

T.C
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

ÖZEL İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA
ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Gülay KARAKUŞ

ANKARA-2008

T.C
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

ÖZEL İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA
ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Gülay KARAKUŞ

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÖNCÜ

ANKARA-2008

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne;

Gülay KARAKUŞ'a ait "Özel İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Serdar ERKAN

Üye Doç. Dr. Mehmet GÜVEN

Üye Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÖNCÜ

ÖNSÖZ

Araştırmanın her aşamasında katkıda bulunan danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÖNCÜ' YE; Prof. Dr. Serdar ERKAN'A; Doç. Dr. Mehmet GÜVEN'E; anketlerin uygulanmasında yardımcı olan okul idareci ve öğretmenlerine; manevi desteklerini her zaman hissettiğim aileme (annem, babam, kardeşlerim) ve bir buçuk yaşındaki oğlumun bakımına destek vererek uygun çalışma ortamı hazırlayan sevgili eşim Ömer KARAKUŞ'A çok teşekkür ederim.

Gülay KARAKUŞ

ÖZET

ÖZEL İLKÖĞRETİM VE ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

KARAKUŞ, Gülay

Yüksek Lisans Tezi

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÖNCÜ

Mart-2008

Bu araştırma, Özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, branşa, yaşa, hizmet süresine, haftalık ders sayısına, mesleği ne derece isteyerek seçtiğine, mesleğin toplumdaki saygınlığına, meslekle ilgili güncel yazıları okumasına, mesleği kendine uygun bulmaya, üstlerinden takdir görme derecesine ve mesleği yapmanın temel nedenine göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma, Ankara ilinin çeşitli ilçelerinde görev yapan 368 özel okul öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin;

Cinsiyete göre duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarına ilişkin tükenmişlik düzeyleri 0,05 düzeyinde farklılaşmazken, duyarsızlaşma boyutuna ilişkin tükenmişlik düzeyleri 0.05 düzeyinde farklılaşmıştır.

Mesleği kendine uygun bulmaya göre Duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarına ilişkin tükenmişlik düzeyleri 0.05 düzeyinde farklılaşmıştır.

Üstlerinden takdir görmelerine göre Duygusal tükenme ve Kişisel başarı boyutuna ilişkin tükenmişlik düzeyleri 0.05 düzeyinde farklılaşırken; Duyarsızlaşma boyutuna ilişkin tükenmişlik düzeyleri 0.05 düzeyinde farklılaşmamıştır..

Medeni duruma, branşa, yaşa, hizmet süresine, haftalık ders sayısına, mesleği ne derece isteyerek seçtiğine, mesleğin toplumdaki saygınlığına, meslekle ilgili güncel konuları okumaya ve mesleği yapmanın temel nedenine göre duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarına ilişkin tükenmişlik düzeyleri 0.05 düzeyinde farklılaşmamıştır.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF TEACHERS' BURNOUT LEVEL IN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS IN RESPECT OF SOME VARIABLES

The research aims at determining whether the teachers' level of burnout in primary and secondary schools differs or not in respect of sex, marital status, branch, age, service period, lesson period, demands in choice of her profession, the respect of her profession in the society, reading daily articles about her profession, the suitability of the profession to herself, the level of appreciation by her superiors and the main reason in performing her profession. The research is conducted on 368 teachers working in private schools in various districts of Ankara. In order to compare the burnout levels "Maslach Burnout Inventory", which is improved by Maslach & Jackson (1981) and adopted to Turkish by Ergin, has been used to identify the burnout levels. According to the research findings;

While the burnout level of teachers in terms of emotional burnout because of sex and personal success level has not been found meaningful at the level of 0,05, the burnout level in terms of desensitization dimension has been found meaningful at the level of 0,05. The emotional burnout in respect of whether teachers find the profession suitable for themselves and the burnout level related to the personal success dimension have been found meaningful at the level of 0,05. The burnout level related to desensitization dimension has been found meaningful at the level of 0,05. The burnout level of emotional burnout dimension in respect of teachers' being appreciated by their superiors has been found meaningful at the level of 0.05. While the burnout level related to the personal success dimension has been found meaningful at the level of 0.05, the burnout level related to the desensitization dimension has been found meaningful at the level of 0.05. The other variables have not been found meaningful at the level of 0.05. All these findings obtained by the research have been argued and proposed in the lights of scientific resources.

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
ÖNSÖZ	
ÖZET	
ABSTRACT	
İÇİNDEKİLER	
TABLolar LİSTESİ.....	

BÖLÜM 1

GİRİŞ	1
Problem Durumu	6
Problem cümlesi	10
Alt Problemler	11
Araştırmanın Önemi	11
Sınırlılıklar	12
Varsayımlar	13
Tanımlar	13

BÖLÜM 2

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Kuramsal Çerçeve	14
Tükenmişliğin Tanımı	14
Tükenmişliğin Nedenleri	18
Tükenmişliğin Belirtileri	21
Tükenmişliğin Dönemleri	25
Tükenmişliğin Sonuçları	26
İlgili Değişkenler	27
Önleme ve Tedavi	33
Tükenmişlik ile ilgili Yurtdışında ve Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	36

BÖLÜM 3

YÖNTEM.....	
Araştırmanın Yöntemi.....	43
Evren ve Örneklem.....	43
Veri Toplama Araçları.....	45
Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	45
Ölçeğin Puanlanması.....	46
Ölçeğin Güvenirliği.....	47
Ölçeğin Geçerliği.....	47
Araştırma Kapsamında Geçerlik Güvenirlik.....	47
Verilerin Analizi.....	50

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM.....	51
Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	51
Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	55
Öğretmenlerin Branşlarına Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	58
Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	61
Öğretmenlerin Hizmet süresine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar	63
Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatine göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.	66

Öğretmenlerin Mesleği Seçerken Ne Kadar İstediklerine Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	68
Öğretmenlerin Mesleğin Saygınlığıyla İlgili Görüşlerine Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	. 69
Öğretmenlerin Mesleki Gelişimle İlgili Yazı Okumalarına Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	71
Öğretmenlerin Mesleği Kendilerine Uygun bulmalarına Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma Boyutlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	73
Öğretmenlerin Mesleği Yapmanın Temel Nedenine Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	76
Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.	78

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	82
KAYNAKÇA.....	84
EKLER	91
EK-1: Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	92
EK-2: Kişisel Bilgi Formu.....	93

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
1 Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Cinsiyete, Medeni Duruma, Branşa, Yaşa ve Hizmet Süresine Göre Dağılımları.....	44
2 Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	48
3 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının X'leri, S'leri ve T-Değeri.....	51
4 Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Kişisel Başarı Puanlarının Sıra Ortalamaları, Sıra Toplamları ve U-Değeri.....	52
5 Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Duyarsızlaşma Puanlarının Sıra Ortalamaları, Sıra Toplamları ve U-Değeri.....	53
6 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının X'leri, S'leri ve T-Değeri.....	54
7 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Kişisel Başarı Puanlarının Sıra Ortalamaları Sıra Toplamları ve U-Değeri.....	55
8 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Duyarsızlaşma Puanlarının Sıra Ortalamaları, Sıra Toplamları ve U-Değeri.....	56
9 Öğretmenlerin Branşa Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	58

10 Öğretmenlerin Branşa Göre Duyarsızlaşma Puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	59
11 Öğretmenlerin Branşa Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	60
12 Öğretmenlerin Yaşa Göre Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	62
13 Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	63
14 Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Duyarsızlaşma Puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	64
15 Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatine Göre Duyarsızlaşma Puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	66
16 Öğretmenlerin Mesleği seçerken ne kadar istediğine göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	67
17 Öğretmenlerin Mesleğin Saygınlığıyla İlgili Görüşlerine Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	69
18 Öğretmenlerin Mesleki Gelişimle İlgili Yazı Okumalarına göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	71
19 Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Mesleği Kendilerine Uygun bulmalarına göre Kruskal Wallis Testi Sonucu.....	73

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya konu olan problem durumu açıklanmış, problem, alt problemler ve problem cümlesi verilmiş, problemin önemi açıklanmış ve araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları verilmiştir.

Problem Durumu

Her işin kendine özgü zorlukları olduğu gibi hizmet alanında çalışan insanların da üstlendikleri sorumluluklar vardır. Çalışanlar hizmet verdiği kişilerin rahatı için, onların psikolojik, sosyal ve fiziksel sorunlarıyla ilgilenmek durumundadırlar. Böyle bir uğraşa rağmen, hizmet sektörleri geri bildirimi az ve başarı kriteri genellikle belirsiz olan mesleklerdir (Stevens ve O'Neill, 1983).

Bugünün eğitimcilerinden toplumun hastalıklarını yok etmeleri, gençleri teknolojik topluma hazırlamaları beklenmektedir. Birçok eğitimci mesleğe başlarken kendileri, öğrencileri ve meslekleri hakkında olumlu düşüncelere sahipken, iş koşullarının bir sonucu olarak; zamanla olumsuz ve karamsar duygu ve düşüncelere kapılırlar (Schwab vd. , 1986). Eğitimcilerin bu duygularının kalıcı olması meslektaşlarına, öğrencilere ve personele karşı olumsuz tutum geliştirmelerine, başarısızlık duygusunun gelişmesine, duygusal tükenmişlik ve yorgunluk gibi bir çok olumsuz hislerinin gelişmesine yol açabilecektir. Maslach ve Jackson (1981) bu duygulara sahip bireyleri tükenmişlikten muzdarip bireyler olarak tanımlamışlardır.

İlk olarak Herbert Freudenberger tarafından ortaya konulan tükenmişlik kavramı daha sonra Maslach ve Pines tarafından geliştirilmiştir (Gold, 1985). Tükenmişlik kavramın değişik tanımları yapılmıştır. Freudenberger ve Richelson (1980) tükenmişliği umduğunu bulamayan kişinin içine düştüğü bitkinlik veya

asabiyet hali olarak ifade etmektedir (Akt: Gold, 1985). Maslach (1976) ise tükenmişliği bir kişinin diğer kişilere karşı hislerini, ilgisini yitirmesi adeta robotlaşması olarak tanımlamıştır (Akt: Gold, 1985). Pines ve Aronson (1981) tükenmişliği fiziksel tükenme, çaresizlik hissi, umutsuzluk hissi, duygusal tükenme, olumsuz kişilik kavramı, işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar geliştirme ile tanımlamıştır (Akt: Gold, 1984).

Gold (1984), tükenmişlik semptomlarının, depresyon semptomlarına benzediği söylemektedir; umutsuzluk, çaresizlik, boşluğa düşme ve hüznün duyguları gibi. Gold (1984), tükenmişliği bir bireyin sosyal anlamda bir işle ilgili stresi yaşamasıyla ortaya çıkan bir fonksiyon olarak tanımlamıştır. Tükenmenin hiçbir düzeyi her hangi bir insan için önerilmezken stresle ilgili literatür, hiç değilse bazı insanların işlerinde bekleneni verebilmesi için uygun düzeyde bir stres yaşamalarının gerektiğine işaret etmektedir (Balcı, 2000).

Tükenmişliğin tanımları çeşitlilik gösterse de Maslach (1982) bu tanımlarda ortak biçimde yer verilen üç tükenmişlik boyutu olduğunu belirtmektedir. Bunlar; Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük başarı duygusudur. (Jackson vd. , 1986).

Duygusal tükenmede, çalışanlar kendilerini yorgun, duygusal yönden aşırı yıpranmış ve yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcıdır. (Jackson vd. , 1986).

Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, kendini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder ve bu güçsüzlüğü yenmek için insanlardan kaçış yolunu kullanır. İnsanlardan kaçışın sonunda geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı, hatta insani olmayan duygular *duyarsızlaşmayı* oluşturur. Duyarsızlaşan birey, hizmet sunduğu insanlara bir nesneymiş gibi davranır, onları duygusuz ve çıkarıcılıkla suçlar, olumsuz ve alaycı tutumlar sergiler. Örneğin duyarsızlaşan bir öğretmenin gözünde öğrenciler, “aptal”, “bir şeyden anlamaz”, “çıkarıcı”, “her an aldatmaya hazır”, “kahrolası birileri” olarak görünür. Duyarsızlaşma bireyin canlılığını en aza indirir.

Etkili performans göstermesi gerektiği yerde adeta işle ilgisi kesilir. (Jackson vd. , 1986).

Kişisel başarısızlık hissi ise, kişinin kendisini olumsuz değerlendirmesidir. Tükenmiş, insanlara karşı duyarsızlaşmış bir birey kendine karşı da güvenini yitirmiştir. Kendisini kimsenin sevmediğine, hizmet sunduğu insanlara karşı yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir ve kendisi hakkında başarısız olduğu kanaatine varır ve kendine olan saygısını kaybeder. (Jackson vd. , 1986).

Tükenmişlik yaşayan çalışanlarda görülen ilk tepkilerden biri de “kendini çekme” davranışdır. Kendini çekme, iş ortamına uzun aralar verme anlamına gelmektedir. Çalışanların mesleği bırakma eğilimleri, iş hayatına daha önce olduğundan daha az çaba gösterme, işe gelmeme tükenmişliğin sonuçları olarak sıralanmaktadır (Schwab vd. , 1986).

Hemen hemen her örgüt uygulamada çalışanların amaçlarına ulaşamamalarına neden olacak hayal kırıklıkları yaşamasına sebep olur. Çoğunlukla çalışanlar hayal kırıklıklarında örgütün rolünü görmez, kişisel olarak kendilerini sorumlu tutabilirler. Bu durum duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık duygularıyla birleştiğinde çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve daha da başarısız işlerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Sosyal psikologlar bu olayı öğrenilmiş çaresizlik olarak tanımlamaktadırlar (Schwab vd. , 1986).

Tükenmişlikle ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda hemşirelik (Savaşır ve Şahin 1997) doktorluk (Ergin, 1992, 1996; Çam, 1992; Üstün, 1994; Demir, 1995; Gündüz, 2000), sosyal hizmet uzmanlığı ve öğretmenlik gibi iş tanımları gereği başkalarına sosyal yardımda bulunmakla yükümlü meslekler üzerinde durulmuştur. Daha sonraları subaylar, polisler ve telefon operatörleri, satış elemanları, trafik polisleri ve laborantlar (Torun, 1995), kütüphaneciler, yöneticiler (Örmen, 1993; Izgar, 2001), banka çalışanları (Yıldırım, 1996), Rehber öğretmenler (Özer, 1998) gibi işleri diğer kişilerle sıkı etkileşim gerektiren meslek sahipleri de inceleme kapsamına alınmıştır.

Araştırmalar tükenmişliğin birincil kaynağının örgütsel şartlarla, yardımcı personelin kişisel özellikleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Schwab vd. , 1986). Örgütsel şartlara, rol çatışması ve rol belirsizliği önemli katkıda bulunmaktadır (Gold, 1984). Rol çatışması, bireyin beklenen rol davranışları arasında tutarsızlığı yenememesi durumunda ortaya çıkar. Rol belirsizliği, hak ödev ve sorumlulukların tam olarak belirlenmediği ve bunların en iyi şekilde nasıl yerine getirileceğinin açıklanamadığı durumlarda oluşur. Schwab ve arkadaşları (1986) bireyin karşılanmamış beklentisi, karara katılımın az olması, yüksek düzeyde rol çatışması, özgürlük ve özerkliğin olmaması, sosyal destek ağının olmayışı, tutarsız ödül ve ceza yapılanmasını tükenmişliğin nedenleri arasında saymaktadır.

Yeni işe başlayanlar beklenti düzeyi yüksek idealist insanlardır. Yeni işe başlayanlarla tecrübelilerin başarıları arasındaki uçurumun nedeni sistematik olabilir. Bunlar şöyle sıralanabilir (Schwab vd. 1986) (1) Eğitim sırasında iş ortamıyla karşılaşmadığından gerçekçi olmayan yüksek beklentiler, (2) çalışanların örgütün politikaları yüzünden yaşadığı sıkıntılar, (3) yeterli kaynağın olmaması, (4) genellikle işbirlikçi olmayan veya asi olan meslektaşlar, (5) çalışanın başarılarıyla ilgili geri bildirimin olmaması.

Walsh (1979) öğretmen tükenmişliği üzerinde, yöneticilerin kötü davranışları, öğrencilerin saldırganlığı ve iş baskısı gibi stresler üzerinde dururken, Bordo (1979), bunları öğretmenlerin sınıf hakimiyetini kaybetmiş olma duygusunu etkileyen etmenlerden saymaktadır.

Öğretmenlerin etkinliğini artırmak, tükenmişlikle ilgili sorunların var olması durumunda ortaya ne gibi sonuçların çıkabileceğini belirlemek, olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için alınması gereken önlemleri sunmak amacıyla tükenmişlik konusunun araştırılmasına gereksinim duyulmuştur.

Kuşkusuz bir çok etmen tarafından etkilenen tükenmişliğe ilişkin değişkenleri tam olarak belirleyebilmek çok zordur. Ancak önemli olabileceği düşünülen bazı değişkenler ele alınarak, yapılan bu araştırmanın tükenmişliğin tanınması ve

anlaşılması yönünden bu alanda bilgi birikimi oluşmasına katkıda bulunacağı düşünülmüştür. Bu bilgi birikimi ışığında, tükenmişlikle ilişkili değişkenlerin tanımlanabileceği umulmaktadır.

Tükenmişliğin, çalışanların kişilikleri, sosyal hayatları ve iş tatminleri üzerinde yıkıcı etkileri vardır. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde hem okullarda hem de kişiler üzerinde ve aile hayatında telafisi mümkün olmayan hatalara yol açabilir (Torun, 1995)

Öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerine yapılan araştırmalar (Farber, 1984; Gold, 1985; Girgin, 1995; Torun, 1995; Kalkan, 1996; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Tümkaya, 1996; Tufan, 1997; Murat, 2000) rol çatışması, rol belirsizliği, yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrencilerin bazı özelliklerinin tükenmişliğe yol açabileceğini vurgulamaktadır. Ancak bu çalışmalarda özel okullarla ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Tükenmişliğin nedenlerinin tespit edilmesi, nedenlerin ortadan kaldırılabilmesi açısından önemlidir. Böylece hem örgüt hem de ekonomik ve toplumsal açıdan tükenmişliğin getireceği bedellerin önüne geçilmesi sağlanacaktır.

Bu araştırma, Türkiye’de özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerini, tükenmişlik boyutlarına göre ele alıp, bu boyutların; cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, hizmet süresi, haftalık ders sayısı, mesleği ne derece isteyerek seçtiği, mesleğin toplumdaki saygınlığı, meslekle ilgili güncel konuları okuma, mesleği kendine uygun bulma, üstlerinden takdir görme düzeyi ve mesleği yapmanın temel nedeni değişkenlerine göre değişip değişmediğini ortaya koymak amacıyla planlanmıştır.

Problem Cümlesi

Özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma) cinsiyete, medeni duruma, branşa, yaşa, hizmet süresine, haftalık ders sayısına, mesleği ne derece isteyerek seçtiğine, mesleğin toplumdaki saygınlığına, meslekle ilgili güncel

konuları okuma düzeyine, mesleği kendine uygun bulma derecesine, üstlerinden takdir görme derecesine ve mesleği yapmanın temel nedenine göre değişmekte midir?

Alt Problemler

Araştırmanın problem cümlesinde genel çerçevesi çizilen problem durumuna aşağıdaki sorularla cevap aranmaktadır.

Özel ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma),

1. Cinsiyete,
2. Medeni Duruma,
3. Branşa,
4. Yaşa,
5. Kurumdaki hizmet süresine,
6. Toplam hizmet süresine,
7. Haftalık ders sayısına,
8. Mesleği ne derece isteyerek seçtiğine,
9. Mesleğin toplumdaki saygınlık düzeyine,
10. Mesleki gelişimle ilgili yazı okuma düzeyine,
11. Mesleği kendine uygun bulma düzeyine,
12. Üstlerinden takdir görme durumuna ve
13. Mesleği yapmanın temel nedenlerine göre değişmekte midir?

Araştırmanın Önemi

Eğitim sisteminin sorunlarının çözümünde, okulu ilk hareket noktası olarak kullanabilmek için, okul personelinin sağlıklı düşünebilen yetkin birer insan olmaları gerekmektedir. Okulda birçok durumun, davranışın ve düşüncenin öğretmene bağlı olarak değiştiği gözlenebilmektedir.

Etkili bir okulda öğretmenin işlevi, öğrencilerin öğrenmesine uygun öğrenme ortamının yaratılmasıdır. Etkili okul, saydam ve katılımcı bir eğitim anlayışının oluşmasını gerekli kılar. Bu anlayışta öğretmenler temel birer karar organı olarak karar sürecine katılacaktır.

Öğretmenlerin etkinliğini artırmak, tükenmişlikle ilgili sorunların var olması durumunda ortaya ne gibi sonuçların çıkabileceğini belirlemek, olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için alınması gereken önlemleri sunmak amacıyla tükenmişlik konusunun araştırılmasına gereksinim duyulmuştur.

Tükenmişliğin, çalışanların kişilikleri, sosyal hayatları ve iş tatminleri üzerinde yıkıcı etkileri olabilir. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde hem okullarda hem de kişinin kendi üzerinde ve aile hayatında telafisi mümkün olmayan hatalara yol açabilir.

Sonuç olarak bu araştırmada tükenmişliğin cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, hizmet süresi, haftalık ders sayısı, mesleği ne derece isteyerek seçtiği, mesleğin toplumdaki saygınlığı, meslekle ilgili güncel konuları okuma, mesleği kendine uygun bulma, üstlerinden takdir görme düzeyi ve mesleği yapmanın temel nedeni değişkenlerine göre değişip değişmediği ele alınmıştır. Araştırmanın bu değişkenlerinin test edilmesi sonucu elde edilen bulguların yönetici ve kurumlara önemli katkılar getireceği umulmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmıştır.

1. Bu araştırma 2006–2007 eğitim öğretim yılında Ankara ili Çankaya, Keçiören ve Altındağ ilçelerinden rast gele seçilen özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki öğretmenler üzerinde yapıldığından, bulgular, benzer özelliklere sahip öğretmenlere genellenebilir.

2. Araştırmada ele alınan tükenmişlik düzeyi, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” nin ölçtüğü nitelik ve ölçekten alınan puanlarla sınırlıdır.

Varsayımlar

Araştırmada ölçme aracı olarak kullanılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”ni ve Kişisel Bilgi Formu” nu cevaplandırmada öğretmenlerin samimi ve yansız olacakları kabul edilmiştir.

Tanımlar

Tükenmişlik: Bir kişinin diğer kişilere karşı hislerini, ilgisini yitirmesi adeta robotlaşmasıdır (Maslach ve Jackson, 1985).

Duygusal Tükenmişlik: Duygusal tükenmişlik, bir kişinin diğer bireylere karşı duygusal düzeyde verecek bir şeyinin olmamasıdır (Maslach ve Jackson, 1985).

Duyarsızlaşma: Bireyin hizmet verdiği insanlara karşı alaycı, umursamaz, aşağılayıcı ve duygudan yoksun bir davranış biçimi geliştirmesidir (Maslach ve Jackson, 1981).

Kişisel Başarı: Bireyin sorunlarının üstesinden gelmesi, işle ilgili kendini yeterli hissetmesidir (Maslach ve Jackson, 1981).

BÖLÜM 2

İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde tükenmişlik ile ilgili kuramsal çerçeve ile yurtdışında ve içinde yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Kuramsal Çerçeve

Tükenmişlik ile ilgili kuramsal çerçeve; “tükenmişliğin tanımı”, “nedenleri”, “belirtileri”, “sonuçları”, “önleme ve tedavi” başlıkları altında ele alınmıştır.

Tükenmişliğin Tanımı

Tükenmişlik ilk kez Freudenberger’ in (1974) stresle ilgili yaptığı ve “Journal of Social Issues” da yayınladığı çalışmada yer alan, Maslach ve Pines tarafından yapılan çalışmalar ile psikoloji alanına giren ve üzerinde 1970’li yıllardan beri çalışılmakta olan bir kavramdır (Gold, 1983; Akt; Ergin, 1992). Freudenberger tarafından tükenmişlik; enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istekler ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak olarak tanımlanmış, kavramın işe vuruk tanımı ise daha sonra, tükenmişlik kavramının en önemli isimlerinden biri olan Maslach tarafından yapılmıştır (Maslach ve Jackson 1987).

Pines ve Aronson (1981), tükenmişliğin çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, duygusal tükenme, fiziksel tükenme, olumsuz benlik algısı ve işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar geliştirmekle karakterize olduğunu belirtirlerken, Edelwich ve Brodsky (1980) işyerindeki koşulların bir sonucu olarak idealizmin, enerjinin, amacın ve ilginin kaybolması biçiminde tanımlamışlardır. Freudenberger ve Richelson (1980) da bir nedene bağlılık, yaşam biçimi ya da ilişkiler nedeni ile oluşan asabiyet ya da yorgunluk olarak tanımlarken, Maslach (1976)

profesyonellerdeki bütün ilginin, beraber çalışılan kişilere ilişkin duygusal duyarlılığın kaybı ve tedavide insancıl olmayan yollara yönelme ya da ayırım yapma olarak tanımlamışlardır (Akt: Farber, 1984)

Bunlara ek olarak 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. En çok depresyonla karışmaktadır. Ancak Freudenberger'e (1981) göre depresyon suçlulukla beraber görülürken, tükenmişlik genellikle bilinçli öfke bağlamında yer alır (Akt: Gold, 1983). Aynı zamanda depresyonun beslenme problemlerini ve beyin kimyasını içeren organik bir temeli de vardır (Potter, 1998).

Önceleri tükenmişlik, stresle ilişkili bir sendrom olarak tanımlanmış, stres nedeniyle oluştuğu söylenmiş, hatta stresle eşanlamlı olarak kullanılmıştır. Gerçekten de tükenmişlik, genellikle stresli olmanın ve bazı destek sistemlerinin olmamasının sonucudur. Stres, çevrenin istekleri ile bireyin yapabilecekleri arasında dengesizlik olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik çeşitli olumsuz stres durumları ile başa çıkmada başarısız girişimlerin sonucu olarak kabul edilmiştir. (Freudenberger, 1981) Ancak tükenmişlik çok boyutlu bir kavram olduğundan sadece stresle açıklamak yeterli değildir. Tükenmişlik aşırı hırslı olan bireylerde daha çok görülmektedir. Aşırı çalışma, yeterli destek görememe, fiziksel ve duygusal yorgunluk, doğrudan insana hizmet vermenin getirdiği sıkıntılar tükenmişliğin oluşumunu desteklemektedir. (Maslach, 1978)

Maslach (1978) yaptığı araştırmalar sonucunda tükenmişliğin en iyi biçimde, işle ilgili stresin sosyal ve durumsal kaynaklarının içinde anlaşılabilceğini belirtmiştir (Akt: Gold, 1983). Organizma strese karşı kendini korumak için alarm durumuna geçer, daha sonra normal olarak direnç gösterir ve son olarak bitip-tükenme ile sonuçlanan stres ciddi düzeylere ulaşır. Bu belirtiler

tükenmişliğin belirtileri ile çok benzerdir. Tükenmişlik bireysel düzeyde yaşanan bir olgudur; olumsuz bir duygusal yaşantıyı içerir, kronik ve kesintisiz süren bir duyguya dayanmaktadır.

Tükenmişlik genellikle insanlara hizmet veren mesleklerde çalışanlarda sıklıkla görülen alaycı tutum ve duygusal tükenme sendromudur. (Devrimci-Özgüven ve Haran, 2000). Başka bir deyişle kişinin hizmet verdiği bireylere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesidir (Devrimci-Özgüven ve Haran, 2000). Duygusal ve fiziksel potansiyelin azalmasının bir sonucudur. Son yıllarda yardım mesleklerindeki kişilerde duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşmeyi içeren bir sendrom biçiminde oldukça fazla görülmektedir (Niebrugge, 1994). Genellikle kendinden şüphelenme ve kendini suçlama ile başlayan ve üç aşamayla seyreden çok boyutlu bir problemdir. Bir ürün olarak değil de bir süreç olarak ele alınmalıdır (Niebrugge, 1994).

Tek bir belirti olmayıp, belirtilerin oluşturduğu bir sendrom olmasından dolayı Maslach ve Jackson, (1987) tükenmişliği tanımlarken üç boyut ortaya koymuşlardır; bunlar duygusal tükenme , duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıdır (Çam, 1992; Ergin, 1992; Maslach ve Goldberg, 1998). Bu üç boyutlu tükenmişlik kavramının temelinde "duygusal tükenme" boyutunun yer aldığı, diğer iki boyutun ise bunu tamamlayan boyutlar olduğu ileri sürülmektedir (Koeske ve Koeske, 1989; Ergin, 1992).

Duygusal tükenme, insanlara yardım ederken, istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden ortaya çıkan, enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği duygusuna kapılması durumudur. Bu duygusal yoğunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere daha önceki kadar verici ve sorumlu davranmadığını ve hizmeti vermekte yetersiz olduğunu düşünür. Gergindir ve engellenmişlik duyguları yasar. Ertesi gün ise gitme zorunluluğu kişide büyük bir sıkıntı yaratır.

İkinci boyut olan duyarsızlaşma hizmet verdiği insanlara nesnelermiş gibi davranarak onlara karşı umursamaz ve alaycı bir tavır takınmadır. Bu kişilerde küçültücü bir dil kullanma, insanları sınıflandırma, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma sıkça görülen belirtilerdir.

Üçüncü boyut olan düşük kişisel başarı duyguları ise, olumlu sonuçlar üretmede başarısız olduğunda, kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasıdır. İşe ve hizmet verilen kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemeyen bu kişiler harcadıkları çabanın boşa gideceğine inanırlar ve kendilerini suçlu hissederek.

Alan yazında tükenmişlikle cinsiyet rolleri arasında bir bağlantı olabileceğine dair deneysel kanıtlara rastlanmıştır. Maslach ve Jackson (1985) tarafından yapılan çalışmalarda kadınların tükenmişliğin boyutlarından olan duygusal tükenme puanlarının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu ve erkeklerin kadınlara nazaran duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Schwab ve Iwanicki (1982) duyarsızlaşma için aynı sonucu ifade etmiştir. Bu iki çalışma göstermiştir ki tükenmişlik yaşamada cinsiyet farkı geçerli bir etkidir.

Tükenmişlikle ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda hemşirelik (Savaşır ve Şahin 1997) doktorluk (Ergin, 1992, 1996; Çam, 1992; Üstün, 1994; Demir, 1995; Gündüz, 2000), sosyal hizmet uzmanlığı ve öğretmenlik () gibi iş tanımları gereği başkalarına sosyal yardımda bulunmakla yükümlü meslekler üzerinde durulmuştur. Daha sonraları subaylar, polisler ve telefon operatörleri, satış elemanları, trafik polisleri ve laborantlar (Torun, 1995), kütüphaneciler, yöneticiler (Örmen, 1993; Izgar, 2001), banka çalışanları (Yıldırım, 1996), Rehber öğretmenler (Özer, 1998) gibi işleri diğer kişilerle sıkı etkileşim gerektiren meslek sahipleri de inceleme kapsamına alınmıştır. Bu araştırmaların sonuçlarına ilişkin bilgilere araştırmalar kısmında yer verileceği için burada sadece hangi bireyler üzerinde yapıldığından söz edilmiştir.

Tükenmişliğin Nedenleri

İş ortamında uzun süreli strese maruz kalma ve bu stresle başa çıkma becerilerinden yoksun olma tükenmişliği yaratan en önemli etkilere dendir. Çalışma ortamındaki stres yaratan koşulların en önemli özelliği yapılan işin kişiler arası ilişkilere dayanmasıdır (Farber 1984). Ayrıca iş ortamından kaynaklanan zorlayıcı faktörler de tükenmişliğin oluşumunu etkilemektedir. İş yerindeki tükenmişliği artırıcı faktörler üzerindeki deneysel çalışmalar, tükenmişliğin yordanmasında kişiden kaynaklanan faktörlere nazaran koşulların daha fazla etkisi olduğunu göstermiştir (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişliğin öncesindeki dönemde hem iş talepleri hem de kaynakların olmaması önemli bir rol oynamaktadır.

Girgin (1995) tükenmişliğe neden olan faktörleri iki ana başlık altında toplamıştır. Bunlar:

1. **Çevresel nedenler:** İş ortamı, iş yükü, rol karmaşası, mesleki kıdem, sosyal desteklerin azlığı, mesleğin tanımının açık bir biçimde yapılmamış olması, yönetime ilişkin sorunlar, ekonomik sorunlar, işyerinin fiziksel koşulları, ailesel ve toplumsal nedenler tükenmişliğin çevresel nedenleri olarak belirlenmiştir.

2. **Kişisel nedenler:** Medeni durum, çocuk sayısı, yaş, çalışma yılı, motivasyon düzeyi, benlik gücü, engellenmeye dayanıklılık düzeyi, işe aşırı düşkün olunması, kişisel beklenti düzeyi ve tolerans düzeyi tükenmişliğin kişisel nedenleridir.

Ayrıca, ulaşılması olanaksız olan hedeflere sahip olmak, zihni yorgunluk, bireyin kendisini aşırı güdülemeye çalışması katı kurallar, her şeyi mükemmel yapma, isteği, insanlarla sık sık karşı karşıya gelme ve zamanı gelmeden üst makamlara terfi etmek gibi faktörler de tükenmişliğe yol açmaktadır (Murat, 2000). Hamarın ve Gordon'a (2000) göre tükenmişlik soğuk algınlığı gibidir. Hemen hemen herkes soğuk algınlığı geçirebilir. Soğuk algınlığının şiddeti ve süresi

önemlidir. Ayrı zamanda herkes orta ya da şiddetli düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılabileceğimiz bir olgu haline gelen tükenmişliğin gerçekleşmesine etki eden bir çok faktör vardır. Bu faktörler hakkında sahip olunan bilgiler, bir çok araştırma sonucu elde edilen bulgular ve araştırmacıların gözlemleri sonucu elde edilmiştir. Farklı araştırmacılar tarafından, tükenmişliğe etki eden bir çok neden sıralanabilir. Demografik, kişisel ve örgütsel sebeplerin (Sürgevil, 2006) yanı sıra kültür farklılıkları, iş yaşamında baş edilemeyen stres ve iş yükü ile kişinin enerjisi arasındaki dengenin bozulması gibi etmenlerin tükenmişliğe sebep olduğu belirtilmektedir (Özmen, 2001).

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

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

Mesleki tükenmişlik kavramını anlamak için bireyi tükenmişliğe hazırlayan , yönelten faktörlerin incelenmesi şarttır. Işıkhın (2004) bu faktörleri kişisel nedenler ve iş ortamı ile ilgili olan örgütsel nedenler olarak iki ana grupta toplamaktadır.

Kişiyeye Bağlı Nedenler

Tükenmişlik şaşırtıcı olarak işe yeni başlayan , çok heyecanlı ve istekli olan çalışanlarda daha fazla görülmektedir Bu kişiler ilk heyecanlarıyla çok enerji harcar kısa zamanda da tükenirler. Çünkü büyük başarılar kazanacaklarına inanırlar fakat

zamanla bu amaçlarına ulaşamayınca bu heyecanları döner. Hedeflerini düşürmek yerine hayal kırıklığı yaşarlar (Işıkhani, 2004).

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

Tükenmişlik sendromunun oluşmasında 3 etkili durum dikkati çekmektedir Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001). Bunlar;

Rol çatışması: Birbiriyle çakışan sorumluluklar taşıyan birey, öncelikler koyup sorumluluklarını sıralamak yerine, her şeyi aynı şekilde iyi yapmaya çalışınca yorgun düşer ve sonuç tükenmişliği ortaya çıkarır.

Rol belirsizliği: Birey iyi bir kariyer beklentisindedir ancak kendine rehber veya model alacağı biri olmadığı için başarılı olacağına inanmaz.

Aşırı Yüklenme: Kimseye hayır diyemeyen bir şey yapabileceğinden daha fazla sorumluluk yüklenir ve sonuçta tükenme noktasına dayanır.

Bireylerin kişilik yapısı da tükenmişlikle ilgili önemli bir değişkendir. Bireyin kişilik özellikleri iş seçimini etkileyebilir. Bazı kişiler daha az stresi olan işleri seçer, bazı bireyler ise daha fazla stres yaşayacakları işlere yönelebilirler. Birçok araştırmaya göre kişilik, bireyin hem işle ilgili algılarını, hem de duygusal tepkilerini etkilemektedir. Bireylerin ihtiyaçları, yetenekleri, istekleri, ve kişilik örüntüleri, çalıştıkları iş yerinin talep ya da sınırlılıkları bireyin iş stresi yaşamalarına neden olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Zaman baskısı, zamansızlık, başarılı olmak için yoğun çabaları, rekabetçilik ve gerçekçi olmayan hedeflere ulaşma isteği, yavaşlığa karşı düşmanca duygular, aynı anda bir şeyle uğraşmak daha fazla stres ve iş tükenmişliğe neden olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Örgüte Bağlı Nedenler

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

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

Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri çok çeşitlilik göstermektedir. Bu belirtiler; uykusuzluk-uyuşukluk, yorgunluk-bitkinlik duygusu, sık sık geçirilen soğuk algınlığı nedeni bilinmeyen baş ağrıları ve genel vücut ağrıları, kilo kaybı, gastro

intestinal sistem rahatsızlıkları, deri yakınmaları, solunum güçlüğü, kalp hastalıkları gibi fiziksel; işe uyumda güçlük, duygulanım bozuklukları, çabuk öfkelenme, kaba davranışlarda bulunma, takdir edilmediğini düşünme ve alınganlık, işe gitme isteğinde azalma, işten kaçma, iş doyumsuzluğu, sık sık işi bırakmayı düşünme gibi davranışsal olabilmektedir.

Tükenmişlik, ani öfkeyi, sıklıkla ağlamayı, haykırıp çığlık atmayı, ilaç ve alkol kullanımında artışı, depresyon ve ahlak kurallarını çiğnemeyi, fiziksel tükenmeyi, evlilik ve aile problemlerini içeren çeşitli kişisel fonksiyon bozuklukları ile ilişkilidir (Maslach, Jackson ve Leither, 1997).

İnsanların bazen yoğun şekilde “hayat çekilmez “ olarak yaşadıkları “tükenme belirtisi” olarak tanımlanan duygunun belirtilerinin anlaşılması bazen çok güç, bazen de çok kolaydır (Baltaş ve Baltaş, 1998 s. 77). İşle ilgili olumsuzluklar uzun süreliyse kişi işine yabacılaşır, duygusal olarak tükenir. Eğer kişinin işle ilgili ulaşamayacağı hedefler varsa tükenmesi daha kolay olur. Kişide işe ve ortama karşı alaycı bir tutum ve yabancılaşma gözlenmekte ve kişi kendini izole etmeye başlamışsa kişinin tükenmişlik durumu yaşamaya başladığı anlaşılır (Yöney ve Ünalın , 2004).

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

1. Fiziksel Belirtiler: Bedensel olan fiziksel belirtiler genel sağlıkla ilgili belirsiz şikayetlerdir. Ciddi göğüs ağrıları, canlılığı kaybetme. (Baltaş ve Baltaş, 1998 s. 77), sık görülen baş ağrısı, solunum güçlüğü, uyuşukluk, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, kronik kalp rahatsızlığı insidansında artış, yorgunluk, bitkinlik hissi, sık görülen grip ve soğuk algınlıkları, mide hastalıkları (Çam, 1991, s. 10), bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları, hastalıklara karşı bağışıklığın azalması

(Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001), hafıza problemleri, hiper tansiyon, hızlı kalp atması (Izgar, 2001s. 9), kilo kaybı ve şişmanlama, diyabet, alerji, deri şikayetleri (Maslach ve Lieter, 1997 s. 19) gibi değişik sorun ve yakınmalardır.

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

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

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

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

Tükenmişlik yavaş ve sinsice başlayan, ortaya çıkış ani de olsa sürekli gelişen, kronik bir olgudur. Tükenmişlik yaşayan bireyler genellikle zayıf yönlerini gizleyebilen ve yetenekli kişiler oldukları için genellikle bu dönemde içlerinde olup bitenlerin farkında değildirler (Freunderberger ve Richelson, 1981 s. 13). Bu bireyler kendilerini sürekli gergin olarak tanımlamaktadırlar. (Maslach ve Lieter, 1977 s. 27). Belirtilerin ağırlaştığı dönemlerde kişiler “ Etrafımdaki her şey ters, bunlara ne oluyor?” diye sorarlar. Cevap ise “kendilerini tükendiğidir (Baltaş ve Baltaş, 1985 s. 62).

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

Belirtilerin erken dönemde ve kolayca tespit edilmesi ve anlaşılması kişiye yardım edebilmek adına oldukça önemlidir. Bu nedenle yapılacak çalışmalarda tükenmişliğin ölçülebilmesi için standardize edilmiş ölçeklere olan ihtiyacın karşılanması amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından Maslach Tükenmişlik ölçeği geliştirilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği tükenmişliği, tükenmişlikle ilişkili olan şeylerin sebeplerini ve tedavisini tanımlamayı amaçlayan araştırmacılara yardımcı olacak objektif bir ölçek olarak geliştirilmiştir (Malanowski ve Wood, 1984). Bu ölçek tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda düşme olarak belirlenen üç boyutunu ve tükenmişliğe ilişkin duygulardaki sıklığı ve yoğunluğu ölçen, yıllardan beri araştırmacılar tarafından en sıklıkla başvurulan geçerli ve güvenilir bir ölçek olmuştur.

Tükenmişliğin Dönemleri

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

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

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

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

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

Bir süreç olarak yaşanan tükenmişlik, her dönemi farklı özellikler taşıdığı için bu dönemlere ayrılarak değerlendirilmeli ve incelenmelidir. Bireylerin tükenmişlik düzeyleri belirlendiğinde tamamıyla tükenmişlik vardır veya yoktur denilememekte, her döneme ilişkin değerlendirme ayrı ayrı yapılmaktadır. Bu evreler her zaman sırayla arka arkaya yaşanmayabilir.

Bu değerlendirmelerin birbirini izlemesi, erken tanı ve önleme aşamalarında önem taşır (Işıkhani, 2004 s. 52).

Tükenmişliğin Sonuçları

Araştırmalar, tükenmişliğin sonuçlarının çalışan ve hizmet verdiği kişiler için çok ciddi olabileceğini göstermiştir (Greenglass & Burke, 1988). Bu nedenle bu sendromun mümkün olan en kısa ve kolay yoldan anlaşılması ve tanınması gerekmektedir. Eğer Tükenmişlik semptomları yeterince erken keşfedilmezse daha da artar, tıpkı tedavi edilemeyen soğuk algınlığına benzer biçimde mide ülseri ve kalp krizi gibi fiziksel semptomları içeren bir hale gelir (Farber, 1984).

Tükenmişlik özellikle, işe olumlu beklentilerle, ihtirasla ve kendini insanlara yardım etmeye adanarak giren profesyoneller için trajik bir sonudur. İş tükenmişliği istekle çalışmaya başlamış olan bir kişiyi bitmiş, alaycı ve etkisiz hale getirir (Maslach ve Goldberg, 1998). Eisentain ve Ferner (1983) iş stresinin çalışanın motivasyonunu önemli düzeyde etkilememesine rağmen, duygusal tükenme düzeyini oldukça çok etkilediğini belirtmişlerdir (Akt: Farber, 1984).

Bunların yanı sıra tükenmişlik, psikosomatik semptomlar, ilaç kullanımı, zayıf iş performansı ve işe gelememe gibi çeşitli olumsuz kişisel ve kurumsal sonuçlara yol açmaktadır. Hizmet verilen kişilere ilişkin özellikler de tükenmişlikle

ilgilidir. Kaç kişiye ve kimlere hizmet verildiği ve hizmet verilen bireylerin ihtiyaçlarının ne olduğu önemlidir (Burke ve Greenglass, 1989). Bulgular tükenmişliğin çalışanlar tarafından sağlanan hizmetin ya da bakımın kalitesinde azalmaya neden olduğunu göstermiştir. İşe ilişkin bıkkınlık, işe gitmeme ve düşük moralin de etkili bir faktör olduğu görülmüştür (Burke ve Greenglass, 1989).

Tükenmişlik Üzerinde Etkili olan Bazı Değişkenler

Cinsiyet: Maslach ve Jackson (1981) yaptıkları araştırmalarda kamu hizmetlerinde çalışan bayanların, erkeklerden daha fazla duygusal yorgunluk yaşadığını bulmuşlardır. Bu sonuç, bayanların daha hassas olması ve evde de fazla sorumluluk üstlenmesinden dolayı iş yükünün fazla olmasına bağlanmıştır. İş yükünün duygusal yorgunlukla olumlu ilişki içinde olması bayanların erkeklerden daha fazla duygusal yorgunluk yaşadıkları sonucunu ortaya çıkarmıştır (Malan, Rothman ve Rothman, 2001).

Bunun yanında erkeklerin ise iş yaşamında karşılaştığı zorluklara karşı duyarsızlaşarak strese karşı tepki gösterdikleri belirtilmiştir. Erkeklerin duyarsızlaşmaya niçin daha eğilimli oldukları güç, bağımsızlık ve ayrılığı temsil eden erkeksi (masculen) rol ile açıklanabilir. Bu kavramda duyarsızlaşma erkeklerin bastırılmış duygusallığının yansıması olarak görülebilir. Diğer bir açıklamada ise başarı vurgulanır. Başarı da erkeksi (masculen) rolün bir parçasıdır. Bununla beraber erkek öğretmenlerin öğrencilerine karşı bayanlara göre daha olumsuz tutum sergiledikleri üzerinde durulmuştur (Schaufeli ve Greenglass, 2001).

Doyle ve Hind (1998) ise, erkeklerin daha fazla duyarsızlaştıklarına katılmakla beraber, duygusal yorgunluk ve kişisel başarıda cinsiyet bakımından bir fark olmadığını, bayanların daha çok baskı altında olduklarını belirtmelerine rağmen tükenmişlik seviyelerinin aynı olmasını, bayanların iş yerindeki taleplerle daha iyi başa çıktıklarını belirterek açıklamışlardır.

Yaş: Öğretmenlerin yaşı tükenmişlikle ilişkilendirilmiş ve genç öğretmenlerin daha fazla duygusal yorgunluk yaşamaya eğilimli oldukları bulunmuştur (Schwab, Jackson ve Randall, 1986). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin iş tecrübesiyle olumsuz ilişki içinde olduğu belirtilmiştir.

Medeni Durum: Bekar yada boşanmış erkeklerin , evli olanlara oranla daha çok tükenmişlik davranışı sergiledikleri bulunmuş ve bunda yaş ve psikososyal problemlerin etkili olabileceği üzerinde durulmuştur. (Malan, Rothman ve Rothman, 2001). Maslach ve Jackson (1984) de bunu onaylamış, evli ve çocuk sahibi olan kişilerin, bekar ya da çocukları olmayanlara oranla daha fazla duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma yaşadıklarını belirtmiştir. Bunu aile yaşamının kişinin hayatında önemli bir destek sistemi olarak görev yaptığını belirterek açıklamıştır.

Eğitim Seviyesi: Maslach ve Jackson (1981) yaptığı araştırmasında yüksek eğitilmiş kişilerin diğerlerine oranla daha fazla tükendiklerini belirtmiştir. Rothman ve arkadaşları (2001) bunun, eğitilmiş kişilerin daha büyük beklentilerle işe başladıklarını ve daha çok sorumluluk gerektiren işlerde çalıştıklarından kaynaklandığını açıklamıştır.

Beklentiler: Maslach ve Jackson (1984) bir çok kişinin işine idealist beklentilerle ve daha sonra bir “gerçek şoku” yaşadıkları belirtiliyor. Örneğin bir iş gören başarısı karşısında ödüller, işini etkileyecek kararlara katılma şansı , anlayışlı iş arkadaşları ve yöneticiler, Kendisinden beklenenlerle ilgili açık bilgi ve işini yapmak için yeterli kaynaklar, (zaman ve parayı kapsayan) beklentisi içindedir. Ancak bunlar yerine rol davranışıyla ilgili karmaşa, bürokratik kurallar ve politikalar, çalışanların istek ve ihtiyaçlarından ziyade örgüt politikasına göre alınmış kararlar, Performansı ile ilgili olumsuz geribildirimle karşılaşacaktır. İşte bu bireyler gerçekte yapabilecekleri ile yüzleştikleri zaman başarısız olduklarını algılayacak , kendini suçlamaya başlayacak, bir tür yetersizlik hissi hissederek düşük kişisel başarı geliştirmeye başlayacaktır. Sonunda kaçınılmaz olarak tüenecektir.

Baş etme seçimleri: Schaufeli ve Greenglass (2001)a göre bireylerin stres ile mücadele etmek için seçtikleri yol da tükenmişliğin seviyesini etkilemektedir. buna göre tükenmişliğe karşı kontrol ağırlıklı yöntemleri seçen kişiler daha az duyarsızlaşma yaşar ve başarılı olduklarına inançları daha fazladır. Yani içinde bulundukları stresli durumları değiştirmek için kendi çabalarına dayananlar mesleki başarıları hakkında daha olumlu düşüncelere sahiptirler.

Greenglass ve Burke (2006) ise kaçma yönteminin tükenmişlikle olumlu ilişki içinde olduğunu vurgulamışlardır. Strese savaşmak yerine kaçmayı tercih edenler daha çok duygusal yorgunluk yaşamakta ve daha çok duyarsızlaşmaktadırlar. Kontrol yöntemi koşulları değiştirmede enerji ve iyimserlik yansıtırken, kaçış yöntemi daha çok pasifliği ve karamsarlığı içinde barındırmaktadır.

Rol Belirsizliği: Rol belirsizliği görevler ve amaçlar hakkında bir açıklık olmayışıdır. Rol performansının sonuçları ile ilgili belirsizliktir. (Stordeur ve Vanderberghe, 2001). Monte ve arkadaşlarının akıl sağlığı merkezinde çalışan 95 işgören üzerinde yaptığı araştırmada rol çatışmasının, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile olumlu ilişki içinde bulunduğu diğer yandan rol belirsizliğinin, azalan kişisel başarının en önemli belirtisi olduğunu bulmuştur (Schaufeli ve Peeters, 2000).

Rol belirsizliği işin gerekleri açıkça tanımlanmadığında kişinin mesleki anlamamasından dolayı yaşadığı zorluktur. Rol çatışması ise aynı anda gerçekleşemeyecek iki ya da daha fazla rol baskısının aynı anda ortaya çıkması olarak adlandırılır (Wilkerson ve Bellini, 2006).

Rol Çatışması: Rol çatışması öğretmenin mesleğinin çatışan beklentileriyle karşılaşmasıyla ortaya çıkar (Wood ve McCarthy, 2002).

Byrne (1974)'ın öğretmen tükenmişliği üzerinde örgütsel değişkenlerin etkisini araştırdığı ve Kanada'da çalışan ilk, ortaokul ve lise öğretmenlerinin katıldığı

araştırmasın rol çatışması, sosyal desteğin olmayışı gibi örgütsel özelliklerin tükenmişlikle olumlu ilişkiler içinde bulunduğunu göstermektedir.

Stres tükenmişliğin bir nedeni olabilir ama Dworkin' e göre asıl nedenler okul yapısı ve eğitim sistemi içinde aranmalıdır. Bireyler rol performansları üzerinde anlaşılmayınca ve örgütteki rol beklentilerini güçsüzlük hissine kapılırlar ve kısa zamanda bu his onları anlamsızlığa sürükler. Birey duygusal bir yorgunluk yaşamaya başlar ve daha sonra birey kendisini örgütteki sosyal ilişkilerden çeker (izolasyon). Tükenen birey başarısızlıklarından dolayı müşterilerini, öğrencilerini vb. suçlamaya başlar (Dworkin, 2001).

Sosyal destek: Destekleyici iklim, duygusal rahatlık sağlayan ve iyi birer dinleyici olan iş arkadaşları ile yöneticilerin ve çalışanların aynı değerleri paylaştığı bir ortam ben birbirlerine duydukları saygıyla tanımlanabilirler. Ancak böyle bir örgüt iklimi tükenmişliğin olumsuz sonuçlarının önleyebilir (Maslach ve Jackson, 1984).

Öğretmenleri tükenmişlikten koruyan bir faktör de destektir. Yönetici ve arkadaşlardan alınan destek düşük derecedeki tükenmişlik seviyesiyle ilişkilidir (Burke v. d. , 1996).

İki grup duygusal ve sosyal desteği etkiler. Bunlardan ilki öğrencilerdir. İlgili, çalışkan ve başarılı öğrenciler tükenmişliği önleyici olabilirken, motivasyonu düşük, sorunlu öğrenciler duygusal yorgunluğun asıl nedenidir. Diğer grup ise yöneticilerdir. Yöneticiler öğretmenlerinin çalışmalarının ödüllendirildiği ve kendilerini güçlü hissettikleri bir çalışma ortamı yaratarak tükenmişliğin klasik belirtilerinin ortadan kaldırabilir (Vandenberghe ve Humberman, 1999).

Arkadaşından yada yöneticisinden aldığı pratik destek, yoğun iş stresiyle mücadele eden öğretmeni duyarsızlaşmaktan korumaktadır. Bunun nedenleri aldıkları destek sayesinde işlerin üzerinde daha fazla kontrol sahibi olduklarını algılamaları olabilir. Ayrıca yöneticiden ve ya meslektaşından alınan bilgi desteğinin de duygusal yoğunluğu önlediği vurgulanmaktadır (Schaufeli ve Greenglass, 2001).

Dick ve Wagmer (2001) Almanya’da 201 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmasında özellikle yönetici desteğinin tükenmişlik üzerinde çok önemli etkisi olduğunu bulmuştur. Araştırmada yöneticilerinden destek göremeyen öğretmenler daha fazla oranda tükendiklerini belirtmişlerdir.

Emmerick (2002) Hollanda üniversitesine çalışan 403 bayan ve 664 erkek akademik çalışan üzerinde yaptığı araştırmasında yönetici ve iş arkadaşlarından alınan desteğin duygusal yorgunluğu azaltmada önemli bir kaynak olduğunu bulmuştur.

Bakker ve arkadaşları (2005)’na göre, iş arkadaşlarından gelen destek işlerin zamanında yapılmasını sağlayabilir ve bu durum iş yükünün birey üstündeki baskısını azaltarak tükenmişliği önleyebilir.

İş yükü: günümüzde iş daha yoğun, daha karmaşıktır ve daha fazla zaman gerekmektedir. Öğretmenler daha kalabalık sınıflara, doktorlar daha fazla sayıda hastaya sahiptir. Teknoloji her ne kadar gelişse de, artan üretkenliğin çoğu bireylerin daha fazla çaba ve daha uzun süreli çalışmalarıyla elde edilmektedir (Guglielmi ve Tatrans, 2000).

Tükenmişlik aşırı iş yükü ve aşırı iş taleplerine bağlı olarak ortaya çıkan enerji tükenmesiyle ilişkilendirilir. Örneğin erken kariyer tükenmesinin işteki günlük gerçek ile yeni işe başlayanın beklentileri arasındaki beklentileri arasındaki uyumsuzluk anlamına gelen “gerçek şoku”ndan kaynaklandığı varsayılır. Bunun aksine tükenmişlik “worn out” yani bitmek ile de tanımlanır. Bu az iş yükünün olması ya da bireyi zorlayacak koşullarının olmamasını ifade eder. Örneğin bir sosyal hizmet çalışanın gerçekten ihtiyacı olanlara yardım etmek yerine zamanını form doldurarak iş gününü geçirmesi onun tükenmesine neden olabilir (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Ödül ve ceza: örgütteki ödül ve ceza sisteminin de tükenmişlikle ilgisi vardır. Çünkü ödül ve cezalar kişinin işini ne derece yaptığı, ne kadar başarılı olduğuyla ilgili değerlerinin görüşlerini yansıtır (Schwab, Jackson ve Schuler, 2001).

Kişiler iç ve dış ödüller için çalışırlar. Günümüzde, örgütlerde yaşanan en önemli problemlerden biri kişilerin işleriyle ilgili içsel doyumlarının kaybıdır. Örgütlerdeki ödül ve ceza yapıları özellikle duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları üzerinde etkiye sahiptir. Bir çok işgören için ödül ve cezalar başkalarının onların performansları hakkında düşüncelerini bilmenin ya da işlerini ne derece iyi yaptıklarını öğrenmenin tek yoludur. Çoğu zaman örgütlerinden böyle bir geribildirim alamazlar. Bu değerlerinin kendinden beklediklerin anlamasını zorunlaştırır ve ödül ve ceza uygulamasının olmayışı tükenmişlik ile olumlu ilişkilidir (Schwab, Jackson ve Randall, 1986).

Sınıf boyutu: tükenmişliğe neden olan örgütsel değişkenlerden biride sınıf boyutu ya da öğretmen öğrenci oranıdır. Yapılan çalışmalar büyük sınıflarda zamanlarının eğitim ve öğrenciyi teşvik etmekten ziyade öğrenciyi disipline etmede geçirdiklerin ortaya koymuştur (Cedoline, 1982).

Disiplin problemleri: Pines (2002) 97 İsrailli öğretmen ile yaptığı çalışmasında tükenmişliğin en önemli nedenlerinden biri olarak disiplin problemlerinin belirtildiğini bulmuştur. Ona göre öğretmenlerin mesleklerine eğitimi etkilemek için başladıklarını düşünürse bu amaçlarını engelleyen disiplin problemlerinin en fazla bahsedilen neden olması hiç de şaşırtıcı değil.

Adalet yokluğu: Tükenmişlik duygusuyla olumlu ilişki içinde olan diğer etmenler adalet yokluğu ve değerlerin çatışmasıdır. Adil bir işyeri için gerekli üç unsur güven, açıklık ve saygıdır. Yapılan araştırmalar algılanan eşitsizliklerin genellikle işgörende stres ve güvensizlikle sonuçlandığı gösterilmiştir (Guglielmi ve Tatrans, 2000).

Kontrol eksikliği: Örgüt özelliklerinden ikincisi bireyin mesleği üstünde ve örgüt içindeki kontrol eksikliğidir. Bireylerin problem çözme yeteneği engelleyen örgütler tükenmişliği arttırmırlar. Karesek'e göre işgörenlerin üretkenliğini ve sağlığını etkileyecek en kötü şeyin bireyden beklenenlerin çok olmasına rağmen, bireye bunları karşılayabilecekleri durumlar üzerinde kontrol yetkisinin verilmemesidir. Bireyler işleri hakkında önemli konularda kontrol sahibi değillerse, yorgunluğa, sinikliğe ve yetersizliğe açık hale gelir (Guglielmi ve Tatrans, 2000).

Önleme

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

Levinson (1996) , tükenmişliğin ortaya çıkmaması için alınabilecek önemlerden başlıcalarını; kişilerin işe başlarken ne ile karşılaşabilecekleri yönünde bilgilendirilmesi, söz konusu durumu yaşayabileceklerinin anlatılması, bu konuya yönelik eğitici kurslar verilmesi, çalışanların takip edilerek tükenmişliklerine neden olan durumun ortadan kaldırılması, çalışanlara yeniden enerji kazanabilecekleri işler verilmesi, çalışanların günlük stresten uzaklaşabilmeleri için ortamlar hazırlanması, kişilere kendi yetenekleri hakkında geribildirim verilmesi, çalışanların dış baskı ve saldırılara karşı korunması, yöneticilerin yüksek performans sergileyen elemanlara daha fazla iş verme yönündeki eğilimlerinin kontrol etmeleri olarak belirtilmektedir. Westman ve Eden (1997)'a göre tükenmişliği önlemek için üzerinde durulan bir diğer

konu da tatillerdir. Bireyin zihinsel ve duygusal kaynaklarını yenileyebilmesi için tatiller son derece önemlidir. Duygusal ve psikolojik yenilenmeyi sağlayan tatillerin tükenmişliği azalttığı ileri sürülmektedir (Akt. Tuğrul ve Çelik, 2002:3).

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

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

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

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

Tükenmişliği önlemede son yıllarda, kişisel ve durumsal faktörlerin arasındaki etkileşime odaklanmış iki yaklaşımdan söz edilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Birinci yaklaşım Maslach ve Jackson (1997) tarafından öne sürülen çok boyutlu modelle temellendirilmiş ve tükenmişliğin tam tersine odaklanmıştır. Bu yaklaşımda birey ile iş arasında daha iyi bir form yaratarak işle meşguliyeti arttırmak on plandadır. İkinci yaklaşım ise karar verme alanına dayanarak şekillendirilmiştir. Bu yaklaşımın odak noktası ise, tükenme riskinin algılanma biçimiyle, tükenmişlik oluşumlarının kişiyi daha az iyimser seçimlere götüreceğidir. Bu yeni yaklaşımlar tükenmişliğin önlenmesinde tipik tek yönlü stres modellerine nazaran daha direk bir strateji sağlamıştır. Çünkü bu yaklaşımlar

çıktıların değerlendirilmesinde ölçütleri sınıflandırma ve durum ile kişi arasındaki ilişkinin üzerine odaklanmıştır.

Tükenmişliğin gelişiminde benlik saygısı önemli bir faktördür (Rosse, Boss, Johnson ve Crown 1991). Hem kuramsal veriler hem de araştırmalar benlik saygısının tükenmişlikle ilişkili olduğundan söz eder. Golembiewski ve Kim (1989) benlik saygısı ile tükenmişlik arasında negatif yönde bir korelasyon bulmuşlardır. Aynı zamanda benlik saygısı tükenmişliğin bir sonucu olarak da düşünülebilir. Maslach ve Jackson (1997) tükenmişliğin boyutlarından biri olarak ortaya koydukları kişisel başarı duygusunda düşüklüğün, direk olarak benlik saygısına etkelediğini vurgulamışlardır. Düşük benlik saygısı olan bireyler insanlar arası ilişkilerde daha az etkili olma eğilimindedirler. Duyarsız müşterilerle, iş arkadaşlarla ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde etkisiz olma hissini yaşamaya karşı hazırdırlar. Bu bireyler, bu duygularla başa çıkmada yardımcı olacak daha az fiziki kaynağa sahiptirler. Aynı zamanda düşük benlik saygısı olan bireyler kabul görme ihtiyacı nedeniyle diğerlerine bağımlı olma eğilimindedirler. Bu nedenle tükenmiş çalışanların rehabilitasyonunda benlik saygısının tekrar oluşturulması önemlidir.

Genel olarak tükenmişliğin tedavisi değişim ve yenilenme duygusunu sağlar. İş sorumluluğunda ve kadrosunda değişiklik tatil, profesyonel gelişmeyle ilgili çalışma gruplarına katılmak, günlük egzersizler, masaj ya da yoga gibi terapiler, boş zaman etkinliklerinde değişiklik ve yoğun stresin elimine edilmesi için profesyonel rehberlik hizmeti destekleyici olabilmektedir. Tükenmişliği azaltmanın bir başka yolu ise iş yaşamı ile iş dışındaki yaşam arasında, (işteki talepleri, aile ve arkadaşlarla geçirilen zamandan fedakârlık etmeden yerine getirebilecek bir denge oluşturmaktır. Stres ve tükenmişliğin azalmasında katkıda bulunacak faktörlerden birisi egzersiz yapmaktır. Egzersiz yapmak fiziksel sağlık kadar zihinsel sağlık için de iyidir.

TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ YURTDIŞINDA VE YURTIÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Tükenmişlik ile ilgili olarak yurt içinde ve dışında çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar, yardım meslekleri, polisler, hemşireler, doktorlar, öğretmenler, bankacılar ve bunlar gibi insanlarla yüz yüze çalışmayı gerektiren mesleklerin mensupları üzerinde yapılmıştır. Tezin bu bölümünde, farklı meslek gruplarından kişiler üzerinde yapılan araştırmaların yanı sıra daha çok tezin konusu gereğince öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar verilmiştir.

1980–1985 yılları arasında tükenmişlik kavramına olan ilgide bir patlama olmuştur. Genel olarak iş stresinin bir sonucu olarak tanımlanan tükenmişlik, insanlarla çalışan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme sendromudur (Maslach ve Jackson, 1985).

Tükenmişliğin sonuçları çalışanlar, aileleri ve etkileşimde oldukları kişiler için oldukça ciddidir. Bu sendromla ilgili ilk araştırmalar gözlem, görüşme ve eğitim, adli yargı, akıl sağlığı, sosyal hizmetler ve sağlık alanında çalışanların alanda gözlemlenmesini içermektedir (Maslach, Jackson, Leither, 1997). Farber (1984) tarafından yapılan çalışmada resmi okullarda görevli öğretmenlerin stres ve işe ilişkin hoşnutsuzluk düzeylerini bazı değişkenler açısından araştırmayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda 365 öğretmene "Öğretmen Tutumları" ölçeği uygulamıştır. . Araştırma sonucunda tükenmişliğin görülme riskinin en fazla olduğu yaşların 34–44 arası olduğu ve ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik yaşama riskinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin mesleğine bağlılık düzeyleri ve öğrencilerle çalışmaktan memnun olmamaları ile tükenmişlik düzeyleri arasında önemli düzeyde ilişki bulunmuştur.

Resmi okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve kendini gerçekleştirme düzeylerinin incelendiği bir başka araştırma Malariowski ve Wood tarafından 1984'de

yapılmıştır. 211 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada tükenmişliğin üç boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüklüğün kendini gerçekleştirme ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca öğrenci yönelimli öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Maslach ve Jackson (1985) Federal Hizmet Ofisinde halkla iletişim bölümünde çalışan 845 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada demografik değişkenlerle iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Sonuç olarak cinsiyetin tükenmişliğin önemli nedenlerinden biri olmadığı görülmüştür. Ayrıca evli ve çocuk sahibi olan çalışanlarda tükenmişliğin daha az görüldüğü ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş kategorisinin önemli bir yordayıcı olduğu bulunmuştur. Bu araştırmada Maslach ve Jackson, ilk olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin geliştirilmesi aşamasında toplanmış olan verilerin yeniden analiz edilmesini, ikinci olarak da Federal Hizmet Ofisinde halkla iletişim halinde olan çalışanların bu iş ortamında cinsiyet farkları açısından incelenmesini kapsayan iki çalışma planlamışlardır. İlk çalışmada, kadınların duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşüklük açısından erkeklere nazaran daha tükenmiş oldukları, erkeklerin ise duyarsızlaşma boyutunda kadınlardan daha yüksek puan aldıkları gözlenmiştir. İkinci çalışmada, kişilerin haklarını temsil edenler, yüz yüze hizmet sunanlar ve telefonla hizmet sunanların tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmış, ayrıca iş stresi kaynaklarını tanımlamak amaçlanmıştır. Bu çalışmada da cinsiyet farkları çalışılmıştır. Duyarsızlaşma boyutu için cinsiyetler arasında önemli farklar bulunmuştur. Diğer iki boyut açısından fark olup olmaması konusunda daha az kanıt bulunmuştur. Hem duygusal tükenme, hem de kişisel başarı düşüklüğünün görülme sıklığında cinsiyetler arasında fark bulunamamıştır.

Morgan ve Krehbile (1985) tarafından yapılan çalışmada, Çocuklarda duygusal açıdan rahatsızlık yaratan öğretmenlerin psikolojik durumları incelenmiştir. 126 öğretmen üzerinde yapılan bu çalışmada, öğretme yaklaşımlarında insancıl olmayan ve tükenmiş öğretmenlerin anlamlı düzeyde

yaşamlarından memnun olmadıkları genel bir rahatsızlık içinde oldukları ve öğrencilerin ihtiyaçlarını görmezden gelinebileceğine inandıkları ortaya çıkmıştır.

Jackson, Schwab ve Schuler (1986) tarafından 248 ilk ve ortaokul öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada işle ilgili karşılanamayan beklentilerin tükenmişlik ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Duygusal tükenme boyutunun güçlü bir biçimde rol çatışması ile ilişkili olduğu, öğretmenin destekleyici bir çevre içinde olmasının kişisel başarı düzeyini olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Tercih edilen iş statüleri, işten ayrılmaya ilişkin düşünceler, yeni bir kariyer için eğitime başvurma ve işten ayrılmanın tükenmişliğin sonuçları ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Leither ve Maslach (1988) tarafından yapılan bir araştırmada bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin kişiler arası ilişkileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda kurumdaki diğer personelle kurulan kişiler arası ilişkilerin tükenmişliğin gelişimi ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Yüksek tükenmişliğin azalan kurumsal bağlılıkla ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Reetz, (1988) 307 taşra eğitimcisi üzerinde yaptığı araştırmada, rol çatışması, rollerde belirsizlik ve tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Rol çatışması ve rol belirsizliği ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Greenglass ve Burke (1988) tarafından 556 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada, kadınlar ve erkeklerdeki tükenmişliğe katkıda bulunan faktörler incelenmiştir. Araştırma sonucunda erkeklerin duyarsızlaşma puanlarının kadınlarınkine oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, kadınların erkeklere nazaran daha çok depresyon, baş ağrısı ve çatışma yaşadıkları gözlenmiştir. Kadınlarda tükenmişliğe katkısı olan faktörlerin, rol çatışması,

evlilikten memnun olup olmama, işten kaynaklanan stres ve sosyal destek iken, erkeklerde ise öğrencilerle yaşadıkları problemleri ve öğretmenlik yeteneği hakkındaki şüpheleri içeren stres kaynakları olduğu belirtilmiştir.

Greenglass ve Burke tarafından 1989 yılında yapılan bir diğer çalışmada ise ilkokul, ortaokul ve lisede üç aynı yaş düzeyinde öğrenci ile çalışan, kadın ve erkek öğretmenler üzerinde, ifade edilen tükenmişliğin öncesi ve sonrası incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, ilkokul öğretmenlerinin, ortaokul ve lise öğretmenlerine nazaran daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Tükenmişliğin öncesine bakıldığında, lise öğretmenlerinin daha hoşnutsuz ve stresli oldukları gözlenmiştir.

Schwarzer (1996) tarafından 362 okul yöneticisi ve öğretmen üzerinde yapılan araştırmada, tükenmişliğin nedenlerinin bürokratik işler, aşırı yaramaz öğrenciler ve üstlerinden destek görmeme olduğu saptanmıştır.

Brouwers ve Tomic (2000) , ortaokulda çalışan 243 öğretmenin sınıf yönetimindeki bireysel etkililiği ile tükenmişliğin etkenleri arasında sayılan yönetim ve zamanı etkili kullanabilme ilişkisini araştırmışlardır. Öğretmenin sınıf ortamında kazandığı etkililiğin, kişiliğinin yapılanmasında ve kişisel becerisi üzerinde doğrudan etki sağladığı görülmüştür.

Somech ve Miassy-Maljak (2003), üç farklı kesimi temsil eden 69 lise yöneticisi üzerinde tükenmişliğin etkili olup olmadığını araştırmışlardır. Sonuç olarak sosyo kültürel bağlam ile tükenmişlik arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Dorman (2003), Quesland özel okullarında görev yapan 246 öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmada duygusal tükenme ile aşırı iş yükü, iş baskısı, sınıf ortamı ve kendini takdir etme arasında; duyarsızlaşma ile rol çatışması, kendini takdir etme ve okul ortamı arasında; kişisel başarı ile öğretim etkililiği,

kendini takdir etme, rol çatışması ve okul ortamı arasında anlamlı farklar saptamıştır.

Tatar ve Horenczyk (2003), “Kültürel Farklılığın Tükenmişlikle ilişkisi” konulu çalışmalarında tükenmişliğin öğretmenlerin eğitim durumu, okulda farklı kültürlerin olup olmaması ve okulun çok kültürlü organizasyonlara açık olup olmaması ile bağlantılı olduğunu saptamışlardır.

Baysal (1995)’ın Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanarak lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliği etkileyen etmenleri incelediği araştırmasında, bayan öğretmenlerde duygusal tükenmenin erkek öğretmenlerden daha fazla olduğunu, medeni durumla tükenmişlik puanı arasında anlamlı bir farkın olmadığını, çocuk sayısının fazla olmasının duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında tükenmişliği artırdığını, 20-30 yaş grubunda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik açısından daha riskli grup olduğunu, mesleğini severek sürdüren öğretmenlerin, mesleğini zorunlu olarak sürdüren öğretmenlerden duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu boyutlarında tükenmişliği daha az yaşadıklarını bulmuştur.

Girgin (1995), yaptığı araştırmada ilkokul öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizini yaparak bir model önerisi geliştirmiştir. Çalışma, İzmir ili genelinde metropol alanda ve metropol alanı dışında toplam 38 okulda, 401 öğretmen ile yapılmıştır. Metropol alanda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanları ile alan dışında çalışanların puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaş arttıkça tükenmişliğin öğretmenlerde azaldığı, mesleki kıdem arttıkça kişisel başarının yükseldiği, duyarsızlaşmanın giderek düştüğü, erkek öğretmenlerde duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliğin daha fazla yaşandığı, yönetici olarak çalışanların öğretmenlerden daha az duygusal tükenme yaşadığı ve mesleki başarılarının daha yüksek olduğu, öğretmenlik mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulmadığını düşünenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlarının yüksek olduğu, alt sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda görev

yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının, üst sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda görev yapanlara göre yüksek olduğu, eğitim sisteminden memnun olan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının memnun olmayandan önemli oranda düşük olduğu, mesleğini severek yapan öğretmenler ile amirlerince takdir edilen öğretmenlerde mesleki başarının yüksek, duygusal tükenmenin düşük düzeyde kaldığı görülmüştür.

Tümkiye (1996), 720 öğretmenle yaptığı “Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları” adlı araştırmasında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre değişip değişmediğini incelemiştir. Araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yeterli idari destek görmediklerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, liselerde görev yapan öğretmenlerin de “öğrencilere yönelik” tutumlar boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Çalıştıkları sınıfların kalabalık olması, işte fazla yükselme olanağı olmaması, alınan ücretin yetersiz olmasının tükenmişliği artırdığı, medeni durum ve branşlar açısından ise anlamlı bir fark olmadığı, eğitim düzeyi ile algılanan stres oranının ters ilişki içinde olduğu, yani eğitim düzeyi yükseldikçe algılanan stres oranının azaldığı, hizmet süresi az olanlarda iş doyumunun ve öğrencilere yönelik tutumların daha az olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Özdemir ve diğerleri (1999), “dış hekimliği fakültesindeki öğretim elemanlarında tükenmişlik ölçeğinin değerlendirilmesi” konulu bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçları, işini zor olarak belirtenlerde duygusal tükenme düzeyinin belirgin düzeyde yüksek olduğu, mesleğini değiştirmek isteği olanlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmada cinsiyet, medeni durum, akademik unvan ve meslekteki toplam çalışma süresi değişkenleri, tükenmişlik boyutları açısından anlamlı farklılık göstermemiştir.

Özmen (2001), görme engelliler okulunda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasının sonuçlarına göre, duygusal

tükenme ve kişisel başarı öğretmenlerin yaşlarından etkilenmezken; duyarsızlaşma genç yaş grubunda yüksek bulunmuş; kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları, evli veya bekar olmanın tükenmişlik açısından bir farklılığa yol açmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada, tükenmişlik ile alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki, duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında ise ters yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Izgar (2001), “Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik” konulu araştırmasını, toplam 420 ilk ve orta dereceli okul müdürü ile yaparak, okul yöneticilerinin tükenme düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini incelemiştir. Araştırmada, yöneticilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, bayan yöneticilerin daha yüksek düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, mesleki kıdemi 0-5 yıl arasında olan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin diğer gruplardan önemli oranda yüksek olduğu, çalıştıkları okul türüne göre yöneticilerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın farklılık göstermediği, kişisel başarı boyutunda ise, devlet okullarında çalışan yöneticilerin özel liselerde çalışan yöneticilerden daha fazla tükendikleri bulunmuştur.

Gençer (2002), “Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler” adlı çalışmasında, Bursa İnegöl İlçesindeki merkez ve dışındaki ilköğretim ve orta öğretim okullarında çalışan toplam 382 öğretmenden toplanan verilerle araştırma yapmıştır. Araştırmada, hizmet süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, ayrıca branş öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sınıf öğretmenlerinininkine göre daha fazla olduğu, mesleği istemeden seçen öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin, isteyerek seçenlere göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Kırılmaz ve diğerlerinin (2003) “İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu” konulu araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin duyarsızlaşma boyutunda düşük düzeyde, duygusal tükenme boyutunda ise yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni,

öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleği kendine uygun bulma durumu, mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin saygınlığı durumu gibi özelliklerin ise tükenmişlik düzeyini etkilediğini bulmuşlardır.

Sarı (2004) Yöneticilerin ve öğretmenlerin statü, cinsiyet, ve mesleki tecrübeleri bakımından tükenmişlik yaşantıları ve iş doyumu arasında bir fark olup olmadığının belirlemek amacıyla yaptığı araştırmasında özel okul müdürlerinin diğer öğretmenlerden daha az kişisel başarı hissettikleri bulgusunu elde etmiştir.

Aslan ve diğerlerinin (2005), hekimlerde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörlerle ilgili yaptıkları çalışmada, erkek hekimlerin duyarsızlaşma açısından kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur.

Betoret' in (2006), yaptığı çalışmada ortaokul öğretmenleri üzerinde öğretmenlerin stres kaynakları ve tükenmişlik yaşantıları incelenmiştir. Sonuç olarak, yüksek yeterlik duygusuna sahip olan öğretmenlerin daha fazla baş etme kaynağına sahip olduğu ve tükenmişlik seviyelerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, örnekleme, veri toplama araçları, sınırlılıkları ve bu araçların geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ve verilerin istatistiksel çözümleme teknikleri açıklanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, tükenmişlik düzeylerini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma, bu haliyle var olan durumu belirlemeyi amaçlayan betimsel bir alan araştırmasıdır. Veri toplama öncesi, bağımlı değişkeni etkilemesi muhtemel bağımsız değişkenler manipule edilmemiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini 2006–2007 öğretim yılında Ankara ilinin Keçiören, Altındağ ve Çankaya ilçelerinin özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Zaman kısıtlılığı tüm evren üzerinde çalışmayı sınırlandırdığından örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Araştırmanın Örnekleme 368 kişi olarak belirlenmiştir. Merkez ilçelerin (Keçiören, Altındağ, Çankaya) özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında (Özel Gür çağ Okulları, Özel Arı İlköğretim Okulu, Özel Büyük Kolej Eğitim Kurumu, Özel Yükselen İlköğretim Okulu, Özel Sevgi Koleji, Özel Aksoy İlköğretim Okulu, Özel Kanuni Okulu, Özel Yavuz Sultan Koleji) görevli öğretmenleri temsil etmek üzere evrenden tabakalı örnekleme tekniği ile 368 kişi seçilmiştir. Bunun için önce evren alt evrenlere ayrıldı ve alt evrenleri temsil etmek üzere basit tesadüfi teknikle 368 kişilik öğretmen grubu seçildi. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin cinsiyete, medeni duruma, branşa, yaşa, hizmet süresine göre dağılımları Tablo1’ de verilmiştir.

Tablo 1

Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Cinsiyete, Medeni Duruma, Branşa, Yaşa ve Hizmet Süresine Göre Dağılımları

İlçe Bağımsız Değişken		KEÇİÖREN	ÇANKAYA	ALTINDAĞ	TOPLAM
Cinsiyet	Kadın	124	94	82	300
	Erkek	32	19	17	68
Medeni Durum	Evli	105	77	72	254
	E. Değil	48	31	35	114
Branş	Sınıf Ö.	38	27	33	98
	Fen B.	29	34	27	90
	Sosyal B	53	40	36	129
	Sanat	23	18	10	51
Yaş	18–25	23	17	14	54
	26–35	74	63	61	198
	36–49	34	19	23	76
	50–+	14	11	15	40
Hizmet Süresi	1 den az	13	10	9	32
	1–5 yıl	67	42	27	136
	6–10 yıl	28	29	25	82
	11–22 yıl	22	12	14	48
	21–+	23	17	30	70
Toplam		148	114	106	368

Örnekleme dahil edilen öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, branş, yaş ve hizmet sürelerine göre dağılımlarına bakıldığında, öğretmenlerin 300'ünün kadın, 68'inin erkek; 254'inin evli, 114'ünün bekar; 98'inin sınıf öğretmeni, 90'ının fen bilimleri, 129'unun sosyal bilimler, 51'inin sanat; 54'ünün 18-25 yaş arası, 198'inin 26-35 yaş arası, 76'sının 36-49 yaş arası, 40'ının 50 ve üzeri; 32'sinin 1 yıldan az, 136'sının 1-5 yıl arası, 82'sinin 6-10 yıl arası, 48'inin 11-22 yıl arası, 70'inin 21 yıl ve üzeri hizmet sürelerinin olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili veriler Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Ergin (1992) tarafından uyarlanan Maslach Tükenmişlik ölçeği (Ek-1) ile bağımsız değişkenlere (cinsiyet, Medeni durum, branş, yaş, kurumdaki hizmet süresi, toplam hizmet süresi, haftalık ders sayısı, mesleği ne derece isteyerek seçtiği, mesleğin toplumdaki saygınlığıyla ilgili görüş, güncel konuları takip etme, mesleği kendine uygun bulma düzeyi, üstlerinden takdir görme durumu, mesleği yapmanın temel nedenleri) ilişkin veriler de kişisel bilgi formu (Ek-2) ile toplanmıştır. Belirtilen veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Tükenmişliği; Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) olmak üzere üç boyutta ele alan Maslach Tükenmişlik Ölçeği likert tipi bir ölçektir. Bu ölçekle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Duygusal Tükenme: Bireyin iş hayatında yorulmalarını, yıpranmalarını ve işi tarafından aşırı yüklenilmiş, tüketilmiş duygularını ifade eder. Bu boyut dokuz maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20) oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Duyarsızlaşma: Bireyin hizmet verdiği insanlara karşı alaycı, umursamaz, aşağılayıcı ve duygudan yoksun bir davranış biçimi geliştirmesini tanımlar. Duyarsızlaşma Boyutu beş maddeden (5, 10, 11, 15 ve 22) oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981)

Kişisel Başarı: Sekiz maddeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21) oluşmakta, bireyin sorunlarının üstesinden gelmesini, işle ilgili kendini yeterli hissetmesini tanımlar (Maslach ve Jackson, 1981).

Özgün ölçekte yedi dereceli olan cevap seçenekleri; Ergin (1992) tarafından hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman ve her zaman olmak üzere beşli derecelendirmeye dönüştürülmüştür. Araç altı farklı meslek grubundan 235 kişilik bir gruba uygulanmış, daha sonra da hemşireler ve doktorlar olmak üzere 552 kişiden oluşan bir gruba uygulanmıştır (Ergin, 1992).

Ölçeğin Puanlanması

Maslach Tükenmişlik Ölçeğini oluşturan üç alt ölçeğin (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma) puanları her madde için 1-5 arasında değişmektedir. Her alt ölçeğin toplam puanları madde puanlarının toplanmasıyla elde edilmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz, kişisel başarı alt boyutu ise olumlu ifadeler içermektedir. Olumlu ifadeler ters yönde puanlanmıştır. Bu nedenle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden yüksek puanlar, kişisel başarı alt ölçeğinden düşük puan almak tükenmişliği ifade etmektedir. Buna göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerini oluşturan maddeler; “hiçbir zaman=1, çok nadir=2, bazen=3, çoğu zaman=4, her zaman=5” şeklinde; kişisel başarı alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile “hiçbir zaman=5, çok nadir=4, bazen=3, çoğu zaman=2, her zaman=1” şeklinde puanlanmıştır. Bu üç alt ölçeklerden alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük değer 22, en yüksek değer 110 dur.

Ölçeğin Güvenirliği

Ölçeğin güvenirlilik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ergin (1992), biri iç tutarlılık diğeri de testin tekrarı olmak üzere aracın güvenirliliğini iki yöntemle belirlemiştir. Ölçeğin üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayıları şu şekildedir: duygusal tükenme 0,83; kişisel başarı 0.72; duyarsızlaşma 0.65 dir. Dört hafta ara ile 99 öğretmene uygulanmasıyla elde edilen verilerin test tekrar test güvenirlilik katsayıları şu şekildedir: Duygusal tükenme 0,83; kişisel başarı 0.67; duyarsızlaşma 0.72

Ölçeğin Geçerliği

Ergin (1992), Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin faktör yapısını incelemek amacıyla faktör analizi yapmış ve ölçeğin üç boyutlu olduğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin bu üç boyuta ilişkin faktör yükleri ve öz değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Ölçeğin Araştırma kapsamında Yapılan Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Ölçeğin güvenirliliği iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan biri ölçeğin iç tutarlılık yöntemi diğeri testin tekrarı yöntemidir. Üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayıları şu şekildedir: Duygusal tükenme 0. 82; Duyarsızlaşma 0. 64; Kişisel başarı 0. 76. Ölçeğin güvenirliliği bir de test/tekrar-test yöntemiyle incelenmiştir. İlk uygulamadan 4 hafta sonra 50 denekten elde edilen verilerin tekrar test güvenirlilik katsayıları ise şu şekildedir:Duygusal tükenme 0. 82; Duyarsızlaşma 0. 78; Kişisel başarı 0. 64’dür. Faktör analizinde Varimax Rotation tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçekteki madde 10’ un 2. boyuttan 1. boyuta geçtiği, madde 19’ un 3. boyuttan 2. boyuta geçtiği bulunmuştur. Faktör analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2
Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde No	Faktör Yük Değerleri	Açıklanan Varyans (%)
Faktör 1 (Duygusal Tükenme)	1	0, 64	26, 364
	2	0, 77	
	3	0, 63	
	6	0, 69	
	8	0, 77	
	10	0, 51	
	13	0, 63	
	14	0, 49	
	16	0, 64	
Faktör 2 (Kişisel Başarı)	4	0, 57	12, 892
	7	0, 69	
	9	0, 62	
	12	0, 57	
	17	0, 70	
	18	0, 79	
	19	0, 63	
	21	0, 47	
Faktör 3 (Duyarsızlaşma)	5	0, 57	6, 325
	11	0, 52	
	15	0, 64	
	20	0, 48	
	22	0, 34	
Toplam			45, 581

Verilerin Analizi

Araştırma, incelenen bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenlere bağlı olarak değişimini ortaya çıkaracak bir desen içinde ele alınmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesi SPSS 12. 0 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Öğretmenler cinsiyete, medeni duruma, branşa, yaşa, hizmet süresine, haftalık ders sayısına, mesleği ne derece isteyerek seçtiğine, mesleğin toplumdaki saygınlığıyla ilgili görüşüne, meslekle ilgili yazı okumasına, mesleği kendine uygun bulma derecesine, üstlerinden takdir görme derecesine ve mesleği yapmanın temel nedenine göre sınıflandırılacak ve tükenmişliğin alt boyutlarının belirtilen bağımsız değişkenlerin düzeylerine göre değişip değişmediği belirlenmiştir.

Bunun için, önce Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt ölçeklerinden elde edilen puanların araştırmada ele alınan bağımsız değişkenlerin boyutlarına göre homojen olup olmadıkları homojenlik testleri yapılarak belirlenmiştir. Ölçekten elde edilen puan dağılımlarının, parametrik test varsayımlarını karşıladığında, değişkenlerin boyutlarının iki olması durumunda “t”, ikiden fazla olması durumunda ise F testi yapılarak, bağımsız değişkenlerin boyutları arasında anlamlı farkların olup olmadığı belirlenmiştir. Değişkenlerin boyutlarına göre ölçekten elde edile puanların varsayımlarının birbirine eşit olmaması (heterojen olması) durumunda analizler değişkenin boyut sayısı iki olduğunda Mann Whitney U testi daha çok olması durumunda ise Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. H testi sonucu farkın anlamlı olması durumunda ise farkın kaynağını belirlemek için de Mann Whitney U testi yapılmıştır. Araştırmada hata payı 0. 05 olarak alınmıştır. Ortalamalar arası farkın ileri düzeyde olduğu durumlar da ayrıca belirlenmiştir.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde özel okulda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin; cinsiyete, medeni duruma, bransa, yaşa, hizmet süresine, haftalık ders sayısına, mesleği ne derece isteyerek seçtiğine, mesleğin toplumdaki saygınlığıyla ilgili görüşe, meslekle ilgili yazı okumaya, mesleği kendine uygun bulma durumuna, üstlerinden takdir görme durumuna ve mesleği yapmanın temel nedenine göre değişip değişmediğine ilişkin, veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve bunlar araştırmanın alt problemlerindeki sıraya uygun olarak tartışılıp yorumlanmıştır.

1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Bu bölümde Tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, farklı olup olmadığı incelenmiş ve aşağıda verilmiştir.

1. 1 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre Duygusal Tükenmişlik düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla kadın ve erkek öğretmenlerin Duygusal Tükenme puan ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3
Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının
X'ları, S'ları ve T-Değeri

İstatistik Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	t Değeri	Önem Düzeyi
Kadın	300	19.51	5.84	1.63	P> 0, 05
Erkek	68	20.79	5.76		

Tablo 3' de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puan ortalamaları arasında 0, 05 düzeyinde ($t:1, 63, p>0, 05$) önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin Duygusal tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir. Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmaların bazılarında (Maslach ve Jackson, 1985; Doyle ve Hind, 1998; Girgin 1995) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Bu bulgu özel okullardaki iş yaşamının ve işin devamı için kadın ve erkek öğretmenlerin sorumluluklarının fazla olması onların duygusal tükenmişlik düzeylerini eşdeğer şekilde etkilemiş olmasından kaynaklanmış olabilir.

1. 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Kişisel Başarı Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre Kişisel Başarı düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4 de verilmiştir.

Tablo 4
Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Kişisel Başarı Puanlarının Sıra
Ortalamaları, Sıra Toplamları ve U-Değeri

İstatistik Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U Değeri	Önem Düzeyi
Kadın	300	185.47	55642. 00	9908. 000	p> 0, 05
Erkek	68	180.21	12254.00		

Tablo 4’de görüldüğü gibi kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin kişisel başarı puan sıra ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre kişisel başarı düzeylerinin farklılaşmadığını göstermektedir. Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmalardan (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Jackson, 1985; Girgin, 1995; Doyle ve Hind, 1998; Baysal, 1995; Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Bu araştırmalarda Öğretmenlerin kişisel başarı puan sıra ortalamaları arasında cinsiyetlerine göre fark bulunmamıştır. Bunun sebebi, özel okulda öğretmenlerin kişisel başarı performanslarını yüksek tutma zorunluluğundan kaynaklanmış olabilir.

1. 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duyarsızlaşma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt ölçeğinden elde ettikleri puanların sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U değeri hesaplanmış ve tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5
Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Duyarsızlaşma Puanlarının Sıra
Ortalamaları, Sıra Toplamları ve U-Değeri

İstatistik \ Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U Değeri	Önem Düzeyi
Kadın	300	172.63	51790.00	6640.000	P< 0,000
Erkek	68	236.85	16106.00		

Tablo 5’de görüldüğü gibi kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin Duyarsızlaşma puan sıra ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde (U:6640, $p<0,001$) erkek öğretmenler lehine önemli bir fark bulunmuştur. Bu bulgu öğretmenlerin “duyarsızlaşma” düzeylerinin cinsiyete göre farklı olduğunu, erkek öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını göstermektedir. Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmalardan (Maslach ve Jackson, 1985; Greenglass ve Burke, 1988; Doyle ve Hind, 1998; Girgin, 1995) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Ancak bu araştırmalardan bazılarında (Maslach ve Jackson, 1981; Baysal, 1995; Özmen, 2001) ise öğretmenlerin cinsiyetine göre duyarsızlaşma düzeylerinin farklılaşmadığı görülmektedir. Erkeklerin daha çok duyarsızlaşma yaşamaları, duygularını göstermeme (erkeksi-masculen rol) yönlerinden kaynaklanmış olabilir (Schaufeli ve Greenglass, 2001). Bunun yanında erkeklerin iş yaşamında karşılaştığı zorluklara karşı duyarsızlaşarak strese karşı tepki gösterdikleri belirtilmiştir. Erkeklerin duyarsızlaşmaya niçin daha eğilimli oldukları güç, bağımsızlık ve ayrılığı temsil eden erkeksi (masculen) rol ile açıklanabilir. Bu

kavramda duyarsızlaşma erkeklerin bastırılmış duygusallığının yansıması olarak görülebilir (Schaufeli ve Greenglass, 2001).

2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Bu bölümde Tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin öğretmenlerin medeni durumlarına göre, farklı olup olmadığı incelenmiş ve aşağıda verilmiştir.

2. 1 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin medeni durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla evli olan ve evli olmayan öğretmenlerin Duygusal Tükenme puan ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6
Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının X'leri, S'leri ve T-Değeri

İstatistik					
Medeni durum	n	$\bar{X}$	S	t Değeri	Önem Düzeyi
Evli	254	19,31	5,55	2,13	P> 0, 05
Evli değil	114	20,71	6,36		

Tablo 6’da görüldüğü gibi evli olan ve olmayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puan ortalamaları arasında 0, 05 düzeyinde ($t:2.13$, $p>0, 05$) önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin Duygusal tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığını göstermektedir. Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmaların bazılarında (Baysal, 1995; Tümkeya, 1996; Özdemir vd. , 1999; Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Araştırmada farkın bulunmayışı, evlilik yaşamının duygusal tükenmişlik düzeyini artırmış olabileceği, evli olamayanların da psiko sosyal problemlerinin daha fazla olmasından kaynaklanmış olabilir. Literatürde bu yorumu destekleyen araştırma bulguları vardır. (Malan,2001)

2. 2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Kişisel Başarı Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin medeni durumlarına göre Kişisel Başarı düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo7

Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Kişisel Başarı Puanlarının Sıra Ortalamaları, Sıra Toplamları ve U-Değeri

İstatistik Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U Değeri	Önem Düzeyi
Evli	254	179,85	45683. 00	13298, 000	$p> 0, 05$
Evli Değil	114	194,85	22213. 00		

Tablo 7’de görüldüğü gibi evli öğretmenlerle evli olmayan öğretmenlerin Kişisel Başarı puan sıra ortalamaları arasında 0, 05 düzeyinde ($U:13298$, $p>0, 05$) önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin “kişisel başarı” düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığını göstermektedir. Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmalardan (Maslach ve Jackson, 1985; Greenglass ve Burke, 1988; Baysal , 1995; Girgin, 1995; Doyle ve Hind, 1998; Tümkaya, 1996; Özdemir vd. , 1999; Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Bunun nedeni öğretmenlerin özel okulda kişisel başarı düzeylerinin düşmemesi için yüksek gayret göstermelerinden kaynaklanmış olabilir.

2. 3. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Duyarsızlaşma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin medeni durumlarına göre Duyarsızlaşma düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8
Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Duyarsızlaşma Puanlarının Sıra Ortalamaları, Sıra Toplamları ve U-Değeri

İstatistik Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U Değeri	Önem Düzeyi
Evli	254	183,58	46628. 5	14243,5	$P>0. 05$
Evli Değil	114	186,56	21267.5		

Tablo 8’de görüldüğü gibi evli öğretmenlerle evli olmayan öğretmenlerin Duyarsızlaşma puan sıra ortalamaları arasında 0, 05 düzeyinde ($U:14243,5$, $p>0, 05$) önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin “duyarsızlaşma” düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığını göstermektedir. Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmaların bazılarında (Baysal, 1995; Tümkaya, 1996; Özdemir vd. , 1999; Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Ancak bazı araştırmalardan (Maslach ve Jackson, 1984; Malan, Rothman ve Rothman, 2001) elde edilen bulgular araştırmada elde edilen bulguyu desteklememektedir. Bu araştırmalarda, evli olmayan kişilerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları bulunmuştur. Evli olmayanların daha fazla duyarsızlaşma yaşamaları aile yaşamının kişinin hayatında önemli bir destek sistemi olarak görev yapmasından kaynaklanmış olabilir.

3. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Bu bölümde Tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin öğretmenlerin branşlarına göre, farklı olup olmadığı incelenmiş ve aşağıda verilmiştir

3. 1 Öğretmenlerin Branşlarına Göre Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin branşlarına göre Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla Sınıf öğretmenliği, Fen bilimleri, Sosyal Bilimler, Yetenek (resim, müzik) branşlarındaki öğretmenlerin Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı puanlarının; ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo’ 9 da verilmiştir.

Tablo 9

**Öğretmenlerin Branşlarına göre Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı
alt ölçekleri puanlarının ortalamaları ve standart sapma değerleri**

Branş	Sınıf Ö		Fen B.		Sosyal B.		Yetenek	
İstatistik	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Duygusal Tükenme	19,94	5,64	19,78	6,40	19,61	5,49	19,66	6,20
Kişisel Başarı	17,59	5,20	16,52	4,91	17,03	5,39	15,60	3,87

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre “duygusal tükenmişlik ve “kişisel başarı” alt ölçekleri puan ortalamaları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların önemli olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10

**Öğretmenlerin Branşa Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Tek
Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Alt Ölçekler	İstatistik	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F Değeri	Önem Düzeyi
Duygusal Tükenme	Gruplararası	6.81	2.27	0.066	p>0, 05
	Grupiçi	12537.68	34.44		
	Toplam	12544.497			
Kişisel Başarı	Gruplararası	146.490	48.83	1.922	p>0, 05
	Grupiçi	9246.162	25.40		
	Toplam	9392.652			

Tablo 10' da görüldüğü gibi öğretmenlerin branşa göre Duygusal tükenmişlik ve Kişisel Başarı puanları 0, 05 düzeyinde önemsiz bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Duygusal tükenmişlik ve Kişisel Başarı düzeylerinin branşa göre değişmediğini göstermektedir. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan (Izgar, 2001; Genç, 2002; Engin, 2005) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur.

3. 2 Öğretmenlerin Branşlarına Göre Duyarsızlaşma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin branşlarına göre duyarsızlaşma düzeyinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla Sınıf öğretmenliği, Fen bilimleri, Sosyal Bilimler, Yetenek (resim, müzik) branşlarındaki öğretmenlerin Duyarsızlaşma puanlarının; sıra ortalamaları, X^2 'leri hesaplanmış ve Tablo 11 de verilmiştir.

Tablo 11
Öğretmenlerin Branşa Göre Duyarsızlaşma Puanlarının Kruskal Wallis
H Testi Sonuçları

İstatistik Branş	n	Sıra Ort.	sd	X^2	Önem Düzeyi
Sınıf öğretmenliği	98	186.85	3	1.713	P>0. 05
Fen bilimleri	90	172.78			
Sosyal bilimler	129	186.96			
Sanat	51	194.54			

Tablo 11'de görüldüğü gibi öğretmenlerin branşa göre duyarsızlaşma puan sıra ortalamaları arasında, 0, 05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu,

öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin branşa göre değişmediğini göstermektedir. Yurt içinde yapılan araştırmalardan (Izgar, 2001; Genç, 2002; Engin, 2005) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur.

4. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Bu bölümde Tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin öğretmenlerin yaşlarına göre, farklı olup olmadığı incelenmiş ve aşağıda verilmiştir.

4. 1 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Duygusal Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin yaşlarına göre Duygusal Tükenmişlik düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla 18-25, 26-35, 36-49, 50+ yaşlarındaki öğretmenlerin Duygusal Tükenme puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve hesaplanmış, Tablo 12 de verilmiştir.

Tablo 12

Öğretmenlerin yaşlarına göre duygusal tükenmişlik puanlarının ortalamaları ve standart sapma değerleri

Yaş	18-25		26-35		36-49		50 ve üzeri	
İstatistik	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Duygusal Tükenme	20,70	6,97	19,80	5,88	19,60	5,08	18,50	5,27

Tablo12 incelendiğinde öğretmenlerin yaşlarına göre duygusal tükenmişlik puan ortalamaları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların önemli olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo13

Öğretmenlerin Yaşa Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

İstatistik Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F Değeri	Önem Düzeyi
Gruplararası	113.76	37.921	1.110	p>0, 05
Gruplariçi	12430.73	34.150		
Toplam	12544.49			

Tablo 13’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşa göre Duygusal tükenmişlik puanları 0, 05 düzeyinde önemsiz bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre değişmediğini göstermektedir. Yapılan araştırmaların bazılarında (Tüm kaya, 1996; Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur.

4. 2 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemde öğretmenlerin yaşlarına göre kişisel başarı düzeyinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek

amacıyla 18-25, 26-35, 36-49, 50+ yaşlarındaki öğretmenlerin Duygusal Tükenme puanlarının; sıra ortalamaları, X^2 'leri hesaplanmış ve Tablo 14' de verilmiştir.

Tablo 14
Öğretmenlerin Yaşa Göre Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Puanlarının
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	İstatistik Yaş	n	Sıra ortalaması	X^2	Önem Düzeyi
Kişisel Başarı	18-25	54	214.05	12.49	P<0. 01
	26-35	198	174.60		
	36-49	76	178.24		
	50+	40	205.53		
Duyarsızlaşma	18-25	54	222.58	7.93	P<0. 05
	26-35	198	186.12		
	36-49	76	156.32		
	50+	40	178.61		

Tablo 14'de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşa göre Kişisel Başarı puan sıra ortalamaları arasında 0.05, Duyarsızlaşma puan sıra ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde önemli fark bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin yaşa göre değiştiğini göstermektedir. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan (Schwab, Jackson ve Randall, 1986; Baysal, 1995; Girgin, 1995; Tümkeya, 1996) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur.

5. Öğretmenlerin Hizmet süresine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Bu bölümde Tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin öğretmenlerin hizmet süresine göre, farklı olup olmadığı incelenmiş ve aşağıda verilmiştir

5. 1 Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt probleminde öğretmenlerin hizmet süresine göre Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla 1 yıldan az, 1–5 yıl, 6–10 yıl, 11–22 yıl, 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve Tablo 15’ de verilmiştir.

Tablo 15

Öğretmenlerin hizmet süresine göre duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı alt ölçek puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları

Hizmet süresi	1 yıldan az		1-5 yıl		6-10 yıl		11-22 yıl	
İstatistik	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
Duygusal Tükenme	18,71	6,33	20,03	6,32	19,73	5,36	20,14	5,41
Kişisel Başarı	17,09	3,81	16,52	3,95	18,15	5,94	15,04	4,80

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin hizmet süresine göre “duygusal tükenmişlik” ve “kişisel başarı” alt ölçekleri puan ortalamaları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılığın önemli olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16
Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Duygusal Tükenmişlik
Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek	İstatistik				
	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F Değeri	Önem Düzeyi
Duygusal	Gruplar arası	59.99	14.998	0.436	P>0. 05
	Grup içi	12484.50	34.393		
	Toplam	12544.49			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	319.301	79.825	3.194	P<0. 05
	Grup içi	9073.35	24.995		
	Toplam	9392.65			

Tablo 16’da görüldüğü gibi öğretmenlerin hizmet süresine göre Duygusal tükenmişlik puanları 0, 05 düzeyinde önemsiz bulunurken Kişisel Başarı puanları 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu, Öğretmenlerin Duygusal tükenmişlik düzeylerinin hizmet sürelerine göre değişmediğini gösterirken, Kişisel Başarı düzeylerinin hizmet süresine göre değiştiğini göstermektedir. Yurt içinde yapılan araştırmalardan (Tüm kaya, 1996; Girgin, 1995) elde edilen bulgular, araştırmadan elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Bu araştırmalarda, hizmet süresi arttıkça kişisel başarının yükseldiği bulunmuştur. Bu farklılık, yıllar içinde yaşanan deneyim ve tecrübenin çoğalması ve kişisel başarıyı artırmasından kaynaklanmış olabilir.

5. 2 Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Duyarsızlaşma Düzeyine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt probleminde öğretmenlerin hizmet süresine göre Duyarsızlaşma düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla 1 yıldan az, 1–5 yıl, 6–10 yıl, 11–22 yıl, 21 yıl ve üzeri

hizmet süresi olan öğretmenlerin Duyarsızlaşma puanının; kareler toplamaları, kareler ortalamaları ve F değeri hesaplanmış, Tablo 17’de verilmiştir

Tablo 17
Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Duyarsızlaşma Puanlarının
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Hizmet Süresi	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	Önem Düzeyi
1 yıldan az	32	199.58	4	6.241	P>0. 05
1–5 yıl	136	190.22			
6–10 yıl	82	159.53			
11–22 yıl	48	193.68			
21 yıl ve üzeri	70	189.44			

Tablo 17’de görüldüğü gibi öğretmenlerin hizmet süresine göre duyarsızlaşma puan sıra ortalamalarında, 0, 05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin hizmet süresine göre değişmediğini göstermektedir. Yapılan araştırmalardan (Özdemir ve diğerleri (1999; Genç, 2002; Tümkeya, 1996) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler niteliktedir.

6. Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatine göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt probleminde Öğretmenlerin haftalık ders saatine göre Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla çok, oldukça, orta, biraz, hiç cevabını veren öğretmenlerin tükenmişlik puanı; sıra ortalamaları, X²’leri hesaplanmış ve Tablo 18 de verilmiştir.

Tablo 18

**Öğretmenlerin Haftalık Ders Saatine Göre Duyarsızlaşma Puanlarının
Kruskal Wallis H Testi Sonuçları**

Alt Ölçekler	İstatistik Haftalık Ders Saati	n	Sıra ortalaması	2 X	Önem Düzeyi
Duygusal T.	2-6	31	222.45	4, 28	P>0. 05
	7-15	33	193.26		
	16-30	274	177.83		
	31-40	30	196.57		
Kişisel Başarı	2-6	31	147.91	4, 82	P>0. 05
	7-15	33	168.80		
	16-30	274	187.37		
	31-40	30	213.33		
Duyarsızlaşma	2-6	31	216.05	6, 01	P>0. 05
	7-15	33	210.56		
	16-30	274	179.01		
	31-40	30	173.35		

Tablo 18’de görüldüğü gibi öğretmenlerin haftalık ders saatine göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puan sıra ortalamalarında, 0, 05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin haftalık ders saatine göre değişmediğini göstermektedir. Yapılan araştırmalardan (Özdemir ve diğerleri (1999; Gençler, 2002; Tümkiye, 1996; Özmen, 2001)elde edilen bulgular, araştırmadan elde edilen bulguyu destekler niteliktedir.

7. Öğretmenlerin Mesleği Seçerken Ne Kadar İstediklerine Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın yedinci alt probleminde öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma düzeylerinin

farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla çok, oldukça, orta düzeyde, biraz, hiç cevaplarını veren öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma puanlarının; sıra ortalamaları, X^2 'leri hesaplanmış ve Tablo 19' da verilmiştir.

Tablo 19

Öğretmenlerin Mesleği seçerken ne kadar istediğine göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puanlarının Kruscal Wallis H Testi Sonuçları

Alt Ölçekler	İstatistik İsteklilik	n	Sıra ort	X^2	Önem Düzeyi
Duygusal Tükenme	Çok	179	162.45	34.287	P>0. 05
	Oldukça	71	207.92		
	Orta düzeyde	40	249.20		
	Biraz	25	218.68		
	Hiç	43	149.62		
Kişisel Başarı	Çok	179	161.87	23.621	P>0. 05
	Oldukça	71	207.35		
	Orta düzeyde	40	239.05		
	Biraz	25	204.20		
	Hiç	43	174.26		
Duyarsızlaşma	Çok	179	178.17	4.744	P>0. 05
	Oldukça	71	195.63		
	Orta düzeyde	40	211.06		
	Biraz	25	170.71		
	Hiç	43	178.99		

Tablo 19'da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puan sıra

ortalamalarında , 0, 05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre değişmediğini göstermektedir. Yapılan araştırmalardan (Özer, 1998; Özmen, 2001; Kırılmaz, 2003) elde edilen bulgular araştırmamızı destekler niteliktedir. Bu bulgu öğretmenler mesleği seçerken isteklilik durumları farklı olsa bile tükenmişlik duygusundan onları eşdeğer olarak etkilemiş olmasından kaynaklanmış olabilir.

8. Öğretmenlerin Mesleğin Saygınlığıyla İlgili Görüşlerine Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın sekizinci alt probleminde öğretmenlerin mesleğin saygınlığıyla ilgili görüşlerine göre duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla çok, oldukça, orta düzeyde, biraz, hiç cevaplarını veren öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma puanlarının; sıra ortalamaları, X^2 'leri hesaplanmış ve Tablo 20' de verilmiştir.

Tablo 20
Öğretmenlerin Mesleğin Saygınlığıyla İlgili Görüşlerine Göre Duygusal
Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puanlarının Kruscal Wallis H Testi
Sonuçları

Alt Ölçekler	İstatistik	n	Sıra ort	X^2	Önem Düzeyi
	Saygınlık				
Duygusal Tükenme	Çok	54	141.75	13.71	P>0. 05
	Oldukça	105	181.32		
	Orta düzeyde	131	198.85		
	Biraz	64	186.68		
	Hiç	14	228.96		
Kişisel Başarı	Çok	54	146.32	14.40	P>0. 05
	Oldukça	105	175.80		
	Orta düzeyde	131	203.16		
	Biraz	64	184.27		
	Hiç	14	227.25		
Duyarsızlaşma	Çok	54	172.80	5.36	P>0. 05
	Oldukça	105	172.59		
	Orta düzeyde	131	188.08		
	Biraz	64	197.48		
	Hiç	14	226.14		

Tablo 20’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleğin saygınlığıyla ilgili görüşlerine göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puan sıra ortalamalarında, 0, 05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin mesleğin saygınlığıyla ilgili görüşlerine göre değişmediğini göstermektedir. Yapılan araştırmalardan (Özer, 1998; Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmada elde

edilen bulguları destekler niteliktedir. Ancak, Girgin (1995) araştırmasında, öğretmenlik mesleğinin toplumda hak ettiği saygın yeri bulmadığını düşünenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur.

9. Öğretmenlerin Mesleki Gelişimle İlgili Yazı Okumalarına Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın dokuzuncu alt probleminde öğretmenlerin mesleki gelişimle ilgili yazı okumalarına göre duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla çok, oldukça, orta düzeyde, biraz, hiç cevaplarını veren öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma puanlarının; sıra ortalamaları, X^2 'leri hesaplanmış ve Tablo 21' de verilmiştir.

Tablo 21
Öğretmenlerin Mesleki Gelişimle İlgili Yazı Okumalarına göre Duygusal
Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Puanlarının Kruscal Wallis H Testi
Sonuçları

Alt Ölçekler	İstatistik	n	Sıra ort	X^2	Önem Düzeyi
	Yazı okuma				
Duygusal Tükenme	Çok	102	148.27	19.80	P>0. 05
	Oldukça	124	198.04		
	Orta düzeyde	63	201.34		
	Biraz	52	212.25		
	Hiç	27	166.43		
Kişisel Başarı	Çok	102	146.73	29.14	P>0. 05
	Oldukça	124	197.26		
	Orta düzeyde	63	197.53		
	Biraz	52	231.49		
	Hiç	27	147.70		
Duyarsızlaşma	Çok	102	177.15	3.16	P>0. 05
	Oldukça	124	190.60		
	Orta düzeyde	63	197.95		
	Biraz	52	178.88		
	Hiç	27	163.70		

Tablo 21’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişimle ilgili yazı okumalarına göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puan sıra ortalamalarında, 0, 05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin mesleki gelişimle ilgili yazı okumalarına göre değişmediğini göstermektedir.

10. Öğretmenlerin Mesleği Kendilerine Uygun bulmalarına göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma Boyutlarına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın onuncu alt probleminde Öğretmenlerin mesleği kendilerine uygun bulmalarına göre tükenmişlik düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla çok, oldukça, orta, biraz, hiç cevabını veren öğretmenlerin tükenmişlik puanı; sıra ortalamaları, X^2 'leri hesaplanmış ve Tablo 22' da verilmiştir.

Tablo 22

Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Mesleği Kendilerine Uygun bulmalarına göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Alt Boyutlar	İstatistik Mesl. kendine Uygun bulma	n	Sıra ortalaması	χ^2	Önem Düzeyi	Anlamlı Fark
Duygusal T.	1. Çok	196	158.19	53.92	P<0. 000	1-2
	2. Oldukça	73	236.87			3- 4
	3. Orta düzeyde	21	245.26			2-4
	4. Biraz	34	242.07			1-4
	5. Hiç	44	141.31			1 -3
Kişisel Başarı	1. Çok	196	158.74	32.28	P<0. 000	1-2
	2. Oldukça	73	226.25			2-4
	3. Orta düzeyde	21	249.21			1-5
	4. Biraz	34	207.24			1-4
	5. Hiç	44	181.55			1-3
Duyarsızlaş ma	1. Çok	196	176.48	10.76	P<0, 004	1-2
	2. Oldukça	73	205.32			3-4
	3. Orta düzeyde	21	222.98			2-4
	4. Biraz	34	199.15			1-4
	5. Hiç	44	155.99			

Tablo 22’ da görüldüğü gibi özel okulda çalışan öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin *Duygusal Tükenme* alt ölçeğinden aldıkları puan sıra ortalamaları, mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre 0. 05 düzeyinde önemli bulunmuştur. Bu bulgu, özel okulda çalışan öğretmenlerin Duygusal

Tükenmişlik düzeylerinin, mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında ise, en yüksek Duygusal Tükenmişlik düzeyine “hiç” cevabını veren öğretmenlerin sahip oldukları, bunu sırasıyla “biraz”, “orta düzeyde”, “oldukça”, “çok” cevabını verenlerin izlediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin *Kişisel Başarı* alt ölçeğinden aldıkları puanlar, mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre 0. 001 düzeyinde önemli bulunmuştur. Bu bulgu, özel okulda çalışan öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeylerinin, mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında ise, en yüksek Kişisel Başarı düzeyine “çok” cevabını veren öğretmenlerin sahip oldukları, bunu sırasıyla “oldukça”, “orta düzeyde”, “biraz”, “hiç” cevabını verenlerin izlediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin *Duyarsızlaşma* alt ölçeğinden aldıkları puanlar, mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre 0. 005 düzeyinde önemli bulunmuştur. Bu bulgu, özel okulda çalışan öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeylerinin, mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında ise, en yüksek Duyarsızlaşma düzeyine “hiç” cevabını veren öğretmenlerin sahip oldukları, bunu sırasıyla “biraz”, “orta düzeyde”, “oldukça”, “çok” cevabını verenlerin izlediği görülmektedir.

Mesleği kendine uygun bulma durumuna göre gözlenen bu farkın hangi gruplar arasındaki farklardan kaynaklandığını belirlemek için ikişerli gruplar arasında Mann Whitney U testi yapılmış ve,

Mesleği kendine uygun bulma durumuna göre “oldukça” cevabını verenlerin, “çok” cevabını verenlere; “biraz” cevabını verenlerin “çok, oldukça, orta, ,” cevabını verenlere; “orta” cevabını verenlerin “çok” cevabını verenlere göre daha fazla Duygusal Tükenme yaşadıkları ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur.

Mesleği kendine uygun bulma durumuna göre “çok” cevabını verenlerin “oldukça, orta, biraz, hiç” cevabını verenlere; “oldukça” cevabını verenlerin “biraz” cevabını verenlere göre daha fazla Kişisel Başarı yaşadıkları ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur.

Mesleği kendine uygun bulma durumuna göre “biraz” cevabını verenlerin orta, oldukça, çok” cevabını verenlere; “oldukça” cevabını verenlerin “çok” cevabını verenlere göre daha fazla Duyarsızlaşma yaşadıkları ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur.

Yapılan araştırmalardan (Kırılmaz, 2003; Girgin, 1995) elde edilen bulgular, araştırmadan elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Bu bulgu, kişi mesleği kendine uygun buldukça tükenmişlikle baş etme enerjisinin artmış olmasından kaynaklanmış olabilir.

11. Öğretmenlerin Mesleği Yapmanın Temel Nedenine Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın on birinci alt problemde öğretmenlerin mesleği yapmalarının temel nedenine göre duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla “Ekonomik yönden geçimini sağlamak”, İnsanlara bir şeyler öğretmek”, “Toplumda saygın bir kişi olmak, “Diğer” cevaplarını veren öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma puanlarının; sıra ortalamaları, X^2 ’leri hesaplanmış ve Tablo 23’ de verilmiştir.

Tablo 23

Öğretmenlerin Mesleği Yapmanın Temel Nedenine Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puanlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Alt Ölçekler	İstatistik	n	Sıra ort	X^2	Önem Düzeyi
	Nedeni				
Duygusal Tükenme	Ekonomik yönden geçimini sağlamak	44	192.03	1.83	P>0. 05
	Toplumda saygın bir kişi olmak	25	202.96		
	İnsanlara bir şeyler öğretmek	266	180.08		
	Diğer	33	196.12		
Kişisel Başarı	Ekonomik yönden geçimini sağlamak	44	212.17	19.68	P>0. 05
	Toplumda saygın bir kişi olmak	25	165.90		
	İnsanlara bir şeyler öğretmek	266	173.41		
	Diğer	33	251.11		
Duyarsızlaşma	Ekonomik yönden geçimini sağlamak	44	184.17	18.50	P>0. 05
	Toplumda saygın bir kişi olmak	25	143.84		
	İnsanlara bir şeyler öğretmek	266	179.84		
	Diğer	33	253.33		

Tablo 23’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleği yapmalarının temel nedenine göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puan sıra ortalamalarında, 0, 05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeylerinin mesleği yapmalarının temel nedenine göre değişmediğini göstermektedir. Yapılan araştırmaların bazılarında (Özdemir ve diğerleri, 1999; Gençler, 2002; Tümkiye, 1996; Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmadan elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Bu bulgu nedenlerin eşdeğer olmasından kaynaklanmış olabilir.

12. Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına Göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Araştırmanın onikinci alt probleminde Öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerine göre tükenmişlik düzeylerinin farklı olup olmadığı sorulmaktadır. Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla çok, oldukça, orta, biraz, hiç cevabını veren öğretmenlerin tükenmişlik puanı; sıra ortalamaları, X^2 ’leri hesaplanmış ve Tablo 24’ de verilmiştir.

Tablo 24

**Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına göre Tükenmişlik
puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonucu**

Alt Boyutlar	İstatistik Üst. Takdir görme	n	Sıra ortalaması	χ^2	Önem Düzeyi	Anlamlı Fark
Duygusal T.	1. Çok	38	131.97	18.02	P<0. 000	4-1
	2. Oldukça	107	170.80			4-2
	3. Orta düzeyde	113	192.92			3-1
	4. Biraz	85	201.41			3-2
	5. Hiç	25	227.47			5-1
Kişisel Başarı	1. Çok	38	161.53	10.01	P<0. 003	5-2
	2. Oldukça	107	164.76			5-3
	3. Orta düzeyde	113	193.70			
	4. Biraz	85	197.88			2-5
	5. Hiç	25	216.82			2-3
Duyarsızlaşma	1. Çok	38	181.15	3.21	P>0. 05	1-4
	2. Oldukça	107	171.28			
	3. Orta düzeyde	113	186.38			
	4. Biraz	85	197.18			
	5. Hiç	25	193.96			

Tablo 24’ de görüldüğü gibi özel okulda çalışan öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin *Duygusal Tükenme* alt ölçeğinden aldıkları puan sıra ortalamalarında, üstlerinden takdir görme durumuna göre 0. 001 düzeyinde önemli bir fark bulunmuştur. Bu bulgu, özel okulda çalışan öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeylerinin, üstlerinden takdir görme durumuna göre değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında ise, en yüksek Duygusal Tükenmişlik düzeyine “hiç” cevabını veren öğretmenlerin sahip oldukları, bunu sırasıyla “biraz”, “orta düzeyde”, “oldukça”, “çok” cevabını verenlerin izlediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin *Kişisel Başarı* alt ölçeği puan sıra ortalamalarında , üstlerinden takdir görme durumuna göre 0. 005 düzeyinde bir fark önemli bulunmuştur. Bu bulgu, özel okulda çalışan öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeylerinin, üstlerinden takdir görme durumuna göre değiştiğini göstermektedir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında ise, en yüksek Kişisel Başarı düzeyine “çok” cevabını veren öğretmenlerin sahip oldukları, bunu sırasıyla “oldukça”, “orta düzeyde”, “biraz”, “hiç” cevabını verenlerin izlediği görülmektedir.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin *Duyarsızlaşma* alt ölçeğinden aldıkları puan sıra ortalamalarında , üstlerinden takdir görme durumuna göre 0. 05 düzeyinde önemli bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, özel okulda çalışan öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeylerinin, üstlerinden takdir görme durumuna göre değişmediğini göstermektedir.

Üstlerinden takdir görme durumuna göre gözlenen bu farkın hangi gruplar arasındaki farklardan kaynaklandığını belirlemek için ikişerli gruplar arasında Mann Whitney U testi yapılmış ve,

Üstlerinden takdir görme durumuna göre “orta” cevabını verenlerin, “çok, oldukça” cevabını verenlere; “biraz” cevabını verenlerin “çok, oldukça” cevabını

verenlere; “hiç” cevabını verenlerin “çok, oldukça, orta” cevabını verenlere göre daha fazla Duygusal Tükenme yaşadıkları ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur.

Üstlerinden takdir görme durumuna göre “çok” cevabını verenlerin “biraz, ” cevabını verenlere; “oldukça” cevabını verenlerin “orta, hiç ” cevabını verenlere göre daha fazla Kişisel Başarı yaşadıkları ve farkların anlamlı olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırmalardan (Girgin, 1995; Kırılmaz, 2003) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Üstlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşamalarının sebebi, takdir görmedikçe şevk ve heyecanlarının kırılması, çalışma azimlerinin azalması olabilir.

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan genel sonuçlar ile bu sonuçlar çerçevesinde kişilere yardımcı olacak bazı önerilerde bulunulmuştur.

SONUÇLAR

Araştırmanın bağımlı değişkenini ölçen Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ve cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, hizmet süresi, haftalık ders sayısı, mesleği ne derece isteyerek seçtiği, mesleğin toplumdaki saygınlığıyla ilgili görüş, meslekle ilgili güncel yazıları okuma, mesleği kendine uygun bulma derecesi, üstlerinden takdir görme derecesi ve mesleği yapmanın temel nedeni değişkenlerine göre betimlenmesine yönelik olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre değiştiği bulunmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, cinsiyete göre değiştiğini ortaya koyar niteliktedir. Erkek öğretmenler daha fazla Duyarsızlaşma göstermektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, medeni durumlarına göre değişmemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, medeni durumlarına göre değişmediğini ortaya koyar niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, branşlarına göre değişmemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, branşlarına göre değişmediğini ortaya koyar niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, yaşlarına göre değişmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre değiştiğini ortaya koyar niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, hizmet sürelerine göre değişmemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin hizmet sürelerine göre değiştiğini ortaya koyar niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, haftalık ders saatlerine göre değişmemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin haftalık ders saatlerine göre değişmediğini ortaya koyar niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, mesleği isteyerek seçme düzeylerine göre değişmemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçmelerine göre değişmediğini ortaya koyar niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, mesleğin toplumdaki saygınlığıyla ilgili görüşlerine göre değişmemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleğin toplumdaki saygınlığıyla ilgili görüşlerine göre değişmediğini ortaya koyar niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, meslekle ilgili güncel yazılar okumalarına göre değişmemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin meslekle ilgili güncel yazılar okumalarına göre değişmediğini ortaya koyar niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, mesleği kendine uygun bulma derecesine göre değiştiği görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği kendilerine uygun bulmalarına göre değiştiğini ortaya koyar niteliktedir. Öğretmenlerin mesleği kendilerine uygun bulmalarıyla ilgili düşünceleri azaldıkça daha fazla Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yaşadıkları görülmüştür. Mesleği kendilerine uygun bulma düzeyleri artıkça Kişisel Başarıları artmıştır.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, üstlerinden takdir görme düzeylerine göre değiştiği görülmektedir. Öğretmenlerin üstlerinden takdir görmeleri azaldıkça daha fazla Duygusal Tükenme yaşadıkları görülmüştür. Üstlerinden takdir görmeleri arttıkça daha fazla kişisel başarı göstermektedirler.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, mesleği yapmalarının temel nedeni göre değişmemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği yapmalarının temel nedenine göre değişmediğini ortaya koyar niteliktedir.

ÖNERİLER

Araştırma, özel okulda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini; cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, hizmet süresi, haftalık ders sayısı, mesleği ne derece isteyerek seçtiği, mesleğin toplumdaki saygınlığıyla ilgili görüş, meslekle ilgili güncel yazıları okuma, mesleği kendine uygun bulma derecesi, üstlerinden takdir görme derecesi ve mesleği yapmanın temel nedeni değişkenlerini betimlemeye yönelik olarak yapılan bir başlangıç çalışmasıdır. Buna göre konu ile ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmaların yönünü belirlemeye yönelik bazı öneriler aşağıda sunulmuştur.

Araştırma bulgularından yararlanılmasına ilişkin öneriler;

1. Araştırma bulguları, tükenmişliğin cinsiyete göre değiştiğini göstermektedir. Erkek öğretmenler daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadır. Duyarsızlaşma yaşayan öğretmen öğrencilerine soğuk ve uzak davranmaktadır. Bu öğretmenlere öğrencilerle daha iyi iletişim kurma konusunda seminerler verilebilir.
2. Araştırma bulguları tükenmişliğin üstlerinden takdir görmeye göre farklılaştığını göstermektedir. Eğitim ortamının iyileştirilmesine yönelik çalışmalara katkı getirmesi amacıyla araştırma bulgularından okul idarecilerinin faydalanmasını sağlamak onların öğretmenlere daha ilgili davranarak takdir etmeleri açısından idarecilere yararlı bilgiler verebilir.

3. Araştırma bulguları tükenmişliğin öğretmenlerin mesleği kendilerine uygun bulma düzeyine göre farklılaştığını göstermektedir. Öğretmenlik mesleğine yönelecek öğrencilere mesleği seçerken kendilerine uygun meslekleri seçmeleri konusunda ilgililer tarafından rehberlik yapılmalıdır.
4. Eğitim ortamında görev yapan psikolojik danışmanlar, öğretmenlerin tükenmişliklerinin ortaya çıkarılmasında ve önleyici rehberlik açısından önemli bir role sahiptir. Bu konuda psikolojik danışmanların bilgilendirilmeleri ve hayır diyebilme, gerektiğinde işe ara verme, gerçekçi hedefler koyma gibi konularda eğitimler vermeleri öğretmen sorunlarının giderilmesinde önemli katkılar getirebilir.

Araştırmacılara öneriler;

1. Tükenmişlik bağımlı değişkeni farklı meslek gruplarına uygulanarak, konunun daha iyi anlaşılması ve kapsamın genişletilmesine ihtiyaç vardır.
2. Tükenmişlik duygusu öğretmen ve yöneticilere tanıtılarak, nedenleri ve tedbir yolları hakkında bilgi verilmesine ihtiyaç vardır.
3. Tükenmişlik ve baş etme yollarıyla ilgili eğitimler hazırlamak üzere deneysel çalışmalar yapılmasına ihtiyaç vardır.
4. Farklı özel okullarla çalışmalar yapılmalıdır.
5. Tükenmişliği ölçmek için kendi toplum yapımıza uygun ölçekler geliştirilmesine ihtiyaç vardır.
6. Özel okulları ve devlet okulları karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G. , Kaner, S. , Sucuoğlu, B (1998). “Engelli ve Normal Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi” **6. Ergonomi Kongresi**. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 622, Ankara.
- Altıntaş, E. (1997). Teknik Öğretmenin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler ve Yordayıcı Değişkenler. Eskişehir, **4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi**, (10-12 Eylül 1997).
- Aslan, D. Kiper, N. Karaağaoğlu, (2005) Türkiye’de Tabip Odalarına kayıtlı olan bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler, **Türk Tabipleri Birliği Yayınları**, Ankara
- Bakker, A. B. Demerouti, E. Euwena, C. M. (2005) Job Resources Buffer The Impact of Job Demands on Burnout. **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol. 10, No. 2, 170-180
- Baysal, A (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Betoret, F.D. (2006) Stressors, self-efficacy, Coping Resorurces and Burnout among Secondary School Teachers in Spain. **Educational Psychology**, 26.4
- Byrne (1974). Burnout: **Testing for validity, replication and invariance of casual structure across elementary, intermediate and secandary school teachers**

Brouwers, A. & Tomic, W. (2000), A Longitudinal Study of Teacher Burnout And Percieved Self-efficacy In Classroom Management **Teaching &Teacher Educational** No: 16 p. 239-253

Brouwers, A. & Tomic, W. (2001) The Factorial Validity of Scores on the Teacher Interpersonal Self Efficacy Scale **Educational and Psychological Measurement**, Vol. 63 (83) 433

Çam, O (1992). “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması” **7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar** Ed. : R. Bayraktar, İ. Dağ, Ankara.

Dick van Rolf. , Wagner Ulrich (2001) Stres and Strain In Teaching: A Structural Equation approach. **British Journal of Educational Psychology**. Vol. 71, 243-259

Dorman J. (2003) Testing A Model For Teacher Burnout **Australian Journal of Educational&Developmental Psychology** V. 3., p. 35-47

Engin, A. (2006) “Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Duygusu” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Erdemoğlu, D. (2006) “ İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Ergin, C (1992). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması” **7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar** . Ed. :R. Bayraktar, İ. Dağ, Ankara.

- Ergin, C (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması. *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*.
- Freudenberger, N. D. (1974). "Staff Burnout". **Journal of Social Issues**, 30, 159-165.
- Girgin, G (1995). İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi. *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gold, Y. , A. R. Robert veC. R. Wright. (1991). The Relationship of Scores on the Educational Survey: A Modified Version ofthe MBI, the Three Teaching Related Variables for a Sample of 132 Beginning Teachers. **Educational and Psychological Measurement**, 51, 429-438.
- Greenglass, E. R. , Burke, R. J&Fiksenbaum, L. (2001) Workload and Burnout in Nurses. **Journal of Communitiy& Applied Social Psychology** J. Community Appl. Soc. Psychol, 11: 211-215
- Guglielmi, R. Sergio. , Tatrow, Kristin. (1998) Occupational stres, **Burnout and Health in Teachers. A Methodological and Theoretical Analysis**. Review of Educational Reearch. Vol. 68: pp. 61
- Haran, S. , Devrimci Özgüven, H. , Ölmez, Ş. , Sayıl, I (1998) "Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri ve Ankara Numune Hastanesi'nde Çalışan Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyleri" **Kriz Dergisi**, 6: 1, Ankara.

- Kırılmaz, A. Y; Çelen, Ü; Sarp, N. (2003). “İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması”. <http://www.yok.gov.tr> adresinden 06. 11. 2007 tarihinde alınmıştır.
- Malan, A. M. , Rothman, S. , Rothman, J. C. (2001) Sense of Coherence, Coping and Burnout in a Corporate Pharmacy Group Presented at the **7. Annual Psy A Conference**, Johannesburg, 13-17 August
- Maslach C. Jackson, S. E. (1981). “The Measurement of Experienced Burnout”. **Journal of Occupational Behavior**, 2, 99-113
- Özdemir, A. K. , Özdemir H. D. , Coşkun, A. , Çınar, Z. Dişhekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi, **Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi**, 2, (2), Sivas, 1999.
- Özer, R (1998). Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Karadeniz Teknik Üniv.
- Özmen, H. , Görme Engelliler Okullarında Görev yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* , Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2001.
- Sarı, Hakan (2004) An analysis of Burnout and Job Satisfaction Among Turkish Special Headteachers and teachers in Turkey and The Factors Effecting Their Burnout and Satisfaction. **Educational Studies**, 30,3
- Sayıl, I. , Haran, S. , Ölmez, Ş. , Devrimci Özgüven, H (1997). “Ankara Üniversitesi Has-taneleri’nde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri **Kriz Dergisi**, 5: 2, Ankara.

Sayıl, I. , Berksun, O. E. , Palabıyıkoglu, R. , Devrimci Özgüven, H. , Soykan, Ç. , Haran, S (2000). “Tükenme” **Kriz ve Krize Müdahale**, Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları No: 6, 1. Baskı, Ankara.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998) **The Burnout Companion to Study and Practice** : Taylor&Francis

Schaufeli, Wilmar. , Greenglass&R. Esther. , (2001) Introduction to Special Issue On Burnout and Health **Psychology and Health**, Vol. 16, p. 501-510

Schaufeli, W. & Peeters, M. C. W (2000) Job Stres and Burnout Among Correctional Offisers. A Literature Review. **International Journal of Stres Management**, Vol. 7 (1)

Schwab, L. Richard. , Jackson, E. Susan. , Schuler, S. Randall (1986) Educator Burnout: Sources and Consequences **Educational Research Quarterly** Vol. 10, No 3

Schwarzer, Ralf (1996), “Predicting Teacher Burnout Over Time: Effects of Work Stres, Social Support and Self-doubts on Burnout” **An International Journal**. V.9, No 3. pp. 261-275

Stordeur, S. , Vanderbergher, C. (2001) Leadership, Organizational Stres and Emotional Exhaustion Among Hospital Nursing Staff. **Journal Of Advanced Nursing** 35 (4) 533-542

- Sucuoğlu, B. , Kuloğlu, N (1996). “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi, **Türk Psikoloji Dergisi**, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 10: 36.
- Tatar M., Horenczyk G., (2003) Diversity-related Burnout Among Teachers Teaching and Teacher Education no. 19 pp. 397-408
- Torun, A (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. *Doktora Tezi*, Marmara Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümkaya, S (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. *Doktora Tezi*, Çukurova Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wilkerson, Kevin. , Bellini, James. (2006) Intrapersonal and Organizational Factors Associated with Burnout among school Counselors. **Journal of Counselling& Development**. Vol. 84
- Wood, T. , McCarthy, C. (2002) Understanding and Preventing Teacher Burnout **Clearinghouse on Teaching and Teacher Education**, Washington

EKLER

EK-2

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Açıklama: Bu anketi özel okulda görev yapan öğretmenlerin çeşitli özellikleri hakkında bilgi toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Elde edilen bilgiler sadece bu araştırma kapsamında kullanılacaktır ve araştırmacının ve tez danışmanının dışında hiç kimse cevaplarınızı görmeyecektir. Sizden istenen aşağıdaki niteliklere ilişkin kendi durumunuza en uygun olan seçeneği belirleyerek, ilgili seçeneği yuvarlak içine almanızdır. Teşekkür ederim.

1. Cinsiyet

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaş

- a) 18-25 b) 26-35 c) 36-49 d) 50 ve üzeri

3. Medeni durum

- a) Evli b) Evli değil

4. Branş

- a) Sınıf Öğretmeni b) Fen Bilimleri c) Sosyal Bilimler d) Yetenek

5. Hizmet süreniz

- a) 1 yıldan az b) 1-5 c) 6-10 yıl d) 11-22 e) 21 ve +

6. Haftada girilen ders saati

- a) 2-6 saat b) 7-15 saat c) 16-30 saat d) 31-40

7. Mesleği ne derece isteyerek seçtiniz?

- a) çok b) Oldukça c) Orta düzeyde d) Biraz e) Hiç

8. Mesleğin toplumdaki saygınlığıyla ilgili ne düşünüyorsunuz?

- a) çok b) Oldukça c) Orta düzeyde d) Biraz e) Hiç

9. Mesleki gelişimle ilgili yazılar okur musunuz?

- a) çok b) Oldukça c) Orta düzeyde d) Biraz e) Hiç

10. Mesleği kendinize uygun buluyor musunuz?

- a) çok b) Oldukça c) Orta düzeyde d) Biraz e) Hiç

11. Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?

- a) çok b) Oldukça c) Orta düzeyde d) Biraz e) Hiç

12. Mesleği yapmanızın temel nedeni nedir?

- a) Para kazanmak b) Saygın bir kişi olmak c) Bir şeyler öğretmek



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.GÜN.0.F8.00.00 /870
KONU : İzin

ANKARA
20.02.2008

ANKARA VALİLİĞİ
(İl Millî Eğitim Müdürlüğüne)

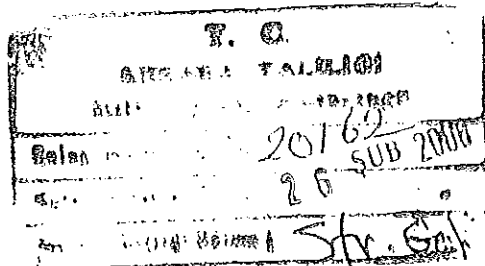
Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Gülay KARAKUŞ, Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÖNCÜ'nün danışmanlığında yürüttüğü *"Özel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi"* konulu tezi ile ilgili olarak Ankara ili Çankaya ilçesi Ö. Sevgi Koleji, Keçiören ilçesi Özel Nenehatun Okulları, Altındağ ilçesi Ö. Yavuz Sultan Okulları, Kuşcağz ilçesi Ö. Ahmet Yesevi İlköğretim Okulu, Yenimahalle ilçesi Ö. Kardelen İlköğretim Okulu, Altındağ ilçesi Ö. Kanuni İlköğretim Okulu, Yenimahalle ilçesi, Sincan İlçesi Ö. Hüsnüye Hatun İlköğretim Okulu, Çubuk İlçesi Ö. Aksoy İlköğretim Okulu, Keçiören İlçesi Ö. Ceceli Okulları, Yenimahalle İlçesi Ö. Pınar İlköğretim Okulunda görev yapan öğretmenlere MTÖ (Maslach Tükenmişlik Ölçeği) uygulamak istemektedir.

İlgili öğrenciye müsaade edilmesi hususunda gereğini bilgilerinize saygılarımla arz/rica ederim.

Prof. Dr. Cemalettin ŞAHİN
Enstitü Müdür Vekili

EKLER:

- 1-Dilekçe
- 2-Tez önerisi
- 3-Maslach Tükenmişlik Ölçeği



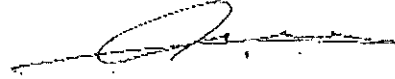
EL-4

10-03-2008

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ KULLANIM İZİN BELGESİ

C. Maslach ve S. E. Jackson tarafından hazırlanan, tarafımızdan Türkçeye uyarlanan ve yayım bilgileri aşağıda sunulan 22 maddelik "Maslach Tükenmişlik Envanteri" nin Gazi Üniversitesi Psikolojik Dan.Rehberlik Y. Lisans öğrencisi Gülay KARAKUŞ tarafından yapılacak olan "Özel Okulda Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" isimli tez çalışması kapsamında kullanılmasına izin veriyorum.

Ergin C. 1992, "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (ed), Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını 143 – 154



Prof. Dr. Canan Ergin
Bahçeşehir Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanı