLGİLİ RAŞTIRMALAR…… 42
1. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE İLGİLİ YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMA ÖRNEKLERİ ……...……... 42
2. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE İLGİLİ TÜRKİYE' DE YAPILAN ARAŞTIRMA ÖRNEKLERİ. ……...……. 43

BÖLÜM III

YÖNTEM……...……..... 48
Araştırmanın Modeli……...……..... 48
Evren……...……...……... 48
Örneklem……...……..... 48
Verilerin Toplanması Ve Analizi……...……. 49
Veri Toplama Araçları……...……..... 49
1. Kişisel Bilgi Formu……...……..... 49

2. Maslach Tükenmişlik Envanteri ……...……. 50
a. Maslach Tükenmişlik Envanteri 'nin Puanlanması ve Yorumu…….. 52
b. Maslach Tükenmişlik Envanteri 'nin Geçerlik ve Güvenirliği…… 53
Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Toplanması…….. 53
Verilerin Analizi ve Yorumu……..…… 54

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM. ……...…… 55
I. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ……. 55
Araştırmadaki Değişkenlere Ait Frekans Bilgileri……... 55
I. 1. Yaş Frekans Bilgileri……...……. 55
I.2. Cinsiyet Frekans Bilgileri……...……... 56
I.3. Medeni Durum Frekans Bilgileri……..... 56
I.4. Mezuniyet Durumu Frekans Bilgileri……..... 57
I.5. Mesleki Kıdem Frekans Bilgileri……..... 58
I.6. Branş Frekans Bilgileri……...……... 59
I.7. Çalışılan Okul Türü Frekans Bilgileri……..... 59
I. 8. Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı Frekans Bilgileri.. 60
I.9. Sosyo-Ekonomik Durum Frekans Bilgileri……..... 61
I. 10. Memnuniyet Durumu Frekans Bilgileri……..... 61
I. 11. Takdir Görme Durumu Frekans Bilgileri……..... 62
I. 12. Meslekte Verimlilik Durumu Frekans Bilgileri……. 63
I. 13. Öğretmenliği İsteyerek Yapma Durumu Frekans Bilgileri…… 64
I. 14. Manevi Doyum Durumu Frekans Bilgileri. ……... 64
II. ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER…….. 65
II. 1. Yaşın Tükenmişlik Düzeyine Etkisi ……..... 65
II. 2. Cinsiyetin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi ……..... 68
II. 3. Medeni Durumun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…… 70
II. 4. Mezuniyet Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…… 73
II. 5. Mesleki Kıdemin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…… 76
II. 6. Branşın Tükenmişlik Düzeyine Etkisi……... 79

II. 7. Çalışılan Okul Türünün Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…….. 82
II. 8 . Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısının Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…….. 84
II. 9. Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyo-Ekonomik Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…….. 87
II. 10. Çalışılan Ortamdan Memnuniyet Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…….. 90
II. 11. Üstlerinden Takdir Görme Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…….. 92
II. 12. Kendini Mesleğinde Verimli Görme Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…….. 94
II. 13. Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi…….. 96
II. 14. Manevi Doyum Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi……. 98

BÖLÜM V

ÖZET, SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER……..... 100
ÖZET…….. 100
SONUÇLAR ……..... 103
TARTIŞMA ……..... 108
ÖNERİLER……..... 115
KAYNAKÇA……..... 117

EKLER
EK I- İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARI ÖĞRETMENLERİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARAŞTIRMA ANKETİ…….. 125
EK II- MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ UYGULAMASI İÇİN ALINAN İZİN …….. 129
EK III- Çalışma İçin Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan İzin…….. 130

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı…….	55
Tablo 2	Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı…….	56
Tablo 3	Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı……..	56
Tablo 4	Öğretmenlerin Mezuniyet Durumlarına Göre Dağılımı……	57
Tablo 5	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı……..	58
Tablo 6	Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı……...	59
Tablo 7	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Dağılımı…...	60
Tablo 8	Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayılarına Göre Dağılımı……...	60
Tablo 9	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyo Ekonomik Durumuna Göre Dağılımı……	61
Tablo 10	Öğretmenlerin Memnuniyet Durumlarına Göre Dağılımı…..	62
Tablo 11	Öğretmenlerin Takdir Görme Durumlarına Göre Dağılımı….	62
Tablo 12	Öğretmenlerin Verimlilik Durumlarına Göre Dağılımı……...	63
Tablo 13	Öğretmenliği İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Dağılımı...	63
Tablo 14	Öğretmenlerin Manevi Doyumlarına Göre Dağılımı……...	64
Tablo 15	Öğretmenlerin Yaşları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması……...	65
Tablo 16	Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması…….....	68
Tablo 17	Öğretmenlerin Medeni Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması…….	70
Tablo 18	Öğretmenlerin Mezuniyet Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması…….	73
Tablo 19	Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması…….	76
Tablo 20	Öğretmenlerin Branşları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması……...	79

Tablo 21 Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması..... 82
Tablo 22 Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması... 84
Tablo 23 Sosyo Ekonomik Durum ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması..... 87
Tablo 24 Öğretmenlerin Çalışılan Ortamdan Memnuniyet Duyma Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması..... 90
Tablo 25 Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması..... 92
Tablo 26 Öğretmenlerin Kendilerini Mesleklerinde Verimli Görme Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması..... 94
Tablo 27 Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Yapma Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması..... 96
Tablo 28 Öğretmenlerin Manevi Doyumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması..... 98

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Genel Uyum Sendromunun Üç Aşaması 33

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya yönelik problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere, araştırmanın amacına, önemine, sayıltılara, tanımlara ve kısaltmalara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Çalışma ve iş hayatı insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsanlar günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte ve iş ile ilgili faaliyetlerini planlayarak geçirirler. İş hayatındaki bireylerin stres yaşamaları ise kaçınılmazdır. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, kişiler arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamlarında rekabetin ön planda olması, bireylerin kendini kanıtlama savaşı, beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi koşullar da çalışanların ruh sağlığının olumsuz olarak etkilenmesine ve stres yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşanan iş stresi bireylerin özel hayatlarındaki zorluklar ve sorunlarla bir araya geldiğinde hem bireysel hem örgütsel anlamda ciddi problemler oluşturmaktadır. Bu nedenle bireylerin sağlığını ve örgütsel verimliliğini etkileyen pek çok sorunun temelinde stres yatmaktadır.

Yapılan araştırmalar, uzun süre yoğun stres altında yaşamanın sağlığı ciddi olarak tehdit ettiğini göstermektedir. Stres ve etkileri ile ilgili araştırmaların sayısı giderek artmaktadır. Işıkhan (2004)'nın belirttiğine göre de stres ve sonuçları üzerinde giderek daha fazla durulmasının nedenlerinden biri de stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha da yaygınlaşmasıdır. Her düzeydeki çalışanı etkisi altına alabilen stres (Işıkhan, 2004: 26); örgütsel anlamda performans düşüklüğü, işe devamsızlık, bireysel anlamda fizyolojik hastalıklar, davranışsal bozukluklar ve kaygı (anksiyete), depresyon, "tükenme belirtisi" gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 229).

Yapılan işin niteliği, stresle karşı karşıya kalmayı belirleyen önemli bir etkendir. Çeşitli meslek grupları, örgütsel yapıları ve çalışma koşulları sebebiyle yüksek düzeyde stres yaşamaktadırlar. Öğretmenlik mesleği ise Baltaş ve Baltaş (1998: 62)' ın da ifade ettiği gibi, Amerikan Stres Enstitüsü'nün yapmış olduğu çalışmaların sonuçlarında, sağlığı tehlikeye sokma ve günlük yaşamsal problemler ile mücadeleyi zorlaştırma açısından yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak gösterilmiştir. Konu ile ilgili olarak Işıkhan (2004: 147) ise öğretmenlik mesleğini, eğitim ortamında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar sebebiyle, bireylerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek olarak yorumlamıştır.

Öğretmenlerin genel olarak diğer meslek çalışanlarına göre daha fazla stres yaşama nedenleri; eğitim-öğretim hizmetlerindeki öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlerin çokluğu, toplumun eleştirileri, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve karara katılımın yetersizliği gibi sorunlardır (Türk, 2004). Öğretmenlerin stresli bir meslek sahibi olmaları sadece bu sebeplerle sınırlı değildir. Bunların yanı sıra öğretmenlerden gerçekleştirmeleri istenen çeşitli beklentiler vardır. Günümüzde öğretmenlerden beklenen, bireyleri, sürekli ve hızlı bir şekilde değişim gösteren teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleri ile uğraşmalarıdır. (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 1).

Ayrıca öğretmenin sahip olduğu sorumluluklar arasında nitelikli okul-aile işbirliğini sağlamak ve aileleri, çocuklarının eğitim-öğretimi ile ilgili olarak yönlendirmek de yer almaktadır. Öğretmen eğitim-öğretim görevlerini yürütürken yöneticileri, meslektaşları, öğrencileri, velileri, okul personeli ve çevresi ile olumlu ilişkiler içinde olmalıdır. İş yaşamında bu derece çok yönlü ilişkiler kuracak olan öğretmen sürekli olarak insanlarla yüz yüze çalışmak durumundadır.

Günümüzün birçok meslek alanının insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurması gerekmektedir. Yoğun iş stresinin sonuçlarından biri olarak kabul edilen mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında da tükenmişliğin; işi gereği insanlarla sık sık yüz yüze gelmekte olan, insanlara hizmet veren, yardım eden meslek gruplarının çalışanlarında daha fazla gözlendiği görülmektedir. Sürgevil (2006: 17)'in belirttiğine göre doktorlar, hemşireler, polisler, yöneticiler, diş hekimleri, otel çalışanları, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, psikologlar, trafik görevlileri, satış sorumluları, akademisyenler, okul müdürleri ve öğretmenler bu meslek gruplarından bazılarıdır.

Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek çalışanlarında oldukça sık rastlanan bir durum olduğundan dolayı, eğitim alanında çalışan kişiler tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından biridir. Eğitim alanında yapılan tükenmişlik araştırmalarının çoğu ise öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Öğretmenlik, insanlarla yoğun etkileşim içeren, dolayısıyla mesleki tükenmişlik sendromuna maruz kalan bir meslek grubudur.

Mesleki Tükenmişlik Sendromu (Staff Burnout Syndrome) kısaca kişinin kendisine büyük hedefler koyup daha sonra istediklerini elde edemeyip hayal kırıklığına uğrayarak yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001) ve işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromu (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3) olarak tanımlanabilir. Tükenmişlik sendromunun düzeyi ile ilgili bireyin iş ortamında karşı karşıya geldiği kişilerle geçirdiği sürenin uzaması, aynı kişilerle sıklıkla etkileşimde bulunması, hizmet verdiği kişi sayısının artması, hizmet verdiği kişilerin ağır sorunları olması ve bu kişilerle kurduğu yüz yüze ilişki, tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır. Bu durum öğretmen açısından ele alındığında öğretmenin iş ortamında öğrenci, veli, yönetici ve personelle sık sık ve uzun süreli olarak yüz yüze ilişkiler kurmasının, giderek kalabalıklaşan sınıf ve okullarda çalışmasının tükenmişlik düzeyini etkilemesi kaçınılmazdır (Torun, 1995: 13).

Tükenmişlik açısından bir diğer önemli faktör de hizmet verilen bireyle ilgili problemlerdir. Bu faktör öğretmenler için çalışılan öğrencilerin özellikleridir. Öğrencilerin motivasyonu, problemli davranışları, yaşları (Maslach ve Jackson, 1985), öğrencilerin ilgisizliği ve anne babaların aşırı istekleri, yönetim desteğinin olmaması, istek dışı tayinler, aşırı bürokrasi (Russel, Altmaier ve Van Velzen, 1987) öğretmenlerde tükenmişliği yaratan etkenlerdir. Esteve (1990) ise farklı bir bakış açısıyla öğretmenlerde gözlenen bu sendromu ortaya çıkaran faktörleri iki grupta incelemiştir. Birinci grup faktörler araç-gereçler, materyaller, olumsuz çalışma koşulları, öğretmenlere yönelik öğrenci şiddeti, artan öğretmen beklentileri, öğretmenin yorulması gibi öğretmeni sınıfta doğrudan etkileyen olumsuz durumlar ve bunun sonucu gerginliğe yol açan faktörlerdir. İkinci grup faktörler, öğretmenin motivasyon ve işe katılımında, çabasında azalmaya yol açan, öğretmenin etkinliğini etkileyen, öğretim yapılan ortamı etkileyen çevresel faktörlerdir. Esteve bu dolaylı faktörleri öğretmenin rollerini ve sosyal toplumun değişmesi, öğretmen rollerine ilişkin artan çelişkiler, belirsiz eğitim sistemi amaçları ve değişen öğretmen imajı olarak gruplamıştır (Akt. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 6).

Ülkemizdeki durum incelendiğinde, öğretmenleri meslek seçimi, ekonomik koşullar, boş zaman etkinlikleri ve iş koşulları dikkate alınırsa yüksek düzeyde tükenmişlik göstermeleri beklenebilir. Model olarak öğretmenlerin uygun olmayan baş ağrısı, sinirlilik, depresyon, alkol ve sigara içme gibi başa çıkma davranışları sergilemeleri doğrudan ya da dolaylı olarak öğrencileri de etkileyecektir (Işıkhan, 2004: 147). Dolayısıyla öğretmenlerde yaygın görülen tükenmişlik sadece onlarda değil, ülkenin eğitim sisteminde de sorunlara yol açan bir durumdur (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2000: 3). Çünkü iş performansının düşmesi, işe yönelik olumsuz tutumlar, sık tekrarlanan işe devamsızlık, işten ayrılmayı isteme, hatta fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri gibi sonuçlar gerek eğitim ortamına gerek öğrencilere, ailelere ve tüm topluma yansımaktadır (Türk, 2004).

Bir örgütün sağlıklı oluşu verimliliğini doğrudan etkiler. Örgütün sağlıklı olması demek örgüt üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması, kendilerini iyi hissetmeleri, her yönden sağlıklı olmalarıdır. Bu açıdan eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin sağlıklı olması okulun, eğitim sisteminin ve toplumun verimli olmasıdır. Öğretmenlik mesleğinde yaşanan tükenmişliğin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve bunun örgütsel nedenlerini araştırmayı amaçlayan çalışmaların yapılması büyük önem taşır (Işıkhan, 2004: 54). Öğretmenlerde tükenmişlik yöneticilerin ve eğitim alanındaki uzmanların en önemli ilgi alanlardan biri olmalıdır. Tükenmişliğe sebep olan şartların iyileştirilmesi ancak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Bu araştırmada da ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri ele alınacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre saptamaktır. Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır:

I. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin;

1. Yaş,
2. Cinsiyet,
3. Medeni durum,
4. Mezuniyet durumu,
5. Meslekî kıdem,
6. Branş,
7. Çalışılan okul türü,
8. Ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı,
9. Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu,
10. Çalışma ortamından memnuniyet durumu,
11. Üstlerinden takdir görme durumu,

12. Mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirme,

13. Mesleği isteyerek yapma durumu,

14. Mesleki açıdan manevi doyum, değişkenlerine göre dağılımı nedir?

II. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri;

1. Yaşa,

2. Cinsiyete,

3. Medeni duruma,

4. Mezuniyet durumuna,

5. Mesleki kıdeme,

6. Branşa,

7. Çalışılan okul türüne,

8. Ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına,

9. Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumuna,

10. Çalışma ortamından memnuniyet durumuna,

11. Üstlerinden takdir görme durumuna,

12. Mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirmeye,

13. Mesleği isteyerek yapma durumuna,

14. Mesleki açıdan manevi doyumu değerlendirmeye, göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında verilen eğitimin kalitesi sonraki eğitim kurumlarının kalitesini doğrudan etkileyecektir. Bu sebeple ilköğretim ve ortaöğretim örgütleri çıktılarının yüksek nitelikte olması önemlidir. Bu kurumları da niteliği arttırmak için alınacak olan önlemlerde ise eğitim personeli göz ardı edilmemelidir. Çünkü bir sistem ve kuruluşu başarılı veya başarısız hale getiren orada çalışanlardır. Esas unsur insan olduğuna göre, eğitimde yüksek kalite için en önemli faktör öğretmenlerdir. Nitelikli hizmet yapması ihtiyaç duyulan

öğretmenlere uygun çalışma ortamları sağlanmalıdır. Bu anlamda bedensel, psikolojik ve sosyal yönden sağlıklı olmaları önemlidir. Bu yönlerden herhangi birinde karşılaştıkları sorun ya da sorunlar nitelikli hizmet vermelerine engel oluşturur. Öğretmenlerde tükenmişlik yöneticilerin ve eğitim alanındaki uzmanların en önemli ilgi alanlardan biri olmalıdır. Tükenmişliğe sebep olan şartların iyileştirilmesi ancak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Bu araştırmanın; ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve sebeplerini sunarak tükenmişliği önleyici tedbirler alınması açısından ilgilileri bilgilendireceği, öğretmenin başarısını arttıracak tedbirler alınmasına yardımcı olacağı, bu sayede eğitimde kaliteyi arttırma çalışmalarına ışık tutacağı umulmaktadır.

Sayıtlılar

Araştırmada kullanılan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenirliliği yapılmıştır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2005–2006 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinde yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerden seçilen örneklem grubuyla sınırlıdır.
2. Araştırma sonuçları veri toplama aracı ile sınırlıdır.
3. Araştırma, araştırma yöntemi ile sınırlıdır.

Tanımlar ve Kısaltmalar

Tanımlar

Tükenmişlik: Bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu (Pines ve Aronson, 1988: 9).

Duygusal Tükenme: Bireyin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar (Çam, 1991: 83).

Kişisel Başarı: İnsanlarla çalışan bireyde yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını ifade eder (Çam, 1991: 83).

Duyarsızlaşma: Kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların özgür birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar (Çam, 1991: 83).

Stres: Kişide, sıkıntı yapan olaylar karşısında yaşanan bir tepki süreci, olağanüstü talepler, sınırlamalar veya yüz yüze gelindiğinde birey tarafından yaşanan bir gerilim durumu (Demirtaş ve Güneş, 2002: 147).

İş doyumu: Bir iş görenin, örgütteki iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı haz duygusu ya da ulaştığı olumlu duygusal durum (Demirtaş ve Güneş, 2002: 83).

Kısaltmalar

MTE: Maslach Tükenmişlik Envanteri
DT: Duygusal Tükenme
D: Duyarsızlaşma
KB: Kişisel Başarı
MEB: Milli Eğitim Bakanlığı
İÖ: İlköğretim Okulu
OÖ: Ortaöğretim Okulu
SOÖS: Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı

BÖLÜM II

Bu bölümde; tükenmişlik sendromunun tanımı, belirtileri, dönemleri, sebepleri, sonuçları, tükenmişliğe karşı alınabilecek önlemleri, tükenmişlikle mücadele için geliştirilen yöntemleri ile tükenmişliğin stres, iş doyumu, işkoliklik, iş sağlığı, yıldırma ile arasındaki ilişkiyi aktaran kavramsal çerçeveye ve konu ile ilgili yurt dışında ve yurt içinde yapılmış araştırma örneklerine yer verilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ

A. TÜKENMİŞLİK KAVRAMININ TANIMI

1970' li yılların sonu ve 1980' li yılların başında ortaya çıkan tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında Freudenberger'in stresle ilgili ve "Journal of Social Issues" da yayınladığı çalışmalarında yer almış (Peker, 2002: 306) ve başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı, insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istek ve taleplerden dolayı ortaya çıkan tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974: 159). Konuyla ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda, birçok kişiyi etkilemesine rağmen gerçekte tükenmişliğin ne olduğu ile ilgili anlaşılamayan noktalar olduğu belirtilmiştir. Bu yüzden ilk on yıl içinde çeşitli tükenmişlik tanımları yapılmıştır (Aydın, 2004: 15).

Bir nedene bağlılık, yaşam tarzı veya ilişkiler sebebiyle oluşan asabiyet ya da yorgunluk olarak tanımlanan tükenmişlik hayatımıza anlam kazandırma gayretimiz sonucunda oluşan bir olgu ve çağımızın toplumsal yaşantısının bir ürünü (Freudenberger ve Richelson, 1981: 6), yardım edici mesleklerde çalışan insanların çalışma koşullarının bir sonucu olarak, idealizm, enerji ve deneyimlerindeki azalma sürecidir (Edelwich, 1980: 14).

İnsanların aşırı çalışmaları sonucu işlerin gereklerini yerini getiremez hale gelmeleri anlamı taşıyan, duygusal tükenme durumu olarak kabul edilen bu sendrom daha sonraları Maslach ve Jackson tarafından 1981' de ele alınmış (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2000: 2), işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, olumsuz benlik kavramı ile yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Zimbardo, 1981: 99).

Tükenmişlik literatürde çok tartışılan ancak çok az anlaşılan bir fenomendir (Işıkhan, 2004: 50). Birçok araştırmacı için tükenmişlik; beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir deneyimdir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 2).

Tükenmişlik; geniş anlamda " öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, işyerine, çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum" olarak tanımlanır (Demirtaş ve Güneş, 2002: 122).

Genellikle gerçek dışı beklentilerin çokluğu ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucu gelişen bir durum olarak nitelendirilen tükenmişliğin nedenleri insanın beklentileri ile ilişkilendirilmelidir (Tümkaya, 1996: 36). Başarı konusunda yüksek beklentileri olan bireylerin girişimlerini kısıtlayan örgütsel baskılarla karşılaştıklarında tükenmişliğin ortaya çıktığı belirtilmiştir. Hem kendinin kişisel hedeflerini hem de kurumun beklentilerini karşılamak üzere çok çalışan birey, amaçlarına ulaşamayınca zamanla yorgunluk, engellenmişlik ve çaresizlik içine girer. Kendine güvenini kaybeder ve sonunda bedensel ve zihinsel anlamda tükenir (Işıkhan, 2004: 49).

Fong (1993) ise sendromu kişilerle kurulan empatinin azalması, kişisel başarıdaki azalma duygusu, iş stresinin sıklıkla hissedilmesi, iş ortamının stres unsurlarıyla baş edememe olarak yorumlamıştır (Akt. Özmen, 2001: 8) .

Uzun süre insanlarla birlikte yoğun katılımın gerektiği ortamlarda bulunmakla ilişkili olarak sürekli ya da tekrarlı baskıların bir tortusu olan (Türk, 2004) tükenmişlik, yüksek motivasyonlu ve kendini işine adamış kişilerin, iş ile ilgili şevklerini kaybetmeleriyle başlayan sürecin bir sonucudur (Freudenberger ve Richelson, 1981: 13).

İnsanları tehdit eden bir sendrom olan tükenmişlik fenomeni yerine "iş ortamında yaratıcılığın yok olması", "bıkkınlık", "meslek elemanlarının iş stresi", "aşırı çalışma sendromu", "yılgınlık" terimleri de kullanılabilmektedir (Işıkhan, 2004: 50).

Bu konuda en çok tanınan ve bu alandaki çalışmalara öncülük eden Maslach'tır. Onun çalışmaları bu alanda çalışanlar için en önemli kaynaklar olmuştur (Izgar, 2001: 336). Maslach ve arkadaşları tarafından günümüzde de en çok kabul gören tükenmişlik, "yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerdeki bireylerin; duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmeleri, iş gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı yada yeterlilik duygularında azalma olarak görülen bir sendrom" şeklinde tanımlanmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personel accomplishment) şeklinde üç boyutlu bir sendromdur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Sendromu yaşayan kişinin hayatındaki değişimleri ifade eden bu üç boyut şu şekilde açıklanabilir:

1. Duygusal Tükenme (Emotional exhaustion): Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun bireysel stres boyutunu belirtmekte, bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında ki azalmayı (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 402), işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını

(Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 2) ifade etmektedir. Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmelerindeki artış olarak tanımlanan (Aydın, 2002: 38) duygusal tükenme daha çok birebir ilişkinin yoğun olduğu işlerde çalışanlarda görülür. Tükenmişlik sendromunun başlangıç ve merkezi olan duygusal tükenme, duygusal yönden yoğun çalışma temposunda olan kişilerin kendisini zorlaması ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmesi karşısında bir tepki olarak ortaya çıkar (Işıkhan, 2004: 51). Çünkü duygusal tükenme yaşayan kişi insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılır. Bu duygusal yoğunluktaki kişi hizmet verdiği kişilere daha önceki kadar verici ve sorumlu davranamadığını, yetersiz olduğunu düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duyguları yaşar (Aydın, 2004: 16).

Bu boyut tükenmişliğin en temel boyutu, sendromun en net belirtisi olarak kabul edilmekte (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3) ve enerji eksikliği, kişilerin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması durumu olarak ifade edilmektedir.. Bunu yaşayan kişi hizmet verdiği kişilere artık sorumlu olmadığını, eskisi kadar verici olmadığını düşünür ve yeni bir güne başlamak veya ertesi gün yeniden işe gitmek için kendini enerjiden yoksun hisseder (Izgar, 2001: 2).

2. Duyarsızlaşma (depersonalization) : Başkalarına karşı olumsuz ve alaycı tutumlar gösterme, insanlara nesne gibi davranmayı içeren duyarsızlaşma sendromun ikinci ayağıdır (Aydın, 2002: 38). Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi diğer insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz ve yetersiz hisseder. Taşıdığı duygusal yükü hafifletmek için sürekli kaçış yolunu kullanır. İnsanlarla ilişkilerini işini yapmaya yetecek olan en az düzeye indirir. Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Kişi bu aşamada diğer insanlarla anlamlı ilişkiler kurmaktan koparır. Ama hem işi gereği insanlarla yoğun ilişkide olup hem de mesafe koymak kolay değildir. Dolayısıyla birey başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalır (Işıkhan, 2004: 51).

Kişi, iş gereği karşılaştığı kişilere ve işe karşı soğuk, ilgisiz, katı, bazen insani olmayan tavırları içerir. Duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak dozu gittikçe artan bu olumsuz reaksiyonlar karşı tarafa aşağılayıcı ve kaba davranışlar, rica ve talepleri göz ardı etme, kişilere insan değil nesne gibi davranma, örgüte umursamaz, mesafeli hatta alaycı bir tavır alma, insanları kategorize etme, katı kurallarla iş yapma şeklinde olabilir (Izgar, 2001: 3).

Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eden duyarsızlaşma müşterilere karşı olumsuz tutum ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. Duyarsızlaşan birey, diğer insanlarla kendi arasında duygusal tampon oluşturur. Hizmet verdiği insanlarla arasına mesafe koyması, kendini uzaklaştırması bireyin duygusal tükenmişliğe karşı bir tepkisi, başka bir anlamda kişinin kendini koruma stratejisidir. Ancak bu kadar olumsuz tutumlar sergilemek, kişinin iyi hali ve etkin çalışma kapasitesini yok edici sonuçlar doğurabilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 18).

3. Düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personel accomplishment) : Kişinin kendini olumsuz olarak değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak ifade edilen düşük kişisel başarı hissi, tükenmişliğin üçüncü kısmı tanımıdır (Aydın, 2002: 38). Tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu temsil eden düşük kişisel başarı hissi; yetersizlik, başarısızlık duygusu, iş veriminde azalma, düşük moral, üretkenlikte azalma, kişiler arası anlaşmazlık, öz saygıda azalma, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik gibi belirtiler içerir ve kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade eder (Hock, 1988: 168). Tükenmişliğin ikinci aşamasından sonra Işıkhan (2004: 51)'a göre başkaları hakkında olumsuz düşünce tarzı geliştiren birey, kendisi hakkında da negatif düşünmeye başlar. Taşıdığı bu düşünce ve yanlış davranışlar nedeniyle kendini suçlu hisseder. Kimsenin kendini sevmediğine ve işi gereği uğraştığı diğer insanlarla ilgilenmede yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir. Kendi hakkında "başarısız" hükmünü verir. Bu şekilde düşük kişisel başarı hissini yaşayan kişi içinde ilerleyemediğini hatta gerilediğini düşünür (Izgar, 2001: 3). Kişi bunun sonucunda kendine saygısını kaybedebilir. Harcadığı çabanın karşılıksız kaldığını

ve başarılarının değerlendirilmediğini, algılandığında stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlar. Gösterdiği faaliyetlerin bir değişiklik yapmayacağına inandığında da uğraşmayı bırakır (Işıkhan, 2004: 52).

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarının kendi aralarındaki ilişkilere bakıldığında tükenmişlik sendromunun bu üç boyutun birbirinden farklı ama birbirleriyle ilişkilidirler (Sürgevil, 2006: 43). Örneğin, hastanede çalışan bakıcılar için duyarsızlaşma hem duygusal tükenme hem de kişisel başarıda azalmaya yol açmaktadır. Buna benzer bir ilişkide öğretmenlerde gözlenmektedir. Çünkü öğretmenin öğrencisine karşı duyarsızlaşması, kendini geri çekmesi, öğrenciden uzaklaşması daha fazla duygusal tükenmeye ve daha alt düzeyde kişisel başarıya neden olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 3). Tükenmişliğin üç boyutunun sonuçlarına bakıldığında Maslach ve Lieter'e göre, kişi kronikleşen bir yorgunluk yaşar, işinden soğur, kendi kabuğuna çekilir, giderek artan bir şekilde kendini işinde yetersiz hisseder. Enerji yerini duygusal tükenmeye, birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır (Maslach ve Lieter, 1997: 24).

Bu tarz duygular yaşayan kişi bir şeylerin yanlış gittiğini fark eder ama dile getirmekte zorlanır. Bu durum giderek kötüleşir. Kişi gittikçe yaptığı işten soğur, tahammülsüz olur, kendinden şüphelenir. Bu şekilde hem fiziksel hem de mental enerjiyi bitiren davranışlar belirir (Peker, 2002: 306).

B. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

İnsanların bazen yoğun şekilde "hayat çekilmez" olarak yaşadıkları, "tükenme belirtisi" olarak tanımlanan duygunun belirtilerinin anlaşılması bazen çok güç, bazen de çok kolaydır (Baltaş ve Baltaş, 1998: 77). İşle ilgili olumsuzluklar uzun süreliyse kişi işine yabancılaşır, duygusal olarak tükenir. Eğer kişinin işle ilgili ulaşamayacağı hedefler varsa tükenmesi daha kolay olur. Kişide

işe ve ortama karşı alaycı bir tutum ve yabancılaşma gözlenmekte ve kişi kendini izole etmeye başlamışsa kişi tükenmişlik durumu yaşamaya başladığı anlaşılır (Yöney ve Ünalan, 2004).

Tükenmişlik verilen hizmetlerin niteliğini, niceliğini bozduğu gibi bu sendromu yaşayan hizmet veren bireylerinde sağlığı olumsuz etkilenmektedir. Belirtileri ise yapılan araştırmalara göre üç ana grupta toplanmıştır:

1. Fiziksel belirtiler: Bedensel olan fiziksel belirtiler genel sağlıkla ilgili belirsiz şikâyetlerdir. Ciddi göğüs ağrıları, canlılığı kaybetme (Baltaş ve Baltaş, 1998: 77), sık görülen baş ağrısı, solunum güçlüğü, uyuşukluk, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, kroner kalp rahatsızlığı insidansında artış, yorgunluk, bitkinlik hissi, sık görülen grip ve soğuk algınlıkları, mide hastalıkları (Çam, 1991: 10), bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları, hastalıklara bağışıklığın azalması (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001), hafıza problemleri, hiper tansiyon, hızlı kalp atması (Izgar, 2001: 9), kilo kaybı veya şişmanlama, diabet, alerji, deri şikâyetleri (Maslach ve Lieter, 1997: 19) gibi değişik sorun ve yakınmalardır.

2. Psikolojik (duygusal) belirtiler: Duygularla ilgili belirtiler daha önce ortaya çıkar ve daha kolay tanınırlar. Yalnızlık, yardımsızlık, umutsuzluk duyguları, engellenmişlik (Baltaş ve Baltaş, 1998: 77), aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar (Sabuncuoğlu, 1996: 151), ümitsizlik, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi olumsuz duygularda artış, güvensiz hissetme (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001), diğer insanları eleştirme, insanlarla ilgilenmeme, hayal kırıklığı, endişe, alınganlık, yabancılaşma, düşük kişisel başarı hissi, tek başına kalma (Izgar, 2001: 9), sinirlilik, agresiflik, daha cezalandırıcı olma, düşmanlık duygusu geliştirme, korku ve kaygı (Sürgevil, 2006: 21) gibi belirtiler sıralanabilir.

3. Davranışsal belirtiler: Davranışsal belirtiler ise çabuk öfkelenme, işe gitmek, istemeyiş, işten nefret etme, şüpheli ve endişeli olma, alınganlık, takdir

edilmediğini düşünme, iş doyumsuzluğu, işe geç gelme, ilaç, alkol, tütün vb. alma eğilimi ya da alımında artma, öz güven ve öz saygıda azalma, evlilik ve aile çatışmaları, aile ve iş arkadaşlarından uzaklaşma, içe kapanma, suçluluk, içermişlik, hevesin kırılması, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hareketli olmayış, kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma, rol çatışması, görev kurallarla ilgili karışıklık, görevlilere fazla güvenme veya kaçınma, kuruma karşı ilgi kaybı, bazı şeyleri erteleme veya sürüncemede bırakma, başarısızlık hissi, arkadaşlarıyla iş konularında tartışmaktan kaçınma, alaycı olma, suçlayıcı olma, belirtileri gösterme, (Çam, 1991: 10), performansta azalma, çay molaları ve öğle yemekleri sürelerini uzatma, kötü yemek alışkanlıkları, düzensiz beslenme, kişisel başarısızlık inancıyla psikiyatriste veya danışmana başvurma, kişiler arası ilişkilerde kurallara uyma güçlükleri, kaza ve yaralanmalarda artma (Üstün, 1995: 16), çaresizlik ve can sıkıntısı (Baltaş ve Baltaş, 1998: 77), yardım isteme, cesaretsizlik, (Işıkhan, 2004: 48) gibi kendine, işine ve genel olarak hayata karşı negatif tutumlardır.

Literatürde psikolojik, duygusal, davranışsal ve fiziksel belirtilerin yanı sıra "ruhsal belirtiler" olarak adlandırılan 4. grup belirtilerinde mevcut olduğu belirtilmiştir. **Ruhsal belirtiler;** kişinin değer yargıları ve inançlarında oluşan şüpheler, büyük değişikliklerin gerekliliğine inanma örneğin boşanma, yeni bir meslek, yeni bir mekâna taşınma, bulunduğu cemiyetten çıkma, aşırı stres, alkol bağımlılığı, ilaç bağımlılığı, acıma hissini kaybetme, depresyon, intihar ve iş veriminde düşüş (Izgar, 2001: 9), paranoya, içerlemişlik, suçluluk duyguları, ilgisiz görünüm, belirgin üzüntü (Sürgevil, 2006: 21) olarak sıralanabilir.

Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde ise sık sık üşütme, baş ağrısı, baş dönmesi, ishal gibi rahatsızlıklar görülmektedir. Bu problemler, üzerinde durulmadığı takdirde, ülsere, kolite ve astıma dönüşebilmekte, iştah ve cinsel ilgi azalmasına yol açabilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 4).

Tükenmişlik yavaş ve sinsice başlayan, ortaya çıkışı ani de olsa, sürekli gelişen, kronik bir olgudur. Tükenmişlik yaşayan bireyler genellikle zayıf

yönlerini gizleyebilen ve yetenekli kişiler oldukları için genellikle bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında değildirler (Freudenberger ve Richelson,1981: 13). Bu bireyler kendilerini sürekli gergin olarak tanımlamaktadırlar (Maslach ve Leiter, 1977: 27). Belirtilerin ağırlaştığı dönemlerde kişiler "Etrafımdaki her şey ters, bunlara ne oluyor? " diye sorarlar. Cevap ise "kendilerinin tükendiği"dir (Baltaş ve Baltaş, 1985: 62).

Malanowski ve Wood (1984)'un belirttiğine göre, belirtilerin erken dönemde ve kolayca tespit edilmesi ve anlaşılması kişiye yardımda bulunabilmek için çok önemlidir. Bu sebeple yapılacak çalışmalarda tükenmişliğin ölçülebilmesi için standardize edilmiş ölçeklere duyulan ihtiyacın karşılanması amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği geliştirilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği tükenmişliği, tükenmişlikle ilgili olan şeyleri, nedenlerini ve tedavisini tanımlamayı amaçlayan araştırmacılara yardımcı olacak objektif bir ölçek olarak geliştirilmiştir (Akt. Aydın, 2004: 20).

C. TÜKENMİŞLİĞİN DÖNEMLERİ

Aşama aşama yaşanan bir süreç olan tükenmişlik coşku dönemi, durgunluk dönemi, engelleme dönemi ve apati dönemi olmak üzere dört dönemdir (Işıkhan, 2004: 54). Edelwich ve Brodsky (1980)'a göre bu dönemler kısaca şu şekilde gelişirler (Akt.Özmen, 2001: 10):

1. Şevk ve Coşku Dönemi: Başlangıçta kişide umut, enerji artışı ve mesleki idealler vardır. Fakat iş ortamındaki uygulama sorunları, önyargı, sık eleştiri, kendine ve yaşamının diğer yönlerine yeterli zaman ayırmayışı, enerji sağlayamaması, uyum sağlama çabası ve tüm bunlarla baş edememe sonucu durgunlaşma başlar. Bu koşullar altındaki bu dönem çalışmaya başladıktan bir yıl sonra ortaya çıkar.

2. Durgunluk Dönemi: İlk başlardaki motivasyon azalır. Kişinin beklentileri gerçekleşmediği için hayal kırıklığı oluşur. İş dışı ilgileri daha önemli konuma gelir.

3. Engelleme Dönemi: Bu dönemi yaşayan kişi için değeri ve anlamıyla ilgili sorular sormaya başlar. İşi sürdürüp sürdürmemeyi sorgular. İşini sınırlarını işin amaçlarını gerçekleştirmede, işi yapmaya engel ve tehdit olarak görür. Duygusal, davranışsal, fiziksel problemler bu dönemde görülmeye başlar.

4. Apati (İlgisizleşme) Dönemi: Bu dönemdeki kişi artık derin duygusal kopmalar, kısırlaşma, umutsuzluk, inançsızlık sergiler. İş iştir düşüncesi oluştuğu için işine çok az zaman harcar. Bu dönemde yaşanan ilgisizlik en yoğun safhasındadır. İşe geç gelme, duyarsızlık, rutin yapılacaklar dışında başka bir iş yapmama, sürekli işten yakınma gözlenir.

Bir süreç olarak yaşanan tükenmişlik, her dönemi farklı özellikler taşıdığı için bu dönemlere ayrılarak değerlendirilmeli ve incelenmelidir. Bireylerin tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde tamamıyla tükenmişlik vardır veya yoktur denilmemekte, her döneme ilişkin değerlendirme ayrı ayrı yapılmaktadır. Bu evreler her zaman sırayla arka arkaya yaşanmayabilir. Bu değerlendirmelerin birbirini izlemesi, erken tanı ve önleme aşamalarında önem taşır (Işıkhan, 2004: 52).

D. TÜKENMİŞLİĞİN SEBEPLERİ

Çalışma hayatında sıklıkla karşılaşabileceğimiz bir olgu haline gelen tükenmişliğin gerçekleşmesine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler hakkında sahip olunan bilgiler, birçok araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ve araştırmacıların gözlemleri sonucunda elde edilmiştir. Farklı araştırmacılar tarafından, tükenmişliğe etki eden birçok neden sıralanabilir. Demografik, kişisel ve örgütsel sebeplerin (Sürgevil, 2006: 9) yanı sıra kültür

farklılıkları, iş yaşamında baş edilemeyen stres ve iş yükü ile kişinin enerjisi arasındaki dengenin bozulması (Özmen, 2001: 9) gibi etmenlerin tükenmişliğe sebep olduğu belirtilmektedir.

Tükenmişlik yaşayanların çoğu, belli bir amaca ulaşmak için gayret göstermiş kişilerdir. Yoğun programları olan, her zaman sınırlarını zorlayan, daha fazlası için çabalayan bu kişiler, hayata büyük beklentilerle başlamış, daha azıyla yetinmeyi red etmiş insanlardır. Tükenme nedenleri, insanların bu idealleriyle ilişkilidir (Freudenberger ve Richelson, 1981: 13).

Yöney ve Ünalan (2004)'a göre de genel olarak kişilere ulaşamayacağı hedefler konması, fazla iş yükü, düşük motivasyonlu kişilere çalışma, kişinin karakteriyle yaptığı işin uyuşmaması, sosyal desteğin az olması gibi durumlar en çok göze çarpan tükenmişlik nedenleridir.

Mesleki tükenmişlik kavramını anlamak için bireyi tükenmişliğe hazırlayan, yönelten faktörlerin incelenmesi şarttır (Işıkhan, 2004: 52). Bu faktörleri kişisel sebepler ve iş ortamı ile ilgili olan örgütsel sebepler olarak iki ana grupta toplayarak inceleyebiliriz.

1. Kişisel Tükenmişlik Sebepleri

Tükenmişlik şaşırtıcı olarak işe yeni başlayan, çok heyecanlı ve istekli olan çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Uzmanlara göre bu kişiler ilk heyecanlarıyla çok enerji harcar kısa zamanda da tükenirler. Çünkü büyük başarılar kazanacaklarını inanırlar fakat zamanla bu amaçlarına ulaşamayınca heyecanları söner. Hedeflerini düşürmek yerine hayal kırıklığı yaşarlar.

Ayrıca yapılan araştırma bulgularına göre genç ve tecrübesiz çalışanlarda, yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre daha çok tükenmişliğe şartlanmaktadır. Bu durum beklenti düzeylerinin farklı olması ile açıklanabilir (Izgar, 2001: 13).

Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk, sayısı, işe aşırı bağlılık, performans, kişisel beklentiler, kişisel yaşamdaki stres, mesleki doyum, üstlerinden gördüğü destek, kişinin eğitim durumu, yeterli veya yetersiz oluşu (Izgar, 2001: 11), iç veya dış kontrol odaklı olma, empati yeteneği, duygusal kontrol, bireysel ihtiyaçlar, beklenti düzeyi, işkolik olma (Sürgevil, 2006: 49), gergin bir kişilik yapısı, kontrolsüzlük, başarısızlık korkusu, kendi gereksinme ve isteklerine özen göstermeme, çok çalışma, ekonomik sorunlar, sosyal izolasyon, kendi değerlerinden ödün verme, hoşnut olmayan yetiştirilme (eğitim) ve kariyerin sona ermesi (Işıkhan, 2004: 52) gibi bireysel etkenler tükenmişliğin nedenleri olarak sıralanabilir.

Tükenmişlik sendromu oluşmasında etkili 3 durum dikkati çekmektedir (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001):

- **Rol çatışması:** Birbirleriyle çakışan sorumluluklar taşıyan birey, öncelikler koyup sorumluluklarını sıralamak yerine, her şeyi aynı şekilde iyi yapmaya çalışınca yorgun düşer ve sonuç tükenmişliği ortaya çıkarır.
- **Rol belirsizliği:** Birey iyi bir kariyer beklentisindedir ancak kendine rehber veya model alacağı biri olmadığı için başarılı olacağına inanmaz.
- **Aşırı Yüklenme:** Kimseye hayır diyemeyen bir şey yapabileceğinden çok daha fazla sorumluluk yüklenir ve sonuçta tükenme noktasına dayanır.

Bireylerin kişilik yapısı da tükenmişlikle ilgili önemli bir değişkendir. Bireyin kişilik özellikleri iş seçimlerini etkileyebilir. Bazı bireyler daha az stresi olan işleri seçer, bazı bireyler ise daha fazla stres yaşayacakları işlere yönelebilirler. Birçok araştırmaya göre kişilik, bireyin hem işle ilgili algılarını, hem de duygusal tepkilerini etkilemektedir. Bireylerin ihtiyaçları, yetenekleri, istekleri ve kişilik örüntüleri, çalıştıkları iş yerinin talep ya da sınırlılıkları bireyin

iş stresi yaşamalarına neden olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 10).

Kişilik, bireyin kendi açısından maddi ve ruhsal özellikleri hakkında bilgisi olarak tanımlanabilir (Eren, 1979: 43). Kişilik, insanın bir bütünlük içerisinde süreklilik gösteren davranış özellikleri ve çevresine uyum biçimidir. İnsanın dış görünüşü, kendi benliğini kullanma biçimi, ölçülebilir iç ve dış özellikleri, kendi arasında uyum sağlaması, dış etkilere uyarlanması ve durağanlaşmış davranışlar göstermesi "kişilik" kapsamındadır (Başaran, 1982: 153). A tipi ve B tipi olmak üzere iki temel kişilik vardır (Aydın, 2002: 33).

A tipi kişilik içe dönük bir kişiliktir. Utangaç, çekingen, tek başına çalışmaktan hoşlanan özellikleri içerir (Izgar, 2001: 45). A tipi davranış örüntüsü "aciliyet hastalığı" olarak da tanımlanır ve bu bireyler sürekli zaman baskısı hissederler, acele ederler. Zamanla yarışırlar. Giderek azalan zaman süresince başarılı olmaya çalışırlar. Bu da yaratıcılıklarını olumsuz etkiler. Sabırsızdırlar, sıra beklemekten hoşlanmazlar, kendilerinin hızlı yapacaklarına inandıkları işleri başkaları yaparken izleyemezler. İş yaparken rutin işlerin araya girmesinden sıkıntı duyarlar (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 11). Hızlı yemek yer, yüksek sesle ve acele konuşur, zamanı boşa harcamaktan nefret eder, aynı anda birçok şeyi birden yapmaya çalışırlar (Aydın, 2002: 35).

Birinci derece özellikleri arasında dinlenme, dostluk ve zevk verici şeylere çok az zaman ayırma vardır. Başkalarının konuşmalarını sık sık keserler. Diğer insanlara öfke, huzursuzluk ve sabırsızlık gösterirler. İkinci derece önemli özellikleri ise aşırı titizlik, yarışmacılık ve her şeyi kontrol etme isteğidir. İkinci derece aklı özellikleri ise duygusal tükenme, kendine zarar verme eğilimi, tehlike ve riske girmedir (Baltaş ve Baltaş, 1985: 222). Çok azı saldırganlığının farkındadır. Kazanmak ve hâkimiyet kurmak isterler. Rekabet ortamı yoksa bile rekabet etmek için mücadele ederler. Sınırları zorlar ve yorgunluk göstermeden saatlerce çalışırlar. Eğer çabalarında başarısız olurlarsa değersizlik ve güvensizlik yaşar ve depresyona girebilirler. Onlar için para, başarı ve sorumluluk miktarı

başarı göstergesidir. Sürekli hareket halindedirler. Bulundukları ortamdaki ilginç ve hoş, hatta önemli şeyleri uzun süre izleyemezler (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 12). Örgütlerde genellikle A tipi davranış gösterenler ödüllendirilir. Yöneticilerden A tipi davranış göstermeleri beklenir (Aydın, 2002: 35).

B tipi davranış gösteren bireyler ise, A tipi kişilik özelliklerini taşımayan, tam karşıtı olan bireylerdir. Zaman sıkışıklığından yakınmazlar, gerekmedikçe başarılarını gösterme veya tartışma gereği duymazlar. Saldırgan ve düşmanca davranmazlar. Çevreyle daha az sorun yaşarlar. Üstünlük göstermek için değil rahatlamak, zevk almak, eğlenmek için oyun oynarlar. Huzursuz olmadan çalışır, suçluluk duymadan rahatlayabilirler. Kendi eylemleri ile ilgili başkalarının neler düşüneceği ile ilgilenmezler. Aşırı zorlanma ve tehditler karşısında daha az paniğe kapılır ve aşırı tepki vermezler (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 13).

B tipi kişilik özelliği dışa dönüktür. Toplumsal çalışmalardan hoşlanan, atılgan, duygusal problemlerini başkasına açabilen özellikler vardır (Izgar, 2001: 45). B tipi insanlar katı kurallardan arınmış ve esnektirler. Kolay kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. Sakin ve düzenli çalışırlar. Rekabetten fazla etkilenmeden ve sağlıklarını bozmadan mücadele ederler. Konuşmaları bile rahat ve sakindir. Kendisi ve çevrelerinden emindirler. Aslında B tipi kişilerde bazen A tipi davranışlar görülür ama bu önemsenmeyecek kadar az düzeydedir (Aydın, 2002: 36).

Zaman baskısı, zamansızlık, başarılı olmak için yoğun çabaları, rekabetçilik ve gerçekçi olmayan hedeflere ulaşma isteği, yavaşlığa karşı düşmanca duygular, aynı anda birçok şeyle uğraşmak gibi A tipi kişilik özelliklerini taşıyanların daha fazla stres ve iş tükenmişliği yaşadıkları bilinmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 14). Kısaca A tipi kişilikte olanlar tükenmişliğe daha yakındırlar (Izgar, 2001: 45).

2. Örgütsel Tükenmişlik Sebepleri

İşin niteliği, çalışılan kurum tipi, çalışma süresi (haftalık), kurum özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, yönetim işlerinde geçirilen zaman miktarı, önemli kararlara katılmama, örgütsel işleyiş hataları, yüksek performans gerektiren iş, hizmet verilenlerle olan ilişkiler, yetersiz personel, yetersiz araç, örgüt havası ve ortamı gibi ekonomik ve toplumsal nedenler (Çam, 1991: 5), ilerleme fırsatları, teknolojik değişmeler, işin yapısı gereği önemi, acil kararlar alma gerekliliği, geri bildirim eksikliği, iş yerinde cinsel taciz, meslekte çalışma süresi, sosyal destek, iş güvenliği (Sürgevil, 2006: 58), dinlenme zamanlarının azlığı, müşteri gereksinimlerinin finansal, bürokratik, idari nedenlerle karşılanamaması, denetim yetersizliği gibi çalışma ortamı problemleri (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001), üstleriyle ya da iş arkadaşlarıyla zayıf iletişim, kötü veya eşit olmayan ödüllendirme, çok fazla sorumluluk, çok az destek (Yiğit, 2000: 93) örgütsel tükenmişlik sebepleri başlığı altında toplanabilir.

Birçok çalışmada öğretmenlerde tükenmişliğe yol açan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalarda söz konusu faktörler açık ve net olarak belirlenememiş ancak genel olarak öğretmenin bireysel tükenmişlik değişkenleri ile örgütsel tükenmişlik değişkenlerinin birleşerek sendroma yol açtığı kabul edilmiştir. Literatürde öğretmenin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, son çalıştığı kurumdaki görev süresi, iş deneyimi, öğretmenlerin birey için ödüllendirici olup olmaması, kendini etkili bir öğretmen olarak değerlendirip değerlendirmemesi tükenmişliğe sebep olan bireysel değişkenler olarak belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenin çalıştığı okul müdüründen destek almamasının, sosyal desteğin eksikliğinin tükenmişliği arttıracağı kabul edilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 5).

E. TÜKENMİŞLİK SENDROMU SONUÇLARI

Tükenmişliğin sonuçları hem bireyler hem de örgütler açısından oldukça önemlidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406). Farber (1984) sendromun mümkün olan en kısa ve en kolay yoldan anlaşılması ve tanınmasının şart olduğunu ileri sürmektedir. Eğer bu sendromun semptomları gerektiği kadar erken saptanmasa daha da artacaktır. (Akt. Aydın, 2004: 20).

Çalışanların tükenmişlikle ilgili semptomları fazla sayıda olmasına rağmen bunlar anlaşılır yapıda değildir. Her mesleğin kendine özgü semptomları olduğu unutulmaması gereken bir noktadır (Işıkhan, 2004: 53). Kişisel anlamda tükenmişlik ağır veya ölümcül hastalıklara neden olabilecek bir dönemdir. Çünkü bu durum herhangi bir organı ya da sistemi rahatlıkla etkisi altına alabilir (Medicana, 1993: 76). Tükenmişliğin en önemli ve bireye en çok ipucu veren sonuçlarından biri, bireyin enerjisindeki azalmadır. Bireyin enerjisi eskiye oranla fark edilebilir şekilde azalmışsa, bir şeyler ters gitmektedir (Freudenberger ve Richelson, 1981: 443). Tükenmişlik yaşayanların duygusal yorgunluğu beraberinde fiziksel yorgunluğu da getirir. Yaşana yoğun gerginlik rahat uyuyabilmeye imkan vermemekte, kronikleşen yorgunluk ve gerginlik, grip ve soğuk algınlığına yakalanmayı, baş ağrılarını arttırmakta, ülser gibi mide rahatsızlıkları, boyun ve sırt ağrırlı görülmektedir. Kişiler, yaşadıkları bu tarz problemlerle baş edebilmek için ağrı kesici ilaçlar, uyku ilaçları, sakinleştirici, uyuşturucu ve alkole yönelebilmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982: 74).

Tükenmişlik sendromunu yaşayan kişilerin çok karmaşık duygular yaşamalarına bağlı olarak birçok davranış bozukluğu gösterdikleri de gözlenmiştir (Izgar, 2001: 21). Çünkü tükenmişliğin sadece kişinin fiziksel sağlığı ile ilgili değil, aynı zamanda psikolojik sağlığı ile ilgili sonuçları da vardır. Kişisel başarı duygusunda ve benlik saygısında azalma, kişinin kendisi ve işi hakkında kötü hissetmesi ve bunun işini kötü yapmasına sebep olması, kendini suçlama eğilimi, bireyin insanlardan kopması ve izole bir hayat sürmesi, kolay sinirlenme, diğer kişilere negatif hisler ve şüphecilik besleme, normalden daha fazla riskli işlere

girme (Maslach ve Zimbardo, 1982: 75-76), cesaret kırılması, kayıtsızlık, unutkanlık, konsantrasyon yetersizliği, çalışanlardan kaçınma ya da çalışanlara fazla güvenme, değişime direnç gösterme, iş ile ilgili insanlardan çıkarlar beklemek (Işıkhan, 2004: 53), iş üzerindeki inisiyatifi ve ilgiyi kaybetme, giderek artan iş stresi hissetme, artık hayattan zevk alamadığını hissetme, umutsuz olma, kendine ve çevresine karşı daha eleştirici olma, daha çok çalışılmasına rağmen daha az iş yapıyor duygusuna kapılma, gülme isteğini kaybetme, (Baltaş ve Baltaş, 1998: 78) tükenmişlik yaşayanların karşılaştıkları sonuçlardan bazılarıdır.

Bir görüşe göre de tükenmişliğin önemli sonuçlarından biri de strestir. Örgütsel kökenli ve stres yaratıcı durumlara karşı gösterilen bir tepki niteliğindeki tükenmişlik, bireylerin enerji kaynaklarını yok etmektedir. Stres, çalışanlar, özellikle yöneticilerin üzerinde fizyolojik ve psikolojik yıkım yapabilmektedir. Bu yüzden sağlıkları ve başarmaları olumsuz yönde etkilenmektedir (Izgar, 2001: 22).

Bireyin mesleki başarısındaki düşüş, örgüt başarısını da önemli ölçüde etkileyecektir. Çünkü tükenmişlik yaratıcılığı engellemekte, bireyin müşteri ve meslektaşlarıyla verimli şekilde çalışma kapasitesini düşürmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 74). Dolayısıyla tükenmişlik örgüt yapısında da oldukça önemli değişikliklere sebep olmaktadır. İşe katılımın düşmesi, iş doyumunda azalma, grup bağlılığının azalması (Tuğrul ve Çelik, 2002: 3), işe devamsızlık, işten ayrılma, performans miktarı ve kalitesindeki düşüş (Izgar, 2001: 21), işi savsaklama, işi bırakma niyetinde artış, hizmet niteliğinin bozulması, işe izinsiz gelmeme, izin bitiminde rapor alma gibi yollarla izni uzatmaya çalışma, iş kazalarında artış (Çam, 1991: 48), iş fazlalığı ve ağırlığını bilerek çalışma ortamından uzaklaşma eğilimi, evraklarla ilgili sahtekârlıklar, hırsızlık eğilimleri, yeni bir meslek eğitimi alma eğilimi, hizmet verilen kişilere hatalı müdahaleler ve hizmet verilenlerin şikayet sayılarında artma (Freudenberger ve Richelson, 1981: 44) tükenmişlik sendromunun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarına örnekler olarak verilebilir.

Tükenmişlik bireyleri, hizmet verilenleri ve örgütleri etkilediği gibi, sürekli çatışmalara maruz kalan ve duygusal olarak birbirinden uzaklaşan aileleri de etkiler. Evlilik ve aile yaşantısında sorunları eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, cinsel isteksizlik, aile kutlamalarına katılmama eğilimi (Maslach ve Zimbardo, 1982: 73), aile yaşamının çökmesi, (Tuğrul ve Çelik, 2002: 3) gibi örnekler tükenmişliğin aile hayatı ile ilgili olumsuz sonuçları olarak belirtilebilir.

F. TÜKENMİŞLİĞE KARŞI ÖNLEMLER

Literatürde tükenmişliği önlemede kişisel ve durumsal faktörlerin arasındaki etkileşime odaklanmış iki yaklaşımdan söz edilmektedir. Birinci yaklaşım Maslach ve Jackson (1977) tarafından öne sürülmüştür. Bu yaklaşım çok boyutlu modelle temellendirilmiş ve tükenmişliğin tam tersine odaklanmıştır. Bu yaklaşım birey ile iş arasında daha iyi bir form yaratarak işle olan ilgilenmeyi arttırmayı ön planda tutar. İkinci yaklaşım ise karar verme alan yazınına dayanarak şekillendirilmiştir. Tükenme riskinin algılanma biçimi ile tükenmişlik oluşumlarının kişiyi daha az iyimser seçimlere götüreceği bu yaklaşımın odak noktasıdır. Bu yeni yaklaşımlar tükenmişliği önlemede tipik ters yönlü stres modellerine göre daha direk birer stratejidir. Çünkü bu yaklaşımlar, çıktıların değerlendirilmesinde ölçütleri sınıflandırma ve kişi ile durum arasındaki ilişki üzerine odaklanmıştır (Akt. Aydın, 2004: 21).

Levinson (1996), tükenmişliğin ortaya çıkmaması için alınabilecek önlemlerden başlıcalarını; kişilerin işe başlarken ne ile karşılaşabilecekleri yönünde bilgilendirilmesi, söz konusu durumu yaşayabileceklerinin anlatılması, bu konuya yönelik eğitici kurslar verilmesi, çalışanların takip edilerek tükenmişliklerine neden olan durumların ortadan kaldırılması, çalışanlara yeniden enerji kazanabilecekleri işler verilmesi, çalışanların günlük stresten uzaklaşabilmeleri için ortamlar hazırlanması, kişilere kendi yetenekleri hakkında geribildirim verilmesi, çalışanların dış baskı ve saldırılara karşı korunması, yöneticilerin yüksek performans sergileyen elemanlara daha fazla iş verme

yönündeki eğilimlerini kontrol etmeleri olarak belirtmektedir. Westman ve Eden (1997)'a göre tükenmişliği engellemek için üzerinde durulan bir diğer konuda tatillerdir. Bireyin zihinsel ve duygusal kaynaklarını yenileyebilmesi için tatiller son derece önemlidir. Duygusal ve psikolojik yenilenmeyi sağlayan tatillerin tükenmişliği azalttığı ileri sürülmektedir (Akt. Tuğrul ve Çelik, 2002: 3).

Dökmen (2005: 153)'e göre de insan yaşantısında yerinde ve zamanında mola vermek, yaşamın kalitesi ve süresini arttırabilir. Molasız çalışmak, bir gün tamamen durmaya, en azından tükenmişliğe yol açabilir. Tamamen durmamak için orada kısa ya da uzun molalar vermekte yarar vardır.

Yöney ve Ünalan (2004)'a göre ise tükenmişliği önleyebilmek için şu noktalara dikkat edilmelidir:

- Kişi gereğinde hayır demeyi bilmeli,
- Gerektiğinde her şeye ara vermeli,
- Gerçekçi hedefler konmalı,
- Sağlıklı hayat canlı tutulmalıdır.

Tükenmişliği önleyebilmek için çalışan bireyler tarafından iş kontrolü gittikçe artmalı, grup görüşmeleri yapılmalı, bireyin değeri daha iyi anlaşılmalı, iş yeniden düzenlemeli, esnek iş saatleri ayarlanmalı, çalışanlar yardım programlarına ulaştırılmalı, uygun aktivitelerin olduğu paralel çabalar olmalıdır (Işıkhan, 2004: 49).

G. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELEDE GELİŞTİRİLEN YÖNTEMLER

Tükenmişlik sendromu ile mücadele edebilmek için ilk olarak böyle bir problemin varlığını ve önemini kabul etmek gerekmektedir. Daha sonra sendrom ile mücadele için bireysel ve örgütsel bazı yöntemler kullanılabilir (Baysal, 1995: 48).

1. Bireysel Yöntemler

Tükenmişlikle bireysel olarak mücadele etmede kullanılabilecek yöntemlerden bazıları; kendini tanıma, gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirleme, işin yapılış tarzını değiştirme, psikolojik geri çekilme (insanlarla etkileşimlerde katılımın azaltılması), işe ara verme, kendi kendine dialog kurma (iç konuşma), olumlu yanları görme, sorunları içselleştirmeme, zaman yönetimi, solunum kontrolü, dinlenme ve gevşeme egzersizleri, doğru beslenme, egzersizler, uyku, mizah duygusu ve gülme, iş değiştirme (Maslach ve Zimbardo, 1982: 90) olarak sıralanabilir.

Tükenmişlik sendromu ile baş edebilecek yöntemler oluşturmak, bunları uygulamak için bireysel kontrol sağlamak çok önemlidir. İş ortamını kontrol etme olasılığının az olduğu yerlerde bu durum daha da öncelik kazanır. Tükenme durumunu kabullenmek, çalışırken dinlenme araları vermek, beslenmeye dikkat etmek, öğün kaçırmamak, uyku düzenine özen göstermek, iş dışında sürekli işten bahsetmek ve uzun süren yılda bir iki kere yapılan tatilleri beklemek yerine çeşitli uğraşlar edinmek gibi öneriler, bireysel anlamda tükenmişlikle baş edebilmede etkili olmaktadır (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001).

Izgar (2001)'a göre kişisel olarak tükenmişlikle başa çıkma yolları şöyle özetlenebilir:

- Ulaşılması imkânsız hedefler yerine gerçekleşebilme şansı olan hedefler belirlemek,
- Yorgunluktan kaçınmak, kısa süreli dinlenme imkânları sağlamak, molalar vermek,
- Monotonluğu azaltmak, izin kullanmak,
- Kişinin kendini tanıması ve ihtiyaçlarının farkında olması,
- Kişinin kendini gerçekleştirmesi ve içgörü geliştirerek çevresiyle ilişkiler kurması.

Sendromu önlemek veya iyileştirmek için takım çalışması yapmak da yararlı bir yöntemdir. İş yerinde kurulan sosyal destek amaçlı gruplar, düzenlenen toplantılar, benzer koşullarda çalışanların karşılaştıkları zorlukları ve stresle baş etme yöntemlerini konuşmak için uygun ortamlar olabilir (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001).

2. Örgütsel Yöntemler

Örgütsel yöntemleri önerenler, tükenmişlik etmenlerinin kişisel kontrol mekanizmalarından öte unsurlar içerdiğinin ve tek başına bireysel yöntemlerle sorunun aşılamayacağını öne sürerler. Ayrıca yöneticilere, tükenmişlikle mücadele etmek için örgütsel düzeydeki yöntemlerin uygulanmasında büyük sorumluluklar düşer.

Organizasyonda tükenmişlikle mücadele yolları üç temel öğeden oluşur (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001):

1. İşin Modifikasyonu: Aşırı yüklenme, boş oturma, belirsizlik veya çatışma kaynaklı stresin azaltılmasında en basit, en etkili olan bu yöntem ile iş ve çalışan arasında uyum oluşması sağlanır. İşin yeniden yapılanmasına yönelik olarak yapılacaklar şöyle sıralanabilir:

- Zor işleri eşit olarak dağıtarak yükün aynı kişiler üzerinde birikmesini engellemek,
- Zor işlerin dönüşümlü yapılmasını sağlamak,
- Yarım gün çalışmayı desteklemek (bu yöntemle insan kaynakları ve esnekliği artar),
- Çalışanlara, yeni programlar oluşturmaları için imkânlar tanımak.

2. Danışmanlık Hizmetleri: Bu yol ile çalışanların fikirlerine önem verilirken, danışmanların da öneri ve eleştirilere daha açık olmaları sağlanır. Ayrıca anketler düzenlenmesi, düzenli aralıklarla geri bildirim almak için yararlı olur.

3. Örgüt Olarak Sorun Çözme: Kalite gelişim programlarının amaçlarından biri de, iş ortamının doğru olarak değerlendirilmesini ve sorunların ilk ortaya çıkış anında ele alınmasını sağlayacak kalıcı bir mekanizma oluşturulmasını sağlamaktır. Çalışanlara problem çözmeye yönelik toplantılar yapılması, kimlik belirsizliği ve iletişimsizlik kaynaklı çatışmaları engelleyebilir.

Izgar (2001)'a göre tükenmişlikle başa çıkmada örgütte uygulanabilecek yollar şöyle özetlenebilir:

- **Güdüleyici bir rol oynayan hizmet içi eğitim imkânları oluşturmak:** Böylece hem kişi kendini geliştirir, kişisel doyum gerçekleşir, moral artar, hem hizmetin kalitesi yükselir, hem de kişinin kuruma bağlılığı artar.

- **Adil ve planlı bir şekilde düzenlenen yükselme olanakları sağlamak:** Yöneticilerin bu konuda bilmesi gereken; iş görenlerin en az dolgun ücret kadar yükselme şansı aradığıdır.

- **Örgüt ortamında değişiklikler yapmak:** Değişime kapalı örgütlerde yaşanan durgunluk, örgütü tembelliğe sürükler ve çalışanlar için bir tükenme nedenidir.

- **Örgüt geliştirme programları:** Örgüt geliştirmenin amacı sadece örgütün etkinliği ve sağlamlığını arttırmak değil, örgüt üyelerinin ihtiyaç ve mutluluğunu sağlamak, örgütte iyi insan ilişkileri kurulmasına imkân vermektir.

- **Yetki devrinin yaygınlaştırılması:** Çalışanlar üst düzey yöneticiler ile personel arasında kaldıkça tükenmişlik yaşamaları kaçınılmazdır.

Çünkü sorumlulukları altında çözmeleri gereken birçok sorun ve almaları gereken kararlar varken çoğu zaman karar yetkileri yoktur. Bu durum elbette tükenmişliği körükler.

- **Çatışma yönetimi:** Son bulgular her türlü çatışmanın kişiyi stres altına soktuğunu göstermektedir. Tükenmişlik ise bu çatışmalardan doğrudan etkilenmektedir. Örgütsel çatışma kaçınılmaz olduğuna göre yönetimin çatışmayı kontrol etmesi çok önemlidir.

- **Çalışanları makul hedeflere yönlendirmek:** Çalışanlar için hedef belirlemek yerine, hedefleri kendilerinin belirlemelerini sağlamak tükenmişlikle mücadelede önemli bir yöntemdir.

- **Kurum-çevre ilişkileri:** Kurum ile çevrenin ilişkilerinin başarısız olması çalışanlar üzerinde bir baskı unsuru olduğu için tükenmede etken bir rol oynar. Örgüt-çevre ve çalışanların örgüt içindeki kaynaşmaları önemlidir.

Ayrıca tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerinin stresle başa çıkma yöntemlerinden farklı değildir.

İş yaşamında stres yönetiminde **bireysel stratejiler** şu şekilde özetlenebilir (Aydın, 2002: 150-162): Sorumluluk alarak yaşamı kontrol altına almak, mizah ve şakaya daha çok yer vermek gibi **kişisel özelliklerin değiştirilmesi;** yürüyüş, koşu, yüzme, bisiklete binme, aerobik, hafif top oyunları, tenis gibi egzersizler ile **bedensel hareket;** gevşeme için **solunum egzersizleri; meditasyon;** kişinin fizyolojik tepkilerini feedback araçları ile düzenlemeyi öğrendiği **biyolojik dönüt (biyo-feedback)**; rahatlama için gevşeme hareketleri yani **relaxasyon; beslenme**ye dikkat etmek; bireyin başka birey yada gruplarla iletişiminden oluşan **toplumsal destek;** sinema, tiyatro, opera, sergi, spor karşılaşmaları gibi iş dışında boş zamanları değerlendiren **sosyal, kültürel, sportif etkinliklere katılma;** kasları gevşeterek rahatlatan **masaj;** iyimserliği ön

plana çıkaran **dua ve ibadet;** zamanı gereksinim ve ihtiyaçları karşılayacak şekilde kontrol altında tutan **zaman yönetimi.**

Örgütsel stratejiler ise şu şekildedir (Aydın, 2002: 164-167): Daha az merkeziyetçi, yukarı doğru iletişime izin veren **destekçi bir örgütsel hava** yaratmak; işin sorumluluğu, başarı fırsatı, tanınma etmenlerinin ve görevin kimliği, anlamlılığı, özerklik niteliklerinin geliştirilmesi ola **iş zenginleştirilmesi; örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması;** bireylerin yükselme ve ilerlemelerinde pozisyonlarının ne olacağını bilmelerini sağlayan **mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık;** araştırmalarda iş görenlerin verimliliği ve sağlığını arttırmakta katkısı olduğu saptanan **iş yerinde neşeli bir ortam yaratmak.**

II. TÜKENMİŞLİK İLE YAKINDAN İLGİLİ ÖNEMLİ KAVRAMLAR

A. TÜKENMİŞLİK İLE STRES İLİŞKİSİ

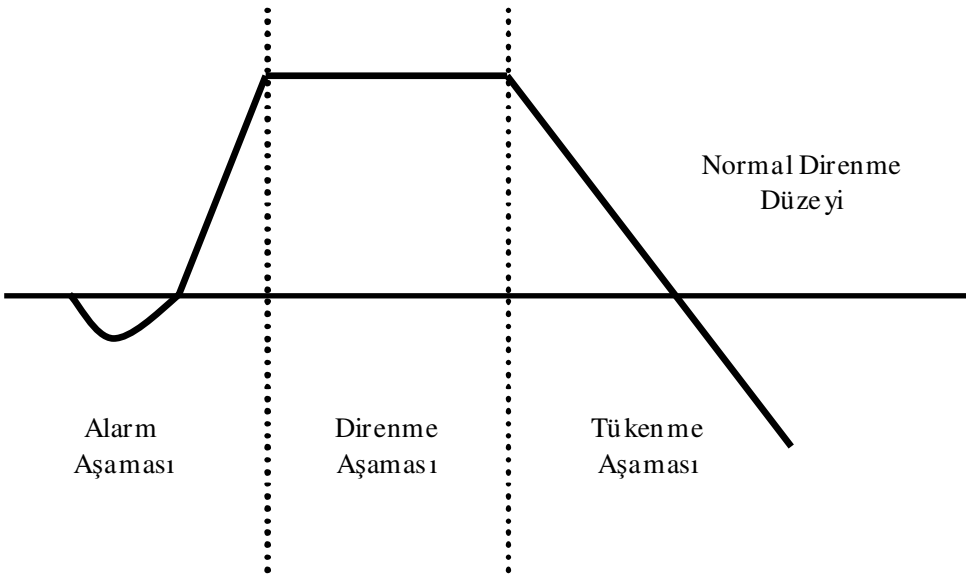
Tükenmişlik ile stres ilişkisi birçok araştırmaya konu olmuştur. Tükenmişlik ile stresin benzer belirtileri ve etkileri vardır. Bilimsel olarak bu iki olgu arasındaki ilişkinin ne olduğu konusunda farklı görüşler vardır. Bazı görüşler tükenmişliği stres sürecinin son basamağı olarak kabul eder. Tükenmişlik stres ile başlar, bu stresin kontrol altına alınamadığı durumlarda ortaya çıkar.

1970'lerde stresin doğurduğu olumsuz sonuçlar arasında bazı farklı tepkiler saptanmış, bunlar tükenmişlik kavramı altında toplanmıştır (Işıkhan, 2004: 49). Furnham (1997: 339)'a göre son yıllarda stres sonuçlarından biri olan tükenmişlik oldukça gündemdedir ve kişinin uzun süre işle ilgili stres yapıcılara maruz kalması sonucunda ortaya çıkan duygusal, zihinsel ve fiziksel tükeniştir (Akt.Yiğit, 2000: 93). Tükenmişliğin çalışma hayatında, hizmet veren ile alan arasında oluşan sosyal ilişki kaynaklı bir stres olması onu stresten ayıran önemli

bir özelliktir. Bu sebeple tükenmişlik sendromu baş edilemeyen stres sonucu ortaya çıkar (Maslac ve, Zimbardo, 1982: 3).

Stres kavramı genelde memnuniyetsizliği ifade etmek için kullanılır. Bu memnuniyetsizlik çevresel ve duygusal faktörlerle ilgilidir. "Stres, bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel ve/veya psikolojik zorlamaya karşı bir tepkinin sonucu" olarak tanımlanır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 231). Strese neden olan faktörleri; sıcaklık, soğukluk, gürültü gibi fiziksel etkenler, duyguları bastırma, sabit fikirlilik gibi psikolojik etkenler, yetersiz kaynaklar, kişiler arası sorunlar gibi toplumsal etkenler, yaşam amacının kaybolması, güç bir ilişkinin yok olması gibi ruhsal etkenler, iş yerinde yaşanan sıkıntılar, sorunlar gibi iş ile ilgili etkenler ve az mola, toplumsal destek sistemlerinin olmaması, yardıma ihtiyacı olanlarla çalışabilmek için yeterli eğitimin olmaması gibi durumsal etkenler olarak altı grupta toplanmıştır (Izgar, 2001: 5).

Selye (1974)'nin stres kuramı "Genel Uyum Sendromu" olarak bilinir. Bu stres kuramına göre aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi organizmanın strese tepkisi üç aşamada gelişir.



Şekil 1. Genel Uyum Sendromunun Üç Aşaması (Selye, 1974: 39).

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi, Genel Uyum Sendromu 'nun alarm aşaması, direnme aşaması ve tükenme aşaması olarak adlandırılan aşamaları kısaca şu şekilde seyreder (Selye, 1974: 39):

1. Alarm Aşaması: Organizmanın dış uyarıcıyı stres olarak algıladığı bu durumda organizmada birtakım değişiklikler oluşmaya başlar. Stres yaratan olayı önce beyin algılar, en önemli stres hormonunu olan ACTH (Adreno Kortikortop) salgılanması artar. Alarm tepkisi şu belirtilerle ortaya çıkmaktadır: Göz bebekleri büyür, yüz solar, kalp atışları hızlanır, damarlar büzülür, tansiyon yükselir, soğuk ter boşalır, kan şekeri yükselir, midenin asit salgılaması artar. Kişi istenmeyen koşuldan ya kaçar ya da mücadele eder. Stresi yaratan faktör ortadan kalkarsa gevşeme, uyku, sindirim gibi durumlarla vücut hareketleri yavaşlar. Ama stres durumu devam ederse ikinci aşama olan direnme aşamasına geçilir.

2. Direnme Aşaması: Stres yaratan şartlara rağmen uyuma elverişli bir durum ortaya çıkarsa direnç oluşur. Bu durumda organizmanın alarm aşamasındaki belirtileri ortadan kalkar. Bu aşamada vücudun direnci normalin üzerindedir. Organizma direnç gösteriyorsa stresi yenebilir. Ancak yoğun ve sürekli gerilim organizmanın savunmasını zayıflatır ve üçüncü aşama olan tükenme aşamasına geçmesine neden olur.

3. Tükenme Aşaması: Stres uzun süreli olursa uyum içinde vücudun kapasitesi tükenir, savunması azalır ve bir takım hastalıklar ortaya çıkar.

Stresin davranışsal, psikolojik ve fizyolojik olmak üzere bireysel anlamda sonuçları vardır. Bu sonuçlardan psikolojik sonuçlar aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar ve tükenme belirtisidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 242).

Tükenmişliğin, işi gereği insanlarla yüz yüze olan ve onlara yardım eden, işi ile sorunu olan kişilerin yaşadığı, sosyal ilişki kaynaklı bir sendrom olması, onu stresten ayıran temel özelliktir. Özellikle psikolojik denge kurulamayan

çalışma ortamlarında iş stresi ve zamanla tükenmişlik sendromu ortaya çıkabilmektedir. İş hayatından yansıyan stresler ile bunların dolaylı ve doğrudan sonuçları dünyadaki herkesi ilgilenmektedir. Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartlarının, çalışanlar üzerinde yarattığı baskı ve zorlamanın uzun sürmesi sağlıkla ilgili ciddi sonuçlar doğuracaktır. Tükenmişlik yoğun ve dolu bir tempoda, "çok başarılı "olmak için çalışan, her çalışmada üzerine düşenden fazlasını yapan, sınırlarını zorlayan kişilerde görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1987: 62).

Werbeke (1996), duygusal tükenmişliği çalışanın stresle başa çıkma konusundaki başarısıyla yakından ilgili görür. İş stresi aynı düzeyde olmasına rağmen stresle başa çıkmada başarısız olan kişilerin duygusal tükenmişlik yaşama olasılıkları daha fazla olduğunu belirtmektedir (Akt. Tuğrul ve Çelik, 2002: 2).

İşin insan üzerinde oluşturduğu baskı olan iş stresi kişiler içinde kurumlar içinde sorunlara yol açar, toplumun sağlığını etkileyebilir. İş stresi çalışanı üzer, verimini düşürür, sağlık giderlerini arttırır, ifade bozukluğuna neden olur, enerji düzeyini düşürür. Ancak başka bir yandan da optimum seviyedeki stres performans da arttırabilir. Ayrıca tükenmişliğe varabilecek iş stresini önleyebilmek için kişinin uyum kapasitesi yüksek olmalı, kişi kendinin farkında olmalı ve yeni seçenekler üretebilmeli, kişinin mesleği ne gerektiriyorsa en iyisini yapmalı, profesyonel amaçlar gerçekçi olmalıdır. Problem yaratabilecek davranışlar ise şu şekilde sıralanabilir: Abartılı genellemeler yapmak, uygunsuz neden-sonuç ilişkisi kurmak, esnek olmamak, olayları büyütmek, başkasından çok şey beklemek, kendini küçümsemek, küçük parçaya odaklanıp hata yapmak, olumsuzluklara hazırlıklı olmak, alınganlık yapmak. Çalışanların iş stresi ile tükenmesini ve veriminin düşürmesini engellemek için yöneticilere de bazı görevler düşmektedir. Yöneticiler çalışanlara karşı destekleyici bir tavır sergilemeli, çalışanların kendi dünyaları olduğunu unutmamalı, çalışanlar arasında ayrımcılık yapmamalı, herkese eşit davranmalıdır (Yöney ve Ünalan, 2004).

Cherniss (1988) ise stres ve tükenmişlik ilişkisi araştırmasında tükenmişliği ortaya çıkaran beş stres kaynağı belirlemiştir. Buna göre temel stres kaynakları; bürokratik engeller, mesleki rolünü yerine getirememe, arkadaşlık ilişkilerinin olmaması, yeterlilik ve hizmet verilen bireylerle ilgili problemlerdir (Akt. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 5).

Öğretmenlerde stres ve tükenmişlik ilişkisine bakıldığında Tuğrul ve Çelik (2002)' nin belirttiğine göre uluslar arası literatür öğretmenliği en stresli mesleklerden biri olarak kabul eder. Bu mesleğin stresinden kaynaklı oluşan tükenmişlik ve beraberinde getirdiği fizyolojik ve psikolojik sorunlar öğretmenliğin niteliğini zayıflatmaktadır (Tuğrul ve Çelik, 2002: 3). Öğretmenlerde stres yaratan faktörler; eğitim sistemi, yönetici ve müfettişler, öğrenciler ve görevden kaynaklanan faktörlerdir (Aydın, 2002: 82).

Öğretim başlı başına stresli bir uğraştır. Öğrenciler ve çalışanlarla günlük etkileşimler, sürekli devem eden öğretim gerekleri baskı ve strese neden olmaktadır. İş stresi sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin ilgi uyandıran önemli bir konusudur. İş stresi ve yıpranmışlık öğretmenlerin sorunu olarak kabul edilmektedir. İş stresi öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını yerine getirirken karşılaştıkları görev istemlerinin etkisidir. Sık ve yoğun geçen stresli dönemlerinin ardından niteliksel, davranışsal, fizyolojik ve psikolojik tepkiler gelmektedir. Bu tepkilerin yığılması öğretmenin sınıfta ve meslek hayatında kalma-kalmama kararını etkilemektedir. Sonuçta uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş edememe tükenmişliğe yol açmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 9).

B. TÜKENMİŞLİK İLE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

Bazı araştırmalara göre iş doyumu ile tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu açıklanmaktadır. Bireyin kişilik özellikleri ile iş doyumunun tükenmişliği yordayabileceği düşünülmektedir. İş doyumu, iş görenin işini veya iş yaşamını

değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyumdur (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 7).

İş doyumu kişinin iş ile ilgili değerlerinin iş ortamında karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması olarak da tanımlanır. Yapılan bazı araştırmalarda iş doyumunun tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda etkili olduğu belirtilmiştir (Izgar, 2001: 6).

Her örgüt, ürettiği ürünün niceliği ve niteliğini arttırmayı en önemli hedefi olarak görür. Bunun için de iş görenlerin mesleklerinden doyum almalarını sağlamalıdır (Erçelebi, 1997: 13). İş doyumu; çalışma hayatının kalitesinde arttırılması, çalışma koşulları ve çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma yaşamı sorunlarının en aza indirilmesiyle sağlanabilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001:8).

Bireyin yaptığı işten memnun olması, kendisini işine, işini de kendisine layık görmesi, işi karşılığı aldığı ücreti yeterli bulması gibi bir çok olumlu etmen çalışanın iş doyumunun yükselmesine sebep olmakta, bu tarz olumlu etmenlerin yokluğu ise çalışanlar üzerinde doyumsuzluk yaratmaktadır (Çelikkol, 2001: 130).

İşgörenin işinden aldığı doyum derecesi, duyduğu haz veya ulaştığı duygusal durumun derecesidir. İşgören kendinin örgüte verdiğine inandığı emeğe karşılık, örgüttün kendine verdiğini, kendine eş gördüğü diğer işgörenlerle karşılaştırır. Bu şekilde örgüte verdiği ile örgütten aldıklarının denklik durumunu anlamaya çalışır (Erçelebi, 1997: 13).

İş doyumu ve tükenmişlik arasındaki, ilişliye bakıldığında bu iki kavram arasında olumsuz bir ilişki dikkat çekmektedir (Hock, 1988: 184). Kimi araştırmalara göre iş doyumundaki azalma tükenmişlik için geçerli bir etken olarak ele alınırken, kimi araştırmalara göre de mesleki stres kaynaklı, psikolojik bir gerginlik olarak karakterize edilen tükenmişlik, işe duyulan bağlılık ve iş doyumunda değişiklikler içermektedir (Sürgevil, 2006: 14):

C. TÜKENMİŞLİK İLE İŞKOLİKLİK İLİŞKİSİ

İş insan için önemlidir. Yaşamın amacı, anlamı, kimlik kazanma, potansiyelini kullanma, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, sosyal destek, maddi kazanımlar, zamanı geçirme gibi pek çok yararları vardır. Kişinin işinin gereği zaman zaman daha çok çalışması ise çok doğaldır. Ancak bunun sürekli olması aile, arkadaşlar ve sosyal çevrenin ihmal edilmesi, iş dışındaki uğraşlardan uzaklaşılması, adeta dışarıdaki yaşamdan kopma noktasına gelinmesi durumunda bir sorunun varlığından söz edilebilir. Bu şekilde çalışmak esas olarak psikolojik bir bozukluk değildir, ancak bir süre sonra bireyin kendisi ve yakın çevresi ile olan ilişkileri açısından sorunlara yol açabilir. İşle olan ilişkinin diğer önemli ilişkilerle rekabet eder hale gelmesi söz konusudur (Yöney, 2005).

İnsanlar; tembelliğin sonucundan korktuğu için, önemli olduğunu gösterebilmek için, patolojik bir ihtiyaç olduğundan, bireysel ilişkilerinde sağlayamadıkları ortamı çalışma hayatının mesafeli ortamında buldukları için çalışırlar. Ama bazıları alkol veya uyuşturucu maddelere alıştığı gibi işe de alışır. İşkolik ya da iş hastası insanlar toplumda kolayca tanınabilir (Işıkhan, 2004: 138).

İşkoliklik bireyin kendisini sürekli çalışma gereksinimi içinde hissetmesi, çalışmadığı zaman bundan rahatsızlık duyması olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla aşırı ve gereğinden fazla çalışmak, işe odaklanmak söz konusudur. Birey bu nedenle özel yaşantısını, aile ve yakınlarını, hobilerini, entellektüel faaliyetlerini ihmal edebilir. Genellikle böyle çalışmak zorunda olduğunu ifade eden bu kişiler gereğinden fazla çalıştıklarını kabul etmezler. Uzun saatler çalışma sonucunda; üretkenlikte ve etkinlikte azalma, aile ve sosyal yaşamın ihmal edilmesi, neyin önemli neyin önemsiz olduğuna ilişkin kavramlarda bozulma, entelektüel faaliyetlerde azalma, kişinin ufkunun daralması söz konusu olabilir. İşin gereği, iş yeri koşullarının nedeniyle uzun saatler ve yoğun çalışmak zorunda olanlar ise bu tanımın dışında kalır. Kişinin aslında zorunda olmadığı halde sürekli işiyle ilgili faaliyetlerle meşgul olması halinde böyle bir durumdan söz etmek daha doğru olur (Yöney, 2005).

İşini sevmek, işkolik olma anlamına gelmez. İşini ne için yaptığını, yaşamına ne tür değerler kattığını, işini yaparak başkalarına ne tür faydalar yarattığını bilen insanlar bunu sağlıklı ve sürekli bir şekilde yapabilmek için işkolik olmamaları gerektiğini bilirler. İşkolikler, işlerini çok sevdikleri için değil doğru ve akıllı çalışmanın nasıl olması gerektiğini bilmedikleri için bu şekilde çalışırlar (Barutçugil, 2005).

İşkolikliğin en sık rastlanan belirtilerini Yöney (2005); çalışılmadığında huzursuz ve sinirli olmak, evini ikinci bir ofise dönüştürebilmek, boş zaman yaratamamak, sürekli iş için bir şeyler yapma rolünü benimsemek ve uyunan zamanı boşa geçmiş saymak, iş dışında herhangi bir konuda konuşmada zorlanmak, iş hakkında diğer her şeyden daha heyecanlı olmak, fazla çalışmayı rasyonalize etmeye çalışmak ve hep mantıklı bir neden öne sürmek olarak, Baltaş ve Baltaş (1998: 77) ise geç saatlerde yatılmasına karşın erken kalkmak, yemek molasında yemek yerken çalışmak, her gün yapılacak işlerin listesini tutmak, hiçbir şey yapmamayı zor bulmak, hep rekabetçi olmak, her yerde ve her zaman çalışabilmek, tatile çıkacak vakti bulamamak, emeklilikten korkmak olarak sıralamıştır.

Bu şekilde belirtiler gösteren İşkolikliğin devamında ortaya çıkabilecek bazı sorunlar ise şunlardır (Yöney, 2005):

- Verimdüşüklüğü,
- Konsantrasyon ve motivasyon sorunları,
- Sağlık sorunları,
- Anlamlandırılamayan iletişim ve davranış sorunları,
- Yaratıcılıkta azalma,
- İş arkadaşlarını ve iş ortamını olumsuz etkileyebilecek tavır ve tutumlar,
- İşe yabancılaşma, izolasyon ve tükenmişlik sendromu

Buradan da anlaşılabileceği gibi işkoliklik sonucu insanların karşılaştığı problemlerden biri de tükenmişlik sendromudur.

Hayatın büyük kısmını işkolik olarak geçiren ve çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında kalan kişiler tükenme durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İnsanın yaptığı işi sevmesi, sağlıklı ve doyumlu bir hayat için temeldir. Ama kişi işinden hoşlansa bile aşırı iş yükü doğrudan ağır bir strestir. Bazı insanlar işleriyle kendilerini eğlendirirler. İş dışındaki zamanlarda ise zevk alacak bir şey bulamazlar ve bu durumda kendilerini işlerine vermeyi tercih ederler (Baltaş ve Baltaş, 1998: 77). Bazı çalışanlar için kendini işine adamak doyurucu sonuçlar verebilirken, bazı işkolikler için durum bu kadar olumlu değildir. İşkoliklikte en büyük risk, bireyin gösterdiği gayretlerin karşılığında beklediği sonuçlara ulaşamadığını anlamasıyla ortaya çıkar. Bu durum cesaret ve ümit kırıcıdır ve başarısızlık duygusu geliştirir (Aytaç, 1997: 65). Hedeflerine ulaşamama ve başarısızlık hissi ise tükenmişlik sendromunu ortaya çıkaracaktır.

Naktiyok ve Karabey (2005)'in yaptığı "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu" adlı araştırmalarından elde edilen sonuçlara göre işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği arttırdığını göstermiştir.

D. İŞ SAĞLIĞI AÇISINDAN TÜKENMİŞLİK DURUMU

Dünyanın en üst sağlık kuruluşu olan Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığını ve çalışma şartlarını "her türlü işte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahlarını en üst düzeye yükseltmek, çalışanların sağlıklarında iş şartlarından kaynaklanan bozulmaları önlemek, çalışanları sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak, her çalışanı kendi iş çevresinde bedensel ve psikolojik şartlara uygun yere yerleştirmek ve orada korumak" olarak tanımlamıştır. Bu tanımda şu üç noktaya dikkat edilmesi gerekir (Baltaş ve Baltaş, 1987: 63):

1. Sağlıklılık demek sadece hasta olmamak değil, kendini sağlıklı ve iyi hissetmek demektir. Mutluluk, refah ve hastalıklardan korunmak kastedilmektedir.

2. Sağlıklılık sadece bedenin fizyolojik fonksiyonlarının doğru çalışmasını kapsamaz. Aynı zamanda doyumlu bir ruhsal ve sosyal hayat yaşamayı da içerir.
3. İş şartları çalışanların refahlarını yükseltecek şekilde düzenlenmelidir. Çalışan her bireyin ihtiyacı, becerisi ve amaçlarına uygun olarak organize edilmelidir.

McDonald ve Doyl (1981)'a göre Dünya Sağlık Örgütü (WHO) bir kurumun iş sağlığı ve çalışma koşulları ile ilgili olarak şu özelliklere sahip olmasını öngörmektedir (Akt. Baltaş ve Baltaş, 1998: 7):

- Çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal refahını en üst düzeye yükseltmek,
- Çalışanların iş şartlarından kaynaklanabilecek sağlık sorunlarını önlemek,
- Sağlığa aykırı risk faktörlerinden korumak,
- Çalışanları bedensel ve psikolojik koşullarına uygun yerlere yerleştirmek.

Bunları kabul ettiğimizde çalışanların büyük kısmının sağlıklarını ve refahlarını yükseltmeyecek şekilde çalıştıklarını da itiraf etmiş oluruz. Bu yüzden çalışanların birçoğunun iş stresi nedeniyle katlanılması güç zorlamalarla sağlıklarını kaybetmesi şaşılacak bir durum değildir (Baltaş ve Baltaş, 1998: 7). İş stresi kaynaklı psikolojik bir süreç olarak görülen tükenmişlik kavramı çalışma hayatı sağlığı ile yakından ilişkilidir. Çünkü tükenmişlik iş hayatında kalite ve verimi düşürecek ve iş sağlığını olumsuz etkileyecektir (Sürgevil, 2006: 8).

III. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE İLGİLİ YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMA ÖRNEKLERİ

Friedman (1995) İsrail'de 821 ilk ve orta dereceli okul müdürleri ile tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Friedman Okul Müdürleri Tükenmişlik Ölçeği'ndeki maddeler üç boyutta ele alınmıştır.İlk olarak bitkinlik boyutunda yöneticinin fiziksel, duygusal, bilişsel tükenmişliği ile ilgili, ikinci olarak uzak durma boyutunda yöneticinin duygusal ve kişisel olarak personele, problemlere, yeni fikirlere, önerilere uzak durmasını betimleyen ve üçüncü olarak küçümseme boyutunda ise yöneticilerin; öğretmen, öğrenci ve velilere karşı olumsuz davranışları, onların çabalarını ve yeteneklerini küçük görmeleri ile ilgili maddeler vardır. Bu çalışmada 821 okul müdüründen oluşan örneklem random olarak iki gruba ayrılmış ve sonuçlar karşılaştırılmış ancak anlamlı bir fark gözlenememiştir. Friedman (1997) iki yıl süren çalışmalarına devam etmiş, 821 okul yöneticisi üzerinde tükenmişlik ve stres yaratan faktörleri belirlemiştir. Araştırma sonucunda aşırı iş yükü, görev belirsizliği, çatışma, rol performansında idari ve teknik yetersizlik, kaynak kullanımında karşılaşılan baskı, kaynak bağımlılığı, insan gücü ve kaynak kullanımında gösterilen başarısızlık stres yapıcı faktörler olarak; aile ve yöneticilerle olan ilişkiler ise stres yapıcı ilişkiler olarak belirlenmiştir. Bu bulgular; stres yapıcı örgüt, ilişki ve görevlerin yüksek düzeyde mesleki tükenmişliğe ve ruhsal çöküntüye yol açtığı vurgulanmıştır.

Freiburg Üniversitesi tarafından yüzlerce öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmaya göre Almanya'daki öğretmenler "sınıfta en ağır işi" yapıyorlar. Öğretmenlerin %34'ünde tükenmişlik sendromu görülüyor. %19'unda ise stres sonucu ciddi sağlık problemleri var. Öğretmenlerin %90'ı sağlık durumlarını kötü olarak görmüyor ama %30'u mesleklerinden memnun değiller. En çok şikâyet ettikleri durumlar, sınıf içi gürültü, rahatsız etmeler ve özellikle davranış

bozukluğu olan öğrencilerin yarattığı disiplin sorunları ile ilgili durumlardır (Mertek, 2002).

2. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE İLGİLİ TÜRKİYE' DE YAPILAN ARAŞTIRMA ÖRNEKLERİ

Ergin (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Ölçeğinin Uyarlanması" adlı araştırmasında özetle şu bulgulara ulaşmıştır: Kadınlar erkeklerden daha çok duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Kişisel başarı boyutunda ise erkeklerin kişisel başarı duygusu kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca çalışma süresi arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Hemşirelerde duyarsızlaşma boyutu bekârlarda evlilerden daha yüksektir. Doktorlarda ise duyarsızlaşma ve duygusal tükenme bekârlarda evlilerden daha fazla bulunmuştur.

Torun (1995) "Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme" adlı çalışmasında şu sonuçları bulmuştur: Ailede uyum arttıkça, sosyal destek kaynaklarından yararlanma fırsatı arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça başkalarına yönelik ilginin artıp katılığın azalması, evlilerde başkalarına yönelik ilginin yüksek olması tükenmişlik ve aile yapısını ortaya koymaktadır. Meslek ve diğer demografik değişkenler arasında duygusal tükenme ile ilgili bir fark elde edilememiştir. Duygusal tükenme örneklem ortalamalarında düşük, sosyal destek boyutlarında ise yüksek bulunmuştur. Duygusal tükenme açısından gruplar arasında farklar bulunmazken, tükenmişlik canlılık, katılık ve başkalarına ilgi boyutlarında meslek, yaş, çalışma süresi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve unvan değişkenleri üzerinde etkili olarak saptanmıştır.

Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996)'ın "Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi" adlı araştırmaları tükenmişliğe etki eden etmenleri ve özel eğitim öğretmenleri ile ilkokul öğretmenlerinin

tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Veriler 199 özel eğitim öğretmeni ve 112 ilkokul öğretmeninden MTE ile toplanmıştır. Sonuçlar iki grup öğretmenin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri puanları arasında anlamlı fark olmadığını, ancak ilkokul öğretmenlerinin kişisel başarı alt ölçeği puanlarının özel eğitim öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tükenmişlik cinsiyet, yaş ve çalışılan süre değişkenleri açısından değerlendirilmiş ve bu değişkenlerin alt ölçek puanlarında etkili değişkenler olduğu bulunmuştur. Ayrıca özel eğitim öğretmenlerinin toplam tükenmişlik ve alt ölçek puanlarının, çalışılan çocuğun özür türü ve öğretmenin aldığı eğitim ile ilişkili olmadığı bulunmuştur.

Tümkaya (1996), 720 öğretmenlerle "Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları" adlı bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada; tükenmişliği belirlemek için Seidman ve Zager (1986-1987)'in geliştirdiği "Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği", psikolojik belirtileri saptamak için Derogatis ve arkadaşlarının (1977) geliştirdiği "Ruhsal Belirti Tarama Listesi SCL- 90- R" ve sosyo-demografik değişkenleri, meslek ve çalışma koşullarına ilişkin bilgileri belirlemek için Tümkaya'nın geliştirdiği bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişlik düzeyinin; cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, okuldaki görev, çalışma yılı ve okulun sosyoekonomik düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, çalışma yılı, branş ve okulun sosyoekonomik düzeyinin psikolojik belirtilerde anlamlı farklar oluşturduğu gözlenmiştir. Tükenmişlik ve psikolojik belirtiler ile başa çıkmada; geceleri 8- 10 saat ya da 10 saatten fazla uyuma, uykusuzluk, alkol kullanma, oburluk, iştahsızlık, sigara içme, müfettişe açılma, hobiler, televizyon izleme, baş ağrısı, yüksek tansiyon, soğuk algınlığı, mide ağrısı, kalp rahatsızlığı, evlilikle ilgili sorunlar, cinsel sorunlar, yalnızlık duygusu, depresyon, kendini bırakma, sinirlilik, tatil yapma, mesleki tartışmalara katılma, koşma, aerobik, genel egzersizler, yürüme, bisiklete binme, nefes alma egzersizlerinin önemli ilişkiler gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenler, "Meslek ve Çalışma Koşulları" ile ilgili olarak; kalabalık sınıflarda çalışmayı, işte yükselme olanaklarının olmamasını,

yönetimden yeterli destek görmemeyi, yetersiz ücreti olumsuz koşullar olarak, işlerinin sıkıcı olmamasını, meslektaş desteğini, aşırı denetim olmamasını, öğrencilerin derse ilgisini ise olumlu koşullar olarak belirtmişlerdir. Ayrıca mesleğe ve çalışma koşullarına ilişkin görev algısı, iş değiştirme isteği, işte yükselme olanağı, çalışılan okulun sosyoekonomik durumunun tükenmişlikle ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

Dönmez ve Güneş (2000)'in "İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik" isimli araştırmalarının amacı tükenmişlik düzeyi ile araştırmanın bağımsız değişkenleri arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak ve eğitsel ve yönetsel sorunlar, iş yükü, yetersiz ücret gibi çeşitli sebeplere bağlı olarak tükenme ile ilişkili durumlara oldukça açık bir meslek olduğu varsayılan ilköğretim okulu yöneticilerinde tükenme düzeyini ölçmektir. Veriler Friedman tarafından geliştirilen ve "Friedman Okul Müdürleri Tükenmişlik Ölçeği" olarak adlandırılan anket kullanılarak toplanmıştır. Okul yöneticilerinin algıları arasındaki cinsiyete, iş türüne, kıdeme ve eğitim türüne (eğitim yönetimi ile ilgili) göre farklılıklar test edilmiştir. Sonuçlar, İ.Ö. okullarının yönetiminde tükenmişliğe ilişkin bazı sorunların, İ.Ö. okulu yöneticilerinin algıları arasında alt boyutlara göre bazı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Dönmez ve Güven (2001)'in "Friedman Okul Müdürleri Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye'ye Uyarlama Çalışması"nda, Friedman tarafından geliştirilen Okul Müdürleri Tükenmişliği Ölçeği'nin Türkçe çevirisi yapılmış, bir grup okul müdürü üzerinde yapılan çalışmalarla güvenirlik ve geçerliliğine ilişkin bazı kanıtlar elde edilmiştir. Sonuçlar bu ölçeğin ülkemizde de okul müdürlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmalarda kullanılabileceği göstermektedir.

Gençer (2002), "Öğretmenlerin iş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler" adlı araştırmasında Bursa ili İnegöl ilçesinde görevli; ortaöğretimde çalışan 602 branş öğretmeni ve ilköğretim okullarında çalışan 382 sınıf ve branş öğretmenini değerlendirmeye almıştır. Araştırmaya

dahil edilen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu gerçekleşme düzeyi azalmaktadır, sonucu bulunmuştur. Bu olumsuz ilişkinin, ilçe merkezinde çalışan öğretmenler ile sınıf ve branş öğretmenlerinde görüldüğü saptanmıştır. Elde edilen diğer bir sonuç da öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğudur. Buna göre öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri yüksek iken iş doyumu gerçekleşme düzeylerinin beklenen düzeyde olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin hizmet süreleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmezken sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin branş öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha az olduğu bulunmuştur. Ayrıca mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteksiz seçen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinden daha az olduğu da saptanmıştır.

Gündüz (2004)'ün "Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması" çalışmasının amacı, öğretmenlerde tükenmişliğin; mesleki ve kişisel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak ve akılcı olmayan inançlar ile mesleki ve kişisel değişkenlere göre yordanmasını incelemektir. Araştırmaya 2003- 2004 öğretim yılında Mersin ilindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmen katılmıştır. Araştırmada, tükenmişliği ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Öğretmenlerin akılcı olmayan inançları için araştırmacı tarafından geliştirilen Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği- Öğretmen Formu (AOİÖ- ÖF); kişisel ve mesleki özellikleri belirlemek üzere yine araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SPSS paket programının 11. 0 sürümü kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, aşamalı doğrusal çoklu regresyon analizi, Anova ve t testinden yararlanılmıştır. Post-hoc test olarak Tukey testi kullanılan araştırmada hata payı üst sınırı 0. 05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: Öğretmenlerin kişisel ve mesleki değişkenleri ile MTE alt ölçek puanları

incelendiğinde Duygusal tükenmişlik alt ölçek puanları, mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre, Duyarsızlaşma alt ölçek puanları, hizmet süresi, mezun olunan okul, çalışılan okul ve sosyal destek değişkenine göre ve Kişisel Başarı alt ölçek puanları hizmet süresi, mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre farklılaşmaktadır. Diğer taraftan, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin tükenmişliğin üç boyutu üzerinde de anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Öğretmenlerde tükenmişliği yordama da en önemli katkı akılcı olmayan inançlardan gelmektedir. Tükenmişliğin alt boyutlarına göre bulgular incelendiğinde uygusal tükenmişlik; öğrencilere yönelik tutumlar, okula ve velilere yönelik tutumlar, kendine yönelik tutumlar ve sosyal destek değişkenlerince yordanmaktadır. Duyarsızlaşma boyutu, öğrencilere yönelik tutumlar ve hizmet süresi; diğer taraftan, kişisel başarı boyutu ise, kendine yönelik tutumlar, öğrencilere yönelik tutumlar, hizmet süresi, sosyal destek, okula ve velilere yönelik tutumlar ile çalışılan okul değişkenlerince yordanmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın; modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama aracı, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanması bilgilerine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu çalışma, ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan betimsel bir araştırmadır.

Evren

Bu araştırmanın evrenini, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan 15 merkez ilçede, 2005- 2006 öğretim yılında eğitim ve öğretim yapan 683 ilköğretim okulunda görevli 22.776 öğretmen ve 108 ortaöğretim okulunda görevli 6.978 öğretmen oluşturmaktadır.

Örneklem

Bu araştırmanın örneklemine, random tekniği ile Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki Çankaya, Yenimahalle ve Keçiören ilçelerinde görevli 22.776 ilköğretim ve 6.978 ortaöğretim öğretmeninin %2'si "Küme Örnekleme" yöntemi ile seçilmiştir. Örneklem, 18 ilköğretim okulunda görev yapan 361 öğretmen ve 9 ortaöğretim okulunda görev yapan 154 öğretmen olmak üzere toplam 515 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırma için 2005–2006 öğretim yılında eğitim ve öğretim yapan, Ankara ili; Çankaya ilçesindeki 104 ilköğretim okulunda 6 tanesi, 28 ortaöğretim okulunda 3 tanesi, Yenimahalle ilçesindeki 87 ilköğretim okulunda 6 tanesi, 17 ortaöğretim okulunda 3 tanesi, Keçiören ilçesindeki 86 ilköğretim okulunda 6 tanesi, 18 ortaöğretim okulunda 3 tanesi örnekleme alınmıştır.

Ortaöğretim okulları her ilçede bir düz lise, bir Anadolu lisesi, bir meslek lisesi olarak seçilmiştir. Örnekleme dâhil edilen ilköğretim ve ortaöğretim okulları tesadüfî seçim ile belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada verilerin toplanmasında; Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri araçları kullanılmıştır. Veri toplama araçları tek form haline getirilerek birlikte uygulanmıştır.

1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan ilk ölçek, ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilecek olan kişisel bilgi formudur. Kişisel bilgi formu, seçilen araştırma grubu öğretmenlerinin; yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan program, mesleki kıdem, branş, çalışılan okul türü, ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışılan ortamdan memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, meslekte verimlilik düzeyi, öğretmenliği isteyerek yapma durumu ve meslekten duyulan

manevi doyum derecesi gibi değişkenlere göre durumlarını ifade eden 14 maddeden oluşan bir ankettir.

2. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Bu araştırmada ikinci olarak tükenmişliğin ölçülebilmesi için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen **Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Invertory)** kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek **(MTE)** tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirmektedir. Birinci alt boyut olan "duygusal tükenme" boyutunda 9 madde, ikinci alt boyut olan "duyarsızlaşma" boyutunda 5 madde ve üçüncü alt boyut olan "kişisel başarı" boyutunda ise 8 madde yer almaktadır. Maddeler 0 = hiçbir zaman ve 6 = her zaman olmak üzere yedili derecelendirme ile yanıtlanmaktadır.

Tükenmişlik alt boyutlarını şöyle açıklanabilir (Çam, 1992: 83):

1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhuas): Bu alt ölçek kişinin mesleği veya işi tarafından tüketilmiş, aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar.

2. Kişisel Başarı (Personal Accomplishment): Bu alt ölçek ise insanlarla çalışan bir kişide yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar.

3. Duyarsızlaşma (Depersonalization): Bu alt ölçek kişinin hizmet ve bakım verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranmalarını tanımlar.

MTE alt ölçekleri şu maddelerden oluşmaktadır:

1. Duygusal Tükenme (DT):

1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.
3. Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.

6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.

2. Kişisel Başarı (KB):

4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.

3. Duyarsızlaşma (D):

5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.
10. Bu işle çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.

Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye çevrilen MTE ölçeği doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb. mesleklerden oluşan 235 kişilik bir grupla ön denemesi yapılmıştır. Bu uygulamada elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Orijinal formundaki "hiçbir zaman, yılda

birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün" şeklinde yedi basamaklı yanıt seçenekleri, Türkçe uyarlamasında "hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" şeklinde beşli yanıt seçenekleri olarak düzenlenmiştir. Öğretmenlerle yapılan bu araştırmada da 5 seçenekli form kullanılmıştır.

a. Maslach Tükenmişlik Envanteri 'nin Puanlanması ve Yorumu

MTE 'nde yapılan puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. MTE 'ni oluşturan üç alt ölçeğin puanları her madde için 0- 4 puan arasında değerlendirilir, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanır. **Duygusal Tükenme** ve **Duyarsızlaşma** alt boyutları **olumlu**, **Kişisel Başarı** alt boyutu ise **olumsuz ifadeler** içermektedir. Olumsuz ifadelerin ters yönde puanlanmaları gerekmektedir. Bu nedenle **Duygusal Tükenme** (DT) ve **Duyarsızlaşma** (D) alt ölçeklerinden **yüksek** puanlar, **Kişisel Başarı** (KB) alt ölçeğinden **düşük** puanlar almak tükenmişliği ifade etmektedir. Buna göre **DT** ve **D** alt ölçeklerini oluşturan maddeler; " hiçbir zaman = 0, çok nadir = 1, bazen = 2, çoğu zaman = 3, her zaman = 4 " şeklinde, **KB** alt ölçeğini oluşturan maddeler ise **ters puanlama** ile " her zaman = 0, çoğu zaman = 1, bazen = 2, çok nadir = 3, hiçbir zaman = 4 " şeklinde puanlanır. Bu şekilde alt ölçek puanları hesaplanır. Bu üç alt ölçeklerden alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır.

Tükenmişlik düzeyinin belirlemek için dağılımın ilk üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları düşük, orta üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları normal, son üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları yüksek olarak değerlendirilmiştir (Işıkhan, 2004: 141). Tükenmişliğin bu üç alt boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez (Çam, 1992: 85). Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin düşük, orta ve yüksek düzeylerde yaşanan, duygu düzeyine bağlı sürekli bir değişken olarak ele alındığı

görülmektedir. Literatürde, tükenmişlik alt boyutları puanlarının toplanarak bir tek tükenmişlik puanı elde edilebileceğini savunanların yanı sıra çoğunlukla tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye iki gruba ayrılan bir değişken olarak kavramlaşmamıştır. Bu araştırmada da benzer şekilde her birey için üç ayrı puan hesaplanmıştır. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, Kişisel Başarı alt ölçeğinde ise yüksek puanı yansıtır.

b. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Geçerlik ve Güvenirliği

MTE ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği Ergin (1992) tarafından iki yöntemle hesaplanmıştır. Birinci yöntemde, her alt boyut için iç tutarlılık hesaplaması yapılmıştır. 552 kişilik denek gruptan elde edilen verilere göre ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenirlik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.65, Kişisel Başarı 0.72.

İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenirliği test/tekrar test ile incelenmiştir. Denek grubundan 99 deneğe tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre güvenirlik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72, Kişisel Başarı 0.67.

Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Toplanması

MTE ölçeğinin uygulanmasında şu süreç izlenmiştir:

İlk olarak MTE ölçeğinin, Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanmasını yapan Dr. Canan Ergin ile görüşülerek MTE'nin kullanılabilmesi için gerekli izin alınmıştır. İzin ile ilgili yazılı belge EK II'de yer almaktadır.

Anketin uygulanması için Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. İzin belgesi EK III'de yer almaktadır.

Anketler araştırmacı tarafından, uygulanacak öğretmenlere elden verilmiştir. Anket uygulamasından önce, araştırmacı öğretmenlerle yüz yüze görüşerek anket ile ilgili bilgi verilmiş ve kesinlikle ad ve soyadı yazılmaması istenmiştir.

Anket uygulandıktan sonra, araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. Uygulama sırasında deneklerin yöneticisi konumunda olan hiç kimsenin cevapları görmeyeceği konusunda güven sağlanmıştır.

Sevk alan, rapor alan veya izinli olan öğretmenlerle yapılacak çalışma bir sonraki haftaya ertelenmiştir. Anketi uygulama süresi yaklaşık 5 ay sürmüştür.

Verilerin Analizi ve Yorumu

Araştırmanın yer alan alt problemlerin çözümlenmesinde betimsel istatistik yöntem ve teknikler kullanılmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Packet For Social Studies) 13.00 programı kullanılmıştır. Alt problemlere ilişkin olarak frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama ($\overline{X}$) hesaplanmıştır. Demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi bulmak için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır. Sonuçlar $p<.05$ düzeyinde test edilmiştir. Tek yönlü varyans analizinin sonucunda p değeri anlamlı çıkanlar için tukey testi hesaplanmıştır.

BÖLÜM IV

Bu bölümde veri toplama araçlarının öğretmenlere uygulanması sonucunda elde edilen verilerin istatistikî analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiş ve problemin açığa çıkabilmesi için verilerin istatistikî analizleri sonucunda bulguların yorumu yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin bulgulara yer verilmiş, ikinci olarak ankette yer alan soruların bağımsız değişkenlere göre ayrı ayrı gruplandırılmış tablolarının değerlendirilmesi yapılmıştır.

I. ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ

Araştırmadaki Değişkenlere Ait Frekans Bilgileri

I. 1. Yaş Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1
Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	f	%
21- 30	140	27,18
31- 40	196	38,05
41- 50	136	26,40
51+	43	8,34
Toplam	515	100

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık beşte ikisinin (%38,05) 31–40 yaş arasında olduğu görülmektedir. Tablo 1'de en düşük dağılım %8,34 ile 51 ve daha üzeri yaş grubundadır. Genel olarak örnekleme giren öğretmenlerin beşte üçü orta yaş altındadır. Bu dağılımlar örneklem grubunun oldukça genç öğretmenlerden oluştuğunu göstermektedir.

I.2. Cinsiyet Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2
Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	322	62,52
Erkek	193	37,47
Toplam	515	100

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisi (%62,52) kadın, üçte biri ise (%37,47) erkek olduğu görülmektedir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunu, kadınların oluşturduğunu göstermektedir.

I.3. Medeni Durum Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3
Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

M. Durum	f	%
Bekâr	124	24,07
Evli	341	66,21
Dul	50	9,70
Toplam	515	100

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisi (%66,21) evli olduğu, %24,07'sinin bekâr olduğu görülmektedir. Tablo 3'de en düşük dağılım %9,7 ile dul olan öğretmenlerdir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunu evlilerin oluşturduğunu göstermektedir.

I.4. Mezuniyet Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre dağılımları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4
Öğretmenlerin Mezuniyet Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	f	%
Fakülte	349	67,76
Yüksek Lisans	84	16,31
Doktora	13	2,52
Eğitim Enstitüsü	40	7,76
Y. Öğretmen Okulu	18	3,49
Diğer	11	2,13
Toplam	515	100

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisinin (% 67,76) fakülte mezunu olduğu görülmektedir. Tablo 4'de en düşük

dağılım %2,13 ile diğer grubudur. Genel olarak örnekleme giren öğretmenlerin beşte biri lisansüstü eğitim almış, %11,25'i eğitim enstitüsü ve yüksek öğretmen okulu mezunlarıdır. Bu dağılımlar örneklem grubunun eğitim düzeyi yüksek öğretmenlerden oluşturduğunu göstermektedir.

I.5. Mesleki Kıdem Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Kıdem	f	%
0- 5	88	17,08
6- 10	176	34,17
11- 15	96	18,64
16- 20	81	15,72
21- 25	34	6,60
26+	40	7,76
Toplam	515	100

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin (%34,17) 6–10 yıl arası kıdemi olanlar olduğu görülmektedir. Tablo 5'de en düşük dağılım %6,6 ile 21–25 yıl arası kıdemi olan gruptur. Genel olarak örnekleme giren öğretmenlerin dörtte ikisinin (%51,25) 0–10 yıl, üçte birinin (%34,36) 11–20 yıl, %14,36'sının ise 21 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bu dağılım, kıdemi az olan öğretmenlerden oluştuğunu göstermektedir.

I.6. Branş Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları Tablo 6'de verilmiştir.

Tablo 6
Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branşlar	f	%
Sınıf Öğretmeni	163	31,65
Türkçe	56	10,87
Matematik	58	11,26
Fen Bilimleri	41	7,96
Sosyal Bilimler	45	8,73
Din Kül. ve Ah. Bil.	20	3,88
Güzel Sanatlar	44	8,54
Yabancı Dil	33	6,40
Diğer	55	10,67
Toplam	515	100

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte biri (%31,65) sınıf öğretmenleridir. Tablo 6'da en düşük dağılım % 3,88 ile branşı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi olan gruptur. Genel olarak örnekleme dahil edilen öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisi (%68,31) branş öğretmenleridir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun branş öğretmenlerinden oluştuğunu göstermektedir. Bu sonuçlar ortaöğretimde sadece branş öğretmenlerinin, ilköğretimde hem sınıf hem branş öğretmenlerinin görev yapmasından kaynaklanmaktadır.

I.7. Çalışılan Okul Türü Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre dağılımları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7
Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Dağılımı

Okul Türü	f	%
İlköğretim	361	70,09
Ortaöğretim	154	29,90
Toplam	515	100

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisinin (%70,09) ilköğretim, üçte birinin (%29,9) ortaöğretim kurumunda görev yaptığı görülmektedir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, ortaöğretimde sadece branş öğretmenlerinin, ilköğretimde hem sınıf hem branş öğretmenlerinin görev yapmasından dolayı örnekleme giren öğretmenlerin ilköğretim ağırlıklı olmasından kaynaklanmaktadır.

I.8. Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre dağılımları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8
Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayılarına Göre Dağılımı

SOÖS	f	%
0- 30	186	36,11
31- 40	189	36,69
41+	140	27,18
Toplam	515	100

Tablo 8 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin (% 36,69) 31–40 kişilik sınıflarda ders verdiği görülmektedir. Tablo 8'de en düşük dağılım %27,18 ile 41 ve üzeri kişilik sınıflarda ders veren öğretmenlerdir. Genel olarak örnekleme giren öğretmenlerin üçte ikisi 0–40

kişilik sınıflarda ders vermektedirler. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun daha az kalabalık sınıflarda ders verdiklerini göstermektedir.

I.9. Sosyo- Ekonomik Durum Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo- ekonomik durumuna göre dağılımları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9
Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyo- Ekonomik Durumuna Göre Dağılımı

SED	f	%
Düşük	225	43,68
Orta	178	34,56
Yüksek	112	21,74
Toplam	515	100

Tablo 9 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık beşte ikisi (% 43,68) sosyo- ekonomik durumu düşük bölgede yer almakta olduğu görülmektedir. Tablo 9'da en düşük dağılım ise %21,74 ile sosyo-ekonomik durumu yüksek bölgedeki okullardır. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunu sosyo- ekonomik durumu düşük bölgedeki okulların oluşturduğunu göstermektedir.

I.10. Memnuniyet Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyet durumlarına göre dağılımları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10
Öğretmenlerin Memnuniyet Durumlarına Göre Dağılımı

Memnuniyet	f	%
Evet	304	59,02
Hayır	211	40,97
Toplam	515	100

Tablo 10'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık beşte üçü (%59,02) çalıştıkları ortamdan memnun olduklarını, beşte ikisi (%40,97) ise çalıştıkları ortamdan memnun olmadıklarını belirtmiştir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun çalıştıkları ortamdan memnun olduklarını göstermektedir.

I.11. Takdir Görme Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarına göre dağılımları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11
Öğretmenlerin Takdir Görme Durumlarına Göre Dağılımı

Takdir	f	%
Evet	285	55,33
Hayır	230	44,66
Toplam	515	100

Tablo 11'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %55,33'ü üstlerinden takdir gördüklerini, %44,66'sı ise üstlerinden takdir görmediklerini belirtmiştir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun üstlerinden takdir gördüklerini göstermektedir.

I.12. Meslekte Verimlilik Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin kendilerini mesleklerinde verimli görme durumlarına göre dağılımları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12
Öğretmenlerin Verimlilik Durumlarına Göre Dağılımı

Verimlilik	Frekans	%
Evet	328	63,68
Hayır	187	36,31
Toplam	515	100

Tablo 12'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisinin (% 63,68) kendilerini mesleki olarak verimli görmekte, üçte biri ise (%36,31) verimli görmemektedir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun kendilerini mesleklerinde verimli gördüklerini göstermektedir.

I.13. Öğretmenliği İsteyerek Yapma Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin kendilerini mesleklerinde verimli görme durumlarına göre dağılımları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13
Öğretmenliği İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Dağılımı

İsteme	f	%
Evet	373	72,42
Hayır	142	27,57
Toplam	515	100

Tablo 13'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık dörtte üçü (%72,42) mesleğini isteyerek yaptığını, dörtte biri ise (%27,57) istemeyerek yaptığını belirtmiştir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun mesleklerini isteyerek yaptıklarını göstermektedir.

I.14. Manevi Doyum Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin manevi doyum durumlarına göre dağılımları Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14
Öğretmenlerin Manevi Doyumlarına Göre Dağılımı

Doyum	f	%
Az	93	18,05
Orta	243	47,18
Çok	179	34,75
Toplam	515	100

Tablo 14 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık dörtte ikisi (% 47,18) manevi doyumu orta olan grup olduğu görülmektedir. Tablo 14'de en düşük dağılım ise %18,05 ile manevi doyumu az olan gruptur. Genel olarak örneklem grubuna giren öğretmenlerin çoğunluğunu manevi doyumu orta veya çok olan öğretmenlerdir. Bu dağılımlar örneklem grubunun manevi doyumunun az olmadığını göstermektedir

II. ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BETİMSEL İSTATİSTİKLER

II. 1. Yaşın Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre dağılımları Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15
Öğretmenlerin Yaşları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Yaş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	Tukey
DT	21-30(1)	140	16,26	6,81			
	31-40(2)	196	15,20	5,83	3		1-4
	41-50 (3)	136	15,46	7,20	511	3,83*	2-4
	51+ (4)	43	18,79	7,01	514		3-4
	Toplam	515	15,86	6,63			
KB	21-30	140	9,87	4,57			
	31-40	196	9,89	4,52	3		
	41-50	136	10,30	4,69	511	2,00	
	51+	43	11,67	4,54	514		
	Toplam	515	10,14	4,59			
D	21-30	140	4,75	3,44			
	31-40	196	4,53	3,59	3		1-4
	41-50	136	5,58	4,06	511	8,74*	2-4
	51+	43	7,53	4,24	514		3-4
	Toplam	515	5,11	3,82			

P<0.05

Tablo 15 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla 51 ve daha üzeri yaş grubuna giren öğretmenlerde ($\bar{x}$=18,79) görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu yaş grubu ise 31–40 ($\bar{x}$=5,20) tır. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 31–40 (S=5,83) yaş arasındaki öğretmenlerin yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 41- 50 (S=7,20) yaş arasındaki öğretmenlerin yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin Duygusal Tükenme

düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin yaşları ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(3-511)}$=3,83, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin yaşları Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 15 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla 51 ve daha üzeri yaş grubuna giren öğretmenlerde ($\overline{X}$=11,67) görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu yaş grubu ise 21–30 ($\overline{X}$=9,87) tır. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 31–40 (S=4,52) yaş arasındaki öğretmenlerin yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 41–50 (S=4,69) yaş arasındaki öğretmenlerin yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin yaşları ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3-511)}$=2,00, p< .05]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yaşları Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Tablo 15 incelendiğinde, D düzeyi en fazla 51 ve daha üzeri yaş grubuna giren öğretmenlerde ($\overline{X}$=7,53) görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu yaş grubu ise 31–40 ($\overline{X}$=4,53) tır. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 21–30 (S=3,44) yaş arasındaki öğretmenlerin yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 51 ve üzeri (S=4,24) yaşları arasındaki öğretmenlerin yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin yaşları ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(3-511)}$=8,74, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin yaşları Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak, Kişisel Başarı alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaşmadığı ancak Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaştığı saptanmıştır. Anlamlılığın hangi yaş grupları

arasında olduğunu tespit etmek için yapılan tukey testi sonuçlarına göre Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerindeki farklılık anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşı ilerledikçe tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Bu sonuçlara dayalı olarak yaşın Kişisel Başarı alt boyutunda tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı ancak Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

II. 2. Cinsiyetin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16
Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	Anlamlılık
DT	Kadın	322	16,13	6,37	513	1,23	0,217
	Erkek	193	15,39	7,05			
KB	Kadın	322	10,17	4,27	513	0,18	0,857
	Erkek	193	10,09	5,10			
D	Kadın	322	4,97	3,66	513	1,07	0,283
	Erkek	193	5,35	4,07			

P<0.05

Tablo 16 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla kadınlarda ($\bar{X}$=16,13), en düşük erkeklerde ($\bar{X}$=15,39), KB düzeyi en fazla kadınlarda ($\bar{X}$=10,17), en düşük erkeklerde ($\bar{X}$=10,09), D düzeyi en fazla erkeklerde ($\bar{X}$=5,35), en düşük kadınlarda ($\bar{X}$=4,97) görülmektedir. S değerleri incelendiğinde, DT düzeyi için en homojen değerlendirmeyi kadınların (S=6,37), en heterojen değerlendirmeyi erkeklerin (S=7,05), KB düzeyi için en homojen değerlendirmeyi kadınların (S=4,27), en heterojen değerlendirmeyi erkeklerin (S=5,10), D düzeyi için en homojen değerlendirmeyi kadınların (S=3,66), en heterojen değerlendirmeyi erkeklerin (S=4,07) yaptığı görülmektedir.

Tablo 16 incelendiğinde görüldüğü gibi, D ve KB düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki anlamlılık için yapılan t testine göre, öğretmenlerin cinsiyetleri ile DT [$t_{(513)}$=1,23, p> .05], KB [$t_{(513)}$=0,18, p> .05] ve D [t

$_{(513)}$=1,07, p> .05] düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Başka bir anlatımla öğretmenlerin cinsiyetleri Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Bu sonuçlara dayanarak öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

II.3. Medeni Durumun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17
Öğretmenlerin Medeni Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Tukey
DT	Bekâr(1)	124	16,95	6,51	2 512 514	4,83*	1-2
	Evli(2)	341	15,22	6,45			
	Dul(3)	50	17,48	7,66			
	Toplam	515	15,86	6,64			
D	Bekâr(1)	124	5,24	3,94	2 512 514	,29	
	Evli(2)	341	5,03	3,72			
	Dul(3)	50	5,40	4,30			
	Toplam	515	5,11	3,83			
KB	Bekâr(1)	124	10,44	4,55	2 512 514	,53	
	Evli(2)	341	10,10	4,63			
	Dul(3)	50	9,68	4,51			
	Toplam	515	10,14	4,60			

P<0.05

Tablo 17 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla dul öğretmenlerde ($\bar{X}$=17,48) görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu medeni durum grubu ise evli ($\bar{X}$=15,22) lerdir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evli (S=6,45) öğretmenlerin yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise dul (S=7,66) öğretmenlerin yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile medeni durumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin medeni durumları ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(2-512)}$=4,83, p< .05]. Başka

bir anlatımla öğretmenlerin yaşları Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 17 incelendiğinde, D düzeyinin en fazla dul öğretmenlerde ($\bar{X}$=5,40) görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu medeni durum grubu ise evli ($\bar{X}$=5,03) lerdir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evli (S=3,72) öğretmenlerin yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise dul (S=4,30) öğretmenlerin yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile medeni durumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin medeni durumları ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(2-512)}$=0,28, p> .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin medeni durumları Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Tablo 17 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla bekâr öğretmenlerde ($\bar{X}$=10,44) görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu medeni durum grubu ise dul ($\bar{X}$=9,68) lardır. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi dul (S=4,51) öğretmenlerin yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise evli (S=4,63) öğretmenlerin yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile medeni durumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin medeni durumları ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(2-512)}$=0,53, p> .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin medeni durumları Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin Duygusal Tükenme alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaştığı ancak Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaşmadığı görülmektedir. Duygusal Tükenme alt boyutunda ortaya çıkan anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğu tukey testi ile test edilmiştir. Buna göre evli öğretmenler ile bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dul

öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri Duygusal Tükenme alt boyutunda evlilere oranla anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayanarak dul olmanın Duygusal Tükenme alt boyutunda tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

II. 4. Mezuniyet Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin mezuniyet durumlarına göre dağılımları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18
Öğretmenlerin Mezuniyet Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Mezuniyet Durumu	n	$\bar{x}$	S	sd	F	Tukey
DT	Fakülte(1)	349	14,94	6,29	5 509 514	4,93*	1- 2 1- 4
	Y. Lisans(2)	84	18,09	6,92			
	Doktora(3)	13	16,61	9,40			
	Eğ. Ensititüsü(4)	40	18,67	6,37			
	Y. Öğ Okulu(5)	18	15,77	7,54			
	Diğer(6)	11	16,81	4,79			
	Toplam	515	15,86	6,639			
D	Fakülte(1)	349	4,72	3,53	5 509 514	3,40*	1- 4
	Y. Lisans(2)	84	5,52	4,06			
	Doktora(3)	13	6,07	4,85			
	Eğ. Ensititüsü(4)	40	7,07	4,23			
	Y. Öğr. Okulu(5)	18	5,88	5,06			
	Diğer(6)	11	4,74	3,92			
	Toplam	515	5,11	3,82			
KB	Fakülte(1)	349	9,96	4,61	5 509 514	,71	
	Y. Lisans(2)	84	10,09	4,32			
	Doktora(3)	13	11,00	6,74			
	Eğ. Ensititüsü(4)	40	11,05	3,97			
	Y. Öğr. Okulu(5)	18	11,22	5,58			
	Diğer(6)	11	10,27	3,66			
	Toplam	515	10,14	4,59			

P<0.05

Tablo 18 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla Eğitim Enstitüsü mezunlarında ($\bar{x}$=18,67) görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu eğitim

grubu ise fakülte ($\overline{X}$=14,94) mezunlarıdır. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi diğer (S=4,79) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise doktora (S=9,40) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile eğitim durumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin eğitim durumları ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(5-509)}$=4,93, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin yaşları Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 18 incelendiğinde D düzeyi en fazla Eğitim Enstitüsü mezunlarında ($\overline{X}$= 7,07) görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu eğitim grubu ise fakülte ($\overline{X}$=4,72) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi fakülte (S=3,53) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise Yüksek Öğretmen Okulu (S=5,06) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile eğitim durumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin eğitim durumları ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(5-509)}$=3,40, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin yaşları Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 18 incelendiğinde KB düzeyi en fazla Yüksek Öğretmen Okulu mezunlarında ($\overline{X}$=11,22) görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu eğitim grubu ise fakülte ($\overline{X}$=9,96) mezunlarıdır. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi diğer (S=3,66) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise doktora (S=6,74) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile eğitim durumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin eğitim durumları ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamsız bulunmuştur [$F_{(5-509)}$= 0,71, p> .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin eğitim durumları Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezuniyet durumlarına göre Kişisel Başarı alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaşmadığı ancak Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaştığı saptanmıştır. Ortaya çıkan farklılığın hangi gruplarda olduğu tukey testi ile test edilmiştir. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında en yüksek tükenmişlik düzeyi eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerde, en düşük tükenmişlik düzeyi fakülte mezunu olan öğretmenlerde gözlenmiştir.

Bu sonuçlara dayalı olarak mezuniyet durumunun Kişisel Başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı ancak Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

II. 5. Mesleki Kıdemin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19
Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Kıdem	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Tukey
DT	0-5(1)	88	17,15	7,93			
	6-10(2)	176	15,47	5,37			
	11-15(3)	96	15,11	6,75	5		
	16-20(4)	81	15,98	6,74	509	2,43*	
	21-25(5)	34	13,88	6,51	514		
	26+(6)	40	17,90	7,58			
	Toplam	515	15,86	6,63			
D	0-5(1)	88	4,82	3,94			
	6-10(2)	176	4,60	3,47			
	11-15(3)	96	5,11	3,63	5		
	16-20(4)	81	5,83	4,04	509	2,94*	2-6
	21-25(5)	34	4,82	3,90	514		
	26+(6)	40	6,80	4,48			
	Toplam	515	5,11	3,82			
KB	0-5(1)	88	10,17	5,28			
	6-10(2)	176	9,87	4,34			
	11-15(3)	96	10,16	4,69	5		
	16-20(4)	81	10,69	4,26	509	1,289	
	21-25(5)	34	8,88	4,24	514		
	26+(6)	40	11,20	4,68			
	Toplam	515	10,14	4,59			

P<0.05

Tablo 19 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla 26 yıl ve üzeri mesleki kıdemi ($\bar{X}$=17,90) olanlarda görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu kıdem grubu ise 21–25 yıl arası kıdemi ($\bar{X}$=13,88) olanlardır. S değerleri

incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 6–10 yıl arası kıdemi (S=5,37) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 0–5 yıl arası kıdemi (S=7,93) olanların yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(5-509)}$=2,43, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin mesleki kıdemleri Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 19 incelendiğinde, D düzeyi en fazla 26 yıl ve üzeri mesleki kıdemi ($\bar{X}$=6,80) olanlarda görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu kıdem grubu ise 6–10 yıl arası kıdemi ($\bar{X}$=4,60) olanlardır. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 6–10 yıl arası kıdemi (S=3,47) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 26 yıl ve üzeri kıdemi (S=4,48) olanların yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(5-509)}$=2,94, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin mesleki kıdemleri Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 19 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla 26 yıl ve üzeri mesleki kıdemi ($\bar{X}$=11,20) olanlarda görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu kıdem grubu ise 21–25 yıl arası kıdemi ($\bar{X}$=8,88) olanlardır. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 21–25 yıl arası kıdemi (S=4,24) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 0–5 kıdemi (S=5,28) olanların yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamsız bulunmuştur [$F_{(5-509)}$= 1 29, p> .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki kıdemleri Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Analiz sonuçlarına göre Kişisel Başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmamıştır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Duygusal Tükenme alt boyutunda tükenmişlik düzeyi en yüksek grup mesleki kıdemi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin oluşturduğu grup, tükenmişlik düzeyi en düşük grup ise mesleki kıdemi 21–25 yıl arasında olan öğretmenlerin oluşturduğu grup olmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik düzeyi en yüksek grup mesleki kıdemi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin oluşturduğu grup, tükenmişlik düzeyi en düşük grup ise mesleki kıdemi 6–10 yıl arasında olan öğretmenlerin oluşturduğu grup olmuştur.

Bu sonuçlara dayanarak öğretmenlerin mesleki kıdemin Kişisel Başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı ancak Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Mesleki kıdemi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi artmakta, mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında doğru orantılı bir ilişki gözlenmektedir.

II. 6. Branşın Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin branşlarına göre dağılımları Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20
Öğretmenlerin Branşları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Branş	n	$\bar{x}$	S	sd	F	Tukey
DT	Sınıf Öğr.(1)	163	16,25	6,57	8 506 514	1,27	
	Türkçe(2)	56	18,00	6,84			
	Matematik(3)	58	15,03	6,43			
	Fen Bilimleri(4)	41	14,58	6,24			
	Sos. Bilimler(5)	45	15,77	6,55			
	Din K.A. Bil.(6)	20	15,00	7,53			
	Güzel Sanatlar(7)	44	15,79	7,20			
	Yabancı Dil(8)	33	15,00	6,35			
	Diğer(9)	55	15,29	6,40			
	Toplam	515	15,86	6,63			
D	Sınıf Öğr.(1)	163	5,73	3,75	8 506 514	2,73*	1- 9 2- 9
	Türkçe(2)	56	5,89	4,21			
	Matematik(3)	58	4,39	3,40			
	Fen Bilimleri(4)	41	4,41	3,28			
	Sos. Bilimler(5)	45	5,24	4,04			
	Din K.A. Bil.(6)	20	6,25	4,14			
	Güzel Sanatlar(7)	44	5,22	4,09			
	Yabancı Dil(8)	33	4,42	4,00			
	Diğer(9)	55	3,61	3,25			
	Toplam	515	5,11	3,82			
KB	Sınıf Öğr.(1)	163	10,68	4,41	8 506 514	2,17*	2- 8
	Türkçe(2)	56	11,26	5,19			
	Matematik(3)	58	10,20	4,05			
	Fen Bilimleri(4)	41	9,34	3,86			
	Sos. Bilimler(5)	45	10,33	4,69			
	Din K.A. Bil.(6)	20	10,30	4,80			
	Güzel Sanatlar(7)	44	10,06	5,05			
	Yabancı Dil(8)	33	8,03	4,11			
	Diğer(9)	55	9,05	4,89			
	Toplam	515	10,16	4,59			

P<0.05

Tablo 20 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla Türkçe ($\overline{X}$=18,00) branşında görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu branş grubu ise Fen Bilimleri ($\overline{X}$=14,58) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi Fen Bilimleri (S=6,24) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (S=7,53) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile branşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin branşları ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamsız bulunmuştur [$F_{(8-506)}$= 1,27, p> .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin branşları Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Tablo 20 incelendiğinde, D düzeyi en fazla Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ($\overline{X}$=6,25) branşında görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu branş grubu ise diğer ($\overline{X}$=3,61) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi diğer (S=3,25) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise Türkçe (S=4,21) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile branşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin branşları ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(8-506)}$=2,73, p< .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki kıdemleri Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 20 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla Türkçe ($\overline{X}$=11,26) branşında görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu branş grubu ise Yabancı Dil ($\overline{X}$=8,03) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi Fen Bilimleri (S=3,86) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise Güzel Sanatlar (S=5,05) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile branşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin branşları ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(8-506)}$= 2,17, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin branşları Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin Duygusal Tükenme alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaşmadığı ancak Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaştığı görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu için anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğu tukey testi ile test edilmiştir. Branşı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri diğer branş gruplarına göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşı dışında branşı sınıf öğretmenliği olan grup ile diğer branşları içeren grup arasında da diğer grubu lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Kişisel Başarı alt boyutu için anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğu tukey testi ile test edilmiş, branşı Türkçe olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri diğer gruplara göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Türkçe dışında branşı sınıf öğretmenliği olan grup ile yabancı dil olan grup arasında da yabancı dil grubu lehine anlamlı farklılık bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayalı olarak branşın Duygusal Tükenme alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde etkileyen bir değişken olmadığı ancak Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir. Branşın Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi olması Duyarsızlaşma alt boyutunda, Türkçe olması Kişisel Başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktördür.

II. 7. Çalışılan Okul Türünün Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre dağılımları Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21
Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Okul türü	n	$\bar{X}$	S	sd	t	Anlamlılık
DT	İlköğretim	361	15,96	6,52	513	,57	,568
	Ortaöğretim	154	15,60	6,90			
D	İlköğretim	361	5,37	3,91	513	2,33	,020
	Ortaöğretim	154	4,51	3,54			
KB	İlköğretim	361	10,15	4,50	513	,05	,960
	Ortaöğretim	154	10,12	4,82			

P<0.05

Tablo 21 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla ilköğretim ($\bar{X}$ = 15,96) grubunda görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu okul grubu ise ortaöğretim ($\bar{X}$ =15,60) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi ilköğretim (S=6,52) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise ortaöğretim (S=6,90) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile çalışılan okul türü arasındaki anlamlılık için yapılan t testine göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$t_{(513)}$=0,57, p> .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları okul türü Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Tablo 21 incelendiğinde, D düzeyi en fazla ilköğretim ($\bar{X}$ =5,37) grubunda görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu okul grubu ise ortaöğretim ($\bar{X}$ =4,51) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen

değerlendirmeyi ortaöğretim (S=3,54) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise ilköğretim (S=3,91) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile okul türü arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$t_{(513)}$=2,33, p< .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin çalıştıkları okul türü Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 21 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla ilköğretim ($\overline{X}$=10,15) grubunda görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu okul grubu ise ortaöğretim ($\overline{X}$=10,12) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi ilköğretim (S=4,50) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise ortaöğretim (S=4,82) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile çalışılan okul türü arasındaki anlamlılık için yapılan t testine göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$t_{(513)}$=0,05, p> .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları okul türü Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Analiz sonuçlarına göre; ilköğretim ve ortaöğretim gruplarına ait Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemekte, ancak Duyarsızlaşma ortalamaları anlamlı ölçüde bir farklılık göstermektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ilköğretimde çalışan öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayalı olarak çalışılan okul türü Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı, Duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. İlköğretimde görev yapan öğretmenler ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla Duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.

II. 8. Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısının Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre dağılımları Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22
Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	SOÖS	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Tukey
DT	0-30(1)	186	15,80	6,00	2 512 514	4,03*	2-3
	31-40(2)	189	15,00	6,79			
	41+(3)	140	17,09	7,08			
	Toplam	515	15,86	6,63			
D	0-30(1)	186	4,30	3,70	2 512 514	9,88*	1-3 2-3
	31-40(2)	189	5,14	3,71			
	41+(3)	140	6,17	3,89			
	Toplam	515	5,11	3,82			
KB	0-30(1)	186	8,67	4,38	2 512 514	15,81*	1-2 1-3
	31-40(2)	189	10,96	4,44			
	41+(3)	140	10,99	4,61			
	Toplam	515	10,14	4,59			

P<0.05

Tablo 22 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla 41 ve üzeri öğrencisi olan ($\bar{X}$=17,09) sınıflarda görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu sınıf grubu ise 31–40 ($\bar{X}$= 15,00) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 0–30 (S=6,00) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 41 ve üzeri (S=7,08) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci

sayısı arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(2-512)}$=4,03, p< .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 22 incelendiğinde, D düzeyi en fazla 41 ve üzeri öğrencisi olan ($\overline{X}$=6,17) sınıflarda görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu sınıf grubu ise 0- 30 ($\overline{X}$=4,30) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 0–30 (S=3,70) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 41 ve üzeri (S=3,89) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(2-512)}$= 9,88, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 22 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla 41 ve üzeri öğrencisi olan ($\overline{X}$=10,99) sınıflarda görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu sınıf grubu ise 0–30 ($\overline{X}$=8,67) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi 0–30 (S=4,38) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise 41 ve üzeri (S=4,61) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(2-512)}$=15,81, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur. Üç alt boyutta da sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı 41 ve üzeri olan okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri diğer gruplardan fazladır. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ile doğru orantılı olarak ilişki göstermiştir. Öğrenci sayısı arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır.

Bu sonuçlara dayanarak sınıflardaki ortalama öğrenci sayısının belli bir sayı üzerine çıkmasının öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısının 41 ve üzerine çıkması tükenmişliği arttırmaktadır.

II.9. Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyo-Ekonomik Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumuna göre dağılımları Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 23
Sosyo- Ekonomik Durum ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	SED	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Tukey
DT	Düşük(1)	225	16,08	6,95	2 512 514	,92	
	Orta(2)	178	16,04	6,61			
	Yüksek(3)	112	15,10	6,00			
	Toplam	515	15,86	6,63			
D	Düşük(1)	225	4,61	3,62	2 512 514	3,46*	
	Orta(2)	178	5,50	3,96			
	Yüksek(3)	112	5,51	3,90			
	Toplam	515	5,11	3,82			
KB	Düşük(1)	225	9,66	4,48	2 512 514	3,16*	1-2
	Orta(2)	178	10,81	4,89			
	Yüksek(3)	112	10,04	4,24			
	Toplam	515	10,14	4,59			

P<0.05

Tablo 23 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla düşük ($\bar{X}$=16,08) grubunda görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu sed grubu ise yüksek ($\bar{X}$=15,10) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi yüksek (S=6,00) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise düşük (S=6,95) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile sosyo- ekonomik durum arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo- ekonomik durumu ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamsız bulunmuştur [$F_{(2-}$

$_{512)}$=0,92, p> .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo- ekonomik durumu Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Tablo 23 incelendiğinde, D düzeyi en fazla yüksek ($\bar{X}$=5,51) grubunda görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu sed grubu ise düşük ($\bar{X}$=4,61) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi düşük (S=3,62) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise orta (S=3,96) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile sed arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin sed ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [F $_{(2-512)}$=3,46, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo- ekonomikdurumu Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 23 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla orta ($\bar{X}$=10,81) grubunda görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu sed grubu ise düşük ($\bar{X}$=9,66) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi yüksek (S=4,24) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise orta (S=4,89) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile sed arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin sed ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [F $_{(2-512)}$=3,16, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo- ekonomik durumu Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin okulun bulunduğu çevrenin sosyo- ekonomik durumuna göre Duygusal Tükenme alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaşmadığı, ancak Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaştığı görülmektedir. Anlamlılığın hangi gruplarda olduğu tukey testi ile test edilmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik düzeyi en yüksek grup sosyo-ekonomik durumu yüksek olan grup, tükenmişlik düzeyi en düşük grup ise

sosyo- ekonomik durumu düşük olan gruptur. Kişisel Başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeyi en yüksek grup sosyo- ekonomik durumu orta olan grup, tükenmişlik düzeyi en düşük grup ise sosyo- ekonomik durumu düşük olan gruptur.

Bu sonuçlara dayanarak okulun bulunduğu çevrenin sosyo- ekonomik durumu öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini Duygusal Tükenme alt boyutunda etkileyen bir faktör değilken, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktördür. Sosyo- ekonomik durum ile tükenmişlik arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmuştur.

II. 10. Çalışılan Ortamdan Memnuniyet Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları ortamdan memnuniyet duyma durumlarına göre dağılımları Tablo 24'de verilmiştir.

Tablo 24
Öğretmenlerin Çalışılan Ortamdan Memnuniyet Duyma Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Memnuniyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	Anlamlılık
DT	Evet	304	13,59	5,78	513	10,19	,000
	Hayır	211	19,12	6,43			
D	Evet	304	4,50	3,61	513	4,41	,000
	Hayır	211	5,99	3,95			
KB	Evet	304	9,88	4,24	513	1,57	,118
	Hayır	211	10,52	5,04			

P<0.05

Tablo 24 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla hayır ($\bar{X}$=19,12) cevabında görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$=13,59) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evet (S=5,78) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise hayır (S= 6, 43) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$t_{(513)}$= 10,19, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 24 incelendiğinde, D düzeyi en fazla hayır ($\bar{X}$=5,99) cevabında görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$=4,50) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evet (S=3,61)

grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise hayır (S=3,95) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$t_{(513)}$=4,41, p< .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 24 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla hayır ($\overline{X}$=10,52) cevabında görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\overline{X}$= 9,88) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evet (S=4,24) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise hayır (S=5,04) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri arasındaki anlamlılık için yapılan t testine göre, öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$t_{(513)}$=1,57, p> .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyetleri Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisi değildir.

Analiz sonuçlarına göre evet ve hayır cevabı gruplarına ait Kişisel Başarı ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermezken Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayanarak çalışılan ortamdan memnuniyet duymanın Kişisel Başarı alt boyutunda tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Çalıştıkları ortamdan memnun olmayan öğretmenler Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.

II. 11. Üstlerinden Takdir Görme Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin üstlerinden takdir görme durumlarına göre dağılımları Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25
Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Takdir	n	$\bar{X}$	S	sd	t	Anlamlılık
DT	Evet	285	13,92	6,20	513	7,78	,000
	Hayır	230	18,25	6,38			
D	Evet	285	4,27	3,66	513	5,75	,000
	Hayır	230	6,16	3,77			
KB	Evet	285	9,13	4,58	513	5,71	,000
	Hayır	230	11,39	4,31			

P<0.05

Tablo 25 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla hayır ($\bar{X}$=18,25) cevabında görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$= 13,92) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evet (S=6,20) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise hayır (S=6,38) grubunun yaptığı görülmektedir. D düzeyi en fazla hayır ($\bar{X}$=6,16) cevabındadır. D düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$= 4,27) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evet (S=3,66) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise hayır (S=3,77) grubunun yaptığı görülmektedir. KB düzeyi ise en fazla hayır ($\bar{X}$=11,39) cevabındadır. KB düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$=9,13) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi hayır (S=4,31) grubunun yaptığı,

en heterojen değerlendirmeyi ise evet (S=4,58) grubunun yaptığı görülmektedir. DT, D ve KB düzeyleri ile üstlerinden takdir görme arasındaki anlamlılık için yapılan t testine göre, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmeleri ile DT [$t_{(513)}$=7,78, p< .05], D [$t_{(513)}$= 5,75, p< .05] ve KB [$t_{(513)}$=5,71, p< .05] düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Başka bir anlatımla öğretmenlerin üstlerinden takdir görmeleri Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre evet ve hayır cevabı gruplarına ait Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ortalamalarının üçü de anlamlı ölçüde farklılıklar göstermektedir. Her üç alt boyutta da üstlerinden takdir görme durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayanarak da üstlerinden takdir görme durumunun Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Üstlerinden takdir görmediğini beyan eden öğretmenler Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik yaşamaktadırlar.

II. 12. Kendini Mesleğinde Verimli Görme Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin kendilerini mesleklerinde verimli görme durumlarına göre dağılımları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26
Öğretmenlerin Kendilerini Mesleklerinde Verimli Görme Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Verimlilik	n	$\bar{X}$	S	sd	t	Anlamlılık
DT	Evet	328	13,88	6,19	513	9,74	,000
	Hayır	187	19,33	5,93			
D	Evet	328	4,27	3,48	513	6,93	,000
	Hayır	187	6,59	3,95			
KB	Evet	328	9,46	4,53	513	4,54	,000
	Hayır	187	11,34	4,48			

P<0.05

Tablo 26 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla hayır ($\bar{X}$=19,33) cevabında görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$= 13,88) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi hayır (S=5,93) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise evet (S=6,19) grubunun yaptığı görülmektedir. D düzeyi en fazla hayır ($\bar{X}$=6,59) cevabındadır. D düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$= 4,27) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evet (S=3,48) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise hayır (S=3,95) grubunun yaptığı görülmektedir. KB düzeyi ise en fazla hayır ($\bar{X}$=11,34) cevabındadır. KB düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$= 9,46) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi hayır (S=4,48) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise evet (S=4,53) grubunun yaptığı

görülmektedir. DT, D ve KB düzeyleri ile kendini mesleğinde verimli görme arasındaki anlamlılık için yapılan t testine göre, öğretmenlerin kendini mesleğinde verimli görmeleri ile DT [$t_{(513)}$=9,74, p< .05], D [$t_{(513)}$=6,93, p< .05] ve KB [$t_{(513)}$=4,54, p< .05] düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Başka bir anlatımla öğretmenlerin kendini mesleğinde verimli görmeleri Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre evet ve hayır cevabı gruplarına ait Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ortalamalarının üçü de anlamlı ölçüde farklılıklar göstermektedir. Her üç alt boyutta da kendini mesleğinde verimli görme durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayalı olarak kendini mesleğinde verimli görme durumunun Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Mesleğinde verimli olmadığını düşünen öğretmenler Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik yaşamaktadırlar.

II. 13. Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Yapma Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin mesleklerini isteyerek yapma durumlarına göre dağılımları Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27
Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Yapma Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İsteme	n	$\bar{X}$	S	sd	t	Anlamlılık
DT	Evet	373	14,63	6,25	513	7,09	,000
	Hayır	142	19,07	6,55			
D	Evet	373	4,28	3,41	513	8,57	,000
	Hayır	142	7,30	3,99			
KB	Evet	373	9,25	4,40	513	7,47	,000
	Hayır	142	12,47	4,27			

P<0.05

Tablo 27 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla hayır ($\bar{X}$=19,07) cevabında görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$=14,63) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evet (S=6,25) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise hayır (S=6,55) grubunun yaptığı görülmektedir. D düzeyi en fazla hayır ($\bar{X}$=7,30) cevabındadır. D düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$=4,28) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi evet (S=3,41) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise hayır (S=3,99) grubunun yaptığı görülmektedir. KB düzeyi ise en fazla hayır ($\bar{X}$=12,47) cevabındadır. KB düzeyinin en düşük olduğu cevap grubu ise evet ($\bar{X}$=9,25) tir. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi hayır (S=4,27) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise evet (S=4,40) grubunun yaptığı

görülmektedir. Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeyleri ile mesleği isteyerek yapmaları arasındaki anlamlılık için yapılan t testine göre, öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapmaları ile DT [$t_{(513)}$=7,09, p< .05], D [$t_{(513)}$= 8,57, p< .05] ve KB [$t_{(513)}$=7,47, p< .05] düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapmaları Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre evet ve hayır cevabı gruplarına ait Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ortalamalarının üçü de anlamlı ölçüde farklılıklar göstermektedir. Her üç alt boyutta da mesleğini isteyerek yapma durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayalı olarak mesleğini isteyerek yapma durumunun Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Mesleğini isteyerek yapmadığının belirten öğretmenler Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik yaşamaktadırlar.

II. 14. Manevi Doyum Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin manevi doyumlarına göre dağılımları Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28
Öğretmenlerin Manevi Doyumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Doyum	n	$\bar{X}$	S	sd	F	Tukey
DT	Az(1)	93	20,87	6,33	2 512 514	75, 00*	1-2 1-3 2-3
	Orta(2)	243	16,75	6,02			
	Çok(3)	179	12,04	5,32			
	Toplam	515	15,86	6,63			
D	Az(1)	93	7,03	3,92	2 512 514	31,08*	1-2 1-3 2-3
	Orta(2)	243	5,53	3,93			
	Çok(3)	179	3,56	2,96			
	Toplam	515	5,11	3,82			
KB	Az(1)	93	11,70	5,09	2 512 514	13,29*	1-3 2-3
	Orta(2)	243	10,47	4,03			
	Çok(3)	179	8,88	4,74			
	Toplam	515	10,14	4,59			

P<0.05

Tablo 28 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla az ($\bar{X}$=20,87) doyumu olanlarda görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu doyum grubu ise çok ($\bar{X}$=12,04) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi çok (S=5,32) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise az (S=6,33) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile manevi doyumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin manevi doyumları ile Duygusal Tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(2-512)}$=75,00, p< .05]. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin manevi doyumları Duygusal Tükenme düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 28 incelendiğinde, D düzeyi en fazla az ($\overline{X}$=7,03) doyumu olanlarda görülmektedir. D düzeyinin en düşük olduğu doyum grubu ise çok ($\overline{X}$=3,56) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi çok (S=2,96) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise orta (S=3,93) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin D düzeyleri ile manevi doyumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin manevi doyumları ile Duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(2-512)}$= 31,08, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin manevi doyumları Duyarsızlaşma düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Tablo 28 incelendiğinde, KB düzeyi en fazla az ($\overline{X}$=11,70) doyumu olanlarda görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu doyum grubu ise çok ($\overline{X}$=8,88) grubudur. S değerleri incelendiğinde, en homojen değerlendirmeyi orta (S=4,03) grubunun yaptığı, en heterojen değerlendirmeyi ise orta (S=5,09) grubunun yaptığı görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile manevi doyumları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin manevi doyumları ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$F_{(2-512)}$=13,29, p< .05]. Başka bir anlatımla öğretmenlerin manevi doyumları Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, duydukları manevi doyum derecesine göre her üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Her üç alt boyutta da tükenmişlik düzeyinin en yüksek olduğu grup, öğretmenlerin mesleklerinden duydukları manevi doyum derecelerinin az olduğu gruptur. Manevi doyum derecesi arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Bu sonuçlara dayanarak manevi doyum derecesinin her üç alt boyutta da tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Manevi doyum derecesi ile tükenmişlik düzeyi arasında ters orantılı bir ilişki saptanmıştır.

BÖLÜM V

ÖZET, SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın özeti, bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar, tartışma ve öneriler yer almaktadır.

ÖZET

Bu araştırma, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, okul türü, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirme, mesleği isteyerek yapma durumu ve mesleki açıdan manevi doyumu değerlendirme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmış betimsel bir araştırmadır.

Bu araştırmanın evrenini, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan 15 merkez ilçede, 2005- 2006 öğretim yılında eğitim ve öğretim yapan 683 ilköğretim okulunda görevli 22.776 öğretmen ve 108 ortaöğretim okulunda görevli 6.978 öğretmen oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın örneklemine, random tekniği ile Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki Çankaya, Yenimahalle ve Keçiören ilçelerinde görevli 22.776 ilköğretim ve 6.978 ortaöğretim öğretmeninin %2'si "Küme Örnekleme" yöntemi ile seçilmiştir. Örneklem, 18 ilköğretim okulunda görev yapan 361 öğretmen ve 9 ortaöğretim okulunda görev yapan 154 öğretmen olmak üzere toplam 515 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada, veriler, iki bölümden oluşan bir anket (Ek-I) aracılığı ile toplanmıştır. Anketin ilk bölümü araştırmacı tarafından geliştirilen, ankete katılan öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki kıdemi, branşı, okul türü, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirme, mesleği isteyerek yapma durumu ve mesleki açıdan manevi doyumu değerlendirme gibi kişisel bilgilerin sorulduğu Kişisel Bilgi Formu' dur. Anketin ikinci bölümünde ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Invertory) kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 13.0 programından yararlanılmıştır. Araştırma için frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ($\overline{X}$), t testi ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma öğretmenlerin büyük yaş grubunda yüksektir. Kişisel Başarı öğretmenlerin yaşlarından etkilenmemektedir.

Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı öğretmenlerin medeni durumlarından etkilenmezken, Duygusal Tükenme dul öğretmen gruplarında yüksektir.

Kişisel Başarı öğretmenlerin eğitim durumlarından etkilenmezken, Eğitim Enstitüsü mezunlarının daha fazla Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıkları belirlenmiştir.

Kişisel Başarı öğretmenlerin mesleki kıdemlerinden etkilenmezken, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin daha fazla Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir.

Duygusal Tükenme öğretmenlerin branşlarından etkilenmezken, Duyarsızlaşma Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında, Kişisel Başarı ise Türkçe branşında diğer branşlara göre yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumu arttıkça öğretmenlerin Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeyleri de artmaktadır. Duygusal Tükenme düzeyi ile sosyo-ekonomik durum arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı öğretmenlerin çalıştıkları okul türünden etkilenmezken, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin daha fazla Duyarsızlaşma yaşadıkları belirlenmiştir.

Kişisel Başarı öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnun olmalarından etkilenmezken, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme çalıştıkları ortamdan memnun olmayanlarda yüksek bulunmuştur.

Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinin her üçü de öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısından, üstlerinden takdir görme durumlarından, mesleki verimlerini değerlendirmelerinden, mesleklerini isteyerek yapma durumlarından, duydukları manevi doyumdan etkilenmektedir. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenler üstlerinden takdir görmediklerinde, kendilerini verimli bulmadıklarında, öğretmenliği istemeyerek yaptıklarında ve az manevi doyum yaşadıklarında daha fazla Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir.

SONUÇLAR

Bu araştırmanın sonucunda;

1. Öğretmenlerin yaşının Kişisel Başarı düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duygusal Tükenmeleri ve Duyarsızlaşmaları 51 ve üzeri yaş grubunda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutlarında yaşa bağlı olduğu, artan yaşla birlikte Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşmanın arttığı, başka bir ifadeyle yaş ile Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

2. Öğretmenlerde kadın veya erkek olmanın Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ortalamaları arasında farklılığa yol açmadığı belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkeninden etkilenmemektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarında cinsiyete bağlı olmadığı söylenebilir.

3. Öğretmenlerin medeni durumlarının Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin dul olmalarının Duygusal Tükenmelerini arttırdığı bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme boyutunda medeni duruma bağlı olduğu, dul olmanın Duygusal Tükenmeyi arttırdığı söylenebilir.

4. Öğretmenlerin mezuniyet durumlarının Kişisel Başarı düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duyarsızlaşmaları ve Duygusal Tükenmeleri fakülte mezunu grupta daha düşük bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri eğitim durum değişkenine göre anlamlı bir

farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutlarında eğitim durumuna bağlı olduğu, düşen eğitim seviyesi ile birlikte Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşmanın arttığı, başka bir anlatımla eğitim seviyesi ile Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma arasında ters orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

5. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin Kişisel Başarı düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duyarsızlaşmaları ve Duygusal Tükenmeleri 26 ve üzeri yıl kıdemi olan grupta daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutlarında mesleki kıdeme bağlı olduğu, artan kıdemle birlikte Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşmanın arttığı, başka bir anlatımla mesleki kıdem ile Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

6. Öğretmenlerin branşlarının Duygusal Tükenme düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duyarsızlaşmaları Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında daha yüksek, Kişisel Başarıları ise Türkçe branşında daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarında branşa bağlı olduğu, sosyal branşlarda Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıyı arttırdığısöylenebilir.

7. Öğretmenlerin ilköğretim veya ortaöğretimde çalışmalarının Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duyarsızlaşmaları ilköğretim grubunda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duyarsızlaşma boyutunda okul türüne bağlı olduğu, ilköğretimde görev yapmanın Duyarsızlaşmayı arttırdığı söylenebilir.

8. Öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısının Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duygusal Tükenmeleri, Kişisel Başarıları ve Duyarsızlaşmaları 41 ve üzeri grubunda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme, Kişisel başarı ve Duyarsızlaşma boyutlarında ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına bağlı olduğu, kalabalık sınıflarda Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşmanın arttığı, başka bir ifadeyle ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ile Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

9. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumunun Duygusal Tükenme düzeyini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duyarsızlaşmaları sosyo-ekonomik durumu yüksek olan grupta daha fazla, Kişisel Başarıları ise sosyo-ekonomik durumu orta olan grupta daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarında okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumuna bağlı olduğu, sosyo-ekonomik durum arttıkça Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarının da arttığı, başka bir ifadeyle sosyo-ekonomik durumu ile Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

10. Öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnun olma durumlarının Kişisel Başarı düzeyini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duyarsızlaşmaları ve Duygusal Tükenmeleri çalıştıkları ortamdan memnun olmamaları durumunda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri çalışılan ortamdan memnun olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin

Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme çalışılan ortamdan memnun olmaya bağlı olduğu, memnun olma durumunda Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenmenin azaldığı söylenebilir.

11. Öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarının Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıları üstlerinden takdir görmemeleri durumunda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üstlerinden takdir görme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarında üstlerinden takdir görmeye bağlı olduğu, üstlerinden takdir görme durumunda Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarının azaldığı söylenebilir.

12. Öğretmenlerin mesleki verimlerini değerlendirmelerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıları kendilerini verimli görmemeleri durumunda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki verimi değerlendirme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarında mesleki verimi değerlendirmeye bağlı olduğu, kendini verimli bulma durumunda Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarının azaldığı söylenebilir.

13. Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapma durumlarının Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıları mesleklerini isteyerek yapmamaları durumunda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleği isteyerek yapma değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarında

mesleği isteyerek yapmaya bağlı olduğu, mesleği isteyerek yapma durumunda Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarının azaldığı söylenebilir.

14. Öğretmenlerin duydukları manevi doyumlarının Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerini etkilediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıları az manevi doyum grubunda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri manevi doyum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak tükenmişliğin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı boyutlarında manevi doyuma bağlı olduğu, manevi doyum arttıkça Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarının azaldığı, başka bir anlatımla manevi doyum ile Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı arasında ters orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar yaş ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma düzeylerinde tükenmişliğin de artmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin daha fazla yorulması, performans göstermede zorlanmaları, bu sebeple de duygusal anlamda yıpranmaları ve uzun süredir çalıştıkları için artık duyarsızlaşmaya başlamaları ile açıklanabilir. Yaşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu diğer bazı araştırmalarda da ortaya konmuştur (Torun, 1995; Tümkaya, 1996; Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz, 1996; Tuğrul ve Çelik, 2002; Naktiyok ve Karabey, 2005). Bir başka çalışmada da (Çam, 1992) tükenmişlik Duyarsızlaşma boyutunda yaşa bağlı olarak bulunmuştur. Ancak yapılan araştırmalarda genç öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşamaları, artan yaşla birlikte tükenmişliğin azalması bulgusu, bu araştırmanın sonuçlarının tersine bir bulgudur.

Öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği bu araştırmanın alt problemlerinden birisi olmuştur. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının bir önem taşımaması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi, kadın ve erkek öğretmenlerin meslekten beklentilerinin farklı olması olduğu söylenebilir. Cinsiyetle tükenmişlik ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiş ve tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı ortaya konmuştur (Çokluk, 1999; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2000; Dolunay, 2001; Gündüz, 2004; Naktiyok ve Karabey, 2005;). Bu bulgular, bu araştırmayı destekler niteliktedir. Ancak Aslan ve arkadaşlarının (1997: 132) da belirttiği gibi cinsiyet konusundaki araştırmalar her zaman tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır. Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerine etkisi tartışmalıdır. Bazı araştırmalarda kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. (Akçamete, Kaner

ve Sucuoğlu, 2001; Ergin, 1992; Girgin, 1995; Sucuoğlu ve Kuloğlu- Aksaz, 1996). Alanda kimi çalışmalar kadınlarda, kimi çalışmalarda erkeklerde tükenmenin daha yoğun yaşandığını bildirirken, kimilerinde cinsiyetler arası ayrılık bulunmamıştır.

Bu araştırmada öğretmenlerin medeni durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkilemekte olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin dul olmaları Duygusal Tükenme düzeyinde tükenmişliği arttırmaktadır. Elde edilen bu sonucun, öğretmenlerin özel hayatlarında boşanma veya eşini kaybetme gibi sorunlar yaşaması ve dolayısıyla duygusal anlamda yıpranmaları, buna bağlı olarak da mesleki anlamda duygusal tükenmişliklerinin etkilenmesi sebebiyle olduğu söylenebilir. Alandaki birçok çalışmada da medeni durum ile tükenmişlik ilişkili bulunmuştur (Ergin, 1992; Torun, 1995; Örmen, 1993; Tümkaya, 1996; Tuğrul ve Çelik, 2002; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2000; Izgar, 2001). Aydın (2004)'nın çalışmasında da dul öğretmenlerde tükenmişlik yüksek bulunmuştur. Maslach ve Jackson (1985) ise yaptıkları araştırmada evli bireylerin bekâr ve dullara göre tutarlı bir şekilde daha az tükenmişlik örüntüsü gösterdiklerini bildirmişlerdir. Bu bulgular araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezun oldukları eğitim kurumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Eğitim durumu yükseldikçe Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinde tükenmişlik azalmaktadır. Bunun sebebinin, eğitim düzeyi yüksek öğretmenlerin hizmet öncesi eğitim kurumlarında mesleğe daha iyi hazırlanmaları, mesleki beklentilerinin daha yüksek olması ve değişen, gelişen eğitim sistemine çabuk adapte olabilmeleri olduğu düşünülebilir. Eğitim durumunun tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu diğer bazı araştırmalarda da ortaya konmuştur (Dönmez, Güneş, 2000; Tuğrul ve Çelik, 2002; Peker, 2002; Gündüz, 2004).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği bu araştırmanın alt problemlerinden bir diğeri olmuştur. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Mesleki kıdem arttıkça Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinde tükenmişlik de artmaktadır. Bu durum, uzun süredir hizmet veren öğretmenlerin meslek heyecanını kaybetmeleri, performans düşüklüğü yaşamaları, hep benzer sorunlarla uğraşmaktan artık bıkkınlık duymaları, fiziksel- duygusal anlamda yorulmuşluklarının birikmesi ve emeklilik arzularının artması ile açıklanabilir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürdeki bazı araştırmalar ile uyumlu bulunmuştur. Alandaki birçok araştırmada mesleki kıdem ile tükenmişlik ilişkili görülmüştür (Ergin, 1992; Torun, 1995; Tümkaya, 1996; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Tuğrul ve Çelik, 2002; Gündüz, 2004).

Bu araştırmada öğretmenlerin branşlarının tükenmişlik düzeylerini etkilemekte olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşındaki öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyinde tükenmişlik yaşamalarının sebebi, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersinin haftalık ders saatinin az oluşu nedeniyle çok sayıda sınıfa ve öğrenciye ders veren öğretmenlerin öğrencilerle yeterli seviyede ilişki ve yakınlaşma kuramamaları olabilir. Türkçe branşındaki öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyinde tükenmişlik yaşamalarının sebebi ise Türkçe dersinin haftalık ders saati en çok olan ders olmasına ve anadil dersi olmasına rağmen öğrencilerin yeterli düzeyde başarı sağlayamamaları, öğretmenlerin de kendilerini bu yüzden az başarılı görmeleri olabilir. Branşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu diğer bazı araştırmalarda da ortaya konmuştur. Yapılan birçok araştırmada branş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür (Tümkaya, 1996; Izgar, 2001; Gençer, 2002; Gündüz, 2004).

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar çalışılan okul türü

ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin daha fazla Duyarsızlaşmalarının sebebi ilköğretim öğrencilerinin gelişimsel özellikleri, küçük yaş çocuklarla çalışma, problemleri ile uğraşma ve ilköğretimde genellikle 30 saate varan ders yükünün olması olabilir. Öğretmene bağımlı olan ilköğretim öğrencileriyle yüz yüze, uzun süreli olarak çalışmanın Duyarsızlaşmayı arttırdığı da bilinmektedir. Araştırmanın bu bulgusu alandaki bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir (Tümkaya, 1996; Tuğrul ve Çelik, 2002; Gündüz, 2004). Izgar (2001)'ın çalışmasında da okul türü Duygusal Tükenme boyutunda tükenmişliği etkilememektedir. Bu bulgu, bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kalabalık sınıflarda ders vermek öğretmenlerin Duyarsızlaşma, Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı düzeylerinde tükenmişliği arttırmaktadır. Bu sonuca, kalabalık sınıflarda verimin ve performansın düşmesinin, öğrenci başarısının azalmasının, fiziksel anlamda yorucu şartlar oluşmasının sebep olduğu söylenebilir. Öğretmen, öğrenci sayısı yüksek sınıflarda daha çok çalışacak, enerji harcayacak ve duygusal olarak tükenecek, kalabalık yüzünden öğrencilerle daha az ilgileneceği için giderek Duyarsızlaşacak, istediği verime ulaşamayınca kendini daha çok başarısız görecektir. Araştırmada elde edilen bu bulgu Gündüz (2004)'ün çalışması ile paralellik göstermektedir. Tümkaya (1996)'nın araştırmasında da kalabalık sınıflarda çalışmak olumsuz koşullar arasında yer almıştır. Ancak Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın araştırmasında ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör değildir. Bu araştırmanın sonucu Ancak Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın araştırması ile paralellik göstermemektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumunun tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği bu araştırmanın bir

başka alt problemi olmuştur. Araştırmanın bulguları sosyo-ekonomik durum ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç Tümkaya (1996)'nın çalışması ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmada elde edilen, okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumu yükseldikçe öğretmenlerin Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerinde tükenmişlikleri artması bulgusunun sebebi öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumu yüksek bölgelerde çalışırken kendilerini yetersiz hissetmeleri, daha fazla çalışıp yorulmaları ve kendilerini algılama biçimleri olabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyet durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkilemekte olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın bulguları memnuniyet durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalıştıkları ortamdan memnun olmayan öğretmenlerin Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşamaları bulgusunun sebebi, bulundukları iş ortamında rahat olamamaları, gözlendiklerini hissetmeleri, çatışma yaşamaları, gerginlik duymaları, stresli bir ortamda bulunmaları ve huzurlu çalışamamaları olabilir. Çalışılan ortamdan memnuniyet durumu ile tükenmişlik ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiş ve tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu ortaya konmuştur. Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın yaptığı araştırmada Kişisel Başarı düzeyi memnuniyet durumunda etkilenmezken D düzeyi etkilenmektedir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın aktardığına göre Dolunay (2001)'ın çalışmasında üç alt boyut da memnuniyet durumundan etkilenmektedir. Çam (1991)'ın çalışmasında da memnuniyet tükenmişliği etkilemektedir. Tuğrul ve Çelik (2002)'in aktardığına göre de Maslach ve Jackson iş ortamının tükenmişlikle ilişkili olduğunu belirmişlerdir. Bu bulgular, bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin üstlerinden takdir görme durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar üstlerinden takdir görme durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Üstlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin

Duyarsızlaşma, Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşamalarının sebebi, yaptıkları çalışmaların takdir görmemesi, emeklerinin karşılığında ödül alamamanın, şevk ve heyecanlarını kırması, çalışma azmini azaltması olabilir. Araştırmada elde edilen bu bulgu alandaki bazı çalışmalarda da elde edilmiştir. Dolunay (2001) ve Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın çalışmalarında üstlerinden takdir görme durumu ile tükenmişlik düzeyinin Kişisel Başarı boyutu ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca Tümkaya (1996)'nın çalışmasında yönetimden yeterli destek görmeme olumsuz koşullar arasında yer almıştır.

Öğretmenlerin mesleki verimlerini değerlendirmelerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği bu araştırmanın alt problemlerinden birisidir. Araştırmanın bulguları mesleki verimliliği değerlendirme ile tükenmişlik arasında bir ilişkili olduğunu göstermektedir. Kendilerini mesleki olarak verimsiz gören öğretmenlerin Duyarsızlaşma, Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşamalarının sebebi, kendilerini başarısız ve yetersiz hissetmeleri olabilir. Kendini verimsiz bulan öğretmenlerin daha fazla stresli olması sebebi ile daha çok tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Mesleki verim ile tükenmişlik ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgu, Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın çalışmaları ile uyumlu değildir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın çalışmalarında da mesleki verim düzeyini değerlendirme tükenmişlik düzeyini etkileyen bir değişken değildir.

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapma durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkilemekte olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın bulguları mesleği isteyerek yapma durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin Duyarsızlaşma, Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı düzeylerinde tükenmişlikleri düşmektedir. Bunun nedeninin, işini severek, isteyerek, olumlu düşüncelerle yapmanın, yaşanan diğer olumsuzlukları etkisiz hale getirmesi olduğu düşünülebilir. Alanda yapılmış bazı araştırmalarda bu alt problem araştırılmıştır. Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın çalışmalarında öğretmenlik

mesleğini yapma nedeni ile Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinde tükenmişlik düzeyini etkileyen bir değişkendir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın belirttiğine göre Dolunay (2001)'ın çalışmasında üç alt boyutta da anlamlı farklar bulunmuştur. Bu bulgular bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırmada son olarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin manevi doyumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar manevi doyum ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin manevi doyumları azaldıkça tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Bu sonucun, mesleğinden manevi anlamda yeteri kadar doyum alamayan öğretmenlerin fazla stres yaşamaları, zevk ve heyecan duymamaları, performans düşüklüğü gibi sebeplerden oluştuğu söylenebilir. Manevi doyum ile tükenmişlik ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiş ve bu araştırmada elde edilen bulgu ile paralellik taşımaktadır. Peker (2002)'in çalışmasında öğretmenlik mesleğinden manevi doyum sağlama derecesi ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin manevi doyumları arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001)'nun araştırmalarında da tükenmişlik ve iş doyumu arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğu, iş doyumu arttıkça tükenmişliğin azaldığı ortaya konmuştur. Izgar (2001)'ın aktardığına göre mesleki doyum ile tükenmişlik arasında ilişki olduğu Dinham (1996) tarafından da ifade edilmiştir.

ÖNERİLER

Araştırma bulgularına dayanarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Öğretmenlerin mesleklerinde daha fazla verimli çalışmalarını sağlamak için eğitimden başlayarak çalışma ortamlarına kadar çeşitli konularda düzenleme ve iyileştirmeler yapılmalıdır. Uygun iş koşulları oluşturulması tükenmişliği azaltıcı tedbirler olarak önem taşımaktadır.

2. Başarılı çalışmalar yapan öğretmenler maddi ve manevi olarak ödüllendirilmelidir. Okul yöneticileri ve müfettişler öğretmenlerin olumlu çalışmalarını sözel ve yazılı olarak takdir etmekten kaçınmamalı, öğretmenleri desteklemeli ve motive etmelidirler.

3. Yöneticilerle öğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulması oldukça önemli ve gereklidir.

4. İlerleyen yaşlarda görev yapan öğretmenler başta olmak üzere öğretmenler yönelik sosyal etkinlikler düzenlenebilir, destek programları sunulabilir, ödüllendirme ve takdir etme durumları arttırılabilir, teşvik yolları çeşitlendirilebilir. Ayrıca büyük yaş grubundaki öğretmenlerin niçin tükenmişlik yaşadıkları araştırılmalıdır.

5. Öğretmenlere kendilerini geliştirme ve kariyer yapma, yükselme imkânları sağlanmalıdır. Kendini geliştirme fırsatı yakalayan öğretmen gruplarının ise sistemden ve öğretmenlik ruhundan kopmaması için öğrendiklerini uygulamasına yönelik fırsatlar yaratılmalıdır. Lisansüstü eğitim imkânları kolaylaştırılmalı ve eğitim sistemi kendini geliştiren öğretmenlerin tam anlamıyla yaralanabilmelidir.

6. Öğretmen yetiştiren kurumlarda okutulan sınıf yönetimi ve psikoloji konulu derslere uygulamalarda ağırlık verilmelidir. Bu kurumlarda kişinin kendini

tanıması ve kişisel gelişimine katkısı olacak programlara daha çok yer verilmelidir.

7. Öğretmenlerin meslekte karşılaştıkları sorunlar ve çatışmalarla baş edebilmeleri için hizmet içi eğitim kursları ve seminer programlarında tükenmişlik ve stres konularına ve bunları önleme yollarına yer verilmelidir. Bu kurslardan yararlanan öğretmenler görev yaptıkları yerlerde seminer programları düzenleyerek bilgi akışını hızlandırabilirler.

8. Fiziki imkânlar arttırılmalı ve öğretmen-okul dağılımı yeniden düzenlenmelidir.

9. Öğretmenlerin tayin, yer değiştirme, zorunlu hizmet gibi konularda karara katılmaları sağlanmalıdır. Gerekli durumlarda eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde rotasyon çalışmaları yapılabilir.

10. Tükenmişlik sendromu öğretmenlere tanıtılmalı, süreç ile ilgili bilgiler verilmeli, belirtilere karşı duyarlı ve tedbirli olmaları sağlanmalıdır. Tükenmişliğin yaşanmasını önleyecek, yaşandığında üstesinden gelinebilecek örgütlenmeler yapılmalı ve bu konularda detaylı araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

AKÇAMETE, G., KANER, S. ve SUCUOĞLU, B. (2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik.** Ankara: Nobel Yayınları

ASLAN S. H., ASLAN. R. O., ALPARSLAN. Z. N., GÜRKAN. S. B. ve ÜNAL. M. (1997). *Hekimlerde Tükenmede Cinsiyetle İlişkili Etkenler*. **Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi,** Cilt: 22, Sayı:2. (132-136).

AYDIN, P., İ. (2002). **İş yaşamında Stres.** Ankara: Pegema Yayıncılık

AYDIN, K. (2004). **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi.** Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

AYTAÇ, S. (1997). **Çalışma Yaşamında Kariyer; Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları.** İstanbul: Epsilon Yayıncılık

BARUTÇUGİL, İ. (2005). **İşini Sevmek İşkoliklik Değildir.** Internet' ten 20 Aralık 2005' de elde edilmiştir: http://www. yenibir. com

BAŞARAN, E. (1982). **Temel Eğitim ve Yönetimi**. Ankara: Ankara.Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 112.

BALTAŞ, Z. ve BALTAŞ, A. (1985). **Stres ve Başa Çıkma Yolları.** İstanbul: Remzi Yayınları

BALTAŞ, Z. ve BALTAŞ, A. (1987). **Stres ve Başa Çıkma Yolları.** İstanbul: Remzi Yayınları

BALTAŞ, Z. ve BALTAŞ, A. (1998). **Stres ve Başa Çıkma Yolları.** İstanbul: Remzi Yayınları

BAYSAL, A. (1995). **Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.** İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

ÇAM, O. (1991). **Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması.** İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı Doktora Tezi

ÇAM, O. (1992). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması.* 7.**Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı.** Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları

ÇELİKKOL, A. (2001). **Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı.** İstanbul: Alfa Basın Yayım Dağıtım Ltd. Şti.

ÇOKLUK, Ö. (1999). **Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi.** Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

DEMİRTAŞ, H. ve GÜNEŞ, H. (2002). **Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü.** Ankara: Anı Yayıncılık.

DOLUNAY, A. B. (2001). **Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik- Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde tükenmişlik Durumu Araştırması.** Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

DÖKMEN, Ü. (2005). **Küçük Şeyler.** İstanbul: Sistem Yayıncılık

DÖNMEZ, B. ve GÜNEŞ, H. (2000). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik. **Eğitim Araştırmaları Dergisi.** Internet'ten 20 Kasım 2004'de elde edilmiştir: http:// www. aniyayincilik. com.tr

DÖNMEZ, B. ve GÜVEN, M. (2001). *Friedman Okul Müdürleri Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye'ye Uyarlama Çalışması.* **Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt: 26, Sayı:27. (221-226).

EDELWICH, J. (1980). **Burnout, Stages of Disillisionment in the Helping Professions.** New York: Human Sciences Press.

ERÇELEBİ, H. (1997). *İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumu.* **Yaşadıkça Eğitim (50),** 13-15.

EREN, E. (1979). **Yönetim Psikolojisi.** İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi

ERGİN, C. (1992). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması.* 7.**Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı**, (143-154). Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları

ERSOY, F., YILDIRIM, C. ve EDİRNE, T. (2001). **Tükenmişlik Sendromu.** Internet'ten 20 Ekim 2004'de elde edilmiştir: http: //www.ttb.org.tr/ STED/ sted 2001/html

FRIEDMAN, I. (1997). **High and Low Burnout Principals: What Makes the Difference?.** Chicago: The Annual Meeting of the American Educational Research Association.

FREUDENBERGER, N. J. (1974). *Staff Burnout.* **Jounal of Social Issues.** 30, 159-165.

FREUDENBERGER, N. J.ve RİCHELSON, G. (1981). **Burn-out, How to Beat The High Cost of Success.** New york: Bantam Boks, Doubleday&Company, Inc.

GENÇER, A. (2002). **Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.** Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

GİRGİN, G. (1995). **İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırılması).** İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

GÜNDÜZ, B. (2004). **Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması.** 20 Aralık 2004' de Internet'ten elde edilmiştir: Sosyal Bilimler Enstitüsü TEZLER_dosyalar\Ç_Ü_ Sosyal Bilimler Enstitüsü TEZLER.htm

HOCK, R.R. (1988). *Public Personal Management.* **Professional Burnout Among Public School Teachers,** Volume: 17, No: 2, 167-189.

IŞIKHAN, V. (2004). **Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları.** Ankara: Sandal Yayınları

IZGAR, H. (2001). **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

IZGAR, H. (2001). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri.* **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi,** Sayı: 27. (335-340).

KIRILMAZ, A., ÇELEN, Y., ve SARP, N. (2000). **İlköğretim'de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması.** A.Ü. Sağlık

Eğitim Fakültesi, İlköğretim-Online 2(1), 2-9. Internet'ten 12 Aralık 2004'de elde edilmiştir: http:// www. İlkogretim-online.org.tr

MASLACH, C. ve JACKSON, S. E. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout.* **Journal of Occupational Behavior,** 2. pp. 99-131.

MASLACH, C. ve LEITER, M. P. (1997). **The Truth About Burnout**. San Francisco, CA: Lossey-Bass

MASLACH, C. SCHAUFELI, W.B. ve LEITER, M. P. (2001). *Annual Review of Psyholog*. **Job Burnout,** Volume: 52, 397-422.

MASLACH, C. ve ZIMBARDO, P. G. (1982). **Burnout- The cost of Caring.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Medicana Genel Sağlık Ansiklopedisi. (1993). Milliyet Yayınları. Ana Yayıncılık. Cilt: 10.

MERTEK, M. (2002). **Alman Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu.** Internet'ten 15 Kasım 2003'de elde edilmiştir: http://www.eurozaman.com.tr

NAKTİYOK, A. ve KARABEY, C. N. (2005). **İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu.** Internet'ten 20 Aralık 2005' de elde edilmiştir: http://www. iibf.atanuni.edu.tr/makale%20özetleri2005%20sayı%202.doc

ÖRMEN, U. (1993). **Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama.** İstanbul: Marmara Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ÖZMEN, H. (2001). **Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri.** Ankara: G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

PEKER, R. (2002). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler*. **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** Cilt: XV, Sayı: 1. (305-318).

PINES, A. ve ARONSON, E. (1988). **Career Burnout; Causes&Cures. The Free Pres.** New York:a Division of Macmillan, Inc.

SABUNCUOĞLU, Z. (1996). **Örgütsel Psikoloji.** Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2. baskı

SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. (2001). **Örgütsel Psikoloji.** Bursa: Ezgi Kitabevi

SELYE, H.(1974). **Stress Witout Distress.** New york: J:B: Lippincont co.

SUCUOĞLU, B., KULOĞLU-AKSAZ, N. (1996). *Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi*. **Türk Psikoloji Dergisi,** Cilt: 10, Sayı. 36. (44-60).

SÜRGEVİL, O. (2006). **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri.** Ankara: Nobel Yayınları

TORUN, A. (1995). **Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme.** İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

TUĞRUL, B ve ÇELİK, E. (2002). **Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik.** Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt:2 Sayı:12.

TÜMKAYA, S. (1996). **Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başaçıkma Davranışları. Adana:** Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

TÜRK, A. (2004). **Öğretmenlerde Tükenmişlik.** Internet'ten 24 Aralık 2004'de elde edilmiştir: http: //www.egitim1@mynet.com

ÜSTÜN, B. (1995). **Hemşirelerin Atılganlık ve Tükenmişlik Düzeyleri.** Ankara: H.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

YİĞİT, N. (2000). **Örgütsel Stres, Stres Kaynakları ve Verimliliğe Etkisi.** Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilimleri Bilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

YÖNEY, H. ve ÜNALAN, P. (2004). **Profesyonel Yaşamda İş Stresi ve Tükenmişlik.** 15 Aralık 2004' de Internet'ten elde edilmiştir: İnsankaynakları. Com. Htm.

YÖNEY, H. (2005). **İşkoliklik.** Internet' ten 20 Aralık 2005' de elde edilmiştir: http://www.insankaynakları. com

EKLER

EK I

İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM OKULLARI ÖĞRETMENLERİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARAŞTIRMA ANKETİ

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı Ankara ili İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları öğretmenlerinin mesleki tükenmiş düzeylerini saptamak analiz edip yorumlamak ve gerekli hallerde önerilerde bulunmaktır.

Araştırmanın amacına ulaşması, sizlerin katkılarıyla olacaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar tamamen akademik amaçlı bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Lütfen adınızı yazmayınız.

Göstereceğinize inandığım duyarlılık ve samimiyet için şimdiden teşekkür ediyor, çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Gazi Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Dilek Erdemoğlu ŞAHİN

BÖLÜM I
KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümde sizden kişisel bilgileriniz istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (x) işareti ile işaretleyiniz.

1. Yaş:

( ) 21- 30 ( ) 31- 40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üzeri

2. Cinsiyet:

( ) Kadın ( ) Erkek

3. Medeni Durum:

( ) Bekâr ( ) Evli ( ) Dul

4. Mezun Olunan Son Program:

( ) Fakülte ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Eğitim Enstitüsü

( ) Yüksek Öğretmen Okulu ( ) Diğer

5. Mesleki Kıdem:

( ) 0- 5 yıl ( ) 6- 10 yıl ( ) 11- 15 yıl ( ) 16- 20 yıl
( ) 21- 25 yıl ( ) 26 yıl ve üzeri

6. Branşınız:

( ) Sınıf Öğretmeni ( ) Türkçe ( ) Matematik ( ) Fen Bilimleri ( ) Sosyal Bilimler ( ) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
( ) Güzel Sanatlar (Resim, Müzik, Beden Eğitimi) ( ) Yabancı Dil
( ) Diğer

7. Çalıştığınız okul türü:

( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim

8. Ders verdiğiniz sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı:

( ) 30 ve daha az ( ) 31- 40 ( ) 41 ve daha çok

9. Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyo-Ekonomik Durumu:

( ) Düşük ( ) Orta ( ) Yüksek

10. Çalıştığınız ortamdan memnun musunuz?:

( ) Evet ( ) Hayır

11. Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?:

( ) Evet ( ) Hayır

12. Mesleğinizde verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?:

( ) Evet ( ) Hayır

13. Öğretmenliği isteyerek mi yapıyorsunuz?:

( ) Evet ( ) Hayır

14. Öğretmenlik mesleğinden duyduğunuz manevi doyum ne kadardır?:

( ) Az ( )Orta ( ) Çok

BÖLÜM II

Bu bölümde işiniz ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı ifade eden cümlelerden oluşan 22 maddelik bir anket bulunmaktadır. Sizden istenen her ifadeyi hangi sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için hiçbir zaman, çok nadir, bazen çoğu zaman, her zaman seçeneklerinin bulunduğu 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizin o ifade ile ilgili yaşantınız, hangi basamağa daha uygunsa yanındaki kutuyu (X) işareti ile işaretleyin.

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım. 5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işle çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					

11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.				
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.				
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.				
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.				
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.				
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.				
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.				
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.				
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.				
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.				
21.İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkta yaklaşırım.				
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarınıhissediyorum.				

EK II

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ UYGULAMASI İÇİN ALINAN İZİN

From : Canan Ergin <canan.ergin@tubitak.gov.tr>
Sent : Monday, December 19, 2005 9:04 AM
To : '"Dilek Erdemoglu"' <dilekerdemoglu@hotmail.com>
Subject : RE: MTE izin

Sayin Dilek Erdemoglu,

MBI olcegini kullanmanizda bir sakinca bulunmammaktadir.
Calismalarinizda basarilar dilerim.
Iyi gunler

Prof. Dr. Canan Ergin
"Citizen", "S&S", NCP
TUBITAK EU FP6 National Coordination Office
Ataturk Blv. No:221 06100 Kavaklidere
Ankara TURKEY
Tel: +90 312 427 23 02
Fax: +90 312 427 40 24
www.fp6.org.tr

http://by17fd.bay17.hotmail.msn.com/cgi-bin/compose?curmbox=F000000001&a=57228471838f49c8d74e8d97b1a63d6753ba63d1da124e5bd4043026ce66e6cd&mailto=1&to=info@fp6.org.tr&msg=MSG1134983046.18&start=110204&len=3212&src=&type=x

T.C.
KEÇİÖREN KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

BÖLÜM: Kültür
SAYI : B.08.4.MEM.4.06.01.11.070/ 31696 20 ARALIK 2005
KONU : Araştırma İzni

İLKÖĞRETİM OKULU MÜDÜRLÜKLERİNE
KEÇİÖREN

İLGİ Milli Eğitim Mudurluğünün 02/12/2005 tarih ve 3943/13265 sayılı yazısı.

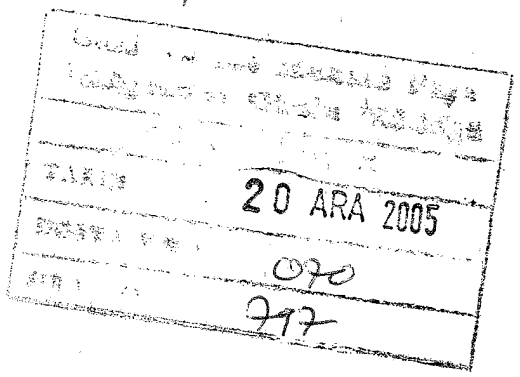
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitusü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi **Dilek ERDEMOĞLU**'nun "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri" konulu tez anketini okulunuzda uygulayabilmesinin uygun görulduğu hakkındaki Milli Eğitim Müdürlüğünun ilgi tarih ve sayılı yazısı ekinde alınan Bakanlığımız Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 25.11.2005 tarih ve 01.7508 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bakanlık emri gereğince işlem yapılmasını rica ederim.

Duyuru Dosyasına
25.12.2005

Şenol AĞBABA
Müdür a
Şube Müdürü

EKLER:
Ek-1 Bakanlık Yazısı
Ek-2: Anket (4 Sayfa)



Sa:H.624 LALİ
25.11.2005

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Sayı : B.08.0.APK.0.03.05.01-01/ 3508 25/11/2005
Konu : Araştırma İzni

ANKARA VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 20.10.2005 tarih ve 10608 sayılı yazısı.

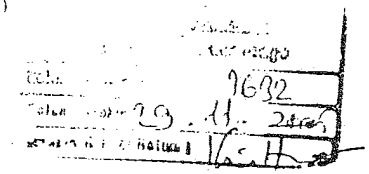
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Dilek ERDEMOĞLU'nun **"İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri"** konulu tez anketini iliniz Keçiören, Yenimahalle ve Çankaya ilçelerinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü tarafından kabul edilen ve ekte gönderilen 4 sayfa 36 sorudan oluşan anketin araştırmacı tarafından uygulanmasında Bakanlığımızca sakınca görülmemektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Cevdet CENGİZ
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

EK :
EK – 1 Anket (4 Sayfa)



1695
30.11.2005

EK III