

**T.C.  
EGE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
Klinik (Uygulamalı) Psikoloji Anabilim Dalı**

**Tükenmişlik Sendromu İle Mizaç ve Karakter Boyutları Arasındaki  
İlişkiler**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nizamettin ŞAHİNOĞLU**

**DANIŞMAN : Doç. Dr. Haluk ARKAR**

**İZMİR- 2010**

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü M¼d¼rl¼ğ¼ne sunduğ¼m “T¼kenmiřlik Sendromu ile Mizaç ve Karakter Boyutları Arasındaki İlişkiler” adlı y¼ksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.

Nizamettin şAHİNOĞLU

## TUTANAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 03 / 03 / 2010 tarih ve 08/7-e sayılı kararı ile oluşturulan jüri Uygulamalı (Klinik) Psikoloji anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Nizamettin ŞAHİNOĞLU'nun aşağıda (Türkçe / İngilizce) belirtilen tezini incelemiş ve aday 06 / 04/ 2010 günü saat 13.30'da 60 dk süren tez savunmasına almıştır.

Sınav sonunda adayın tez savunmasını ve jüri üyeleri tarafından tezi ile ilgili kendisine yöneltilen sorulara verdiği cevapları değerlendirerek tezin başarılı/~~başarısız~~/düzeltmesi gerektiği olduğuna oybirliğiyle / oyçokluğuyla karar vermiştir.

BAŞKAN

*Doç. Dr. Haluk Arhar*

Başarılı

☒

Başarısız

☐

Düzeltilme (Üç ay süreli)

☐

ÜYE

Başarılı

☒

Başarısız

☐

Düzeltilme (Üç ay süreli)

☐

ÜYE

Başarılı

☒

Başarısız

☐

Düzeltilme (Üç ay süreli)

☐

**Tezin Türkçe Başlığı : Tükenmişlik Sendromu ile Mizaç ve Karakter Boyutları Arasındaki İlişkiler**

**Tezin İngilizce Başlığı : The Relationships Between Burnout Sendrom and Temperament and Character Dimensions**

\* 1. Yüksek Lisans Tezi savunma süresi asgari 45 azami 90 dakikadır.

2. Tutanak ( jürinin karar ve imzaları haricinde ) bilgisayarda doldurulmalıdır.

3. Tez başlığı (İngilizce ve Türkçe) mutlaka belirtilmelidir.

4. Yüksek Lisans Tez savunmasında üyelerden en az birinin E.Ü.Lisansüstü eğitim öğretim yönetmeliğinin 17(2) maddesi gereğince anabilim dışından olması zorunludur.

## ÖNSÖZ

Psikoloji eğitimimiz boyunca anlayışı, bilgi paylaşımı ve yaklaşımları ile bizlere örnek olan ve desteklerini esirgemeyen değerli hocam Prof.Dr. Oya Sorias'a çok teşekkür ediyorum.

Bu çalışmamda bana gereğinden çok zaman ayıran, fikir ve önerilerini paylaşan, desteğini esirgemeyen, insani ilişkileri ile itibara layık olan kıymetli hocam tez danışmanım Doç. Dr. Haluk Arkar'a çok çok teşekkür ediyorum.

Çalışmanın son aşamasında yapıcı eleştirileri, önerileri ve katkılarından dolayı Yrd.Doç.Dr. Serap Tekinsav Sütçü ve Yrd.Doç.Dr. Derya Şahin'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmanın veri toplama sürecinde ilgilerinden dolayı tüm okul müdürleri, müdür yardımcıları ve sınıf öğretmenlerine teşekkürler.

Tezimin tüm aşamalarında en zor ve en sıkışık anlarında bile bana destek olan değerli arkadaşlarım Kenan Ergül'e, Muammer Akkaya ve Selim Karyeli'ye müteşekkirim.

Veri Analizi konusunda katkılarından dolayı Dr. Mehmet Aksaraylı ve Özlem Erten'e teşekkürü bir borç bilirim.

Tüm iyi huylarımı borçlu olduğum anneme ve babama, tüm paylaşımları için kardeşlerim Feyruz, Selva, Semir, İtır, Filiz ve Yeliz'e, sevgi dolu tebessümleri için hayat arkadaşım Nedime Şahinoğlu'na çocuklarımız Yusuf ve Ali'ye sonsuz teşekkürler.....

Nizamettin ŞAHİNOĞLU

## İÇİNDEKİLER

### I.BÖLÜM

|                                                                 |          |
|-----------------------------------------------------------------|----------|
| <b>GİRİŞ .....</b>                                              | <b>1</b> |
| I.1. Psikobiyolojik Kişilik Modeli.....                         | 3        |
| I. 1. 1. Mizaç Boyutları.....                                   | 4        |
| I. 1. 1. 1. Yenilik Arayışı.....                                | 5        |
| I. 1. 1. 2. Zarardan Kaçınma.....                               | 6        |
| I. 1. 1. 3. Ödül Bağımlılığı .....                              | 7        |
| I. 1. 1. 4. Sebat Etme .....                                    | 7        |
| I. 1. 2. Karakter Boyutları .....                               | 8        |
| I. 1. 2. 1. Kendini Yönetme .....                               | 9        |
| I. 1. 2. 2. İşbirliği Yapma .....                               | 9        |
| I. 1. 2. 3. Kendini Aşma .....                                  | 10       |
| I. 2. Tükenmişlik Sendromu .....                                | 11       |
| I. 2. 1. Tükenmişlik Sendromunu Ayırıcı Terimler.....           | 12       |
| I. 2. 1. 1. Tükenmişlik Sendromu ve İş Stresi.....              | 13       |
| I. 2. 1. 2. Tükenmişlik Sendromu ve Depresyon.....              | 13       |
| I.2. 2. TükenmişlikSendromununBelirtileri.....                  | 14       |
| I.2.2.1. Duygusal Belirtiler .....                              | 14       |
| I.2.2.2. Bilişsel Belirtiler .....                              | 15       |
| I.2.2.3. Fiziksel Belirtiler .....                              | 15       |
| I.2.2.4. Davranışsal Belirtiler.....                            | 16       |
| I.2.2.5.Motivasyonel Belirtiler .....                           | 16       |
| I. 2. 3. Tükenmişlik Sendromunun Evreleri .....                 | 16       |
| I.2.3.1. İdealistik Coşku Evresi .....                          | 17       |
| I.2.3.2. Durağanlaşma Evresi .....                              | 17       |
| I.2.3.2. Engellenme Evresi .....                                | 17       |
| I.2.3.2. Umursamazlık Evresi .....                              | 18       |
| I. 2. 4. Tükenmişlik Sendromunun Maslach ve Jackson Modeli..... | 18       |
| I. 2. 4. 1. Duygusal Tükenme.....                               | 18       |

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| I. 2. 4. 2. Duyarsızlaşma.....                                | 19 |
| I. 2. 4. 3. Düşük Kişisel Başarı Hissi .....                  | 20 |
| I. 3. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu .....                | 21 |
| I. 3. 1. Tükenmişlik Sendromunda Biyografik Değişkenler ..... | 25 |
| I. 3. 2. Tükenmişlik Sendromu ve Kişilik .....                | 28 |
| I. 4. Çalışmanın Amacı .....                                  | 31 |

## **II. BÖLÜM**

### **YÖNTEM**

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| II. 1.Örneklem .....                    | 33 |
| II. 2. Veri Toplama Araçları.....       | 35 |
| Kişisel Bilgi Formu .....               | 35 |
| Maslach Tükenmişlik Envanteri(MTE)..... | 35 |
| Mizaç ve Karakter Envanteri (MKE) ..... | 36 |
| II. 3. İşlem .....                      | 36 |

## **III. BÖLÜM**

### **BULGULAR**

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| III. 1. MTE, MKE Boyutları ve Demografik Değişkenlerin Korelasyonları.....                          | 38 |
| III. 1. 1. MTE ve MKE Boyutlarının Birbiriyle Korelasyonu.....                                      | 38 |
| III.1.2.Yaş DeğişkenleriyleMTEPuanlarıKorelasyonu.....                                              | 39 |
| III. 2. Çoklu Regresyon Analizleri.....                                                             | 40 |
| III. 2. 1. Duygusal Tükenmenin Çoklu Regresyon Analizi.....                                         | 40 |
| III. 2. 2. Duyarsızlaşmanın Çoklu Regresyon Analizi.....                                            | 41 |
| III. 2. 3. Kişisel Başarı Düşüklüğü Çoklu Regresyon Analizi.....                                    | 42 |
| III. 3. Çok Değişkenli Varyans Analizleri.....                                                      | 42 |
| III. 3. 1. Cinsiyet ve ‘En Fazla Yaşanılan Yer’ ve MTE Arasında Çok Değişkenli Varyans Analizi..... | 43 |
| III. 3. 2. Mesleki Kıdem ve MTE Arasında Çok Değişkenli Varyans Analizi.....                        | 45 |

#### **IV. BÖLÜM**

**TARTIŞMA..... 47**

**V.KAYNAKLAR ..... 54**

**VI. ÖZGEÇMİŞ ..... 63**

**VII. ÖZET ..... 64**

**VIII. ABSTRACT ..... 65**

**IX. EKLER..... 66**

## **TABLolar**

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1.1. Tükenmişlik Modeli Tablosu.....                                         | 23 |
| Tablo 2. 1. Örneklemin Demografik Özellikleri .....                                | 34 |
| Tablo 3. 1. MTE ve MKE Boyutları Korelasyon Puanları.....                          | 39 |
| Tablo 3. 2. Tükenmişlik Sendromu Boyutları ile Yaş Değişkeni Korelasyonu.....      | 40 |
| Tablo 3.3. Stepwise Giriş Göre Duygusal Tükenmenin Anlamlı Yordayıcıları.....      | 41 |
| Tablo 3. 4. Stepwise Giriş Duyarsızlaşmanın Anlamlı Yordayıcıları.....             | 41 |
| Tablo 3. 5. Stepwise Giriş Kişisel Başarı Düşüklüğü Anlamlı Yordayıcıları.....     | 42 |
| Tablo 3. 6. Cinsiyet, En çok yaşanan yer ve MTE Boyutlarının Manova Sonuçları..... | 43 |
| Tablo 3. 7. Cinsiyete Göre MTE Boyutları Puan Ortalaması.....                      | 43 |
| Tablo 3. 8. Cinsiyet, En fazla yaşanan yer ile MTE Boyutları Testleri.....         | 44 |
| Tablo 3. 9. Mesleki Kıdem ve MTE Boyutlarının Manova Sonuçları .....               | 45 |
| Tablo 3. 10. Mesleki kıdeme göre MTE Boyutlarının Puan Ortalamaları.....           | 45 |
| Tablo 3. 11. Mesleki Kıdem ile MTE Boyutları Testleri.....                         | 46 |

## **ŞEKİL**

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1.1. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu Dorman Modeli..... | 22 |
| Şekil 1.2. Transaksiyonel Stres Modeli.....                      | 24 |



## I. BÖLÜM

### GİRİŞ

Meslek, insanın hayatında önemli bir yere sahiptir. Meslek ilişkileri insan yaşamının her noktasında etkili olmakta ve izler bırakmaktadır. 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.

Tükenmişlik insanlara hizmet vermekle yükümlü olan meslek mensuplarında görülen bir olgudur. Başkalarının ihtiyaçlarını karşılamak için çaba harcamaya dayalı doktorluk, hemşirelik, sosyal hizmet uzmanlığı ve öğretmenlik gibi işlerde çalışanlar, görevlerini yerine getirirken yoğun bir duygusal emek harcamaktadırlar. Bu durum onları yıpratmakta, bazen duygularını gizlemek ve yaşadıklarından farklı duyguları göstermek zorunda bırakmaktadır (Torun, 2008).

Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu, öğretmenin hem kişisel yaşamı hem de iş ortamı açısından son elli yıl içerisinde ruh sağlığı alanında acil önlem alınması gereken bir problem olarak dikkat çekmiştir (Aluya ve ark.2005). Araştırmalarda sendromun nedenleri ve görülme sıklığını etkileyebilecek birçok faktör incelenmiş sendrom biraz daha tanımlanabilir hale gelmiştir. Bu terim çalışma hayatının kişi üzerinde olumsuz sonuçlarının neler olabileceği konusunda bilgi sahibi olmamızı sağlayan bir fenomen olmuştur. (Lopez ve Santiago, 2008).

Kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özellikler bütünü olarak insanın bütün yaşantısına etki etmektedir. Bu nedenle, bireylerin aynı olaylar karşısında farklı algılamalar veya çözümler geliştirmesinin temel sebeplerinden birisinin de sahip olduğu kişilik özellikleri olduğu söylenebilir. Öğretmenin kişiliğini oluşturan özelliklerin her biri öğrenciler üzerinde etkili olmakta, olumlu bir sınıf ortamının yaratılmasında ve öğretim çalışmalarının verimli olmasında rol oynamaktadır. Bu bağlamda, öğretmenin öğretim ortamını yönetirken izlediği yollar, kullandığı stratejiler, öğrenci ile kurduğu iletişimin türü, öğrenciye bakış açısı gibi öğelerin hepsinin öğretmenin kişiliğinden etkilendikleri düşünülebilir. Bir başka deyişle, öğretim uygulamalarının gerçekleştirilmesinde öğretmenin kişiliği önemli bir değişkendir. Ancak, öğretmenin kişiliğine verilen önemi arttıran asıl unsur öğretmenin öğrencilerinde rol model olma özelliğidir. Öğrencileri tarafından model olarak görülen öğretmenin örnek alınabilecek kişilik özelliklerine sahip olması, öğrencilerinin sağlıklı kişilik gelişimlerinin sağlanmasında önemli noktalardan biri olarak düşünülebilir (Canbay, 2007).

Klinik ve sosyal psikologlar tükenmişlik sendromunu farklı açılardan incelemişlerdir. Klinik Psikoloji, belirtiler ve sendromun ruh sağlığına olan etkilerini incelerken; sosyal psikoloji ise iş ortamı, iş ilişkileri ve iş verimliliğine odaklanmıştır. Bu çalışmalar, görüşmeler, gözlemler ve vaka incelemeleri şeklinde olmuştur. Daha sonra endüstriyel psikoloji, tükenmişlik sendromu ile birlikte iş verimi, iş doyumu, işten ayrılma ve işe devamsızlık konularını içeren araştırmalara önem vermiştir (Laugaa, 2008).

Bu çalışmada konunun, kişiliği mizaç ve karakter boyutları açısından ele alan psikobiyolojik model çerçevesinde incelenmesi alan yazımı için önem taşımaktadır. Öncelikle çalışmada psikobiyolojik kişilik modeli tanıtılacak ve daha sonra tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler ele alınacaktır.

## I. 1. Psikobiyolojik Kişilik Modeli

Kişilik oldukça karmaşık ve emsalsiz bir yapıdır. İnsanlar, davranışlarının özellikleri açısından birbirinden farklılaşmaktadır. Kişiliğin temel işlevleri, düşünmek, duymak ve algılamaktır. Bunların neticesinde insan hedefe yönelik davranışlarda bulunmaktadır. Yapısal açıdan, kişiliğin mizaç (temperament), karakter ve zekâdan oluştuğu konusunda çoğu araştırmacı artık hem fikirdir. Mizaç, biyolojik faktörlerin kişiliğe katkılarını, karakter ise sosyal ve kültürel etkilerini yansıtmaktadır. Zeka, hem yapısal, hem sosyal özellikleri etkileyip, bütünsel kişilik işlevlerini düzenlemektedir (Kaplan ve Sadock, 1995; Sorias, 1998).

Cloninger ve arkadaşları mizaç ve karakter terimleri üzerinde en çok çalışanların başında gelmektedir (Doksat, 2008). Cloninger ve arkadaşları (1993) belli nörotransmitterlerin ve bunlarla ilgili genlerin özgül mizaç özellikleriyle bağlantılı olduğunu göstermiştir. Cloninger (1993) kişiliğin iki temel bileşeni olarak mizaç ile karakterdeki normal ve anormal varyasyonları açıklayan boyutsal bir psikobiyolojik kişilik modeli geliştirmiş ve tanımlamıştır.

Önceki kişilik kuramları, kişiliğin oluşumunda etkili olan biyolojik ve sosyal belirleyicileri dikkate almamışlardır. Ayrıca belleğin farklı yönleri arasında da ayırım yapmada başarısız olmuştur. Cloninger'in yedi-faktörlü psikobiyolojik kişilik kuramında, kişiliğin dört boyutu, algısal uyarımlara büyük bir olasılıkla algısal bellek sisteminden dolayı bilgi işlemede kalıtsal yanlılık yansıtan otomatik, kavramöncesi (preconceptual) tepkileri içermektedir. Bu dört boyuta mizaç (temperament) faktörleri adı verilmektedir. Diğer üç faktör ise kavram-temellidir. Bu üç kişilik faktörü kendilik kavramındaki farklılıklara dayanmaktadır ve karakter boyutları olarak anılmıştır (Arkar, 2005).

Cloninger'e (1993) göre, insanların kişiliği, kendi deneyimlerinden öğrenme yolu ile duygularını, düşüncelerini ve eylemlerini uyuma yöneltme biçimiyle karakterizedir. Kişilik, değişen çevreye karşı uyumu ayarlayan bireysel psikobiyolojik sistemlerin karşılıklı etkileşimi olarak tanımlanmıştır. Bu sistemler, bilişsel düzenleme, duygular, duygudurumu, dürtü kontrolü ve sosyal ilişkileri kapsamaktadır. Dolayısıyla kişilik özellikleri, kişinin bizzat kendisi, diğer insanlar ve bir bütün olarak dünyayı

algılama, onlarla ilişki kurma ve onlar hakkında düşünmeyle ilgili olarak işleyen sürekli bir durumu ifade etmiştir (Cloninger, 1997).

Psikobiyolojik kişilik kuramı, kişiliği çok katlı düzeyde anlayabilmek için bize kapsamlı bir içgörü sunmaktadır. Bu düzeyler kişiliğin genetiği, davranışın nörobiyolojik temelleri, bilişsel duygusal yapı ve kişiliğin gelişimi, kişilik boyutlarındaki bireysel farklılıkların davranışsal karşılıkları ve kişilik yapılarıyla gelişimsel etmenlerin etkileşiminin psikiyatrik bozukluklara yatkınlığa yol açması gibi düzeylerdir (Cloninger, 1987).

Cloninger'e (1994) göre, mizaç boyutları daha çok doğuştan varolan genetik yapıyı, karakter boyutları ise öğrenme sonucunda gelişen kişilik özelliklerini temsil etmektedir. Kişilik bozukluklarını mizaç boyutu puanlarının yüksek olduğu durumlar olarak tanımlayan Cloninger (1994), tüm bu bozuklukların üç mizaç boyutundan oluşan uzaydaki yerleşimini tanımlamıştır. Cloninger'in biyopsikososyal kişilik modeline göre normal ve normal olmayan kişilikler aynı genetik yapıyı paylaşırlar, aralarında derece farkı vardır. Normal olarak nitelendirdiği çevre koşullarına en iyi uyum yapan bireyler genellikle üç eksen de ortada yer alan bireyler olmuştur (Sorias, 1998). Aşağıda mizaç ve karakter boyutları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

#### I. 1. 1. Mizaç Boyutları

Rutter (1997) mizaç kavramına açıklık getiren bulgulardan söz etmiştir. Çocukların bireysel farklılıklarının mizacın bileşkeleri olan faaliyet düzeyi, otonom tepkisellik, davranışsal ketlenme ve toplumsallaşma yeteneği gibi değişkenlerle ölçülebilmesinin daha sonraki duygusal gelişim ve psikiyatrik riskleri öngörme açısından önem taşıdığını ifade etmiştir.

Doksat'a (2008) göre mizaç, duygu, duygudurum ve dürtünün biyolojik temellerinin sonucu olup duygulara dayalı becerilerin ve alışkanlıkların bütünleştirilmesinin altında yatan duyumsama, bağlantı kurma ve motivasyon süreçlerine karşılık gelmektedir. Yani, mizaç, duygusal uyarılara doğuştan yapısal olarak belli bir şekilde otomatik tepki gösterme eğilimidir.

Cloninger (1997) ise mizacı, duygusal bir uyarana verilen otomatik yanıtlardaki bireysel farklılıklar olarak ifade etmiştir. Mizaç boyutları korkuya karşı soğukkanlılık, ürkekliğe karşı öfke, tiksinnmeye karşı bağlanma, sebatkarlığa karşı cesaretsizlik gibi temel duygusal tepkileri içerir (Cloninger, 1997). Mizaç boyutlarına dayalı bireysel farklılıklar, erken çocukluk döneminde gözlenebilmekte, erişkin ve yetişkin davranışlarının da orta düzeyde yordayıcı olarak kabul edilmiştir (Cloninger, 1987). Kişiliğin mizaç faktörleri olarak kabul edilen özellikleri kalıtsaldır, yaşamın erken döneminde ortaya çıkarlar ve açık bir şekilde, öğrenmede kavram öncesi veya bilinçdışı yanlılıkları içerirler. Kuramsal olarak mizaç boyutları özgül bir merkezi monoaminerjik sistem etkinliği ile ilişki göstermiştir. Zarardan kaçınma yüksek serotonerjik etkinlik ile, yenilik arayışı düşük dopaminerjik etkinlik ile, ödül bağımlılığı düşük noradrenerjik etkinlik ile ve sebat etme düşük glutaminerjik etkinlik ile ilişkili görülmüştür (Arkar, 2005; Cloninger, 1987). Cloninger'in Psikobiyolojik kişilik kuramında tanımlanan dört mizaç boyutu, Yenilik Arayışı, Zarardan Kaçınma, Ödül Bağımlılığı ve Sebat Etme' dir. Bunları ayrı ayrı tanımlayalım:

#### I. 1. 1. 1. Yenilik Arayışı

Yenilik arayışı (YA), yeniliğe yanıt olarak sık araştırmacı aktivite, dürtüsel karar verme, ödül alma olasılığı belirlediğinde aşırılık ve taşkınlık, çabuk kolay sinirlenme ve engellenmeden aktif kaçınma gibi davranışların etkinleşmesindeki veya başlamasındaki kalıtsal yanlılık, eğilim olarak görülebilir (Arkar, 2004).

Yenilik arayışı dört alt bileşenden oluşmuştur:

- Keşfetmekten heyecan duyma-katılık
- Dürtüsellik-düşüncelilik
- Savurganlık-tutumluluk
- Düzensizlik-düzenli olma

Yenilik arayışı (YA) puanı ortalamadan yüksek olan kişiler, dürtüsel (impulsive), araştırmacı, kararsız, çabuk fikir değiştiren, kolay heyecanlanıp çabuk tahrik olabilen, çabuk sinirlenen ve hiddetlenen, müsrif, düzensiz ve sistemsiz kişiler olarak karakterize edilmektedir. Yeni ilgilere ve aktivitelere çabuk girerler, ancak, detayları

ihmal etme eğilimindedirler ve çabucak ilgileri kaybolur ve sıkılırlar. Çok kolay biçimde provoke edilip, kavgaya hazır hale gelebilirler. Tam tersi olarak, yenilik arayışı puanı ortalamadan düşük olan kişiler, yeni ilgilerle çok yavaş bir şekilde ilgilenen, odaklanmış detaylarla meşgul olan, bir karar verirken çok fazla düşünen kişilerdir. Tipik olarak, ince fikirli, katı, sadık, vefalı, kolay kolay sinirlenmeyen, tutumlu, düzenli ve sade kişiler olarak tanımlanabilirler (Arkar, 2005).

#### I.1.1.2. Zarardan Kaçınma

Zarardan kaçınma (ZA), gelecekte olabilecek sorunlar için kötümser endişeler, belirsizlik korkusu ve yabancılardan utanma gibi pasif kaçınan davranışlar ve kolayca yorulma gibi davranışların ketlenmesinde veya durdurulmasındaki bir kalıtsal yanlılık, eğilim olarak görülebilir (Arkar, 2004).

Zarardan kaçınma alt boyutu dört bileşenden oluşmuştur:

- Beklenti anksiyetesi ve kötümserlik
- Belirsizlik korkusu
- Yabancılardan çekinme
- Çabuk yorulma

Cezalandırılma ve hayal kırıklığı uyaranlarına cevap olarak davranışın baskılanmasında kalıtsal bir koşullanma içermektedir. Belirsiz bir korku, utangaçlık ve sosyal engellenmişlik, sorunlardan ve engellerden pasif kaçınma, çabuk yorulma ve hatta başka insanları endişelendirmeyen durumlarda sorun beklentisi içindeki karamsarlık kaygısı olarak gözlemlenmektedir. Zarardan aşırı kaçınmanın uyumsal faydası tehlike olasılığı olduğu zaman ihtiyatlılık ve dikkatli planlama yapabilmektir. Zararı ise zarar görme olasılığı olmadığı zamanlarda da zarar beklentisi içinde olmaktır ki bu durum uyum bozukluğuna ve kaygıya neden olmaktadır. Zarardan az kaçınmanın faydası tehlike ve belirsizlikle karşılaşıldığında kendine güvenme ve iyimserliğe neden olmasıdır. Zararı ise tehlikeye karşı tepkisizlik ve gerçekçi olmayan iyimserlik, olası bir zarar görme durumunda ciddi sonuç riski ile ilişkili olmasıdır (Sadok ve Kaplan, 2007).

Zarardan kaçınmada ortalamadan yüksek düzeyde olan kişiler, ihtiyatlı, tedbirli, gergin, vesveseli, korkak, utangaç, kolayca yorulan kişiler olarak karakterize

edilmektedir. Zarardan kaçınması ortalamadan düşük düzeyde olan kişiler, kendinden emin, rahat, iyimser, hiç bir şeyi dert edinmeyen, sempatik ve enerjik kişilerdir (Arkar, 2005).

#### I. 1. 1. 3. Ödül Bağımlılığı

Ödül bağımlılığı (ÖB), kendini aşırı duygusallık, sosyal bağıllık ve diğerlerinin onayına bağımlılık gibi gösteren davranışların devamlılığı ve sürekliliğindeki bir kalıtsal yanlılık, eğilim olarak görülebilir (Arkar, 2004).

Ödül bağımlılığı üç bileşenden oluşmuştur:

- Duygusallık-Katı Mantıklılık
- Bağlanma-Ayrılma
- Bağımlılık-Bağımsızlık

Ödül bağımlılığı'nda ortalamadan yüksek düzeyde olan kişiler, yardımsever, başkalarını memnun etmeye çok istekli, çalışkan, sempatik, duygusal, sosyal uyaranlara duyarlı, ödüllendirilme beklentisiyle doyumlarını erteleyebilen kişiler olarak karakterize edilmektedir. Tam tersi olarak, diğer ödül bağımlılığı ortalamadan düşük olan kişiler, sosyal olarak ilgisiz, lakayt, duygusal olarak soğuk, pratik, katı (dediğim dedik), seçimlerinden duygusal olarak bağımsız kişilerdir. Para gibi pratik ödüllere yanıt verirler, "aferin, iyi olmuş" gibi sosyal pekiştirmenin sözel sinyallerine duyarsızdırlar ve onlara çok fazla doyum vermeyen ilişkileri ve etkinlikleri çabucak sonlandırırlar ve çok çabuk soğuyabilirler (Arkar, 2005).

#### I. 1. 1. 4 Sebat Etme

Sebat etme (SE), önceleri ödül bağımlılığının bileşenlerinden biri olarak düşünülmüştü, ancak, ödül bağımlılığının diğer yönleriyle (duygusallık, sosyal bağıllık, onay'a bağımlılık gibi) korelasyon göstermediği görülmüştür. Sebat Etme, engellenme, yorulma ve aralıklı pekiştirme gibi ketleyicilere karşısında bile davranışın sürdürülmesine kalıtsal bir yatkınlığı yansıtır (Arkar, 2004).

Zorlanmalara, bitkinlik ve engellenmelere karşın davranışın sürdürülmesindeki kalıtsal yatkınlığı gösterir. Çalışkanlık, kararlılık, hırslılık ve mükemmeliyetçilik olarak gözlenir. Sebatkârlığı yüksek olanlar aşırı çalışırlar, azimlilik gösterirler ve yüksek başarı hırsları vardır. Düşük sebatkârlık gösteren bireyler tembel, aktif olmayan, dengesiz ve istikrarsızdırlar. Ayrıca engellenmeyle karşılaştıklarında kolay pes etme eğilimi taşırlar. Sebatkarlığın beyinde glutaminerjik sistemle alakası olduğu belirtilmiştir (Köse, 2003).

#### I. 1. 2. Karakter Boyutları

Karakter, çocuğun büyürken kullandığı savunma mekanizmalarının, endojen mizaç eğilimlerine, çevresel etki ve değişimlere adaptasyonunun bir sonucu olup kavramsal öğrenmeye dayanan sembolizasyon ve soyutlaştırma süreçlerine karşılık gelmektedir, yani karakter, bireyin göreceli olarak değişmeyen, nesnel olarak gözlenebilen davranışları ve öznel olarak bildirilen iç deneyimleri olarak tanımlanmaktadır (Doksat, 2008).

Mizacın aksine karakter, bireylerin kendi oluşturdukları hedef ve değerleri arasındaki farklılıkları yansıtır. Bu hedef ve değerler, sezgiler, kendimiz, diğerleri ve diğer nesneler ile ilgili kavramlarımız ve öğrenmelerimize dayanır. Karakter özellikleri, yaşamın ilk yıllarında ebeveynlere olan bağlanma ile başlayan kendilik-nesne ilişkileri, sonrasında kendilik-nesne ayrışması ve yaşamın geri kalanında süren olgunlaşma aşamalarında ortaya çıkan bireylerarası farklılaşmalara işaret eder. Mizaç, kişinin dünyaya geldiği hali ise karakter, kendisini niyetli olarak değiştirdiği halini tanımlar (Cloninger, 1997).

Cloninger (1987), kendilik kavramının gelişimini dikkate alarak kişilik kuramında üç karakter boyutu tanımlamıştır: Kendini Yönetme, İşbirliği Yapma ve Kendini Aşma. Bu boyutları tanımlayalım:



### I. 1. 2. 1. Kendini Yönetme

Kendini yönetme (KY) kişinin kendi tercihleri konusunda sorumluluğunu kabul etmesi, bireysel açıdan anlamlı amaçların belirlenmesi ve sorunları çözmede beceri ve güvenin gelişimi ile kendini kabullenmeden oluşur. Kendini yöneten birey otonom bir bireydir, sorumludur, amaçları vardır, beceriklidir, kabul edicidir ve görev duygusu olan bir bireydir.

Kendini Yönetme, dört alt bileşenden oluşmuştur:

- Sorumluluk Alma-Suçlama
- Kararlılık-Hedef Yönelim Eksikliği
- Beceriklilik-Eylemsizlik
- Uyumlu İkincil Huylar-Kötü Alışkanlıklar

Kendini yönetme puanı yüksek kişiler olgun, güçlü, kendine yeten, sorumluluk sahibi, güvenilir, hedef yönelimli, yapıcı kişilerdir. Liderlik becerileri, benlik saygıları ve kendine güvenleri gelişmiştir. Etkin olma ve kararlarını kendisi vererek davranışlarını kendi seçimlerine göre ayarlama özellikleri tipiktir. Bir otorite tarafından yönetildiklerinde, otoritenin hedef ve değerlerine meydan okuyan, oldukça asi ve sorun yaratan kişiler olabilirler.

Düşük KY puanına sahip kişiler ise aksine, çocuksu, zayıf, kırılgan, edilgen, sorumsuz, yıkıcı, güvenilmez olma eğilimindedir. Klinisyen gözlemlerinde bu kişiler sıklıkla kişilik bozuklukları olduğu yönünde tanımlanırlar. Anlamlı hedefler belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli içsel ilkelerden yoksun görünürler. Uzun vadeli anlamlı işlerden uzak; kısa vadeli, küçük, bağlantısız işlere güdülenirler (Arkar, 2005).

### I. 1. 2. 2. İşbirliği Yapma

İşbirliğine yatkınlık (İY), diğer insanlarla özdeşim ve diğer insanları kabuldeki bireysel farklılıklara göre formüle edilmiştir. Bu faktör, kabullenme, kabul gösterme ya da bencilce saldırganlık ve düşmanlık ile bağlantılı olarak karakterin farklı yönlerini ölçmek için tasarlanmıştır.

İşbirliği Yapma beş alt bileşenden oluşmaktadır:

- Sosyal Kabullenme-Sosyal Hoşgörüsüzlük
- Empati-Sosyal İlgisizlik
- Merhamet-Kincilik
- Yardımseverlik-Yardımsever Olmama
- Erdemlilik-Menfaatçilik

İşbirliğine yatkın insanlar, sosyal olarak hoşgörülü, empatik, yardımsever, merhametli kişiler olarak tarif edilmektedir. Kendilerinin olduğu gibi başkalarının ihtiyaçlarını ve tercihlerini de anlayışla karşılar ve saygı gösterirler. İşbirlikçi olmayanlar ise, sosyal olarak hoşgörüsüz, diğer insanlara ilgi göstermeyen, yardımsever olmayan, kinci insanlardır. Bu kişiler öncelikle kendilerini kollarlar. Başkalarının haklarına ve duygularına önem vermezler (Arkar, 2005).

#### I. 1. 2. 3. Kendini Aşma

Kendini aşma (KA) genel olarak, bir bütünün temel ve önemli parçalarını oluşturan her şeyle özdeşim anlamına gelmektedir. Bu, her şeyin bir bütünün, bir toplamın parçası olduğu "birleştirici bilinç" durumudur. Birleştirici bilinçte, bireysel kendilik yoktur, çünkü kendilik ile diğer arasında anlamlı bir fark yoktur, kişi basitçe kozmozun evriminin bütünleşmiş bir parçası olduğunun farkındadır. Bu birleştirici yaklaşım, doğayı ve doğanın kaynaklarını kabul etme, bunlarla özdeşleşme veya bunlarla ruhani ve manevi bir birlik kurma olarak tanımlanabilir.

Kendini aşma, üç alt bileşeni içermektedir:

- Kendinden Vazgeçme-Bilinçli Yaşantılar
- Kişiler Ötesi Özdeşim-Kişisel Özdeşim
- Manevi Kabullenme-Rasyonel Materyalizm

Kendini aşma puanı yüksek kişiler rol yapmayan, doyumlu, sabırlı, yaratıcı, kendini düşünmeyen, maneviyata önem veren kişiler olarak tanımlanırlar. Belirsizliği tolere edebilirler. Yaptıkları işten, kontrol etme duygusu yaşamadan ve bir kazancı olup olmayacağını düşünmeden keyif alırlar. Çok çaba göstermiş olsalar bile başarısızlığı kabul eder, hem başarıları hem de başarısızlıkları için şükran duyarlar. Bu kişilerin avantajı, yaşamın kaçınılmaz acıları ve ölüm ile yüzleşmede kabullenmiş ve sabırlı olabilmeleridir.

Kendini aşma puanı düşük kişiler ise aksine, kibirli, sabırsız, hayal gücü dar, sanata değer vermeyen, materyalist, kendini gerçekleştirememiş kişilerdir. Belirsizliğe ve sürprizlere toleransları düşüktür. Bunun yerine her şeyin kontrolüne sahip olmayı isterler. Bu kişiler sahip oldukları şeylerden tatmin olmamış ve bu sebeple gösteriş ve rol yaparak başkalarını etkileyen kişiler olarak görülebilirler. Düşük KA puanı elde edilen bireyler batı kültüründe rasyonel, bilimsel, materyalist başarıları ile hayranlık toplayan kişilerdir. Fakat ölüm ve başka yaşam acılarını kabullenmede ciddi sorunlar yaşarlar (Arkar, 2005).

Görüldüğü gibi Cloninger ve arkadaşları daha önceki kişilik kuramcılarından farklı olarak kişiliği mizaç ve karakter boyutları çerçevesinde ele almış daha anlaşılabilir ve ölçülebilir bir kavram haline dönüştürmüşlerdir. Kişilikten ve bireyden bahsedildiğinde; kişisel farklılıklarını göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Her birey gerek hayat görüşü gerekse hayat biçimi açısından diğerlerinden ayrılır. Kişilik ile ilgili yapılan çalışmalarda ele alınan konu ile ilgili olarak bireyler arasındaki farklılıkların bazı kişilik özellikleri ile bağlantılı olup olmadıkları merak edilmiştir. Bu merak çerçevesinde bir sonraki bölümde önce tükenmişlik sendromu tanımlanacak ve daha sonra tükenmişlik sendromu düzeyleri farklı olan öğretmenlerin kişilik özelliklerine değinilecektir.

## I. 2. Tükenmişlik Sendromu

Modern yaşamda insanların iş ilişkilerinde karşılaştıkları zorlukları tanımlayan tükenmişlik sendromunu ilk kez 1974 yılında Freudenberger "enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı tükenmeye başlamak" olarak tanımlamıştır (Dorman, 2003). Kişinin iş ortamındaki deneyimleriyle karakterize olan ve çok değişik olumsuz sonuçlara neden olan bu sürecin tanınmasına en çok katkı sağlayan kişi ise Maslach (1986) olmuştur. Maslach (2001) tükenmişliğin temel özelliklerini; enerji kaybı, motivasyon eksikliği, diğerlerine karşı olumsuz tutum ve etkin olarak diğerlerinden geri çekilme olarak ifade etmiştir.

Bakker ve arkadaşları (2006), sendromu, insanlara yardım hizmeti sunulan ve duygusal taleplerin yoğun olduğu mesleklerde çalışan idealist kişilerde görülen kronik stres süreci olarak tanımlamışlardır.

Cherniss (1980) tükenmişlik sendromu sürecini iyi tanımlayan araştırmacı olmuştur. Cherniss'e (1980) göre, sendromun süreci, iş sıkıntısına karşı kişinin davranış ve tutumlarındaki olumsuz cevaplar ile başlamaktadır. İlk olarak, kişi kendi kaynakları-donanımları ile iş ortamındaki beklentilerin dengesizliğini fark etmektedir. Bu durum, süreci ikinci aşamaya götürmektedir ki burada hızlı bir şekilde duygusal yorgunluk ve gerginlik yaşanmaktadır. Üçüncü aşama ise davranış ve tutumlarda değişimi içermektedir; hizmet verilen kişiye mesafeli, duygudan uzak yaklaşımlar sergilenmektedir. Cherniss (1980) bu durumu, çalışanın gelen istekler karşısında yaşayacağı duygusal sıkıntıyı önlemek için yaptığı bir savunma olduğunu belirtmiştir. Bu savunmada kişi ilgisiz, mesafeli ve alaycı bir tutumu tercih etmektedir.

Browsers ve arkadaşlarına (1984) göre tükenmişlik sendromu kişinin psikopatolojisine bağlı olmayan bir durumdur. Sendromu yaşayan kişinin daha önce aynı işte verimli ve etkili bir performans sergilediği bir dönemi olmuştur. Bu kişiler önceki durumlarına gelebilmek için mutlaka bir dış desteğe veya profesyonel bir yardıma ihtiyaç duyacaklardır.

#### I. 2. 1. Tükenmişlik Sendromunu Ayırıcı Tanımlar

Araştırmacılar tükenmişlik sendromunun kendine özgü bir terim olup olmadığının sağlıklı ele alınması gerektiği vurgulamışlardır. Bu amaç doğrultusunda Maslach ve Schaufeli (1993), nedenleri, belirtileri ve sonuçları ile tükenmişlik sendromuna yakın anlamda kullanılan terimlerin (iş stresi, kaygı, depresyon ve kronik yorgunluk) benzer ve farklı yönleri ile ilgili çalışmalar yapmışlardır.

#### I. 2. 1. 1. Tükenmişlik Sendromu ve İş Stresi

İnsanlar günlük yaşamlarında karşılaştıkları durumlara duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak cevaplar vermektedir. Ancak bu durumların sıklığı ve düzeyleri kişide her zaman stres yaratmayabilir, bu cevaplar da stres olarak tanımlanmayabilmektedir. Literatürde stres tükenmişlik sendromu ile birlikte kullanılmıştır.

Pines ve Aranson (1981) stresin tükenmişlik sendromunu tanımlamak için önemli bir kavram olduğunu ancak stresin tükenmişlik sendromunun sadece nedenlerinden bir tanesi olduğunu belirtmişlerdir. Pines ve Aranson (1981) tükenmişlik sendromunda dikkate alacağımız stresin kronik iş stresi olduğunu belirtmiştir. Bu stres kişinin aşırı beklentiler karşısındaki çaresizliğinin bir sonucudur.

#### I. 2. 1. 2. Tükenmişlik Sendromu ve Depresyon

Tükenmişlik sendromu ile depresyon ilişkisi birbirlerine bağımlılık ilişkisidir. Bu iki kavram arasındaki farkı inceleyen Maslach ve Jackson'a (1984) göre, depresyon, yaşamın tüm alanından etkilenen ve tüm alanına tesir eden bir ruhsal bozukluk iken tükenmişlik sendromu çalışanın iş ilişkileri ve iş koşulları nedeniyle duygu ve düşüncelerinde meydana gelen değişimleri ifade etmektedir.

Aynı görüş doğrultusunda, Freudenberg ve Richelson (1980), depresyona yoğun suçluluk duygularının eşlik ettiğini tükenmişlik sendromunun ise öfkeden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Onlara göre depresyon yaşamın geneli ile ilgili bir duygu durumunu kapsarken, tükenmişlik sendromunu iş ilişkileri ile ilgili bir süreci ifade eder. Schaufeli ve Buunk (1996) tükenmişlik sendromunun temelinde kişinin üzerindeki alaycı ve küçükseyici tavır ve tutumların olduğunu, depresyonda ise bu tip davranış örüntülerinin görülmediğini savunmuşlardır.

Depresyon ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, depresyon ile tükenmişlik sendromunun duygusal tükenme boyutunun birlikte varyansları % 25 olarak çıkmıştır. Ancak, depresyon ile tükenmişlik sendromunun diğer iki boyutu (duyarsızlaşma, kişisel başarı düşüklüğü) arasındaki ilişki zayıf bulunmuştur (Maslach ve Jackson, 1986). Leither (2001), depresyon ile

tükenmişlik sendromunun hangisinin neden, hangisinin sonuç olabileceği ile ilgili çalışmalar yapmış ancak bu soruyu yanıtlayabilecek anlamlı sonuçlar bulamamıştır.

#### I. 2. 2. Tükenmişlik Sendromunun Belirtiler

Tükenmişlik sendromunda yaşanan duyguların, depresyondaki umutsuzluk, çaresizlik, boşluk, hastalık v.b. duygular ile benzerlik taşıdığı ifade edilmiştir. Tükenmişlik belirtilerinin çeşitliliği ve tükenmişliğin gizli bir süreç olması bu sendromun tanınmasını zorlaştırmakta, depresyon, anksiyete, stres gibi durumlarla karışmasına neden olmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik depresyonla çoğu zaman iç içe gelişebilmektedir. Bir başka deyişle, tükenmişlik kişinin kendi içine çekilmesi, çevresine karşı ilgisini kaybetmesi ve başarısızlık duygularını yoğun olarak yaşaması olarak ele alınabilir (Baltaş, 1996; Şahin, 2006).

Tükenmişlik sürecinde kişinin üretkenliği ve kendine olan saygısı azalır. İş ile ilgili hoşnutsuzluğu artar, çok sayıda fiziksel semptom ortaya çıkar, aile içi ilişkilerde bozulma ve duygularda değişiklik (saldırganlık, anksiyete, depresyon gibi) sık görülür. Genellikle yaptıkları iş için heyecanın yitirilmesi, tatminsizlik ve yardım bekleyen hastalara karşı negatif bir davranış tutumuyla kendini gösteren bir sürecin son basamağıdır (Butterfield, 1988).

Schaufeli ve Enzman (1998), tükenmişlik sendromunun belirtilerini; duygusal belirtiler, bilişsel belirtiler, fiziksel belirtiler, davranışsal belirtiler ve motivasyonel belirtiler olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır. Ayrıca her kategori içerisinde, belirtinin etki alanını dikkate alarak, kişisel, kişiler arası ve mesleki açıdan da üç alt kategori oluşturmuşlardır.

##### I. 2. 2. 1. Duygusal Belirtiler

Kişisel düzeyde, endişe, hüznün, karamsarlık ve anlık olarak değişen duygu durumu hakimdir. Kişi kaygılı ve gergindir. Duygu kontrolü zayıftır ve nedensiz ağlamalar görülmektedir. Kişiler arası düzeyde, bireyler karşdakini dinleme ve anlamaya kapalı, durgun, mesafeli ve duygudan uzak bir iletişimi tercih etmektedirler.

Mesleki açıdan, işten memnuniyetsizlik ve yetersizlik duygusu yüksek düzeydedir (Schaufeli ve Enzman, 1998).

#### I. 2. 2. 2. Bilişsel Belirtiler

Bilişsel yetilerde yavaşlama, dikkat eksikliği, unutkanlık, plansızlık, sık hata yapma, bağımlı ve sınırlı düşünce kapasitesi, kalıplaşmış düşünce tarzı, kişiler arası iletişim ve karar verme becerisinde azalmalar görülmektedir. Yalnız kalma neticesinde oluşan durumların üstesinden gelme yetilerinde gerilemeler meydana gelmektedir. Kişiler arası iletişimin azalması tükenmişlik sendromunun önemli bir karakteristiğidir. Bu durum bilişsel açıdan olumsuz, kötümser, empatiden uzak, zayıf ve kalıplaşmış bir iletişimi ifade etmektedir. Bu iletişim tarzı kişiyi çevreden uzaklaştırmaktadır, kişinin çevreye olan güvenini sarsmaktadır ve aynı zamanda kişinin çevresindekilerden şüphe etmesine neden olmaktadır. Mesleki açıdan, bu kişiler iş ortamında kendilerini güçsüz hissetmektedirler ve destekten yoksundurlar. Kendilerini şanssız olarak tanımlamaktadırlar. Benlik saygılarındaki azalma onları beceriksizleştirmektedir ve iş performanslarını düşürmektedir. İş arkadaşlarına ve üstlerine karşı öfkeli ve kırıcı olmaktadır. Sonunda sürekli çevreyi ve çevredekileri suçlamaya başlamaktadırlar (Schaufeli ve Enzman, 1998).

#### I. 2. 2. 3. Fiziksel Belirtiler

Schaufeli ve Enzman (1998) fiziksel belirtileri kendi içlerinde üçe ayırmışlardır. Fiziksel yakınmalar; baş ağrısı, kas ve eklem ağrıları, sinirlerde çekilmeler, yorgunluk ve sık hastalanma ve hastalanma endişeleri, sık fiziksel muayeneler, boğaz kurulukları, nefes daralmaları, kilo kayıpları, uyku ve cinsel problemlerdir. Psikosomatik yakınmalar; kalp rahatsızlıkları, ülser, gastrointestinal rahatsızlıklar, solunum ve nefes almada güçlükler, şeker hastalığı ve astım belirtileridir. Fizyolojik tepkiler; kalp çarpıntılı hipertansiyon, serum kolesterol düzeyinde artma ve aşırı terlemeden dolayı deride duyu kaybıdır.

#### I. 2. 2. 4. Davranışsal Belirtiler

Schaufeli ve Enzman'a (1998) göre, davranışsal belirtiler için aşırı hareketlilik ve taşkınlıktan dolayı dikkati yoğunlaştırma güçlükleri, kararsızlık, sigara ve alkol kullanımında artışlar, dengesiz beslenme, sakarlık ve kaza yapma riskinin yükselmesi kişisel düzeyde olan belirtilerdir. Kişiler arası düzeyde iki önemli davranış örüntüsü dikkat çekmektedir; öfkeli ve saldırgan davranışlar ile ani parlamalar ilişkileri zedelerken, kişilerin kendilerini ortamdan çeken, mesafeli, duygudan yoksun ve mekanik tutumları da onları çevreden izole etmektedir. Bu kişiler sözel ifadelerinde de olumsuz ve kırıncı bir üslup kullanabilmektedirler. Mesleki açıdan, bu kişiler, çalışanlarla veya üstleriyle sık tartışmaktadırlar, iş performansları düşüktür, yaptıkları işin niteliği ve niceliğinde azalmalar olmaktadır, iş hataları artmaktadır, sınırlı ve monoton çalışmaya başlamaktadırlar ve en önemlisi iş ortamında daha az zaman geçirmeye başlamaktadırlar.

#### I. 2. 2. 5. Motivasyonel Belirtiler

Kişisel düzeyde, bu kişilerin ilgi, merak ve ideallerinde azalma vardır, hayal kırıklıkları ve şaşkınlıkları üst düzeydedir. Sık sık memnuniyetsizliklerini dile getirmektedirler. Yeni durumlar için cesaretlerini kaybetmişlerdir. Kişiler arası düzeyde, diğerlerinin ne düşündükleri ve ne yaptıkları onları ilgilendirmemektedir. Mesleki açıdan ise işe gelme konusunda oldukça isteksizdirler (Schaufeli ve Enzman, 1998).

#### I. 2. 3. Tükenmişlik Sendromunun Evreleri

Tükenmenin, iş koşullarına bağlı olarak kişinin enerji, amaç ve hedeflerinin giderek ortadan kaybolması olduğunu savunan Edelwich ve Broodsky (1980), sendromu tanımlamak için tükenmeyi kişi-meslek ilişki süreci açısından dört evrede tanımlamış ve tükenmeyi anlamayı kolaylaştıran bir bakış açısı sunmuşlardır.



#### I. 2. 3. 1. İdealistik Coşku Evresi

İş, birey için yaşamın tek anlamıdır, bu konuda kişinin büyük umutları ve beklentileri vardır. Yüksek bir umutluluk, enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentiler sergilenmektedir. Kişi için mesleği her şeyin önündedir, uykusuzluğa, gergin çalışma ortamlarına, kendine ve yaşamın diğer yönlerine zamanını ve enerjisini ayıramayışına karşı üstün bir uyum sağlama çabasıdır.

#### I. 2. 3. 2. Durağanlaşma Evresi

Kişi bu evrede, işiyle sadece idare edecek kadar ilgilenmektedir. İstek ve beklentilerinde bir azalma vardır. İş yavaşlatmayı düşünmektedir, mevcut enerji düzeyi düşmeye ve motivasyonunu kaybetmeye başlamaktadır. Artık, ilkelerin, kıdemliliğin ve başarının peşine düşülmemektedir. İşten alınan doyum giderek önemini yitirmektedir. Mesleğini uygularken karşılaştığı güçlüklerden, daha önce umursamadığı ya da yadsıdığı bazı noktalardan giderek rahatsız olmaya başlamaktadır. Sorgulanmaya başlanan "işten başka bir şey yapmıyor olmak"tır. Zira, mesleği kuramsal ve pratik tüm yönleri ile kişinin varoluşunu tamamen dolduramamaktadır.

#### I. 2. 3. 3. Engellenme Evresi

Çalışan, artık gerçekliği tekrar değerlendirme evresine girmektedir. Mesleği ile ilgili hayal kırıklığı yaşamaktadır ve mesleğin amaçlarına ulaşma çabalarına engel olunduğu düşüncesindedir. İnsanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan kişi, insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlamaktadır. Yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşamaktadır. Bu evrede bireyin kendine verdiği değeri güçlendiren kaynaklarda yetersizlik hissettiği için tükenmişlik alarm verici boyutlara ulaşmaktadır. Birey bu evrede sorunu yadsımaya çalışıp, daha çok ve uzun süre çalışarak sorunun üstesinden geleceği yanılsamasına düşmektedir.

#### I. 2. 3. 4. Umursamazlık Evresi

Bu evrede, hayal kırıklıklarına karşı geliştirilen bir savunma mekanizması olarak, ilgisizlik ve kayıtsızlık kullanılmaktadır. Çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Mesleğini ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, ondan zevk almamaktadır. Böyle bir durumda iş yaşamı kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok uzak, kişiye ancak sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alan olmaktadır (Kaçmaz, 2005).

#### I. 2. 4. Tükenmişlik Sendromunun Maslach ve Jackson Modeli

Tükenmişlik sendromunu tanımlamak, nedenlerini saptamak ve oluşum aşamalarını göstermek için birçok model geliştirilmiştir. Ancak bu modellerden en çok dikkat çeken Maslach ve Jackson Modeli olmuştur. Bu model sendromun oluşum aşamalarına odaklanan ve tüm yönleriyle tükenmişlik sendromunun bir süreç içerisinde anlaşılmasını sağlayan atıfsal-durumsal bir modeldir. Ayrıca modeli oluşturan araştırmacıların geliştirdiği Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) sendromu araştıran çalışmaların çoğunda kullanılmıştır. Maslach, tükenmişlik kavramını, duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almıştır (Dorman, 2003).

##### I. 2. 4. 1. Duygusal Tükenme

Tükenmişlik sendromunda sıklıkla yaşanan iş ya da ilişkilerden kaynaklanan duygusal tükenme durumudur. Sendromun birinci boyutu olan duygusal tükenme, bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını ifade etmektedir. Maslach ve Jackson (1984) bu durumu, çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmelerindeki artış olarak tanımlamışlardır.

Tükenmişlik sendromunun başlangıç 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 çıkmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılmaktadır. Bu duygusal yoğunluktaki kişi hizmet verdiği kişilere daha önceki kadar verici ve sorumlu davranmadığını, yetersiz olduğunu düşünmektedir. Gerginlik ve engellenmişlik duyguları yaşamaktadır. Ertesi gün işe gitme zorunluluğu büyük sıkıntı yaratmaktadır (Akçamete ve ark., 2001; Işıkhani, 2004).

İnsanlar yaşama dair yüksek beklentilerini işine taşıyabilmektedirler. Bu beklentiler fazla idealist veya gerçeklerden uzaksa tükenmişlik için bir risk oluşturmaktadır. Yüksek beklentiler insanları işleriyle daha sıkı çalışmaya ve çok şey yapmaya zorlamaktadır. Harcanan yüksek gayretin karşılığı alınamadığında bu durum kişide duygusal tükenme oluşturmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

#### I. 2. 4. 2. Duyarsızlaşma

Maslach ve Jackson'a (1984) göre başkalarına karşı olumsuz ve alaycı tutumlar gösterme, insanlara nesne gibi davranmayı içeren duyarsızlaşma, sendromun ikinci ayağıdır. Duyarsızlaşma, kişinin sorumlu olduğu kişilere karşı katı, mesafeli ve soğuk tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Çalışan, tükenme duygusu ile başa çıkmak için alaycı, katı ve mesafeli bir davranış bütününe girmektedir. Çalışanın mesafeli davranması bu boyutun en önemli davranış örüntüsüdür.

İnsanlar, diğerlerine güvenlerini, inançlarını yitirdiklerinde işe ve işteki insanlara karşı soğuk ve uzak bir tutum sergilemektedir. İşe katılımlarını en aza indirmektedirler ve hatta ideallerine son vermektedirler. Başka bir deyişle, duyarsızlaşma, kişiyi tükenme ve düş kırıklığından koruma girişimidir. Tükenme yavaş ve sinsice başlamaktadır. Ortaya çıkışı ne kadar ani olsa da tükenme sürekli gelişen bir durumdur. Kişi, haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca, belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlamıştır (Maslach ve ark., 2001).

Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi diğer insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz ve yetersiz hissetmektedir. Taşıdığı duygusal yükü hafifletmek için sürekli kaçış

yolunu kullanmaktadır. İnsanlarla ilişkilerini işini yapmaya yetecek olan en az düzeye indirmektedir. Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Kişiyi bu aşamada diğer insanlarla anlamlı ilişkiler kurmaktan koparmaktadır. Ama hem işi gereği insanlarla yoğun ilişkide olup hem de mesafe koymak kolay değildir. Dolayısıyla birey başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalmaktadır (Işıkhan, 2004 ).

#### I. 2. 4. 3. Kişisel Başarı Düşüklüğü (Personal Accomplishment)

Kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu baş göstermektedir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engellemektedir (Ergin, 1993).

İnsanlar kendilerini etkisiz hissettiklerinde, giderek artan bir yetersizlik hissetmektedirler. Her yeni proje bunaltıcı görünmektedir. İlerlemek için yaptıkları her girişime karşı dünya onlara karşı koyuyormuş gibi görünmektedir ve başardıkları her şey onlar için önemsiz gibi görünebilmektedir. Değişiklik yapma yeteneklerini, başarı yakalama konusundaki isteklerini ve bu konudaki güvenlerini kaybetmektedirler. Kendilerine olan güvenlerini kaybettiklerinde, diğerleri de onlara olan güvenlerini kaybetmektedir (Maslach ve Leiter, 2001). Işıkhan (2004)'a göre, tükenmişlik sendromunun ikinci aşamasından sonra başkaları hakkında olumsuz düşünce tarzı geliştiren birey, kendisi hakkında da olumsuz düşünmeye başlamaktadır. Taşıdığı bu düşünce ve yanlış davranışlar nedeniyle kendini suçlu hissetmektedir. Kimsenin kendini sevmediğine ve işi gereği uğraştığı diğer insanlarla ilgilenmede yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirmektedir. Izgar (2001) ise kendi hakkında "başarısız" hükmü veren çalışanın düşük kişisel başarı hissini yaşaması sonucunda mesleğinde gerilemeye başlayacağını belirtmiştir.

Tükenmişlik sendromunun tanım bölümünde de değinildiği gibi daha çok doğrudan insana hizmet eden, hizmetin kalitesinde insan etmeninin çok önemli bir yere sahip olduğu alanlarda çalışan meslek mensuplarında görülen bir olgu olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenler hizmet verdikleri kesim, üstlendikleri sorumluluk ve

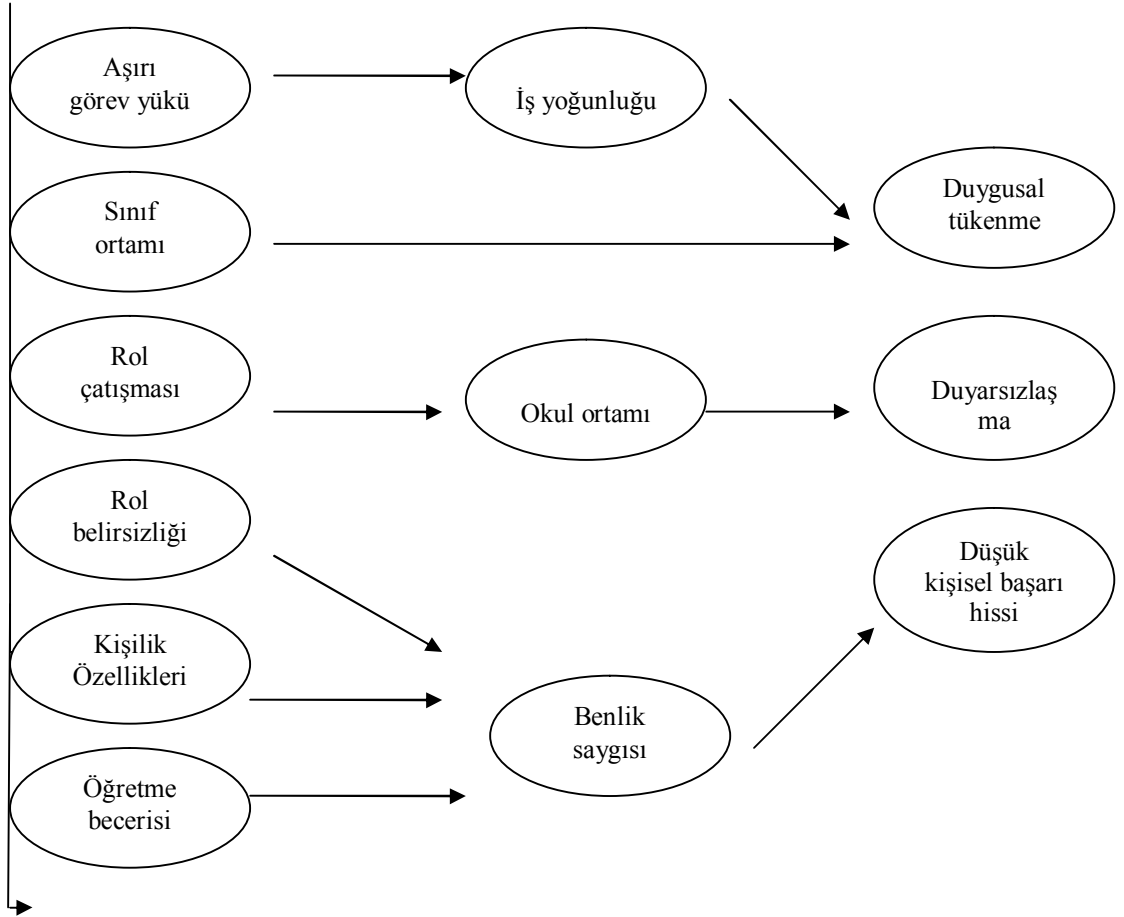
onlardan beklentiler de dikkate alındığında sendromu yaşama riski yüksek meslek çalışanları olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonraki bölümde öğretmenlerde tükenmişlik sendromu tanıtılacak, sendroma etki eden faktörler ve ilgili araştırma sonuçları ele alınacaktır.

### I. 3. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu

Pines (1994), öğretmenlerin diğer meslek çalışanlarına oranla daha çok tükenmişlik sendromu yaşamalarını, aşırı sorumluluk gerektiren bir iş yapıyor olmalarına, hizmetlerini sunarken kişilik özelliklerini de işe katmak durumunda kalmalarına ve hizmet verdikleri kişiye odaklı bir iş yapıyor olmalarına bağlamıştır. Tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan çalışmalar, tükenmişliğin sadece öğretmene, yakın çevresine ve sorumlu olduğu öğrenciye değil, çalıştığı kuruma ve eğitim sistemine de maddi ve manevi olumsuz bir etki yarattığını da göstermiştir (Grayson, 2006).

Şekil 1’de görüldüğü gibi, Dorman’a (2003) göre hem kişilik değişkenleri hem de kurumsal/örgütsel değişkenler tükenmişlik sendromunu belirleyen etkenler olmaktadır. Bu etkenler (aşırı iş yükü, eğitim sistemine uyum sağlayamayan öğrenciler, eğitim sistemine ve uygulamalarına olan güvensizlik) öğretmenler için iş ortamındaki önemli stres kaynaklarıdır (Laugaa, 2008). Ayrıca okul ortamında öğretmenin görev tanımı içerisinde olmayan ve bu tanıma uymayan beklentilerin oluşturulması rol karmaşasına neden olmaktadır. Öğretmenin idealindeki iyi öğretmen modeli ile sergilediği davranış ve tutumlar eşleşmediğinde öğretmen rol karmaşası yaşamaktadır. Rol belirsizliği, görevin tam olarak tanımlanmamış olması, görevin doğrularının oluşturulmamış olması, sorumluluk alanının çizilmemiş olması hatta görevin en iyi şekilde nasıl gerçekleştirileceğine dair net bir bilginin olmamasını ifade etmektedir (Schwab ve ark.,1986).

Çalışma ortamında uygulanan kural ve işlemlerin katı ve eski olması yöneticilerin görev tanımı dışındaki talep ve beklentileri, idarecilerle kişisel çatışmalar, mesleki açıdan yönlendirilme ve bilgilendirilme eksiklikleri, mesleki danışmanların yokluğu, aşırı iş yoğunluğu tükenmişlik düzeyini etkileyen önemli faktörlerdir (Howard ve Johnson, 2004).



Şekil 1. 1. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu Dorman Modeli (Dorman, 2003)

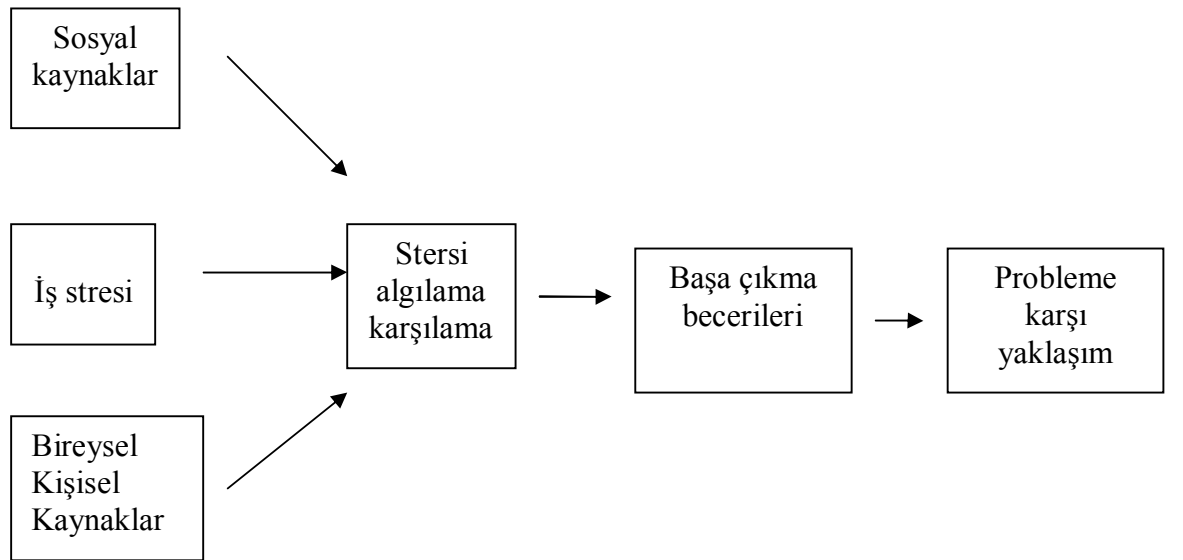
Scwhab ve arkadaşları (1986) da öğretmenlerde tükenmişlik sendromunu etkileyen nedenleri ile ilgili değişkenleri tanımlamaya yönelik yaptıkları çalışmalar sonrasında sendromu açıklayan bir model ve modele bağlı bir tablo sunmuşlardır.

| <b>Tükenmişlik Sendromunun Kaynakları</b>                                                                                                                                       | <b>Psikolojik Tepkiler (Sendromun Boyutları)</b>                           | <b>Sonuçları</b>                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>1- Kurumsal/Yönetimsel Faktörler</u><br>Rol çatışması<br>Rol belirsizliği<br>Karar sürecine katılım<br>Sosyal açıdan destek<br>Ödül – terfi Yapısı<br>Özerlik ve yaratıcılık | 1- Duygusal tükenme<br>2- Duyarsızlaşma<br>3- Kişisel başarıda düşme hissi | İşe geç gelme<br>İşten kaytarma<br>Devamsızlık<br>İşten ayrılmaya teşebbüs<br>Nitelik kaybı |
| <u>2 - Kişisel Faktörler</u><br>Çalışan beklentileri<br>Geçmişe dönük değişkenler (birikim, beklentiler, yaşantı) yaş, cinsiyet)                                                |                                                                            |                                                                                             |

Tablo: 1. 1. Tükenmişlik Modeli Tablosu (Scwhab ve ark.,1986)

Lazarus ve Folkman (1984) ise tükenmişlik sendromu ile stres arasındaki ilişkiyi çok değişkenli kompleks bir model çerçevesinde incelemiştir. Buna transaksyonel

model adını vermişlerdir. Bu modele göre, kişisel olarak harcanan çabanın ( bilişsel, duygusal, davranışsal ve fiziksel değişkenler) kişi için stres durumlarında kendini ifade düzeyini etkilediğini içermektedir. Bu model kişinin çalışma ortamında ne yaptığını, stres durumlarını nasıl karşıladığını, kişinin kişisel ve sosyal birikimleri ile başa çıkma becerileri üzerinde durmuştur.



Şekil: 1. 2. Transaksiyonel Stres Modeli (Lazarus ve Folkman, 1984)

Pines (1994) tarafından yapılan bir araştırmada, kişinin işi üzerinde kontrol duygusu ve inisiyatif kullanma düzeyi ile stres düzeyi arasında bir ilişkinin olduğu



bildirilmiştir. Kişi, işi ile ilgili karar verme mekanizmasını kullanamadığında sürekli kontrol edildiği hissini yaşamakta, bu da kişinin stresini arttırmaktadır. Ödül, takdir ve ceza kullanımı faktörleri de tükenmişlik için önemli görülen değişkenlerdir. Bu etkenlerin özellikle duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi boyutları ile ilişkisi tespit edilmiştir. Birçok çalışan için ödül veya ceza almış olmak, iş ile ilgili olarak başkalarının işi nasıl iyi yaptıkları veya nelerin yapılmaması gerektiği ile ilgili geri bildirimler almalarını sağlamaktadır ( Schwab ve ark., 1986).

Pines (1994), kişinin iş ortamında destek alma düzeyinin tükenmişlik için önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca fikirlerin, düşüncelerin, iş ve işle ilgili paylaşımların eksik olduğu kurumlarda, grup duygusu yaşanmayacağını ve iş ortamının ritüelleşebileceğini belirtmiştir.

Tükenmişlik düzeyi ile ilgili görülen bir diğer değişken kişinin mesleki beklentileri ve bunların gerçekleşme düzeyleridir. Eğer öğretmen harcadığı çabanın karşılığını alabildiğini düşünüyorsa kendini gerçekleştirmeye devam etmektedir. Bunun aksi olduğunda öğretmen boşa zaman harcadığını düşünerek kendini amaçsız hissetmeye ve kendini bir boşlukta görmeye başlamaktadır. Beklentiler aynı zamanda öğretmenin kendi kariyeri için çaba sarf etmesini de sağlamaktadır (Tatar ve Horenczyk, 2003).

### I. 3. 1. Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Demografik Değişkenler

Literatüre bakıldığında tükenmişlik düzeyine etkide bulunan ve çalışmalarda en çok kullanılan demografik değişkenler cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleki kıdem olmuştur. Türkiye’de de birçok değişkenin (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, okul tipi, iş doyumu, sosyal destek, iş verimi, iş performansı, denetim odağı, başa çıkma becerileri, rol çatışması gibi) tükenmişlik sendromu ile ilişkisi incelenmiştir. (Akçamete ve ark., 2001; Baysal, 1995; Çıkla ve Duatepe, 2004 Girgin,1995; Özdemir, 2007; Tufan,1997; Tümkaya, 2000).

#### Yaş değişkeni

Maslach (1984) ve Pines (1994) tükenmişlik sendromunu meslek yaşantısının başında geçirilen talihsiz bir dönem olarak tanımlamışlardır. Genç çalışanların deneyim eksikliğini ve iş ile ilgili olarak başa çıkma becerileri edinmemiş olmalarını bu duruma neden gösteren Schwab (1986) ise, tükenmişliği ‘acemilik’ krizi olarak ifade etmektedir.

Yaşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğunu ortaya koyan araştırmalarda farklı sonuçlar çıkmıştır. Bazı araştırmalarda, genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre duygusal tükenme düzeyleri yüksek, başarı duygusu ise düşük çıkmıştır (Girgin, 1995; Grayson, 2007; Lau, 2005; Ngeno, 2007; Sucuoğlu ve ark., 1996). Bazı araştırmalarda da yaşın tükenmişlik sendromu ile anlamlı ilişkisinin olmadığı, öğretmenlerin hangi yaşta olurlarsa olsunlar benzer düzeyde tükenmişlik yaşayabilecekleri sonucuna da ulaşılmıştır (Cemaloğlu, 2007; Grayson, 2006; Kayabaşı, 2008).

Lau ve arkadaşlarının (2005) her kademedan 1797 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada genç öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin diğer gruptakilere oranla daha yüksek olduğunu, özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında bu sonucun daha da anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Özdemir (2007), 355 kadın 178 erkek, toplam 523 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmasında medeni durum, cinsiyet ve mesleki deneyim ile duygusal tükenme boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bekar öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri evli olanlara oranla daha yüksek bulunmuştur. Evli öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarındaki düzeyleri, bekar olanlara oranla daha düşük bulunmuştur. Bu sonuç daha önceki araştırmalarda da (Schwarzer ve ark.2000; Yaman ve Urgan, 2002) benzer şekilde bulunmuştur. Bekar ve boşanmış öğretmenler evli öğretmenlere nazaran duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları açısından daha yüksek bir düzey belirtmişlerdir.

### Cinsiyet değişkeni

Bazı araştırmalar kadınlarda, bazı araştırmalarda erkeklerde tükenmenin daha yoğun yaşandığını bildirirken, cinsiyetle tükenmişlik arasında ilişkinin olmadığını ifade eden araştırmalar da bulunmaktadır. Cinsiyet değişkeni ile ilgili öğretmenlerle yapılan çalışmalarda da farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmacılar, kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin erkek öğretmenlere göre yüksek, başarı hissini düşük olduğunu bulmuşlardır (Byrne, 1998; Girgin, 1995; Lau, 2005; Ngeno, 2007; Özben, 2003; Schwab ve ark., 1986). Bunun yanında kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri açısından aralarında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da vardır (Akçamete ve ark., 2001; Girgin, 1995; Sucuoğlu ve ark., 1996; Sürgevil, 2005).

Bryne (1998) kadınların hem okulda hem de evde aşırı sorumluluk üstlenmelerinin tükenmişliğe etkide bulunacak bir faktör olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca Friedman ( 1995) erkek öğretmenler öğrencilerin dikkatsiz davranış ve tutumlarından etkilenirken, kadınlar öğrencilerin saygısız ve kontrolsüz davranışlarından daha çok etkilendiğini tespit etmiştir.

Schwab (1986) cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasındaki anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla öğrencilere daha fazla olumsuz tutum sergiledikleri kadınların bu hassasiyetlerinin onların duygusal tükenme boyutu düzeylerinin yükselmesine neden olduğunu belirtmiştir.

Leitwood (1996), erkek öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında kadın öğretmenlere oranla yüksek bir tükenmişlik düzeyleri olduğunu

#### Medeni Durum:

Bazı çalışmalara göre bekar ve boşanmış öğretmenlerin evli öğretmenlere nazaran duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları açısından daha yüksek bir tükenmişlik düzeyi gösterdikleri bulunmuştur (Fai ve Hong, 1994; Özdemir, 2007; Yaman ve Urgan, 2002). Bazı araştırmalarda ise medeni durum ile tükenmişlik sendromunun boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( Farber, 1984).

Medeni durum ile ilişkisi incelendiğinde, evli olanların ayrılmış veya evli olmayanlara göre daha düşük duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi gösterdikleri bulunmuştur ( Yaman ve Urgan, 2002).

### Mesleki Kıdem

Baysal (1995) ve Girgin (1995) mesleki kıdemin artması ile birlikte duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığını, kişisel başarı duygusunun ise arttığını saptamışlardır. Benzer bir sonuç olarak, Bryne (1998) ve Kokkinos (2007) kıdemi 10 yılı geçen öğretmenlerin 10 yıldan daha az süre çalışmış olan öğretmenlere göre daha düşük tükenmişlik düzeyi gösterdiklerini bulmuşlardır. Mesleki kıdem ile tükenmişlik sendromu arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalarda olmuştur. Lau ve arkadaşları (2005) çalışmalarında mesleki kıdem ile tükenmişlik sendromunun boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır.

### I. 3. 2. Tükenmişlik Sendromu ve Kişilik

Kişilik özellikleri ile ilgilenen araştırmacılar, aynı çalışma ortamında benzer durumlara maruz kalmalarına rağmen bütün çalışanların tükenmişlik sendromu yaşamamalarına incelenmesi gerekli olan bir veri olarak yaklaşılmaması gerektiğini vurgulamışlardır. Bakker ve arkadaşları (2006), kişilik ile tükenmişlik sendromu arasındaki araştırmaların eksik, bölük pörçük ve yetersiz vaziyette olduğunu belirtmişlerdir. Konu ile ilgili literatür taramasını yapan Schaufeli ve Enzman (1998), kişilik özellikleri ile tükenmişlik sendromu ile ilgili detaylı çok az araştırmaya rastladıklarını söylemişlerdir. Önceki araştırmacılar iş stresinin ve iş koşullarının tükenmişlik sendromunu yordamada en önemli faktörler olduklarını kabul etmişlerdir. Son dönemde ise kişilik özelliklerinin tükenmişlik sendromunu anlama konusunda önemli bilgiler vereceği kabul görmeye başlamıştır (Bakker ve ark., 2006). Konuyu kişilik özellikleri açısından inceleyen araştırmacılar kişiliğin, bireylerin hem işle ilgili algılarını hem de duygulanım tepkilerini etkilediğini ifade etmişlerdir.

Tükenmişlik sendromu ve kişilik arasındaki ilişki ilk olarak A ve B tipi kişilik modeli çerçevesinde ele alınmıştır. Friedman ve Roseman (1974) A tipi kişilik davranışlarını, daha başarılı olabilmek için kronik ve sürekli olarak saldırganca davranan ve gerektiğinde diğer şeylere ve kişilere karşı zıt tepkilerde bulunan bir bireyin, eylem – duygu kompleksi olarak tanımlamışlardır. A tipi kişiliğe sahip olanlar, sürekli yarış halinde olan, zaman sıkıntısı yaşayan, sabırsız, umutsuzca başarı kovalayan, kendilerine yüksek hedefler belirleyen, başarısızlıkları söz konusu olduğunda değersizlik duyguları yaşayan kişiler olarak tanımlanmıştır (Akçemete ve ark.2001).

Konuyu inceleyen diğer araştırmacılar, çalışmalarını beş faktör kişilik modeli çerçevesinde yapmışlardır. Beş faktör kişilik modeli Costa ve McCrae (1978) tarafından geliştirilmiştir. Nevrotizm, dışa dönüklük (extroversion), deneyime açıklık (openness), uzlaşabilirlik (agreeableness) ve sorumluluk (conscientiousness) kavramlarını kapsayan boyutsal model son dönemdeki araştırmalara kaynak olmuştur (Sayın ve Aslan, 2005).

Yapılan araştırmalarda, nevrotizm ile içedönüklük/dışadönüklük kişilik özelliklerinin, tükenmişlik sendromunun önemli yordayıcıları oldukları tespit edilmiştir, nevrotizm ve içedönüklük tükenmişlik sendromunun üç boyutu ile ilişkili bulunmuştur (Bakker ve ark., 2006; Mills ve Huebner, 1998; Zelars ve ark., 2000). Mills ve Huebner (1998), duygusal tükenme ile sorumluluk ve uzlaşabilirlik; duyarsızlaşma boyutu ile uzlaşabilirlik; kişisel başarı boyutu ile de sorumluluk boyutu arasında da anlamlı ilişki tespit etmiş ve dışadönüklüğün kişisel başarı düşüklüğünü %24 oranında açıkladığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, dışadönüklük özellikleri içerisindeki kişiler arası ilişki düzeyinin duyarsızlaşma boyutu, iyimserlik ve kendine güven özellikleri de kişisel başarı boyutu ile ilişkili bulunmuştur (Bakker, 2006).

Zelars ve arkadaşları (2000) araştırmalarında, nevrotizmin duygusal tükenmeyi; dışadönüklüğün ve uzlaşabilirliğin duyarsızlaşma boyutunu; açıklık ve dışadönüklüğün ise kişisel başarı düşüklüğünü yordadığını tespit etmişlerdir. Ghorpade ve arkadaşları (2007) ise, duygusal tükenme boyutunun, dışadönüklük ve duygusal denge ile negatif, gelişmemişlik ile pozitif yönde, duyarsızlaştırma boyutunun duygusal denge ve

uzlaşılabilirlik ile negatif, kişisel başarı boyutu ile dışadönüklük, sorumluluk ve uzlaşılabilirlik arasında ise pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır.

Son dönemlerde tükenmiş sendromuna yakın belirtileri içeren kavramlar ile ilgili Mizaç ve Karakter Envanteri kullanılarak yapılmış olan birkaç çalışma mevcuttur. Hansenne ve arkadaşları (2000) depresyon ve kişilik arasındaki ilişkiyi incelemek için 40 depresyon hastası ile 40 sağlıklı kişiye depresyon ölçeği ve mizaç karakter envanteri uygulamışlardır. Çalışma bulgularında depresif kişilerin Zarardan Kaçınma ve Kendini Aşma puanları yüksek, Kendini Yönetme ve İşbirliği Yapma puanları düşük çıkmıştır. Ayrıca depresif grupta Zarardan Kaçınma, Kendini Yönetme ve İşbirliği Yapma puanları ile Hamilton Depresyon Ölçeği puanları ilişkili çıkmıştır.

Jiang ve arkadaşlarının (2001), kaygı, kronik yorgunluk sendromu ile kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, Zarardan Kaçınma puanı ile kaygı ve kronik yorgunluk sendromu arasında pozitif, Kendini Yönetme puanı ile negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Çalışma sonunda araştırmacılar, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ile Kendini Yönetme karakter boyutlarının kaygı ve kronik yorgunluk sendromunun yordayıcıları olabileceğini vurgulamışlardır. Jurado ve arkadaşları (2005) iş yerindeki depresif belirtiler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların, gençlerin, iş stresini yaşayanların ve işini değiştirmek isteyenlerin daha fazla depresif belirti gösterdikleri görülmüştür. Depresif belirtiler ile Zarardan Kaçınma ve Yenilik Arama puanları yüksekliği ile Kendini Yönetme puanlarının düşüklüğü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Stresle ilişkili diğer psikiyatrik hastalıklarda olduğu gibi tükenmişlikte de hipotalamus-pituiter-adrenal bez (HPA) eksenini işlevlerinin değişiklikler göstereceği beklenmiştir. Stresle ilişkili bozukluklar (depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, fibromiyalji, kronik yorgunluk sendromu) ve HPA-ekseni işlevleri arasındaki ilişki birçok çalışmada ele alınmıştır. Bazı çalışmalarda kısa ya da uzun süreli stres ile kortizol düzeyleri arasında pozitif bir ilişki, bazı çalışmalarda ise ya anlamlı bir ilişki bulunamamış ya da ters yönde bir ilişki bulunmuştur (Sertöz ve ark., 2008). Tops ve arkadaşlarının (2007) tükenmişliğin fizyolojisini inceledikleri çalışmada, tükenmişlik sendromunu yaşayan 9 kadın ve sağlıklı 9 kadın üzerinde plazma prolactin düzeylerine bakılmıştır. Plazma prolactin düzeyinin dopamin ve serotonin etkisine ve yoğunluğuna

bağlı olduğunu kortizol, dopamin ve serotonin farklı düzeylerinin tükenmişlik sendromunu etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Çalışma sonucunda tükenmişlik sendromunu yaşayan kişilerin düşük serotonerjik etki ve düşük depominerjik etki ile karakterize olduklarını söylemişlerdir. Tops ve arkadaşları (2007) bu çalışmanın daha büyük bir örneklem ile yeni çalışmalarla test edilmesi gerektiğini de belirtmişlerdir.

#### I. 4. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, Cloninger'in psikobiyolojik kişilik kuramı bağlamında tükenmişlik sendromu ile mizaç ve karakter özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Daha özgül olarak, Mizaç ve Karakter Envanteri ile Maslach Tükenmişlik Envanteri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Mizaç ve karakter boyutları Tükenmişlik sendromunun boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü düzeylerinin kişiliğin mizaç ve karakter boyutları açısından farklılaşıp farklılaşmayacağını göstermek ve araştırma sonuçlarında bu iki değişken arasındaki ilişkinin geniş çerçeveli bir profilini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmanın bir başka yönü, tükenmişlik sendromu ile çalışanın kişisel özellikleri arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyini incelenmiştir. Bu doğrultuda bilgi formunda yer alan demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, en uzun süre yaşanan yer ve mesleki kıdem) tükenmişlik sendromuna etkisi incelenecektir.

Tükenmişlik sendromunun, insanlarla yüz yüze hizmet veren meslek çalışanlarında kronik stres süreci sonucu oluşan olumsuz bir durum olduğunu bilmektedir. Çalışmada örneklemin ilköğretim okulları birinci kademesinde görev yapan sınıf öğretmenleri tarafından oluşturulmasının en önemli nedeni, sınıf öğretmenlerinin yaptıkları işin yüksek düzeyde sorumluluk gerektiriyor olmasıdır. Sınıf öğretmenlerinin hizmet verdikleri öğrencilerin gelişim dönemi itibarıyla model alma ve davranış kazanma sürecinde olmaları ve öğretmenlerin bu öğrenci grubu ile olan duygusal yakınlıkları, ilişkilerinin sürekliliği ve en önemlisi öğretmenlerin kişilik özelliklerinin karşılıklı ilişkilere olan önemli etkisinden dolayı bu grupta çalışma kararı verilmiştir.

Literatürde, öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile ilgili çalışmaların daha çok kişisel özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, v.b.) veya kurumsal/örgütsel etkenler çerçevesinde ele alınmış olduğunu görülmektedir. Tükenmişlik sendromu ile kişiliği araştıran çalışmaların sayıca yetersiz olduğu, ayrıca konunun daha çok A ve B tipi kişilik, Eysenk Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde ele alındığı görülmüştür. Kişiliğin araştırılmasında tercih ettiğimiz ölçüm aracı, bize tükenmişliği etkileyen kişilik özelliklerini mizaç ve karakter boyutlarında tanıma imkânı sunacaktır. Dolayısıyla çalışmanın, öğretmenlerde tükenmişlik sendromu ile kişilik arasındaki ilişkileri tanımlamayan literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.



## II. BÖLÜM

### YÖNTEM

#### II. 1. Örneklem

Çalışmanın örneklemini için, İzmir İli Konak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı toplam 63 ilköğretim okulu içerisinde sosyo ekonomik düzey ve kültürel açıdan tüm ili temsil edeceği varsayılan 17 okul seçilmiştir. Örneklem, bu okulların I. kademesinde çalışan ve çalışmamıza gönüllü olarak katılan 237 sınıf öğretmeninden oluşmuştur. Örneklem demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Örneklem yaş ortalaması 38.41, standart sapması 8.04’dür (yaş aralığı 24- 59). Yaş dağılımına bakıldığında en kalabalık grup 31- 44 yaş grubundaki 97 kişidir (% 41). 24- 34 yaş aralığında 84 kişi (% 35.5) varken, 45- 54 yaş (% 20.2) 48 kişi ve 51-59 (% 8.0) yaş grubunda ise kişi sayısı yalnızca 8’dir. Örneklem 155 kadın (% 65.4) ve 82 (% 34.6) erkek öğretmenlerden oluşmuştur.

En uzun yaşanan yere bakıldığında örneklemdeki 113 kişinin (%47.6) büyük şehirde, 91 kişinin şehirde (%38), geri kalanının kasabada (20 kişi , %8.5) ve köyde yaşamının çoğunu geçirdiği görülmüştür. Örneklem çoğunluğunu evli kişiler oluşturmuştur (186 kişi %78.4).

Mesleki kıdem açısından örneklem temsili iyi bir dağılım göstermiştir: 11-15 yıl arasında çalışanlar 66 kişi(%27) , 6-10 yıl arası çalışanlar 56 kişi (%23.6) 20 yıl ve üzeri çalışanlar 55 Kişi (%23.2) 0-5 yıl arası çalışanlar 24 kişi (%10.1) kıdemi en az olanlar olarak yer almışlardır.

Tablo 2. 1. Örneklemin Demografik Özellikleri

| Örneklem                                     |                    |      |
|----------------------------------------------|--------------------|------|
|                                              | Öğretmen<br>N= 237 |      |
| Değişkenler                                  | n                  | %    |
| <b>Yaş</b><br><b>(Ort ± SS) 38,41 ± 8,04</b> |                    |      |
| 24- 34                                       | 84                 | 35.5 |
| 35- 44                                       | 97                 | 41   |
| 45- 54                                       | 48                 | 20.2 |
| 55+                                          | 8                  | 3.3  |
| <b>Cinsiyet</b>                              |                    |      |
| Kadın                                        | 155                | 65.4 |
| Erkek                                        | 82                 | 34.6 |
| <b>En uzun yaşanılan yer</b>                 |                    |      |
| Köy                                          | 13                 | 5.5  |
| Kasaba                                       | 20                 | 8.5  |
| Şehir                                        | 91                 | 38.4 |
| Büyükşehir                                   | 113                | 47.6 |
| <b>Medeni Durum</b>                          |                    |      |
| Bekar                                        | 29                 | 12.3 |
| Nişanlı/Sözlü                                | 3                  | 1.3  |
| Evli                                         | 186                | 78.4 |
| Boşanmış                                     | 15                 | 6.3  |
| Dul                                          | 4                  | 1.7  |
| <b>Mesleki Kıdem</b>                         |                    |      |
| 0- 5 yıl                                     | 24                 | 10.1 |
| 6- 10 yıl                                    | 56                 | 23.6 |
| 11- 15 yıl                                   | 66                 | 27.9 |
| 16- 20 yıl                                   | 36                 | 15.2 |
| 21 yıl ve üzeri                              | 55                 | 23.2 |

## II. 2. Veri Toplama Araçları

*Kişisel Bilgi Formu:* Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin kendileri ile ilgili, yaş, cinsiyet, en uzun süre yaşadıkları yer, medeni durum ve hizmet süreleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Ayrıca bilgi formunda araştırmanın amacını belirten ve uygulama hakkında kısaca bilgi veren bir açıklama yer almaktadır.

*Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE):* Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek tükenmişliği; duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (DY) ve kişisel başarı (KB) olmak üzere üç alt boyutla ele almaktadır. Duygusal tükenme boyutu 9 madde, duyarsızlaşma boyutu 5 madde ve kişisel başarı boyutu ise 8 madde ile ölçülmektedir. Duygusal tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlamaktadır. Bu boyut, öğretim etkinliklerini etkileyen yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili maddeleri içerir. Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlamaktadır. Bu boyut öğrencilere karşı olumsuz duyguları yansıtan maddeler yer almaktadır. Kişisel başarı alt ölçeği ise insanlarla yüz yüze çalışan kişide işi ile ilgili yeterlilik hissi ve işin başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlamaktadır. Tükenmişliğin bu üç alt boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez (Çam, 1992). Üç alt ölçeğin puanları her madde için 0- 4 puan arasında değerlendirilir.

Gold (1985) envanterin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında alfa katsayısını duygusal tükenme için .90, duyarsızlaşma için .82 ve kişisel başarı için .77 olarak bulunmuştur. Farber (1984) ise Test tekrar test tekniği ile kat sayıları duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için .72 ve kişisel başarı için .67 olarak bulmuştur. Ülkemizde Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin geçerlilik ve güvenirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ergin tarafından yapılan güvenirlik çalışmalarında tükenmişliğin üç alt boyutu için iç tutarlılık katsayıları; .83, . 65, . 72 ve tekrar/ tekrar-test kat sayıları . 83, . 72, . 67 olarak bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin

yapı geçerliliğini sınamak amacıyla Ergin ( 1992) tarafından yapılan faktör analizinde özgün İngilizce ölçek ile tutarlı sonuçlar gösteren üç boyut elde edilmiştir.

*Mizaç ve Karakter Envanteri (Temperament and Character Inventory; TCI).*

Kişilik özelliklerini değerlendirmede kullanılan envanter, doğru/yanlış olarak doldurulan 240 maddeden oluşan, kendi bildirim tarzı bir ölçektir. Cloninger'in psikobiyolojik kişilik kuramına dayalı olarak, dört mizaç ve üç karakter boyutunu ölçmektedir. 12'si mizaç ( Keşfetmekten heyecan duyma (NS1), Dürtüsellik (NS2), Savurganlık (NS3), Düzensizlik (NS4), Beklenti Endişesi (HA1), Belirsizlik korkusu (HA2), Yabancılardan çekinme (HA3), Çabuk yorulma (HA4), Duygusallık (RD1), Bağlanma (RD), Bağımlılık (RD4), Sebat etme (PER)) ve 13'ü karakter (Sorumluluk alma (SD1), Amaçlılık (SD2), Beceriklilik (SD3), Kendini kabullenme (SD4), Uyumlu ikincil huylar (SD), Sosyal onaylama (CO1), Empati duyma (CO2), Yardımseverlik (CO3), Acıma (CO4), Erdemlilik (CO5), Kendilik kaybı (ST1), Kişiler ötesi özdeşim (ST2) ve Manevi kabullenme (ST3)) olmak üzere, 25 altölçekten (lower-order) ve 7 (higher-order) ölçekten oluşmaktadır. Ölçekler altölçeklerin toplamından oluşmaktadır (örneğin, NS = NS1 + NS2 + NS3 + NS4).

MKE çok çeşitli dillere çevrilmiş ve çok çeşitli kültürlerde psikometrik özellikleri sınanmıştır. Psikiyatrik araştırmanın farklı alanlarındaki bir çok çalışmada uluslararası olarak kullanılmıştır ve kullanılagelmektedir (Arkar ve ark., 2005). Ülkemizde MKE'nin psikometrik özelliklerini ve klinik kullanımını destekleyen ampirik veriler Arkar ve arkadaşları (2005), Köse ve arkadaşları (2004) tarafından bildirilmiştir.

## II. 3. İşlem

Çalışmada kullanılan ölçüm araçları sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. Ölçekler her öğretmen için aynı sıra ile verilmiş, ölçekleri cevaplandırma sırası öğretmenin kendi isteğine bırakılmıştır. Her ölçeğin başında gerekli yönergeye yazılı olarak yer verilmiş, bunun yanı sıra uygulama öncesi yönerge sözlü olarak da anlatılmıştır. Ölçeklerin uygulanması, eğitim öğretim yılı 2.dönemi Mayıs - Haziran

2009 tarihleri arasında yapılmıştır. Okul idaresinin desteği ve duyurusu ile sınıf öğretmenleri toplantı salonu veya öğretmenler odasına toplu olarak davet edilmiş, araştırmanın amacı, uygulanacak ölçekler ve gönüllülük ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra ölçekler uygulanmak üzere dağıtılmıştır. Tamamlanan ölçekler öğretmenler tarafından okul idaresine teslim edilmiş ve belirlenen gün ve saatte okul idaresinden toplu olarak alınmıştır.

MKE (Mizaç ve Karakter Envanteri) boyutları ile MTE (Maslach Tükenmişlik Envanteri) puanları arasındaki ilişkinin derecesini görmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. MKE kişilik boyutlarının, MTE değişkenlerini yordama gücü enter girişe göre standart çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. MTE boyutlarının demografik değişkenlere bağlı değişimlerini test etmek için (MANOVA) çok değişkenli varyans analizi uygulanmıştır. Analizler, SPSS'in uygun alt programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

### III. BÖLÜM

#### BULGULAR

İstatistiksel analizlere başlamadan önce, değişkenlere verilerin doğru girilip girilmediği, eksik verilerin durumu, verilerin kullanılacak istatistiksel analizlerin varsayımlarına uygunluğu ve dağılımı sınanmıştır.

#### III. 1. MKE, MTE Boyutları ve Demografik Değişkenlerin Korelasyonları

Tükenmişlik sendromu boyutları ile Mizaç ve karakter boyutları arasındaki ilişkiyi görmek amacıyla ölçek puanlarının korelasyonları hesaplanmıştır. MTE ve MKE ölçek puanları arasındaki Pearson korelasyon 'r' değerleri Tablo 3. 1'de MTE Puanları ile Yaş arasındaki korelasyon ise Tablo 3. 2'de verilmiştir. Ölçekler arasında  $p < .05$  ve  $p < .01$  düzeyinde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

#### III. 1. 1. MTE ve MKE Boyutlarının Birbiriyle Korelasyonu

Duygusal tükenme puanları, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ( $r = 0.37$ ) ile pozitif, Kendini Yönetme ( $r = - 0.34$ ), İşbirliği Yapma ( $r = -0.30$ ) karakter boyutları ve Ödül Bağımlılığı ( $r = -0.14$ ) mizaç karakteri ile negatif yönde korelasyon göstermiştir. Zarardan Kaçınma mizaç özelliklerinin yüksek oluşu, Kendini Yönetme ve İşbirliği Yapma karakter özelliklerinin ve Ödül Bağımlılığı mizaç özelliklerinin düşük oluşu beraberinde duygusal tükenmenin yüksek oluşunu getirmektedir.

Duyarsızlaşma puanları, Kendini Yönetme ( $r = - 0.41$ ), İşbirliği Yapma ( $r = - 0.30$ ) ve Kendini Aşma ( $r = - 0.21$ ) karakter boyutları ile negatif, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ( $r = 0.27$ ) puanları arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, Zarardan Kaçınma mizaç özelliklerinin yüksek oluşu, Kendini Yönetme, İşbirliği

Yapma ve Kendini Aşma karakter özelliklerinin düşük oluşu beraberinde duyarsızlaşmanın fazla oluşunu getirmektedir.

Kişisel Başarı Düşüklüğü puanları, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ( $r = 0.43$ ) ile pozitif, Kendini Yönetme ( $r = - 0.26$ ) ve İşbirliği Yapma ( $r = - 0.26$ ) karakter boyutları ile negatif korelasyon göstermiştir. Zarardan Kaçınma mizaç özelliklerinin yüksek oluşu, Kendini Yönetme ve İşbirliği Yapma karakter özelliklerinin düşük oluşu beraberinde kişisel başarı düşüklüğünü getirmektedir.

Tablo 3. 1. MKE Ölçeklerinin MTE puanları ile Korelasyonları

| Mizaç ve Karakter<br>Envanteri (MKE)<br>Ölçekler-Boyutlar | Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) |                      |                                      |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|
|                                                           | Duygusal<br>Tükenme(DT)             | Duyarsızlaşma<br>(D) | Kişisel Başarı<br>Düşüklüğü<br>(KBD) |
| Yenilik Arama<br>(YA)                                     | 0,09                                | 0,10                 | 0,10                                 |
| Zarardan Kaçınma<br>(ZK)                                  | 0,37(**)                            | 0,27(**)             | 0,43(**)                             |
| Ödül Bağımlılığı<br>(ÖB)                                  | -0,14(*)                            | -0,08                | -0,09                                |
| Sebat Etme<br>(SE)                                        | 0,09                                | 0,08                 | 0,10                                 |
| Kendini Yönetme<br>(KY)                                   | -0,34(**)                           | -0,41(**)            | -0,26(**)                            |
| İşbirliği Yapma<br>(İY)                                   | -0,30(**)                           | -0,30(**)            | -0,26(**)                            |
| Kendini Aşma<br>(KA)                                      | 0,10                                | 0,21(**)             | -0,06                                |

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$

### III. 1. 2. Yaş Değişkeni ile MTE Puanları Korelasyonu

Yaş değişkeni ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü puanlarının korelasyonuna bakılmıştır. Cinsiyet, en uzun süre yaşanan yer ve mesleki kıdem değişkenleri ile tükenmişlik sendromu boyutları arasında çok değişkenli varyans analizi yapılmıştır (Bkz.Tablo:3- 7 ve Tablo:3- 8). Medeni durum değişkeni kendi içerisinde dengeli bir dağılım göstermediği için istatistiksel işleme alınmamıştır. Tablo

3. 2’de görüldüğü gibi, Yaş değişkeni ile duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, yaş değişkeni ile kişisel başarı düşüklüğü ( $r = -0,23$ ) ve duygusal tükenme ( $r = -0,14$ ) puanları arasında negatif yönlü bir korelasyon görülmüştür.

Tablo 3. 2. Tükenmişlik Sendromu Boyutları ile Yaş Değişkeni Korelasyonu

|                          | Duygusal Tükenme<br>(DT)             | Duyarsızlaşma<br>(D) | Kişisel Başarı<br>Düşüklüğü<br>(KBD) |
|--------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Yaş                      | -0,14(*)                             | -0,09                | -0,23(**)                            |
| * $p < .05$ ** $p < .01$ | Pearson Korelasyon Katsayısı ( $r$ ) |                      |                                      |

### III. 2. Çoklu Regresyon Analizleri

Tükenmişlik Sendromunun boyutları olan Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Düşüklüğünü yordamak için, bağımsız değişkenlerin enter girişini kullanan standart çoklu regresyon analizi yapıldı. Mizaç ve Karakter Envanteri’nin 4 mizaç boyutu (Yenilik Arayışı, Zarardan Kaçınma, Ödül Bağımlılığı ve Sebat Etme) ve 3 karakter boyutu (Kendini Yönetme, İşbirliği Yapma ve Kendini Aşma) yordayıcı değişkenler olarak analize girdi.

#### III. 2. 1. Duygusal Tükenmenin Çoklu Regresyon Analizi

Duygusal Tükenmeyi, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ve Kendini Yönetme karakter boyutu yordadı. Başka bir deyişle, duygusal tükenme zarardan kaçınma mizaç özelliklerinin yüksek oluşu ve kendini yönetme karakter özelliklerinin düşük oluşu ile ilgilidir. Sonuç olarak, Mizaç ve Karakter Envanteri’nin bu iki boyutu, Duygusal Tükenmedeki toplam varyansın % 20’sini açıklamıştır. Tablo 3. 3’de standart çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir.



Tablo 3.3. Duygusal Tükenmenin Anlamlı Yordayıcıları

|                  | <i>Multiple<br/>R</i> | <i>R<br/>Square</i> | <i>B</i> | <i>Beta</i> | <i>Standard<br/>Error</i> | <i>F</i> |
|------------------|-----------------------|---------------------|----------|-------------|---------------------------|----------|
| Zarardan Kaçınma | 0.37                  | 0.14                | 0.25     | 0.29        | 0.05                      | 37.59*   |
| Kendini Yönetme  | 0.45                  | 0.20                | -0.20    | -0.26       | 0.04                      | 29.29*   |
| Sabit            |                       |                     | 14.08    |             |                           |          |

\*p &lt; 0.001

## III. 2. 2. Duyarsızlaşmanın Çoklu Regresyon Analizi

Duyarsızlaşmayı, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ile Kendini Yönetme ve Kendini Aşma karakter boyutları yordadı (bakınız Tablo 3. 4). Yani, Duyarsızlaşma, zarardan kaçınma ve kendini aşma özelliklerinin yüksek oluşu ve kendini yönetme özelliklerinin düşük oluşu ile ilgilidir. Bu üç boyut Duyarsızlaşmadaki toplam varyansın % 21'ini açıklamıştır.

Tablo 3. 4. Duyarsızlaşmanın Anlamlı Yordayıcıları

|                  | <i>Multiple<br/>R</i> | <i>R<br/>Square</i> | <i>B</i> | <i>Beta</i> | <i>Standard<br/>Error</i> | <i>F</i> |
|------------------|-----------------------|---------------------|----------|-------------|---------------------------|----------|
| Kendini Yönetme  | 0.41                  | 0.17                | -0.13    | -0.32       | 0.02                      | 47.66*   |
| Zarardan Kaçınma | 0.44                  | 0.19                | 0.09     | 0.19        | 0.02                      | 28.15*   |
| Kendini Aşma     | 0.46                  | 0.21                | 0.07     | 0.14        | 0.03                      | 21.22*   |
| Sabit            |                       |                     | 5.00     |             |                           |          |

\*p &lt; 0.00

### III. 2. 3. Kişisel Başarı Düşüklüğü Çoklu Regresyon Analizi

Kişisel Başarı Düşüklüğünü, Zarardan Kaçınma, Sebat Etme ve Yenilik Arama mizaç boyutları yordadı (bakınız Tablo 3. 5). Yani, Kişisel Başarı Düşüklüğü, zarardan kaçınma ve yenilik arama özelliklerinin yüksek oluşu ve sebat etme özelliklerinin düşük oluşu ile ilgilidir. Bu üç boyut Kişisel Başarı Düşüklüğündeki toplam varyansın % 26'sını açıklamıştır.

Tablo 3. 5. Kişisel Başarı Düşüklüğü Anlamlı Yordayıcıları

|                  | <i>Multiple<br/>R</i> | <i>R<br/>Square</i> | <i>B</i> | <i>Beta</i> | <i>Standard<br/>Error</i> | <i>F</i> |
|------------------|-----------------------|---------------------|----------|-------------|---------------------------|----------|
| Zarardan Kaçınma | 0.43                  | 0.18                | 0.32     | 0.46        | 0.04                      | 52.65*   |
| Sebat Etme       | 0.48                  | 0.23                | -0.40    | -.017       | 0.13                      | 35.45*   |
| Yenilik Arama    | 0.51                  | 0.26                | 0.15     | 0.16        | 0.05                      | 26.78*   |
| Sabit            |                       |                     | 3.44     |             |                           |          |

\*p < 0.00

### III. 3. Çok Değişkenli Varyans Analizleri

Bilgi Formunda yer alan demografik değişkenler ile Maslach Tükenmişlik Envanteri sonuçları arasında çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) yapılmıştır. Demografik değişkenler cinsiyet, en uzun süre yaşanan yer ve mesleki kıdem bağımsız değişken olarak, MTE 'nin üç ölçeği; Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma(D) ve Kişisel Başarı Düşüklüğü (KBD) bağımlı değişken olarak analize alınmıştır. Medeni durum değişkeninin madde frekansları normal bir dağılım göstermediği için analizleri yapılmamıştır.

### III. 3. 1. Cinsiyet ve ‘En Uzun Süre Yaşanılan Yer’ ve MTE arasında Çok Değişkenli Varyans Analizi

Cinsiyet ve ‘En Fazla Yaşanılan Yer’ değişkenleri ile MTE ’nin üç ölçeği; Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma(D) ve Kişisel Başarı Düşüklüğü (KBD) bağımlı değişken olarak analize alınmıştır.

Tablo 3. 6. Cinsiyet, En Uzun Süre Yaşanılan Yer ve MTE Boyutlarının Manova Sonuçları

| Etki | $\lambda$ | F    | Df | P    |
|------|-----------|------|----|------|
|      | 0.97      | 2.19 | 22 | 0.08 |

Tablo: 3. 7. Cinsiyete Göre MTE Boyutları Puan Ortalaması

| Cinsiyet | Duygusal Tükenme Puanı Ortalaması | Duyarsızlaşma Puanı Ortalaması | Kişisel Başarı Düşüklüğü Puanı Ortalaması |
|----------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------|
| Kadın    | 13.15                             | 3.91                           | 9.66                                      |
| Erkek    | 10.94                             | 3.61                           | 8.13                                      |

Wilks kriterleri kullanılarak yapılan analiz, cinsiyetin anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir (Wilks Lambda değeri, F değeri, serbestlik derecesi ve anlamlılık için Tablo 3. 6 ’ya bakınız). Cinsiyet ve En çok yaşanılan yer ile MTE boyutları için çok yönlü ANOVA bulguları Tablo 3. 7’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 8’nin anlamlılık sütunundaki değerlerden  $p=0,05$  anlamlılık düzeyine göre değerlendirildiğinde, duygusal tükenme düzeyinin Cinsiyet’e bağlı değişiminin ( $F = 4.26$   $p=0,04 < p=0,05$  olduğundan) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Kadınların duygusal tükenme düzeyi (ort= 13.15) erkeklerin duygusal tükenme düzeylerine (ort= 10.94) göre anlamlı olarak daha fazla görülmüştür.

Cinsiyetin, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü düzeyi üzerinde ( $p = 0,60$ ,  $p = 0,07$ ;  $p > 0,05$  olduğundan) istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı gözlenmiştir.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü düzeyinin ‘En Uzun Süre Yaşanılan Yer’e bağlı değişiminin ( $p = 0,708$ ,  $p = 0,412$ ;  $p = 0,531$ ,  $p > 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Yani, bu boyutlar üzerinde ‘En Fazla Yaşanılan Yer’in istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı sonucu bulunmuştur.

Bunun yanında analiz sonuçları, Cinsiyet ve ‘En Uzun Süre Yaşanılan Yer’ değişkenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü üzerindeki ortak etkisinin ( $p = 0,472$ ,  $p = 0,932$ ;  $p = 0,148$ ,  $p > 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermiştir.

Tablo 3. 8. Cinsiyet, En fazla yaşanılan yer ile MTE Boyutları Testleri

|                                        | Bağımlı değişken         | Kareler Toplamı | F    | df | p     |
|----------------------------------------|--------------------------|-----------------|------|----|-------|
| Cinsiyet                               | Duygusal Tükenme         | 111.28          | 4,26 | 1  | 0,04* |
|                                        | Duyarsızlaşma            | 2.12            | 0,27 | 1  | 0,60  |
|                                        | Kişisel Başarı Düşüklüğü | 53.94           | 3,22 | 1  | 0,07  |
| En Uzun Süre Yaşanılan Yer             | Duygusal Tükenme         | 36.98           | 0,46 | 3  | 0,70  |
|                                        | Duyarsızlaşma            | 22.59           | 0,96 | 3  | 0,41  |
|                                        | Kişisel Başarı Düşüklüğü | 37.01           | 0,73 | 3  | 0,53  |
| Cinsiyet ve En Uzun Süre Yaşanılan Yer | Duygusal Tükenme         | 67.16           | 0,84 | 3  | 0,47  |
|                                        | Duyarsızlaşma            | 3.44            | 0,14 | 3  | 0,93  |
|                                        | Kişisel Başarı Düşüklüğü | 90.37           | 1,79 | 3  | 0,14  |

### III. 3. 2. Mesleki Kıdem ve MTE Arasında Çok Değişkenli Varyans Analizi

Mesleki kıdem değişkeni ile MTE 'nin üç ölçeği; Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma(D) ve Kişisel Başarı Düşüklüğü (KBD) bağımlı değişken olarak analize alınmıştır.

Tablo 3. 9. Mesleki Kıdem ve MTE Boyutlarının Manova Sonuçları

| Etki | $\lambda$ | F    | Df | P    |
|------|-----------|------|----|------|
|      | 0.90      | 2.07 | 12 | 0.01 |

Tablo 3. 10. Mesleki kıdeme göre MTE Boyutlarının Puan Ortalamaları

| Mesleki Kıdem | Duygusal Tükenme Puanı Ortalaması | Duyarsızlaşma Puanı Ortalaması | Kişisel Başarı Düşüklüğü Puanı Ortalaması |
|---------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------|
| 0-5 yıl       | 11.00                             | 3.12                           | 9.25                                      |
| 6-10 yıl      | 12.96                             | 4.48                           | 10.01                                     |
| 11-15 yıl     | 12.36                             | 3.69                           | 9.27                                      |
| 15-20 yıl     | 11.61                             | 3.58                           | 9.41                                      |
| 20 ve üzeri   | 10.50                             | 3.18                           | 6.89                                      |

Wilks kriterleri kullanılarak yapılan analiz, anlamlı ana etkisi olduğunu göstermiştir (Wilks Lambda değeri, F değeri, serbestlik derecesi ve anlamlılık için Tablo 3.9.'e bakınız). Mesleki kıdem ile MTE boyutları için çok yönlü ANOVA bulguları Tablo 3.11'de gösterilmiştir.

Tablo 3.11.'in anlamlılık sütunundaki değerlerden  $p=0,05$  anlamlılık düzeyine göre değerlendirildiğinde, Kişisel Başarı düzeyinin Mesleki Kıdem'e bağlı değişiminin

( $F = 4.94$   $p=0,00 < p=0,05$  olduğundan) istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin kişisel başarı düşüklüğü puanı ortalaması (ort= 6.89), mesleki kıdemi 6 – 10 yıl arası olan öğretmenlerin kişisel başarı düşüklüğü puanı ortalamasına (ort= 10.01) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Kişisel Başarı Boyutunda madde puanları ters çevrilerek hesaplandığı için yüksek puanlar kişisel başarı hissini düşük olduğunu gösterir. Bu boyutta yüksek puan alan kişi kendini mesleki açıdan başarısız görmektedir. Dolayısıyla puan ortalamalarına da bakıldığında mesleki kıdemi yüksek olanlar kendilerini mesleki anlamda daha başarılı hissetmişlerdir.

Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeyinin Mesleki Kıdem'e bağlı değişiminin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 3. 11. Mesleki Kıdem ile MTE Boyutları Testleri

|               | Bağımlı<br>değişken         | Kareler<br>Toplamı | F    | df | p     |
|---------------|-----------------------------|--------------------|------|----|-------|
| Mesleki Kıdem | Duygusal<br>Tükenme         | 205,05             | 1,96 | 4  | 0,10  |
|               | Duyarsızlaşma               | 57,41              | 1,88 | 4  | 0,11  |
|               | Kişisel Başarı<br>Düşüklüğü | 313,64             | 4,94 | 4  | 0,00* |

## IV. BÖLÜM

### TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, Cloninger'in psikobiyolojik kişilik kuramı bağlamında tükenmişlik sendromu ile mizaç ve karakter özellikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Bu doğrultuda, sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu boyutları ile mizaç ve karakter boyutları arasındaki ilişkinin düzeyi belirlenmiş, mizaç ve karakter boyutlarının tükenmişlik sendromu üzerindeki rolü incelenmiştir. Çalışmanın ikinci amacı, yaş, cinsiyet, en uzun süre yaşanan yer, medeni durum ve mesleki kıdem demografik değişkenlerinin tükenmişlik sendromuna olan etkisinin gösterilmesiydi. Çalışmamızın sonuçlarına göre Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ile Kendini Yönetme ve İşbirliği Yapma karakter boyutlarının tükenmişlik sendromunun üç boyutu ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerle tükenmişlik sendromu boyutları ilişkisi ise daha önceki çalışmalara benzer sonuçlar göstermiştir.

Çalışma sonuçlarına göre tükenmişlik sendromu boyutlarını kişilik özellikleri açısından değerlendirecek olursak; duygusal tükenme puanları, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ile pozitif, Kendini Yönetme, İşbirliği Yapma karakter boyutları ve Ödül Bağımlılığı mizaç boyutu ile negatif yönde korelasyon göstermiştir. Zarardan Kaçınma mizaç özelliklerinin yüksek oluşu, Kendini Yönetme ve İşbirliği Yapma karakter özelliklerinin ve Ödül Bağımlılığı mizaç özelliklerinin düşük oluşu beraberinde duygusal tükenmenin yüksek oluşunu getirmektedir. Duyarsızlaşma puanları, Kendini Yönetme, İşbirliği Yapma ve Kendini Aşma karakter boyutları ile negatif, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu puanları arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani, Zarardan Kaçınma mizaç özelliklerinin yüksek oluşu, Kendini Yönetme, İşbirliği Yapma ve Kendini Aşma karakter özelliklerinin düşük oluşu beraberinde duyarsızlaşmanın fazla oluşunu getirmektedir. Kişisel Başarı Düşüklüğü puanları, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ile pozitif, Kendini Yönetme ve İşbirliği Yapma karakter boyutları ile negatif korelasyon göstermiştir. Zarardan Kaçınma mizaç özelliklerinin yüksek oluşu ve Kendini Yönetme ve İşbirliği Yapma karakter özelliklerinin düşük oluşu beraberinde kişisel başarı düşüklüğünü getirmektedir.

Benzer sonuçlar çoklu regresyon analizleri ile de elde edilmiştir. Duygusal Tükenmeyi, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ve Kendini Yönetme karakter boyutu yordamıştır. Duygusal tükenme zarardan kaçınma mizaç özelliklerinin yüksek oluşu ve kendini yönetme karakter özelliklerinin düşük oluşu ile ilgilidir. Mizaç ve Karakter Envanteri'nin bu iki boyutu, Duygusal Tükenmedeki toplam varyansın % 20'sini açıklamıştır. Duyarsızlaşmayı, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ile Kendini Yönetme ve Kendini Aşma karakter boyutları yordamıştır. Duyarsızlaşma, zarardan kaçınma ve kendini aşma özelliklerinin yüksek oluşu ve kendini yönetme özelliklerinin düşük oluşu ile ilgilidir. Bu üç boyut Duyarsızlaşmadaki toplam varyansın % 21'ini açıklamıştır. Kişisel Başarı Düşüklüğünü, Zarardan Kaçınma, Sebat Etme ve Yenilik Arama mizaç boyutları yordamıştır. Kişisel Başarı Düşüklüğü, zarardan kaçınma ve yenilik arama özelliklerinin yüksek oluşu ve sebat etme özelliklerinin düşük oluşu ile ilgilidir. Bu üç boyut Kişisel Başarı Düşüklüğündeki toplam varyansın % 26'sını açıklamıştır. Bu bulgular duygusal tükenme ile benzer belirtileri gösteren yakın tanımlarla (depresyon, kaygı ve kronik yorgunluk) yapılan araştırmalarda tutarlı bir biçimde aynı çıkmıştır (Hansenne ve ark., 2000; Jiang ve ark., 2001; Jurado ve ark., 2005).

Yüksek düzeyde zarardan kaçınma puanı alanlar, sorunlardan ve engellenmelerden pasif kaçınan, kendine güveni olmayan, olumsuzluk beklentisi içinde, kötümser, strese dayanıklı olmayan, kolayca endişe ve korku hisseden bireyler olarak tanımlanırlar (Cloninger 1994, Cloninger ve ark., 1993). Duygusal tükenme boyutu beklentiler karşısında yorulmuş ve yıpranmış olma, enerji yitimi, kendini işten geri çekme ve endişeli bir bekleyişi içine alan bir süreçtir. Bu süreci dikkate aldığımızda duygusal tükenmede kişinin engellenmelere ve strese karşı başa çıkma becerilerini işlevsel kullanamayışının, benzer belirtilere sahip kavramlar ile yapılan araştırma sonuçlarına göre davranışlarının ketlenmesine kalıtsal bir eğilimin etkide bulunduğu görüşünü desteklemektedir (Boz ve ark., 2004; Hansenne ve ark., 2000; Jiang ve ark., 2001; Jurado ve ark., 2005).

Düşük Kendini Yönetme ise zayıf otonomi, liderlik özelliklerinin olmayışı, hedeflere ulaşmada güçlük çekme, kendiyle uğraşma, hüsrانlarından ve başarısızlıklarından başkalarını sorumlu tutma gibi özellikleri göstermektedir. Duygusal tükenme yaşayan kişi beklentilere cevap veremeyecek, mesleki hedeflerinden



uzaklaşmış, sorumlulukları üstlenemeyecek durumdadır (Maslach ve Jackson, 1984). Bazı araştırmacılar bu durumun zayıf başetme becerileri ile ilişkili olduğunu söylemişlerdir. Zarardan kaçınma puanlarındaki yükseklik ile kendini yönetme puanlarındaki düşüklüğün depresif durum ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Boz ve ark., 2004; Richter ve ark., 1999). Duygusal tükenme belirtilerinin depresif belirtilerle benzerliği dikkate alındığında düşük kendini yönetme, tükenmişlik sendromunun başlangıcını tetiklediği sonucuna varılabilir.

Duygusal tükenme ile İşbirliği Yapma karakter boyutu arasında beklendiği gibi negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İşbirliği yapma puanı yüksek kişiler empatik, destekleyici, başkalarının ihtiyaçlarını dikkate alan, tercihleri anlayışla karşılayan bireylerken, iş birliği yapma puanı düşük olanlar kendine yönelik olan, hoşgörüsüz, eleştirel, başkalarının duygu ve haklarına önem vermeyen kişilerdir (Arkar, 2005). Duygusal tükenme boyutunda kişi enerji düşüklüğü nedeniyle hizmet verdiği kişinin beklentilerine ve ihtiyaçlarına karşı kendini kapatmaktadır. Bu durum, düşük işbirliği yapma karakter puanları ile uyumludur. Hansenne ve arkadaşlarına (2000) göre, yüksek zarardan kaçınma ve düşük kendini yönetme puanlarına eşlik eden düşük işbirliği yapma puanlarının kişinin iş ilişkilerinin depresif durumundan etkilendiğinin bir göstergesidir.

Duyarsızlaşma ile Kendini Yönetme ve Kendini Aşma boyutları arasında negatif, Zarardan Kaçınma ve Kendini Aşma boyutları arasında ise pozitif bir ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma, hizmet alan kişiye çalışanın mesafeli, ilgiden uzak, duygudan yoksun ve alaycı tavırlarla iletişimi sınırlayarak davranmasını ifade etmektedir (Maslach ve Jackson, 1986). Duyarsızlaşma düzeyine düşük kendini yönetme puanları olarak sorumluluk almaktan kaçınma, amaca yönelik olmaktan uzak olma ve ahenkli çalışma becerisinden yoksun olma özelliklerinin etkide bulunduğu söylenebilir. Daha önce yapılmış çalışmalarda duyarsızlaşma boyutu ile Sorumluluk ve Uzlaşılabilirlik kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Ghorpade ve ark., 2007; Mills ve Huebner, 1998; Zelars ve ark., 2000). Çalışmanın bulguları yukarıdaki çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir.

Duyarsızlaşma ile zarardan kaçınma puanı yüksekliği arasındaki pozitif ilişki, çalışan, işi gereği devamlı ve yorucu isteklerin yaratacağı ve daha önce deneyimlemiş olduğu sıkıntıları yeniden yaşamamak adına, ceza ve düş kırıklığı tehlikesine karşı yanıtı olarak ifade edilebilir. Böylece kişi, zarar görme ihtimali olmayan zamanlarda bile böyle bir beklentiye girmektedir, neticesinde sosyal ilişkileri sınırlamaktadır ve

sorumlulukları azaltmaktadır. Dışadönüklük kişilik özellikleri ile duyarsızlaşma boyutu arasında negatif bir ilişkinin olduğu, özellikle kişiler arası ilişkiler alt boyutunun negatif yönde yüksek anlamlılık düzeyi gösterdiği, sonucuna ulaşan araştırmalar olmuştur (Bakker, 2006).

İşbirliği Yapma ile duyarsızlaşma boyutu arasındaki ilişki negatif yönlü bulunmuştur. İşbirliği yapma boyutu diğerlerini anlama, özdeşim kurma ve birlikte hareket etme gibi kazanılmış ve öğrenilmiş özellikleri kapsamaktadır (Arkar, 2005). Bu kazanılmış özellikler öğretmen, öğrencisine özdeşim kurmadan yoksun olarak davranmasına ve onun ihtiyaçlarını anlamak ve karşılamak yerine kendi endişeleri ve sıkıntılarını dindirmenin uğraşısı içine girmiş olmasına neden olduğu düşünülebilir. İş ilişkilerinde de uyum sorunu yaşamaları kendilerini çok önemseme eğiliminden kaynaklanabilir.

Kendini Aşma puanlarının yüksekliği duyarsızlaşma boyutunu yordayan diğer karakter boyutu olarak bulunmuştur. Kendini aşma bireylerin kendilerini ne ölçüde evrenin bir parçası olarak değerlendirdiklerini ölçmektedir. Kendini aşma puanı yüksek bireyler rol yapmayan, doyumlu, sabırlı, yaratıcı, kendini düşünmeyen ve maneviyata önem veren kişilerdir (Arkar, 2005). Kendini aşma puan yüksekliğinin yordayıcı olması beklenen bir sonuç değildir. Tükenmişlik sendromu ile benzer belirtiler gösteren depresyon ve anksiyete ile ilgili yapılmış çalışma sonuçlarında bu boyutun puanları ile anlamlı ilişkiler bulunmamıştır (Hansenne ve ark., 2000; Jiang ve ark., 2001; Jurado ve ark., 2005). Buradaki yüksek puanların yordama etkisi şöyle açıklanabilir, tükenmişlik sendromu iş koşulları ve iş ilişkileri ile ilgili gelişen kronik bir stres süreci olarak kişinin hayatın tüm alanlarını olumsuzlamasına neden olmaz. Bu özellik tükenmişlik sendromu ile depresyon arasındaki farkı belirtebilir (Schaufeli ve Bunnk, 1996).

Kişisel Başarı Düşüklüğü, Zarardan Kaçınma mizaç boyutu ile pozitif, Kendini Yönetme ve İş birliği Yapma karakter boyutları ile negatif ilişkili bulunmuştur. Ayrıca kişisel başarı düşüklüğüne, yenilik arama puanı yüksekliği, zarardan kaçınma puanı yüksekliği ve sebat etme puanı düşüklüğünün rolü olduğu tespit edilmiştir. Önceki araştırmacılar, benzer özellikler etrafında kişisel başarı düşüklüğü ile açıklık ve dışadönüklük (Zelars ve ark., 2000); iyimserlik ve kendine güven (Mills ve Huebner.,

1998); dışadönüklük, sorumluluk ve uzlaşılabilirlik (Ghorpade ve ark., 2007) ile pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir.

Kişisel başarı düşüklüğü yaşayanlar kendilerini suçlamaya ve olumsuz yargılamaya başlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1986). İlgili boyut puanları ile birlikte değerlendirildiğinde kişisel başarısızlık düzeyindeki kişinin, yorgun, gergin, kolayca sıkılan, geçimsiz, kendine hedefler koymayan, ödüle karşı duyarsız olduğu söylenebilir. Ayrıca engellenmelerle karşılaştığında kişinin yoğun öfke yaşaması ve çabuk vazgeçmesi, kişilerarası ilişkilerde tutarsızlıklara ve sebatsızlığa yol açmaktadır (Cloninger ve ark. 1994).

Demografik değişkenler ile tükenmişlik sendromu arasındaki araştırma sonuçlarına değinilecek olunursa, yaş değişkeni incelendiğinde, araştırma sonuçları, genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre daha çok duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık duygusu yaşadıklarını göstermiştir. Yaş artışı ile birlikte öğretmenler kendilerini daha başarılı görmektedirler. Daha önceki araştırmalarda benzer bulgular elde edilmiştir (Girgin, 1995; Grayson, 2007; Lau, 2005; Ngeno, 2007; Schwab ve İwanicki, 1983; Sucuoğlu ve ark., 1996). Tükenmişliğin gençlerde daha fazla görülmesinin sebebi, gençlerin işle ilgili sorunlarla başa çıkmak için bazı özellikleri henüz kazanmamış olmaları ya da mesleğe bağlanmanın henüz olgunlaşmaması ile açıklanmıştır (Ergin 1996). Yenilerle eskiler arasında işe ilişkin değerlerin ve genel yaşam beklentilerinin, dolayısıyla da işin taşıdığı önemin yarattığı farklılıklar tükenmişlik riskini artıran başlıca nedenler olarak dikkati çekmiştir. Yaş ile birlikte mesleki deneyim ve olgunluğun da artacağı düşünüldüğünde, bu durum beklenen bir sonuç olarak karşılanabilir.

Cinsiyetin tükenmişlik sendromuna etkisi incelendiğinde, araştırma sonucuna göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında kadın ve erkek öğretmenler için anlamlılık göstermezken, duygusal tükenme boyutunda, kadın öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri erkek öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır. Yapılmış olan benzer araştırmalarda da aynı bulgular elde edilmiştir (Byrne, 1998; Girgin 1995; Lau, 2005; Ngeno, 2007; Özben, 2003; Schwab ve İwanicki, 1983). Bu durum, kadınların cinsiyet rolleri ile ilişkili olarak düşünülebilir. Kadınların, ilişki kurdukları insanlara daha duyarlı olmaları ve onlara daha çok önem vermeleri, duygusal açıdan daha çok tükenmelerine neden olabilmektedir.

Mesleki kıdemin tükenmişlik sendromu için belirleyici bir değişken olduğu önceki araştırmalarda da vurgulanmıştır (Baysal,1995; Bryne,1998; Girgin,1995; Kokkinos, 2007). Bu araştırmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları için mesleki kıdem tükenmişlik düzeyine etki eden bir değişken değilken, kişisel başarı duygusu için önemli bir faktör olarak bulunmuştur. Mesleki kıdemi 6- 10 yıl arası olan öğretmenler, mesleki deneyimi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden kendilerini daha başarısız görmüşlerdir. Toplam hizmet süresi ve yaş arttıkça kişinin mesleğine daha çok bağlandığı, mesleğini daha çok benimsediği, iş koşullarına daha çok uyum sağladığı ve streslerle başa çıkmada daha çok deneyim kazandığı düşünülebilir. Bu araştırmada yaş değişkeni ve kişisel başarı için benzer bir sonuç elde edilmiştir. Toplam hizmet süresi ve orantılı olarak yaş arttıkça kişisel başarı duygusu artmaktadır. Araştırmada dikkat çeken bir diğer nokta: 6- 10 yıl arası mesleki kıdemi olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının, diğer kıdem gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı değilse bile, yüksek olmasıdır. Bu yorumlanmaya değer bir bulgudur: Öğretmenlerin ilk beş yılının önemli olduğunu, yüksek beklentilerin ve ideallerin bu süre zarfında eritildiğini, bu süreçte deneyimsiz öğretmenlerimizin yeterince destek görmediklerini düşünebiliriz.

Bu çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda şuan görev yapmakta olan öğretmenlerde tükenmişlik sendromu yaşama riskini en aza indirmek ve tükenmişlik sendromuna karşı öğretmen adaylarını bilinçlendirmek amacıyla yapılması gereken bazı çalışmalara değinelim: Öncelikle öğretmenlere ve öğretmen adaylarına tükenmişlik sendromunun tanıtıcı ve sendromun gelişimine etkisi olan faktörleri açıklayıcı olan seminer ve sunular düzenlenebilir,

Aday öğretmenler için eğitimleri boyunca tükenmişlik sendromunun gelişimine etkisi olan kişilik özelliklerine karşı farkındalıklarını arttıracak, davranış değiştirme ve başa çıkma stratejilerini de kapsayacak yapılandırılmış programlar hazırlanabilir. Bu program göreve başlayan öğretmenlere beş yılda bir defa olmak üzere mesleki deneyimlerini de dikkate alarak tekrar uygulanabilir bir duruma da getirilebilir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları değinecek olursak, tükenmişlik sendromu sürecini etkileme ihtimali bulunan durumluk ve sürekli kaygı, durumluk ve sürekli öfke

ile tükenmişlik sendromu belirtilerine benzer belirtileri gösteren depresyon, kronik ağrı ve kronik yorgunluk konularının araştırmaya dahil edilmesi önemli sonuçlara ulaşmamızı sağlayabilirdi. Örneklemenin genişletilmesi hatta bölgesel olarak farklı sosyo ekonomik düzeylerdeki okullar ve farklı şehirlerdeki örneklem gruplarının da çalışmaya dahil edilmesi konuya farklı değişkenlerin etkisini görebilmek açısından yararlı olacaktır. Bu çalışmanın sonuçları tükenmişlik sendromunu etkilediği varsayılan örgütsel/kurumsal değişkenler ( iş yükü, iş ilişkileri, destek alma düzeyi, rol çatışması, rol belirsizliği, ödül ve terfi durumları, iş ortamının değer yargıları, öğretmenin iş ortamındaki özerkliği ve kararlara katılma düzeyi, okul idaresinin değer yargıları, çalışılan çevrenin sosyo ekonomik düzeyi ve öğretmene bakış açıları gibi...) ile öğretmenin bireysel ve kişisel özelliklerini içeren ( öğretmen beklentileri, yeterliliği, benlik saygısı, kendini mesleki açıdan yenileyebilme düzeyi, yakın çevresinin öğretmenlik mesleğine karşı değer yargıları, geçmiş yaşantıları, zorlu yaşam koşullarının varlığı, mesleği seçme nedeni gibi...) değişkenlerin incelenmesi sonucu elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde daha da anlam kazanacağını kanaatindeyim.

Bu çalışma boyutsal bir yaklaşımla tükenmişlik sendromunda kişilik özelliklerini mizaç ve karakter boyutları açısından inceleyen ilk çalışmalardan biridir. Bütün kişilik yapılarının tüm unsurları ile birlikte incelenmesi ve bu unsurların birbirlerini nasıl etkilediklerinin boylamsal ve kesitsel araştırmalarla daha geniş gruplarla araştırılması tükenmişlik sendromunun tanınması ve sağlıklı önlemler alınması için büyük bir önem taşımaktadır.

Hem öğretmenlerin mesleki eğitim dönemlerinde etkili kişisel birikim sağlamaları açısından hem de görev yaptıkları zaman zarfında sendromu yaşamamak adına dikkat etmeleri gerekli noktalar açısından bu çalışmada elde edilen sonuçların eğitim alanı ile paylaşımı önemli olacaktır. Ayrıca çalışmada tükenmişlik sendromu ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunan mizaç ve karakter özelliklerinin çalışanların sağaltımları ve danışma süreçlerinde öngörücüler olarak bilinmesi ve bu süreçte işlenmesinin yarar sağlayacaktır.

## V. BÖLÜM

### KAYNAKLAR

Ak, M., Gülsüm, M., Özmenler N. (2009). Özkıyım ve Kişilik. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1, 45- 54.

Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). Tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik. *Nobel Yayın Dağıtım*. Ankara.

Aluya, A., Blanch, A., Garcia, L. F. (2005). Dimensionality of The Maslach Burnout Inventory in Scholl Teachers. *European Journal of Psychological Assessment*, 2,11, 67-76.

Arkar, H. (2005). Cloninger'in Psikobiyolojik Kişilik Kuramı. *Türk Psikoloji Bülteni*, 36, 82- 95.

Arkar, H., Sorias, O., Tunca, Z. Ve ark. (2005). Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Türkçe formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16, 190- 204.

Arkar,H. (2004). Cloninger'in psikobiyolojik kişilik kuramının Türk örnekleminde sınanması. Doktora Tezi. *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı*, İzmir.

Bakker, A.B.,Vanderze K.I.,Lewig, K.(2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A Study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146, 31–50

Baltaş, A.( 1996). Stres İle Başa Çıkma Yolları Ve İş Hayatında Stres. *IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar*, 229- 235.

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

Bostancı, B. (2007). Epilepsi hastalarının kişilik özelliklerinin mizaç ve karakter envanteri ile değerlendirilmesi. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Ana Bilim Dalı Uzmanlık Tezi*.

Boz C, Sayar K, Velioğlu S. (2004) Kronik gerilim tipi baş ağrılı hastalarda mizaç ve karakter profili. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15: 105- 111.

Brouwers, A., Tomic, W. (2000). A Longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 162, 239–54.

Butterfield, P.S. (1988). The stress of residency. A review of the literature. *Archive International Education*, 148,1428-1435.

Byrne, B. M. (1998). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary. *Teaching and Teacher Education*, 197- 209.

Canbay, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Cemaloğlu, N., Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15, 2, 465- 484.

Cherniss, C. (1980). Professional Burnout in human service organizations. *Praeger pres*, New York.

Cloninger, C. R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants. *Archives of General Psychiatry*, 44, 573- 588.

Cloninger, C. R. (1994). Temperament and Personality. *Current Opinion in Neurobiology*, 4, 266- 273.

Cloninger, C. R. (1998). The genetics and psychobiology of the seven-factor model of personality. In: K.R. Silk (ed), *Biology of personality disorders* Washington, DC.: American Psychiatric pres., 63–92.

Cloninger, C. R., Svrakic, D. M. (1997). Integrative psychobiological approach to psychiatric assessment and treatment. *Psychiatry*, 60, 2.

Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50, 975- 990.

Çam, M. O. (1995). Tükenmişlik. *Saray Kitapçılık Basım Yayın Dağıtım*. İzmir.

Çikla, O. A., Duatepe, A. (2004). The relationship between primary school teachers' burnout and demographic variables. *Pedogogy Studies*, 70, 55-60.

Doksat, M. K. (2008). Kişilik bozuklukları. *İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi*, 62, 3: 239- 254.

Dorman, J. (2003). Testing a model of teacher burout. *Australian Journal of Education Developmental Psychology*. 3, 35-47.

Edelwich J., Brodsky S. (1980) Burn-out stages of disillusionment in the helping professions. *Human Sciences pres*, New York.

Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12, 1, 37- 50.

Etzion, D., Pines, A.(1986). Sex and Culture in Burnout and Coping Among Human Service Professional : A Social Psychological Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 191-203.



Evers, J.G., Tomic, W., Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers. *School Psychology International*, 25, 2, 131- 148.

Fai, L.Q., Hong, L.K.(1994). A Study of primary scholl teacher burnout. *Journal of Primary Education*, 4,2, 12- 26.

Farber, B. A. (1984). Stres and burnout in surbanban teachers. *Journal of Educational Research*, 77, 6, 325- 331.

Fontana, D., Abouserie, R. (1993). Sterss Levels, Gender And Personality Factors İn Teachers, *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261- 270.

Freudenberger, H.J., Richelson, G. (1980). Burnout. How to beat the high cost of high achievment. *New York . Doubleday*.

Friedman, I. A., Lotan, J. (1985). Teacher Burnout İn Israel İn Elemantary Education. Henrietta Szold Institute: Summary.

Garcia,C. F.J., Padilla, E.M., Carrasco, M.A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and İndividual Differences*, 38, 929- 940.

Ghorpade, J., Lackritz, J., Singh, G. (2007). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*,15,2, 240- 256.

Girgin, G. (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Gold, Y. (1985). Does teacher-burnout begin with student teaching? *Education*, 105, 254- 257.

Grayson, J. (2006). An assesment of teacher burnout levels as associated with contexttual and diversity factors. A Thesis Presented to *the Faculty of The College of Arts and Sciencies of Ohio Üniversity*.

- Hansenne, M., Reggers, J., Pinto, E.( 2000)Temperament and character inventory (TCI) and depression.*Personality and individual Differencies*, 29, 3, 441-452.
- Huey, S. T. (2007). Ocupational stres and burnout. A Thesis Doctor of Philosophy. *Drexel Üniversty. Ohio*.
- Howard, S., Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stres and burnout: *Social Psychology of Education*, 7, 399- 420.
- Işıkhan, V. (2004). Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları. *Sandal Yayınları*. Ankara.
- Izgar H. (2001). Okul yöneticilerinde tükenmişlik, *Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara.
- Jurado D., Gurpegui. M., Moreno, C. (2005). Association of personality and work conditions with depressive symptoms. *European psychiatry*, 20, 3, 213-222.
- Jiang, N., Sato, T., Hara, T. (2001).Correlations between trait anxiety, personality and fatigue: Study based on the Temperament and Character Inventory. *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 6, 493- 500.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakultesi Dergisi*, 68, 29- 32.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 1- 16.
- Kırılmaz, A., Çelen, Ü., Sarp, N. (2003). İlköğretim’de Çalışan bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *İlköğretim –Online*, 2,1, 2- 9.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers, *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229- 243.

Köse, S. (2003). Psychobiological Model of Temperament and Character: TCI. *Yeni Symposium*, 41 (12), 86- 97.

Köse, S., Sayar, K., Ak, İ. Ve ark. (2004) Mizaç ve Karakter Envanteri (Türkçe TCI): Geçerlik, güvenirliği ve faktör yapısı. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 14, 107-131.

Laugaa, D., Rasle, N., Schwetizer, M.B. (2008). stress and burnout among french primary school elementary teachers. *European Review Applied Psychology*, 58, 241- 251.

Lau, P.S., Yuen, M.T., Chan, R.M. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71, 491- 516.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress appraisal and coping. New York: Springer.

Leithwood, K. (1996). Scholl restructuring: Transformational leadership and the amelioration of teacher burnout. *Anxiety, stress, And Coping*, 9, 199- 215.

Lopez, J.M., Santiago, M.J. (2008). An Integrative Approach To Burnout in Secondary Teachers. *International Journal of Psychology And Psychological Therapy*, 8(2), 259-270.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133- 153.

Maslach C., Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W.B.(1993). Historical and conceptual development of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach., T. Marek (Eds). *Professional Burnout. Washington: Taylor and Francis*.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, P.M. (2001). Job burnout. *Annual of Pyshcology*, 52, 397-422.

Mills, L., Huebner, E. (1998). A Prospective Characteristics, Occupational Stressors, And Burnout Among School Psychology Practitioners. *Journal of School Psychology*, 36, 130- 120.

Nagy S., Davis L.G. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. *Psychological Reports*, 57, 1319- 1326.

Ngeno, G. (2007). Causes of burnout among primary school teachers. *Journal of Technology and Education*, 12, 2, 9- 18.

Özben, Ş., Argun, Y. (2003). İlköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 3, 1, 33- 44.

Özdemir, Y. (2007). The role of classroom management efficacy in predicting teacher burnout. *International Journal of Social Sciences*, 2, 4, 257- 263.

Pines, A. M., Aranson, E. Ve Kaffry, D. (1981), Burnout from tedium to personal growth. *Free Pres*, New York.

Pines, A.M. (1994). The palestinian intifiada and israelis' burnout. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 25, 438- 451.

Richter, J., Polak, T., Eiseman, M. (1999). Depressive mood and personality in terms of temperament and character among the normal population and depressive inpatients. *Journal of psychiatric reseasch*, 31- 35.

Rutter, M. (1987). Personality and personality disorder, *Britain Journal of Psychiatry*, 150, 443- 458.

Sadock, B.J., Sadock, V. (2007) Sadock's comprehensive textbook of psychiatry 3.cilt. Çeviri: Aydın H, Bozkurt A. Ankara: Güneş Kitapevi, 2064-2087.

Şahin, E. (2006). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sayın, A., Aslan, S. (2005). Duygudurum bozuklukları ile huy, karakter ve kişilik ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16, 4, 276- 283

Schaufeli, W.B., Buunk, B.P. (1996). Professional Burnout. İ M.J. Schabracca, J.A.M. Winnubs., C.L. Cooper (Eds). *Handbook of Work And Healt Psychology. Newyork, Willey*, 311- 346.

Schaufeli, W.B., Enzman, D. (1998). Professional burnout: Recent development in theory and research. *Taylor and Franch Company. Newyork*.

Schwab R.L., Schuler R.S., Jackson S.E (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal Of Applied Psychology*, 11, 615- 627

Sertöz, Ö. Ö., Binbay, T., Elbi Mete, H. ( 2008). Tükenmişliğin Nörobiyolojisi: Hipotalamus-Pituitar-Adrenal Eksen ve Diğer Bulgular. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 19, 3, 318- 328.

Sorias, S. (1998). Kişilik bozuklukları: Psikiyatri Temel Kitabı, *Güleç C, Köroğlu E (Ed.s.)*, Ankara, 725- 726.

Sucuoğlu, B., Kuloğlu-Aksaz, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10, Sayı. 36. 44- 60.

Sürgevil, O. (2006). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele. *Nobel yayın dağıtım . Ankara*.

Svrakic, D.M., Cloninger, C.R., (2004). Personality Disorder. Kaplan and Sadock's Comprehensive Textbook of Psychiatry, Eight Edition, edited by Sadock, B.J, Sadock, V.A., *Lippincott Williams and Wilkins*, 2063- 2104.

Tatar, M., Horenczyk, G. (2003). Diversty-related burnout among teachers. *Teaching And Teacher Education*, 19, 397- 408.

Tops, M., Boksem, M.A.S., Wiyers, A.A. (2007).The Psychobiology of burnout: Are there two different syndromes? *Neuropsychobiology*, 55,143- 150

Torun, A. (2008). Öğretmenlerde Tükenmişlik. Eğitim Psikolojisi Sempozyum Kitabı. *İstanbul Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayınları*, 32- 43.

Tümkaya, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlik ilişkisi. IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim. Fakültesi Dergisi*, 8, 21- 28.

Yaman, H., Urgan, M. (2002). Tükenmişlik; Aile Hekimliği Asistan Hekimleri Üzerine Bir İnceleme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 49, 37- 44.

Zelars, K., Perrewe, P., Hochwarter, W. (2000). Burnout İn health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570- 1598.

## VI. BÖLÜM

### ÖZGEÇMİŞ

1971 yılında Hatay İlinin Samandağ İlçesinde doğdum. İlk ve orta öğrenimi burada tamamladım. 1994 yılında Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümünden mezun oldum ve aynı yıl Klinik Psikoloji Yüksek Lisans Programına başladım. 1995 yılında Milli Eğitim Bakanlığına sınıf öğretmeni olarak atandım. 2002 yılında psikolojik danışman olarak mesleki alana geçiş yaptım ve halen Antakya Nemci Asfuroğlu Anadolu Lisesinde görevime devam etmekteyim.

Yusuf ve Ali adında iki tane çocuğumuz var.

## **VII. BÖLÜM**

### **ÖZET**

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerde tükenmişlik sendromunu etkileyen kişilik özelliklerini tanımlamaktır. Bunun için İzmir Konak Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 237 sınıf öğretmeni çalışmaya dahil edilmiştir. Katılımcılara Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Mizaç ve karakter Envanteri uygulanmıştır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğünün, zarardan kaçınma mizaç boyutu ile pozitif yönde; kendini yönetme ve işbirliği yapma karakter boyutları ile aralarında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir sonuç yaş ve cinsiyetin duygusal tükenmeyi; mesleki kıdemin ise kişisel başarı düşüklüğünü yordamasıdır.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik Sendromu, Kişilik, Mizaç, Karakter



## **VIII. BÖLÜM**

### **ABSTRACT**

The purpose of this study was to investigate the personality traits which affect to the teacher burnout. 237 primary school teachers that hinge on İzmir Konak district National Education Directorate enrolled in the study. Participant completed personal information survey and psychometric questionnaires including the Maslach Burnout Inventory and Temperament and Character Inventory. As a result of this reseacr, there was a significant relationship between the three dimensions of burnout and personality traits. It was found that there was positive moderate correlation between high harm avodiance and the three dimensions, and it was negative moderate correlation between self directedness, cooperationess and the three dimensions. Also finding indicated that emotional exhausstion; age and gender were significant predictors for emotional exhaustion while proffessional experience was significant predictor for personal accomplishment

Key Words: Burnout, Personality, Temperament, Character,

## **IX. BÖLÜM**

### **EKLER**

**EK 1- Kişisel Bilgi Formu**

**EK 2- Maslach Tükenmişlik Envanteri**

**EK 3- Mizaç ve Karakter Envanteri**

Değerli Öğretmenim,

Bu araştırma ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin kendilerini algılama biçimleri ile ilgili olarak yapılmaktadır. Tüm katılımcılardan elde edilecek bilgiler topluca değerlendirilecek ve genel sonuçlar elde edilecektir. Dolayısıyla okulunuz veya sizinle ilgili özel bilgiler istenmemektedir. Vereceğiniz samimi cevaplar bilimsel sonuçlara katkı sağlayacaktır.

Lütfen anketlerde **hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.**

Katkılarınız için çok teşekkür ederim.

Nizamettin ŞAHİNOĞLU  
Psikolog

**Yaşınız:** \_\_\_\_\_

**Cinsiyetiniz:**      ☐ Kadın                      ☐ Erkek

**Hayatınızda en uzun yaşadığınız yer:**

☐ Köy                      ☐ Kasaba                      ☐ Şehir                      ☐ Büyük şehir

**Medeni Durumunuz:**

☐ Bekar      ☐ Nişanlı/Sözlü      ☐ Evli      ☐ Boşanmış      ☐ Dul (eşi hayatta değil)

**Mesleki kıdeminiz:**

☐ 0-5 yıl      ☐ 6-10 yıl      ☐ 11-15 yıl      ☐ 15-20 yıl      ☐ 20 yıl ve Üzeri

## Maslach Tükenmişlik Envanteri

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarımızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadenin örneklendiği durumu ne sıklıkla yaşadığınıza dair en uygun aralığı seçiniz.

**Lütfen hiç bir cümleyi cevapsız bırakmayınız.**

|          |                                                                                                                 | 1            | 2       | 3     | 4          | 5         |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|-------|------------|-----------|
|          |                                                                                                                 | Hiçbir zaman | Nadiren | Bazen | Çoğu zaman | Her zaman |
| CÜMLELER |                                                                                                                 |              |         |       |            |           |
| 1        | İşimden soğuduğumu hissediyorum.                                                                                |              |         |       |            |           |
| 2        | İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.                                                                  |              |         |       |            |           |
| 3        | Sabah kalktığımda bir gün 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 gerçekten çok yıpratıcı.                                               |              |         |       |            |           |
| 7        | İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.                              |              |         |       |            |           |
| 8        | Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.                                                                          |              |         |       |            |           |
| 9        | Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.                                       |              |         |       |            |           |
| 10       | Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.                                                |              |         |       |            |           |
| 11       | Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.                                                             |              |         |       |            |           |
| 12       | Çok şeyler yapabilecek güçteyim.                                                                                |              |         |       |            |           |
| 13       | İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.                                                                          |              |         |       |            |           |
| 14       | İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.                                                                       |              |         |       |            |           |
| 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 yaratıyorum.                                         |              |         |       |            |           |
| 18       | İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.                                           |              |         |       |            |           |
| 19       | Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.                                                                   |              |         |       |            |           |
| 20       | Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.                                                                            |              |         |       |            |           |
| 21       | İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.                                                       |              |         |       |            |           |
| 22       | İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum. |              |         |       |            |           |

## Mizaç ve Karakter Envanteri

Bu test kişinin kendini ve hayatını algılama durumlarını ele almaktadır. Her maddede ifade edilen durum size uygunsa (D) ‘Doğru’ ; size uygun değilse (Y) ‘Yanlış’ seçeneğini işaretleyiniz. Lütfen hiç bir soruyu cevapsız bırakmayınız

DOĞRU/YANLIŞ

1. Çoğu kimse zaman kaybı olduğunu düşünse bile, sırf eğlence ya da heyecan olsun diye çoğu kez yeni şeyler denerim.
2. Çoğu kimseyi kaygılandıran durumlarda bile, genellikle her şeyin iyiye gideceğine güvenirim.
3. Çoğu kez güzel bir konuşma ya da şiirden derinden etkilenirim.
4. Çoğu kez koşulların kurbanı olduğumu düşünürüm
5. Benden çok farklı olsalar bile, genellikle başkalarını olduğu gibi kabul ederim.
6. Mucizelerin olabileceğine inanırım.
7. Beni inciten kimselerden intikam almak hoşuma gider
8. Bir şeye yoğunlaştığımda, çoğu kez zamanın nasıl geçtiğinin farkına varmam
9. Çoğu kez yaşamımın, pek az bir amacı ya da anlamı olduğunu düşünürüm.
10. Herkesin karşısına çıkabilecek sorunlara çözüm bulmakta, yardımcı olmak isterim.
11. Belki de yaptığımdan daha fazlasını başarabilirim, ancak bir şeye ulaşmak için kendimi gereğinden fazla zorlamada bir yarar görmüyorum.
12. Başkaları endişelenecek bir şey olmadığını düşünse bile, tanıdık olmayan ortamlarda çoğu kez gergin ve endişeli hissederim.
13. İşleri yaparken geçmişte nasıl yapıldığını düşünmeksizin, çoğu kez o anda nasıl hissettiğimi temel alarak yaparım
14. İşleri başkalarının arzularına bırakmaktansa, genellikle kendi tarzıma göre yaparım.
15. Çoğu kez çevremdeki kimselerle öylesine bağlantılı olduğumu düşünürüm ki, sanki aramızda bir ayrılık yokmuş gibi gelir.
16. Benden farklı düşünceleri olan kimselerden, genellikle hoşlanmam.
17. Çoğu durumda doğal tepkilerim, geliştirmiş olduğum iyi alışkanlıklara dayanır.
18. Bir çok eski arkadaşımın güvenini kaybedecek olsam bile, zengin ve ünlü olmak için, yasal olan hemen herşeyi yapardım.
19. Çoğu kimseden daha çok tedbirli ve denetimliyimdir.
20. Bir şeylerin yanlış gidebileceğinden endişelendiğim için, çoğu kez yapmakta olduğum işi bırakmak zorunda kalırım.
21. Yaşantı ve duygularımı kendime saklamak yerine, arkadaşlarımla açıkça tartışmaktan hoşlanırım.
22. Çoğu kimseden daha az enerjiye sahibim ve daha çabuk yorulurum.
23. Yapmakta olduğum işe kendimi fazla kaptırıp başka her şeyi

- unuttuğumdan, çoğu kez “dalgın ”olarak adlandırılırım.
24. Ne yapmak istediğimi seçmede kendimi nadiren serbest hissedirim.
  25. Bir başkasının duygularını,çoğu kez kendiminkiler kadar dikkate alırım
  26. Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa, çoğu zaman biraz riskli şeyler (sarp tepeler ve keskin virajlar üzerinde araba kullanmak gibi) yapmayı tercih ederim.
  27. Tanımadığım kimselere güven duymadığım için, çoğu kez yabancılarla tanışmaktan kaçınırım.
  28. Başkalarını edebileceğim kadar çok memnun etmekten hoşlanırım.
  29. Bir iş yaparken “yeni ve geliştirilmiş.”yollardan çok, eski “denenmiş ve doğru ”yolları tercih ederim.
  30. Zaman yokluğu nedeniyle, genellikle işleri önemlilik sırasına göre yapamam.
  31. Çoğu kez hayvanları ve bitkileri yok olmaktan korumaya yarayacak işler yaparım.
  32. Çoğu kez başka herkesten daha zeki olmayı dilerim.
  33. Düşmanlarımdan acı çektiğini görmek bana hoşnutluk verir
  34. Her ne zaman olursa olsun, çok düzenli olmak ve kişiler için kurallar koymaktan hoşlanırım.
  35. Dikkatim çoğu kez başka bir şeye kaydığı için, uzunca bir süre aynı ilgilerimi sürdürmem güçtür.
  36. Tekrarlanmış uygulamalar bana, çoğu anlık dürtüler ya da telkinlerden daha güçlü olan,iyi alışkanlıklar kazandırdı.
  37. Genellikle o kadar kararlıyım ki, başkaları vazgeçtikten sonra bile çalışmaya devam ederim.
  38. Yaşamda, bilimsel olarak açıklanamayan bir çok şeye hayran olurum.
  39. Bırakabilmeyi dilediğim bir çok kötü alışkanlığım var.
  40. Sorunlarıma çoğu kez bir başkasının çözüm sağlamasını beklerim.
  41. Çoğu kez nakit param bitinceye ya da aşırı kredi kullanıp borçlanıncaya değin para harcarım.
  42. Gelecekte bir hayli şanslı olacağımı düşünürüm.
  43. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha geç kurtulurum.
  44. Yalnız olmak beni her zaman rahatsız etmez.
  45. Gevşemekteyken, çoğu kez beklenmedik içgörü ya da anlayış parıltıları yaşarım.
  46. Başkalarının benden ya da işleri yapma tarzımdan hoşlanıp hoşlanmadıklarına pek aldırmam.
  47. Herkesi memnun etmek mümkün olmadığı için,genellikle kendim için ne istiyorsam sadece onu edinmeye çalışırım.
  48. Görüşlerimi kabul etmeyen kimselere karşı sabırlı değilimdir.
  49. Çoğu kimseyi pek de iyi anladığım söylenemez.
  50. Ticarete başarılı olmak için sahtekar olmak zorunda değilsiniz.
  51. Bazen kendimi doğayla öylesine bağlantılı hissedirim ki, her şey tek bir canlı organizmanın parçasıymış gibi görünür.
  52. Konuşmalarda konuşmacı olmaktan çok,iyi bir dinleyiciyimdir.

53. Çoğu kimseden daha çabuk öfkelenirim.
54. Bir grup yabancıyla tanışmak zorunda olduğumda, çoğu kimseden daha sıkılganımdır.
55. Çoğu kimseden daha duygusalımdır.
56. Bazen neler olacağını sezmeme olanak veren, bir “altıncı his ”e sahipmişim gibi gelir.
57. Birisi beni bir şekilde incitti mi, genellikle acısını çıkartmaya çalışırım.
58. Tutumlarımı, büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler
59. Her gün amaçlarıma doğru bir adım daha atmaya çalışırım.
60. Çoğu kez başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim.
61. Karar vermeden önce işler konusunda uzunca süre düşünmeyi tercih ederim.
62. Çoğu kimseden daha çok çalışırım.
63. Çok kolay yorulduğumdan, çoğu kez kısa uykulara ya da ek dinlenme dönemlerine gereksinim duyarım.
64. Başkalarının hizmetinde olmaktan hoşlanırım.
65. Üstesinden gelmem gereken geçici sorunlara aldırmaksızın, daima her şeyin yolunda gideceğini düşünürüm.
66. Çok miktarda para biriktirmiş olsam bile, kendim için para harcamaktan hoşlanmakta güçlük çekerim.
67. Çoğu kimsenin bedensel olarak tehlike hissettiği durumlarda, genellikle sakin ve güvenli kalırım.
68. Sorunlarımı kendime saklamaktan hoşlanırım.
69. Kişisel sorunlarımı, çok az ya da kısa bir süre tanıdığım kişilerle tartışmakta sakınca görmem.
70. Seyahat etmek ya da yeni yerler araştırmaktansa, evde oturmaktan hoşlanırım.
71. Kendilerine yardımı dokunamayan zayıf kimselere yardım etmenin zekice olduğunu düşünmüyorum.
72. Bana haksız davranmış olsalar bile, başkalarına haksızca davranırsam, zihinsel huzurum kalmaz.
73. İnsanlar genellikle bana nasıl hissettiklerini anlatırlar.
74. Çoğu kez sonsuza değin genç kalabilmeyi dilerim.
75. Yakın bir arkadaşı kaybedince, genellikle çoğu kimseden daha çok üzüntü duyarım.
76. Bazen sanki zaman ve mekanda sonu ve sınırı olmayan bir nesnenin parçasıymışım hissine kapılırım
77. Bazen başkalarına karşı sözcüklerle açıklayamadığım bir bağlantı hissederim.
78. Bana geçmişte haksızlık yapmış olsalar bile, başka kimselerin duygularını dikkate almaya çalışırım.
79. Katı kurallar ve düzenlemeler olmaksızın, insanların her istediklerini yapabilmeleri hoşuma gider
80. Bir grup yabancıyla buluşunca, bana dostça davranmadıkları söylenmiş olsa bile, rahat ve açık sözlü olmayı sürdürürdüm.

81. Gelecekte bir şeylerin kötüye gideceği konusunda, genellikle çoğu kimseden daha endişeliyimdir.
82. Bir karara varmadan önce genellikle her olguyu etraflıca düşünürüm.
83. Başkalarına karşı sempatik ve anlayışlı olmanın, pratik ve katı düşünceli olmaktan daha önemli olduğunu düşünürüm.
84. Çoğu kez etrafımdaki tüm nesnelere karşı güçlü bir bütünlük duygusu hissederim.
85. Çoğu zaman “Süperman ”gibi özel güçlerimin olmasını dilerim.
86. Başkaları beni çok fazla denetliyor.
87. Öğrendiklerimi başkalarıyla paylaşmaktan hoşlanırım.
88. Dinsel yaşantılar, yaşamımın gerçek amacını anlamamda bana yardımcı olmuştur.
89. Çoğu kez başkalarından çok şey öğrenirim.
90. Tekrarlanmış uygulamalar, başarılı olmamda bana yardımcı olan, pek çok şeyde iyi olmama olanak vermiştir.
91. Söylediğimin abartılı ve gerçek olmadığını bilmeme rağmen, genellikle başkalarının bana inanmalarını sağlayabilirim.
92. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten kurtulmak için daha fazla dinlenme,destek ya da güvenceye gereksinim duyarım.
93. Yaşamak için ilkeler olduğunu ve hiç kimsenin sonunda acı çekmeksizin bunları çiğneyemeyeceğini bilirim.
94. Başka herkesten daha çok zengin olmak istemem.
95. Dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek için,kendi yaşamımı severek riske ederdim.
96. Bir şey hakkında uzunca süre düşündükten sonra bile, mantıksal nedenlerimden çok duygularıma güvenmeyi öğrendim.
97. Bazen yaşamımın,herhangi bir insandan daha büyük bir manevi güç tarafından yönetildiğini düşünürüm.
98. Bana adice davranan birisine, genellikle adice davranmaktan hoşlanırım.
99. Son derece pratik ve duygularına göre hareket etmeyen birisi olarak tanınırım
100. Benim için, birisiyle konuşurken düşüncelerimi düzenlemek kolaydır.
101. Beklenmedik haberlere çoğu kez öylesine güçlü tepki veririm ki, pişmanlık duyduğum şeyler söyler ya da yaparım.
102. Duygusal yakarışlardan (kötürüm kalmış çocuklara yardım istendiğindeki gibi) oldukça çok etkilenirim
103. Yapabileceğimin en iyisini yapmak istediğim için, genellikle kendimi çoğu kimseden daha çok zorlarım.
104. Öyle çok kusurluyum ki, bu yüzden kendimi pek de sevmem.
105. Sorunlarıma uzun vadeli çözümler aramak için çok az zamanım var.
106. Sırf ne yapılacağını bilmediğim için, çoğu kez sorunların gereğine bakamam.



107. Çoğu kez zamanın akışını durdurabilmeyi dilerim.
108. Yalnızca ilk izlenimlerime dayanarak karar vermekten nefret ederim.
109. Biriktirmektense, para harcamayı yeğlerim.
110. Bir öyküyü daha gülünç hale getirmek ya da birisine şaka yapmak için, doğruları eğip bükmeyi genellikle iyi beceririm.
111. Sorunlar olsa bile, bir arkadaşlığın hemen her zaman sürüp gitmesine çalışırım.
112. Utandırılır ya da aşağılanırsam, çok çabuk atlatırım.
113. Çok gergin,yorgun ya da endişeli olacağım için, işleri genelde yürütme tarzımdaki değişmelere uyum sağlamam son derece güçtür.
114. İşleri eski yapış tarzımda değişiklik yapmayı istemeden önce, genellikle çok iyi gerçekçi nedenler talep ederim.
115. İyi alışkanlıklar edinebilmem için, beni eğiten kişilerden çok fazla yardıma gereksinim duyarım.
116. Duygu-dışı algılamamın (telepati ya da önceden bilme gibi), gerçekten de mümkün olduğuna inanırım.
117. Candan ve yakın arkadaşlarımdan çoğu zaman benimle birlikte olmasını isterim.
118. Uzun zaman pek başarılı olmasam bile, çoğu kez aynı şeyi defalarca yeniden denemeyi sürdürürüm.
119. Hemen herkes korku dolu olsa bile, ben hemen her zaman rahat ve tasasız kalırım.
120. Hüzünlü şarkı ve filmleri epeyce sıkıcı bulurum.
121. Koşullar çoğu kez beni irademe karşı bir şeyler yapmaya zorlar.
122. Benim için, benden farklı olan insanlara katlanmak güçtür.
123. Mucize denilen çoğu şeyin, sadece şans eseri olduğunu düşünürüm.
124. Birisi beni incitirse, intikam almaktansa kibar davranmayı yeğlerim.
125. Çoğu kez yaptığım işin o kadar etkisinde kalırım ki, zaman ve mekandan kopmuş gibi o an içinde kaybolurum.
126. Yaşamımın gerçek bir amacı ve önemi olduğunu sanmıyorum.
127. Başkalarıyla olabildiğince işbirliği yapmaya çalışırım.
128. Başarılarımdan dolayı içim rahattır ve daha iyisini yapmak için pek istekli değilimdir.
129. Başkaları pek tehlike olmadığını düşünse de, tanıdık olmayan ortamlarda çoğu kez gergin ve endişeli hissederim.
130. Tüm ayrıntıları bütünüyle düşünmeksizin, çoğu kez iç güdülerimi, önsezi ve sezgilerimi izlerim.
131. Başkaları, benden istediklerini yapmayacağım için, çoğu kez benim aşırı bağımsız olduğumu düşünürler.
132. Çoğu kez etrafımdaki tüm kişilerle güçlü manevi ve duygusal bağlantım olduğunu hissederim.
133. Benden farklı değer yargıları olan insanları sevmek, genellikle benim için kolaydır.
134. Başkaları benden daha çoğunu beklese bile, olabildiğince

- az iş yapmaya çalışırım.
135. İyi alışkanlıklar benim için “ikinci mizaç ” olmuştur ve hemen her zaman otomatik ve kendiliğinden davranışlardır.
136. Başkalarının bir şey hakkında benden daha çok bilmesi gerçeğinden, çoğu zaman rahatsızlık duymam.
137. Genellikle kendimi başkalarının yerinde hayal etmeye çalışır, böylece onları gerçekten anlayabilirim.
138. Tarafsızlık ve dürüstlük gibi ilkeler yaşamımın bazı yönlerinde pek az rol oynarlar.
139. Para biriktirmede çoğu kimseden daha iyiyimdir.
140. Kendimi nadiren öfkelenmiş ve engellenmiş hisseder, işler yolunda gitmediğinde hemen başka etkinliklere dalarım.
141. Çoğu kimse önemli olmadığını düşünse bile, çoğu kez işlerin değişmez ve düzenli biçimde yapılmasında ısrar ederim.
142. Hemen her sosyal durumda, kendimi oldukça güvenli ve emin hissederim.
143. Özel düşüncelerimden nadiren sözettiğimden, arkadaşlarım duygularımı anlamakta güçlük çekerler.
144. Çoğu kimse bana yeni ve daha iyi bir yol olduğunu söylese bile, işleri yapış tarzımı değiştirmekten nefret ederim.
145. Bilimsel olarak açıklanamayan şeylere inanmanın, akıllıca olmadığını düşünürüm.
146. Düşmanlarımın acı çektiğini hayal etmekten hoşlanırım.
147. Çoğu kimseden daha fazla enerjim var ve daha geç yorulurum.
148. Yaptığım her işte ayrıntılara dikkat etmekten hoşlanırım.
149. Endişeye kapıldığımdan, arkadaşlarım herşeyin yolunda gideceğini söyleseler bile, yapmakta olduğum işi bırakırım.
150. Çoğu kez başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim.
151. Genellikle ne yapacağımı seçmede serbestimdir.
152. Çoğu kez kendimi yapmakta olduğum işe o kadar kaptırırım ki, bir an nerede olduğumu unuturum.
153. Bir ekibin üyeleri, paylarını nadiren dürüstçe alırlar.
154. Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa, çoğu zaman riskli şeyler (planörle uçmak ya da paraşütle atlamak gibi) yapmayı tercih ederim.
155. Çoğu zaman dürtüsel olarak o kadar çok para harcarım ki, tatil yapmak gibi özel planlar için bile para biriktirmek bana güç gelir.
156. Başkalarını memnun etmek için kendi bildiğimden şaşmam.
157. Yabancılarla birlikteyken hiç sıkılman değilimdir.
158. Çoğu kez arkadaşlarımın arzularına boyun eğirim.
159. Zamanımın çoğunu, gerekli gibi görünen, ancak benim için gerçekte önemsiz olan şeylere harcarım.
160. Ticari kararlarda, neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin dinsel ya da ahlaki ilkelerin çok etkili olması gerektiğini

- düşünmem.
161. Çoğu kez başkalarının yaşantılarını daha iyi anlamak için, kendi yargılarımı bir kenara koymaya çalışırım.
  162. Alışkanlıklarımın çoğu, bana değerli amaçlara ulaşmada zorluk çıkarır.
  163. Dünyayı daha iyi bir yer yapmak için;savaş, yoksulluk ya da haksızlıkları önlemeye çalışmak gibi gerçekten de kişisel fedakarlıklar yaptım.
  164. Gelecekte olabilecek kötü şeyler hakkında hiç endişelenmem.
  165. Kendi denetimimi yitirecek kadar, hemen hiç heyecanlanmam.
  166. Düşündüğümünden daha uzun sürerse, çoğu kez o işi bırakırım.
  167. Başkalarının benimle konuşmalarını beklemektense, konuşmaları kendim başlatmayı tercih ederim.
  168. Bana yanlış yapan birisini, çoğu zaman, çabucak bağışlarım.
  169. Davranışlarımı, büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler.
  170. Yanlış bir önsezi ya da hatalı bir ilk izlenim nedeniyle, çoğu kez kararlarımı değiştirmek zorunda kalırım.
  171. İşlerin yapılması için, bir başkasının ön ayak olmasını beklemeyi tercih ederim.
  172. Genellikle başkalarının görüşlerine saygı duyarım.
  173. Yaşamdaki rolümün berraklaşmasına yol açan, kendimi çok coşkulu ve mutlu hissettiğim yaşantılarım olmuştur.
  174. Kendim için bir şeyler satın almak eğlendiricidir.
  175. Kendimin duygu dışı algılar yaşantıladığıma inanırım
  176. Beynimin düzgün çalışmadığına inanırım.
  177. Davranışlarıma yaşamım için koyduğum belli amaçlar, güçlü şekilde yol gösterir.
  178. Genellikle başkalarının başarısına ön ayak olmak aptalcadır.
  179. Çoğu kez sonsuza değin yaşamak isterim.
  180. Genellikle soğukkanlı ve başkalarından ayrı kalmaktan hoşlanırım.
  181. Hüzünlü bir film seyrederken, ağlama ihtimalim çoğu kimseden daha fazladır.
  182. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha çabuk kurtulurum.
  183. Cezalandırılmayacağımı sandığımda, çoğu kez kuralları ve düzenlemeleri ihlal ederim.
  184. Çoğu ayartıcı durumda, kendime güvenilebilmem için iyi alışkanlıklar geliştirmemi sağlayacak, çok sayıda uygulama yapmam gerekir.
  185. Keşke başkaları bu kadar çok konuşmasalar.
  186. Önemsiz ya da kötüymüş gibi görünseler bile, herkes itibar ve saygı ile muamele görmelidir.
  187. Yapılması gerekli olan işleri sürdürebilmek için, çabuk kararlar vermekten hoşlanırım.
  188. Yapmaya çalıştığım her şeyde, genellikle şansım açıktır.
  189. Çoğu kimsenin tehlikeli nitelendirebileceği şeyleri

- (ıslak ya da buzlu bir yolda hızlı araba kullanmak gibi), genellikle kolayca yapabileceğime dair kendime güvenirim.
190. Başarılı olma şansı olmadıkça, bir şey üzerinde çalışmayı sürdürmede bir yarar görmüyorum.
  191. İşleri yaparken yeni yollar araştırmaktan hoşlanırım.
  192. Eğlence ya da heyecan için para harcamaktansa, biriktirmekten zevk alırım
  193. Bireysel haklar, herhangi bir grubun gereksinimlerinden daha önemlidir.
  194. Kendimi, ilahi ve olağanüstü bir manevi güçle temas içinde hissettiğim yaşantılarım oldu.
  195. İçinde, ansızın varolan herşeyle berrak ve derinden bir aynılık duygusu edindiğim, epeyce coşkulu anlarım oldu.
  196. İyi alışkanlıklar, işleri istediğim şekilde yapmamı kolaylaştırır.
  197. Çoğu kimse benden daha çok çare bulucu görünür.
  198. Sorunlarım için, çoğu kez başkalarını ve koşulları sorumlu tutarım.
  199. Bana kötü davranmış olsalar bile, başkalarına yardım etmekten hoşnutluk duyarım.
  200. Çoğu kez, tüm yaşamın kendisine bağlı olduğu manevi bir gücün parçasıymışım hissine kapılırım.
  201. Arkadaşlarla birlikteyken bile, çok fazla “açılmamayı” tercih ederim.
  202. Kendimi zorlamaksızın, genellikle tüm gün boyunca birşeylerle “meşgul” kalabilirim.
  203. Başkaları çabuk bir karar vermeme isteseler bile, karar vermeden önce hemen her zaman tüm olgular hakkında ayrıntılı düşünürüm.
  204. Bir şeyi yanlış yaptığımı anladığımda, sıkıntıdan öyle kolayca kurtulamam.
  205. Çoğu kimseden daha mükemmeliyetçiyimdir
  206. Bir şeyin doğru mu yanlış mı olduğu, sadece bir görüş meselesidir
  207. Şimdiki doğal tepkilerimin, genellikle ilkelerim ve uzun vadeli amaçlarımla tutarlı olduğunu düşünürüm.
  208. Tüm yaşamın, bütünüyle açıklanamayacak bir manevi düzen ya da güce bağlı olduğuna inanırım.
  209. Bana kızgın oldukları söylenmiş olsa bile, yabancılarla tanıştığımda güvenli ve rahat olacağımı düşünürüm.
  210. İnsanlar yardım, sempati ve sıcak bir anlayış bulmak için bana yaklaşmanın kolay olduğunu söylerler.
  211. Yeni düşünceler ve etkinliklerden heyecan duymada, çoğu kimseye göre daha geriyimdir.
  212. Bir başkasının duygularını incitmemek için söylenecek olsa bile, yalan söylemekte sıkıntı yaşarım.
  213. Hoşlanmadığım bazı insanlar var.
  214. Başka herkesten daha fazla hayran olunmak istemem.
  215. Sıradan bir şeye bakarken, çoğu kez olağanüstü bir şey olur ve sanki onu ilk kez görüyormuşum duygusuna kapılırım.

216. Tanıdığım çoğu kimse, başka kimin incineceğine aldırmaksızın, yalnızca kendisini düşünür.
217. Yeni ve alışılmadık bir şey yapmak zorunda olduğumda, genellikle gergin ve endişeli hissederim.
218. Çoğu kez kendimi tükenmişlik sınırına dek zorlar ya da gerçekte yapabileceğimden daha fazlasını yapmaya çalışırım.
219. Kimileri para konusunda aşırı cimri ya da eli sıkı olduğumu düşünür.
220. Mistik yaşantı söylentileri, muhtemelen sadece birer hüsnü kuruntudan ibarettir.
221. Sonucunda acı çekeceğimi bilsem bile, irade gücüm çok güçlü ayartmaları üstesinden gelmeyecek kadar zayıftır.
222. Herhangi birisinin acı çektiğini görmekten nefret ederim.
223. Yaşamımda ne yapmak istediğimi biliyorum.
224. Yaptığım işin doğru mu yanlış mı olduğunu düşünüp taşınmak için, düzenli olarak zaman ayırırım.
225. Çok dikkatli olmazsam, benim için işler çoğu kez ters gider.
226. Kendimi keyifsiz hissettiğimde, yalnız kalmak yerine arkadaşlarla birlikte olduğumda, genellikle daha iyi hissederim.
227. Aynı şeyi yaşantılamayan birisiyle duyguları paylaşmanın, mümkün olmadığını düşünürüm.
228. Çevremde olup bitenlerden bütünüyle haberdar olmadığım için, başkalarına çoğu kez sanki başka bir dünyadaymışım gibi gelir.
229. Keşke başka herkesten daha iyi görünüşlü olsam.
230. Bu anket formunda çok yalan söyledim.
231. Arkadaş canlısı oldukları söylenmiş olsa bile, genellikle yabancılarla tanışmak zorunda kalacağım sosyal ortamlardan uzak dururum.
232. Baharda çiçeklerin açmasını, eski bir arkadaşı yeniden görmek kadar severim.
233. Zor durumları, genellikle bir meydan okuma ya da fırsat olarak değerlendiririm.
234. Benimle ilgili kimseler, işleri benim tarzıma göre yapmayı öğrenmek zorundadırlar.
235. Sahtekar olmak, yalnızca yakalandığınızda sorun yaratır.
236. Hafif rahatsızlık ve gerginlikten sonra bile, genellikle çoğu kimseden daha fazla güvenli ve enerjik hissederim.
237. Herhangi bir kağıdı imzalamam istendiğinde, her şeyi okumaktan hoşlanırım.
238. Yeni bir şeyler olmadığında, genellikle heyecan ya da coşku verici bir şey aramaya başlarım.
239. Bazen keyifsiz olurum.
240. Ara sıra insanların arkasından konuşurum.

