

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BİYOİSTATİSTİK ANABİLİM DALI

ELAZIĞ İL MERKEZİNDE
İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNDE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hayriye Esra ALTUNYUVA

ELAZIĞ – 2011

ONAY SAYFASI

.....
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez **Yüksek Lisans Tezi** standartlarına uygun bulunmuştur.

Yrd. Doç. Dr. Hüsamettin KAYA

.....
Biyostatistik Anabilim Dalı Başkanı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden **Yüksek Lisans**

Tezi olarak kabul edilmiştir.. r

Yrd. Doç. Dr. Hüsamettin KAYA

.....
Danışman

Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Metin BAYRAKTAR

Doç. Dr. S. Erhan DEVECİ

Yrd. Doç. Dr. D. Feridun ÖBÜRÜNCÜ

Yrd. Doç. Dr. Hüsamettin KAYA

Yrd. Doç. Dr. A. Tevfik ÖZAN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimin; planlanması ve yürütülmesinde emeği geçen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hüsamettin KAYA' ya,

Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne, ilköğretim okul müdürlerine ve samimi cevaplarıyla tezimin biçimlenmesini sağlayan değerli öğretmenlere,

Bu çalışmanın tamamlanmasında; maddi ve manevi katkı sağlayan ve göstermiş oldukları sabır, anlayış ve özveriden dolayı aileme, özellikle de minik yüreğiyle büyük destek veren kardeşim Melisa'ya en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Hayriye Esra ALTUNYUVA

İÇİNDEKİLER

KAPAK	i
ONAY SAYFASI	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	v
SİMGELER	vi
KISALTMALAR	vii
1. ÖZET	1
2. ABSTRACT	2
3. GİRİŞ	3
3.1. Tükenmişlikle İlgili Kuramsal Açıklamalar.....	4
3.1.1. Freudenberger'in Tükenmişlik Kuramı	4
3.1.2. Maslach'ın Tükenmişlik Yaklaşımı.....	4
3.1.3. Meier'in Tükenmişlik Yaklaşımı	5
3.1.4. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Yaklaşımı.....	5
3.1.5. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Yaklaşımı	5
3.1.6. Cherniss Tükenmişlik Modeli	5
3.1.7. Edelwich Tükenmişlik Modeli	6
3.1.8. Pines Tükenmişlik Modeli	6
3.1.9. Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli.....	6
3.2. İlgili Araştırmalar.....	10
3.2.1. Demografik Özelliklere Göre Frekans Dağılımları	10
3.2.2. Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Araştırmalar.....	11
3.2.3. Cinsiyete İlişkin Araştırmalar	12
3.2.4. Görevi Yürütme ve Medeni Duruma İlişkin Araştırmalar.....	12
3.2.5. Çalışma Süresi ve Çocuk Sayısına İlişkin Araştırmalar	12
3.2.6. Eğitim Durumu ve Mesleki Yeterliliğe İlişkin Araştırmalar	13
3.2.7. Takdir Görme Düzeyine İlişkin Araştırmalar	13
3.2.8. Ekonomik Tatmin Düzeyine İlişkin Araştırmalar	14
3.2.9. Yaşa İlişkin Araştırmalar	14
3.2.10. Mesleki Kıdeme İlişkin Araştırmalar	15
4. GEREÇ VE YÖNTEM	16
4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ).....	17
4.1.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirliği.....	17
4.1.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği	17
4.1.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması ve Yorumu.....	19
5. BULGULAR	20
6. TARTIŞMA	33
7. KAYNAKLAR	44
8. EKLER	53
9. ÖZGEÇMİŞ	58

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	20
Tablo 2. Öğretmenlerin Meslekleriyle İlgili Bazı Düşünceleri.....	21
Tablo 3. Öğretmenleri Mesleki Çalışmalarında Olumsuz Etkileyen Nedenler.....	22
Tablo 4. Öğretmenlerin Aldığı Yöneticilik Eğitim/Seminerlerin Dağılımı.....	23
Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirlik Analizi	23
Tablo 6. KMO ve Bartlett Test Sonuçları	24
Tablo 7. Özdeğer İstatistiğine Bağlı Faktör Sayısı ve Açıklanan Varyans Yüzdesi .	25
Tablo 8. Ortak Varyans Tablosu	26
Tablo 9. Döndürülmüş Faktör Matrisi	26
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri	27
Tablo 11. MTÖ Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar.....	28
Tablo 12. Öğretmenlerin DT, D ve KB Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar, K-W Sonuçları ve Korelasyonlar.....	29

SİMGELER

α	: Güvenilirlik Katsayısı
r	: Korelasyon Katsayısı
N	: Evrendeki Birim Sayısı
n	: Örnekleme Ait Birim Sayısı
p	: Olayın Görülüş Sıklığı
q	: Olayın Görülmeiş Sıklığı
d	: Sapma Miktarı
S	: Standart Sapma
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama

KISALTMALAR

K-W	: Kruskal Wallis-H Varyans Analizi
M-U	: Mann Whitney-U Testi
DT	: Duygusal Tükenme
D	: Duyarsızlaşma
KB	: Kişisel Başarı
GT	: Genel Tükenmişlik
MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
KBF	: Kişisel Bilgi Formu
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin

1. ÖZET

Bu çalışmada; Elazığ il merkezindeki ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini saptamak, değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu noktadan hareketle tükenme sorununa çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır.

Tükenmişliğin ölçülmesinde; Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), kişisel ve mesleki özelliklerde; Kişisel Bilgi Formu (KBF) ve veri analizlerinde ise; Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testi uygulanmıştır. Alt ölçekler arasındaki ilişkinin tespitinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Ölçekte geçerlilik-güvenilirlik analizi yapılarak, hata payı üst sınırı $\alpha = 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Öğretmenlerin; görevi yürütme biçimleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, çocuk sayıları ve çalışma sürelerinin tükenmişlik düzeylerini etkilemediği ($p>0.05$), fakat cinsiyet, çalışma süresi, mesleki yeterlilik, iletişim kurma, takdir görme, ekonomik tatmin, yaş ve mesleki kıdemin ise etkili olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Ayrıca; duygusal tükenme (DT) ve duyarsızlaşma (D) alt boyutları açısından düşük, kişisel başarı (KB) açısından ise yüksek puanların alınması, öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarı, Maslach tükenmişlik ölçeği, öğretmen

2. ABSTRACT

BURNOUT LEVEL OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN ELAZIG CITY CENTER

In this study, it is aimed to determine the burnout level of the primary school teachers in Elazığ, to analyze the relationship among variables and to find out solutions for the burnout problem.

Maslach Burnout Inventory (MBI) for the measurement of burnout, Personal Information Form (PIF) for the personal and professional characteristics, and Mann Whitney-U and Kruskal Wallis-H tests for the data analysis were applied. Furthermore, correlation analysis was used in the determination the relationship among sub-mesures. By analyzing validity and reliability in measure, upper limit in tolerance was accepted as $\alpha= 0.05$.

It is observed that execution forms of the task, marital status, education level, number of children of teachers have not affected burnout levels of work time ($p>0.05$), but gender, work time, professional competence, communication, being appreciated, economic satisfaction, age and occupational level have been effective ($p<0.05$). However, low grades in emotional exhaustion (EE) and depersonalization (D), the high grades in terms of personal success (PS) revealed that the teachers are in burnout at low level.

Key Words: Depersonalization, emotional exhaustion, personal success, Maslach Burnout Inventory (MBI), teacher

3. GİRİŞ

İç ve dış çevreden kaynaklanan pek çok etken, bireyin gelişimini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Birey yaptığı işin yararlı, önemli ve anlamlı olduğuna ve zorlukları ile mücadele ederken de sahip olduğu inancın kendine yardımcı olduğuna inanmalıdır.

İnsanlar, seçtikleri mesleklerde, yüksek düzeyde amaç ve beklentiye sahiptirler. Meslek seçiminde hata yaptıklarını düşündüklerinde ise; yaptıkları işin önemsiz olduğunu ve bu işi yaparak hiçbir şeyi değiştiremediklerini hissetmeye başlarlar (107).

İş hayatında, rollerin değişmesi, çalışma ortamlarındaki rekabet, bireyin kendini kanıtlama ideali, kişiler arasındaki anlaşmazlıklar, beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi faktörler, çalışanların ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (18). Bu problemler, özel hayattaki sorunlarla bir araya geldiğinde ise bireysel ve toplumsal anlamda ciddi problemler oluşturmaktadır. Bireylerin sağlığını ve verimliliğini etkileyen pek çok sorunun temelinde stres olgusu yatmaktadır.

Değişik meslek gruplarını etkisi altına alabilen stres; performans düşüklüğü, işten bıkkınlık ve devamsızlık, fizyolojik hastalıklar, davranışsal bozukluklar, kaygı (anksiyete), depresyon ve tükenme belirtisi gibi psikolojik rahatsızlıklara neden olabilmektedir (49, 61).

Çalışanların, stresle baş etme düzeylerinde görülen farklılıklardan dolayı tükenmişliğin nedenlerini ve ortaya çıkış sürecini açıklamak üzere değişik modeller geliştirilmiştir.

3.1. Tükenmişlikle İlgili Kuramsal Açıklamalar

3.1.1. Freudenberger'in Tükenmişlik Kuramı

Başarısızlık, yıpranma, enerji-güç ve potansiyel üzerinde aşırı isteklerde ortaya çıkan, personelin herhangi bir sebepten dolayı yüklendiği ve çalışamaz duruma gelip, amaca hizmet edemediği zamanı göstermektedir. Bitkinlik ve yorgunluk hissi, başarısızlıklarından dolayı acı çekme, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, nefes alma güçlükleri gibi fiziksel belirtiler, çabuk öfkelenme, anlık kızgınlıklar, engellenme duygusuna kapılma gibi davranışsal etkiler ve ileri aşamalarda ise, güvensizlik, paranoya ve değişime tahammül edememe durumları görülmektedir (42, 73).

3.1.2. Maslach'ın Tükenmişlik Yaklaşımı

Kişisel, toplumsal, sosyal ve örgütsel nedenlere dayanan, çalışma yaşamında kronik duygusal ve kişiler arası stres yapıcılara karşı tepki olarak ifade edilmektedir (91, 93). DT; kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi, tüketilmiş-bitmiş duygusal kaynakların ve enerji eksikliğinin hissedilmesi şeklinde veya yoğun çalışma temposunda olan kişilerin kendisini zorlaması ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmesine tepki olarak ortaya çıkmaktadır (60, 61, 67, 68, 83, 84, 86, 87, 89). Depresyon, ümitsizlik ve kapana sıkışma şeklinde bireyin kendisini hissetmesi durumunda ortaya çıkar (135). D; bireyin hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesi sonucu, katı, duygusuz, özensiz ve olumsuz bir tutum içinde yer almasıdır (87). Hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşma, insandan çok nesnelermiş gibi muamele etme eğilimi, insancıl olmayan bir yanıt olarak tanımlanmıştır (45, 125). KB ise; kişinin işinde yetersiz ve başarısız olarak algılanması, suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık duyguları, kendine saygıyı

azaltarak kişiyi depresyona sokabilme durumudur (87). Bireyler artık eylemleriyle bir şeyleri değiştirebilecekleri inancını yitirir ve sonuşta bırakıp giderler (59). Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik, iş ve hizmet verilenlerden soğuma ve kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk şeklinde ortaya çıkmaktadır (12).

3.1.3. Meier'in Tükenmişlik Yaklaşımı

Bireyler işlerinde kontrol edilebilir yaşantı veya bireysel yeterliliğin az olmasından dolayı, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır (94).

3.1.4. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Yaklaşımı

Stres, fiziksel semptomlar üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut, tutum ve duygular üzerinde duygusal-bilişsel boyut ve semptomatik davranışlar üzerinde ise davranışsal boyut olmak üzere üç temel kategoriye yansıtılmaktadır (105).

3.1.5. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Yaklaşımı

Gözlem ve deneyimlere dayanarak, yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren; kimlik ve rol karmaşası, yeterlilik ve yetersizlik, verimlilik ve durgunluk, yeniden oluşturma ve hayal kırıklığı gibi yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyumsuz kalmasıyla ortaya çıkmaktadır (121).

3.1.6. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğin temelinde stresin olduğunu vurgulayarak, taleplerin başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir (19, 133). İş ortamındaki oryantasyon, iş yoğunluğu, müşteri ilişkileri, özerklik ve kurumsal hedefler gibi bir dizi özellikler, belirli mesleki özelliklerle işe giren farklı talep ve

destekleri beraberinde getiren bireylerle etkileşim içindedir. Bu faktörler değişik derecelerde yaşanan stres kaynaklarına neden olmaktadır. Bireyler bu stres kaynaklarıyla farklı şekillerde baş etmektedirler. Bazıları problemleri aktif olarak çözüme yoluna giderken bazıları da olumsuz tutumlarını değiştirerek sorunla baş etmeyi tercih etmektedirler (95).

3.1.7. Edelwich Tükenmişlik Modeli

Büyük umutlarla mesleğe başlamak ve beklenti düzeyinde umutlarının karşılanmamış olması, zamanla çalışanlarda tükenmişliğe neden olmaktadır. İdealistik coşku, durgunlaşma, engellenme ve duyarsızlaşma gibi dört aşamada görülmektedir (23, 35).

3.1.8. Pines Tükenmişlik Modeli

Fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Bireyi duygusal baskı altında tutan iş ortamlarının olduğu, fakat güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde tükenmişliğe yol açabilmektedir (11, 106). Kronik yorgunluk, enerji kaybı, bezginlik ve zafiyet gibi bedensel bitkinliğin; çaresizlik, umutsuzluk, aldanmış olma duygusu ve hayal kırıklığı gibi duygusal bitkinliğin; işe yaramama, değersizlik, suçluluk duyguları ve kendine karşı olumsuz tutumlar içinde olma gibi zihinsel bitkinliğin belirtileri şeklinde gösterilmiştir (95).

3.1.9. Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğin ilk aşamasını oluşturan DT, sürecin en önemli boyutu ve diğer boyutlarla (D ve KB) ardışık bir süreç oluşturmaktadır. Fiziksel yorgunluk, kaygı, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımı, kişiler arası ilişkilerden geri çekilme, eş ve/veya çocuklarla zayıf ilişkiler ve benzeri gerilimlerle ilgilidir. Kronik ve iş deneyiminin

yaygın ve etkili özelliklerinin her ikisini de kapsayan birkaç gerilim kavramından biri olarak tanımlanmıştır (44).

Tükenmişlik, sosyal ilişki kaynaklı ve sorunlu bireylerle ilgilenmekten kaynaklanan, kronik duygusal gerginliğe tepki olarak ortaya çıkan, bir tür stres olarak kabul edilmektedir (24, 37, 82). Stres olgusunun üstesinden gelebilecek başarısızlığın sonucu olup, mesleğe ilişkin yanılısamayla, yüzleşme süreci oluşturmaktadır (21, 40). Stresli iş ortamında çalışanların mücadele güçlerini aşarak, etkisini artan bir şekilde göstermekte ve iş görenleri içe dönük bir durum haline getirerek, psikolojik ve sosyal sorunlu bir duruma dönüştürmektedir (19, 25).

Tükenmişlik; başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya bireyin iş kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu olarak (5, 25, 71, 93, 101, 113, 116), insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi olan orta yaş krizi (17), insanlarda uzun süreli duygusal ve ödün gerektiren ilişkilerde bulunma sonucu meydana gelen DT, D ve KB olarak (93, 104, 115, 117) tanımlanmıştır. Ayrıca; başarılı olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan ve iş ortamında üzerine düşenden fazlasını yapan, sınır tanımayan idealist, enerjik, heyecanlı ve fedakâr özelliklere sahip kişilerde daha fazla görülmektedir (22, 49, 76).

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında; cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum ve kişilik gibi bireysel faktörler (93), iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler gibi örgütsel faktörler etkili olmaktadır (81, 92).

Tükenme belirtileri, yavaş ve sinsi başlamakta, ortaya çıkışı ani olsa da dinamik bir sürecin ürünü olmaktadır. Baskı, aile üyesinin hastalığı, arka arkaya gelen sınavlar, iş stresi gibi çevresel koşullar neticesinde tetiklenmekte, bazen de

herhangi bir olay olmadan da birden bire ortaya çıkabilmektedir (129). Hafif derecede, kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunma, orta derecede, hafif derecede tükenme gösterenlerdeki belirtilere sahiptirler, fakat belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanmakta; şiddetli derecede ise, fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar, aile sorunları biçiminde ortaya çıkan belirtiler, belli olmayan nedenlerle evde bulunmama, eşini ve çocuklarını ihmal etme, cinsel fonksiyonlarda anormallikler, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi olarak ifade edilmektedir (66, 112).

Tükenmişliği, çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme, işten nefret etmeyi hatta gitmeyi istememe, iş doyumsuzluğu, evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, teslimiyet, unutkanlık, hareketli olmamak, kuruma yönelik ilginin kaybı, başarısızlık hissi, hizmet verilen kişilere tek tip davranma gibi davranışsal belirtiler (7, 32), yorgunluk, uykusuzluk, deri şikayetleri, yüksek kolesterol, mide-bağırsak hastalıkları, baş ağrıları, solunum güçlüğü gibi fiziksel belirtiler (3, 14) ve aile sorunları, uyku düzensizliği, depresyon, psikolojik hastalıklar, hayal kırıklığı, umutsuzluk, yabancılaşma, özgüvende azalma, alınganlık, ilgisizlik ve endişe gibi psikolojik-duygusal belirtiler şeklinde gözlenmektedir (11, 26).

Tükenmişlik, yüksek bir umutluluk, enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentilerin sergilendiği şevk ve coşku evresi, istek ve umutlulukta bir azalma olan durağanlaşma evresi, yoğun bir engellenmişlik duygusunun yer aldığı engellenme evresi ve çok derin duygusal kopma, inançsızlık ve umutsuzluğun gözlendiği umursamazlık evrelerinden oluşmaktadır (69, 74) .

Kâhil (70) tükenmişliğin sonuçlarını, fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak ayırmaktadır. Yorgunluk, bitkinlik, uyku bozuklukları, baş ağrısı, uyuşukluk,

solunum güçlüğü, deri şikâyetleri, sindirim güçlükleri ve çeşitli strese bağlı hastalıklar tükenmişliğin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (110). Başkalarının arkasından olumsuz sözlerin sarf edilmesi, alay etme, beğenilmeme, geçmişe dönülmesi, saldırganlık gibi davranışsal sonuçlar (112), duygusal tükenme, çabuk öfkelenme, içe kapanma, alay etme, negatif duygular, alınganlık, sabırsızlaşma, karamsarlık, daha az tolerans gösterme gibi duygusal sonuçlar ve işten ayrılma, devamsızlıklar, verimlilikte azalma, iş performansında düşme gibi örgütsel sonuçlar ortaya çıkmaktadır (20, 88).

Tükenmişlik, bireyi değil, bireyin çevresini ve içinde yaşadığı toplumu da etkilemektedir. Tükenmenin ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle tükenmenin arkasında yatan nedenler ortaya çıkarılmalıdır (52, 130). Tükenmişliği önlemek için strese karşı eğitim, dinlenme, zaman yönetimi, ısrarlı olma eğitimi, akılcı duygusal terapi, insanlar arası ve sosyal beceriler eğitimi, takım kurma, mesleki taleplerin yönetimi ve meditasyon önerilmektedir (93, 96).

Değişik meslek grupları, stresle başa çıkma yollarını ve kendi stres kaynaklarının farkına varıp, tükenmişliğe neden olan bu kaynaklarla mücadele etmeyi öğrenmektedirler (54). Öğretmenlik, sağlığı tehlikeye sokan ve günlük yaşamsal problemler ile başa çıkmayı zorlaştıran yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak değerlendirilmektedir (7, 56).

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkması ve yaygınlaşması, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim-öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklanabilmektedir (66). Değişen eğitim politikalarıyla birlikte, olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma, bir yandan öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya neden olurken,

diğer yandan da bireyin sağlığını etkiler (11, 13). Bu etkileniş, öğretmenlerin öğrencilerine, yöneticilere, velilere ve genel olarak işine ilgisini, sevecenliğini, idealizmini azaltmakta; hizmet verirken etkileştiği kişilere olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır (113).

Öğrenci sayısı ve iş yükü fazlalığı, rol çatışması, meslektaşlarla iletişim, zayıf iş çevresi, yetersiz maaş, statü, zaman/kaynak kısıtlılığı, profesyonel olarak algılanma ihtiyacı, öğretmenin yaşı, cinsiyeti, aynı iş yerinde çalıştığı süre, çalışılan çocuk sayısı ve medeni durumu, aldığı eğitim, çocukların özellikleri, öğrenci yaşı, öğrenci-öğretmen çatışmaları gibi değişkenler tükenmişlik ile ilgili etkenler olarak gösterilmektedir (53, 78, 79).

3.2. İlgili Araştırmalar

3.2.1. Demografik Özelliklere Göre Frekans Dağılımları

43 öğretmenin demografik özellikleri göz önüne alındığında; % 65.9'u erkek, % 76.2'si 31 yaş ve üstü, % 73.8'i evli, % 60.5'i 3 ve daha fazla çocuklu, % 59.2'si fakülte mezunu, % 64.3'ü 11 yıl ve daha uzun süre kıdemli, % 61.9'u 5 yıl aynı kurumda çalıştığını, % 78.6'sı mesleğini isteyerek yaptıklarını, % 83.7'si kendilerini verimli gördüklerini, % 86.0'sı geleceğe olumlu baktıklarını, % 65.1'i çalışma ortamından memnun olduklarını ve % 60.5'i ise üstlerinden takdir gördüklerini belirtmişlerdir (75).

228 öğretmenin demografik özellikleri göz önüne alındığında; % 52.1'i kadın, % 47.9'u erkek, % 86.5'i 40 yaş altında, %73.7'si evli, % 90.0'ı en çok iki çocuklu, % 87.6'sı üniversite mezunu, ortalama çalışma sürelerinin ise 10 yıl ve haftalık ortalama ders saatinin ise 21-30 saat arasında değiştiği görülmüştür (108).

Öğrencilerle ilişkilerdeki eksikliğin tükenmişlik düzeyiyle ilişkili olduğu (57), yıpranmada en önemli nedenlerin; uzun süren bürokratik işlemler, saygı görmeme, ortak çalışma yapma eksikliği, öğrencilerin gelişimlerdeki eksiklik ve ağır çalışmalardan kaynaklandığı ifade edilmiştir (120).

3.2.2. Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Araştırmalar

Izgar (63, 64), okul yöneticilerinin her üç alt boyutta da orta düzeyde, Aksu ve Baysal (1), DT ve D’de düşük, KB’de yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, Aydın (6) ise yöneticilerin tükenmişlik yaşamadıklarını belirtmiştir. Ayrıca; Tanner ve Atkins (126), yönetim tekniklerini bilen ve tam olarak kullanan okul müdürlerinin daha az stres yaşadıklarını, Torelli ve Gmelch (127) kendi iş yüklerini, yardımcı sayısını çoğaltarak azaltılabileceğini, Weber ve ark. (134), strese bağlı hastalıklara yakalanma oranının fazla olduğunu, Gmelch (50) ise stresin büyük çoğunluğunun kendi mesleklerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

Çokluk (28), öğretmenlerde GT, DT ve D’nin anlamlı derecede yüksek olduğunu, KB’de ise farkın olmadığını, Sarros (111), DT ve D’de ortalama düzeyin altında, KB’de orta düzeyde, Arıcan (4), Baykoçak (10), Budak ve Sürgevil (15), Dolunay (31), Ergin (38), Gezer ve ark. (48), Özdemir ve ark. (100) ve Üngüren ve ark. (131) düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, Yerlikaya (132) ise D ve DT’nin, KB’den daha fazla olduğunu, fakat öğretmenlerin yardımseverlik duygularını kaybetmemiş olduklarını, buna karşılık meslekteki uygulama ve verimlilik açısından kendilerini başarısız olarak algıladıklarını belirtmişlerdir.

3.2.3. Cinsiyete İlişkin Araştırmalar

Budak ve Sürgevil (15), kadın ve erkeklerin DT boyutunda, Etzion ve Pines (39) ise kadınların, erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Izgar (64), Aydın (6), Aksu ve Baysal (1), Dönmez ve Güneş (33), Gmelch (51) okul yöneticilerinde, cinsiyetin DT, D ve KB'de anlamlı fark yaratmadığını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerde cinsiyetin DT, D ve KB üzerinde etkili olmadığı (10, 11, 27, 28, 31, 58, 62, 93, 102, 114, 119, 132), tükenmişlik düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğu (144) ve erkek öğretmenlerin ise kadınlardan daha fazla tükendiği saptanmıştır (43, 47, 49, 87, 90, 109, 113, 129).

3.2.4. Görevi Yürütme ve Medeni Duruma İlişkin Araştırmalar

Okul yöneticilerinin % 64.3'ü görevini asaleten ve % 35.7'si vekaleten yürüttüğü ve aralarında anlamlı farklılıklar bulunmadığı saptanmıştır (123).

Bekar okul yöneticileri, öğretim elemanları ve idare yöneticileri (28, 36, 63, 64) ile doktorların (37), evlilerden daha fazla DT ve KB yaşadığı ile ilgili çalışmalar olduğu gibi DT ve KB puanlarını etkilemeyen çalışmalarında mevcut olduğu gözlenmiştir (6, 27, 31, 72, 102, 132). Ayrıca; Maslach ve Jackson (87, 89, 90), Maslach ve ark. (93) ve Lam (80), bekârların evlilere göre daha fazla DT ve D yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır.

3.2.5. Çalışma Süresi ve Çocuk Sayısına İlişkin Araştırmalar

Eğitimcilerin çalışma süreleri ile DT, D ve KB arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu (29, 46), 41 saat ve üzerinde çalışanların her üç boyuttaki tükenmişlik puanlarının diğer gruplardan daha fazla olduğu gözlenmiştir (123).

Öğretmenlerde çocuk sayısı arttıkça KB puanlarının arttığı, fakat GT, DT ve D üzerinde herhangi bir farklılık olmadığı (31), çocuğa sahip olmayan yöneticilerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı (63, 64), bir çocuğa sahip olanlarda ise daha fazla D gözlenmiştir (8). Ayrıca; öğretmenlerin çocuk sayısına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir (27).

3.2.6. Eğitim Durumu ve Mesleki Yeterliliğe İlişkin Araştırmalar

Eğitim düzeylerine göre okul yöneticilerinin (6, 33, 63, 64) ve öğretmenlerin (31, 114) tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar olmadığı, DT ve KB’de farklılık bulunmazken, önlisans mezunu öğretmenlerin D düzeylerinin, lisans, yüksek lisans ve açıköğretim mezunlarına göre daha düşük olduğu gözlenmiştir (103). Ayrıca; eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik duygusunun arttığı (43, 90, 93), daha fazla DT ve daha az D yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (87).

Okul yöneticilerinin her üç boyutta da anlamlı farklılığa sahip olduğu, orta düzey yeterliliğe sahip olan öğretmenlerin daha fazla DT ve KB yaşadıkları (6, 123), D boyutunda farklılık gösterdiği ve yöneticilerin % 82.1’nin mesleki yeterlilik derecesini çok iyi ve % 17.9’nun ise orta düzeyde olduğu gözlenmiştir (123).

3.2.7. Takdir Görme Düzeyine İlişkin Araştırmalar

Yöneticilerin % 51.0’i her zaman, % 44.6’sı ara sıra takdir gördüğünü ve % 4.4’ü ise hiç takdir görmediğini belirtmiştir (123). Takdir görme derecesinin D ve KB’yi etkilemediği, fakat DT’yi etkilediği görülmüştür (6). Öğretmenlerin üstlerinden takdir görmeleri ile DT, D ve KB arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (18). Öğretmenlerin % 60.5’i başarıları karşısında takdir gördüklerini, % 39.5’i ise takdir görmediklerini belirtmiştir. Üstlerinden takdir gördüklerini ifade edenlerin KB

ve GT düzeylerinin, görmediklerini ifade edenlerden daha düşük olduğu, DT ve D düzeylerinin etkilenmediği (75), GT, D, DT ve KB düzeylerinin ise etkilendiği belirtilmiştir (31).

3.2.8. Ekonomik Tatmin Düzeyine İlişkin Araştırmalar

Yöneticilerin; ekonomik tatmin düzeyleri ile DT alt boyutunda bir ilişki saptanırken (123), DT, D ve KB boyutunda farklılık olmadığı (1), ekonomik durumlarını çok iyi algılayanların, DT düzeylerinin orta, az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha olumlu, D düzeyinde tatmin etmiyor olarak algılayanların ise çok iyi ve orta olarak algılayanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir (125).

3.2.9. Yaşa İlişkin Araştırmalar

Öğretmenlerde; DT ve KB'de (114), DT, KB ve GT'de (102), DT, D ve KB'de (27, 58) anlamlı bir farklılığın olmadığı gibi, tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu da gözlenmiştir (11). Yaş arttıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığı (28), bazı çalışmalarda ise azaldığı (31, 49, 63, 64, 80, 93) belirlenmiştir. Yaşın D'yi etkilediği (114), genç yaştaki eğitimcilerin KB boyutunda daha fazla tükendiği (16), ilk beş yılda tükenmişliğin daha riskli olduğu, stajyer ve yeni başlayanların büyük ideallere ve amaçlara eğilimli oldukları ve çok fazla güç harcamanın genç öğretmenlere zarar verdiği (41), 26-35 yaş grubundaki öğretmenlerin, 36-45 yaştakilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı gözlenmiştir (97).

3.2.10. Mesleki Kıdeme İlişkin Araştırmalar

Okul yöneticilerinde mesleki kıdem ile D (1), DT ve D (63, 64) alt boyutları arasında anlamlı fark olmadığı, 1-5 yıllık kıdeme sahip olanların diğer yöneticilere göre stresle başa çıkma yöntemlerinden daha fazla yararlandığı belirtilmiştir (4).

Öğretmenlerde; DT ve D (102, 114), DT, D ve KB (27, 30, 51, 58) alt boyutlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı, hizmet süresi arttıkça GT'nin azaldığı ve KB'nin arttığı (31), mesleğin ilk yıllarında; tükenmişlik riskinin daha fazla olduğu (93), D'nin daha yüksek, kıdem ile ters yönlü bir ilişki içinde olduğu ve çalışma yılı ile birlikte KB'nin arttığı (49) belirtilmiştir. Ayrıca; çalışma süresinin tükenmişlikle ters yönlü ilişki gösterdiği (37), süre arttıkça tükenmişliğin arttığı (34) ve hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin tükenmişlikleri azalırken, KB düzeylerinin ise arttığı sonucuna ulaşılmıştır (55).

Çalışma hayatını olumsuz etkileyen unsurlardan biri, bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz etkilere yol açan tükenmişlik sendromudur. Bu araştırmada; Elazığ il merkezi devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş çevrelerine yükledikleri anlam incelenerek; yaş, cinsiyet, medeni durum, görevi yürütme biçimi, mezuniyet, kıdem, çalışma süresi, personel sayısı, mesleki yeterlilikleri, iletişim kurma becerileri, çalışma saatleri, takdir görme dereceleri, gelir düzeyleri, çocuk sayıları, aldıkları eğitim-seminer gibi değişkenlerin DT, D ve KB düzeylerine göre değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır.

4. GEREÇ VE YÖNTEM

Kesitsel tipteki bu araştırmanın evrenini; Elazığ il merkezindeki devlet ilköğretim okullarında görev yapan 2218 öğretmen oluşturmuştur. 01.12.2010 – 31.01.2011’de, 62 ilköğretim okulu arasındaki 47 okulda, evren temsil edilecek biçimde tabakalı örnekleme yöntemi ile 316 öğretmene ulaşılmıştır. Okul ve öğretmenlerin seçiminde (EK 1) homojenlik esas alınıp, her okuldan kaç öğretmene ulaşılacağı orantılı seçim metoduyla belirlenmiştir. Bu çalışma; Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurulu ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izinler (EK 2) alınarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlere; demografik özellikler, mesleki bilgiler ve memnuniyeti içeren 18 soru (EK 3) ve MTÖ’den oluşan anket (EK 4) uygulanmıştır.

Örnek sayısı, evrendeki birey sayısı bilindiğinden, $n = \frac{N t^2 pq}{d^2 (N-1) + t^2 pq}$ formülü ile hesaplanmıştır (122). N; evrendeki birey sayısını (2218), n; örnekleme alınacak birey sayısını, p; incelenen olayın görülüş sıklığını (0.40), q; incelenen olayın görülme sıklığını (0.60) sıklığını (11, 49, 128), t; belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değeri (1.96) ve d ise olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen sapmayı (0.05) belirtmektedir.

Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen verilerin analizinde istatistik paket programından yararlanılmıştır. Normallik; Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile incelenmiş, elde edilen değerlerin her iki durumda da normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Öğretmenlerin demografik değişkenlerine bağlı bir farklılaşmanın olup olmadığı, Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis-H testi ile belirlenmiştir. Alt ölçeklerin birbirleri ve genel tükenmişlik puanı ile ilişkisini ortaya

koymak amacıyla Korelasyon Analizi ve ölçek için Geçerlilik-Güvenilirlik Analizi yapılarak hata payı üst sınırı $\alpha = 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

4.1.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenilirliği

Bu araştırmada, Cronbach's alpha güvenilirlik testi uygulanmıştır. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği;

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir şeklindedir (132).

Ölçeğin Cronbach α katsayıları DT, D ve KB alt boyutları için; 0.83, 0.65, 0.72 (37), 0.88, 0.72, 0.83 (91), 0.89, 0.71, 0.72 (24) ve 0.90, 0.71, 0.79 (52) şeklinde hesaplanmıştır.

4.1.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği

MTÖ'nün yapı geçerliliği faktör yapısının incelenmesiyle ele alınarak, yapılan faktör analizi sonucunda üç faktör elde edilmiştir (63).

Faktör 1: Duygusal Tükenme (DT)

1- İşimden soğuduğumu hissediyorum,

2- İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum,

3- Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman,
yorgunluk hissediyorum,

6- Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor,

8- İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum,

- 13- İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum,
- 14- İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum,
- 16- İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor,
- 20- Sabrımın tükendiğini hissediyorum.

Faktör 2: Duyarsızlaşma (D)

- 5- Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum,
- 10- Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum,
- 11- Bu işin, beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum,
- 15- Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor
- 22- Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.

Faktör 3: Kişisel Başarı (KB)

- 4- Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum,
- 7- Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum,
- 9- Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum,
- 12- Kendimi çok enerjik hissediyorum,
- 17- Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum,
- 18- Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim,

19- İşimde birçok önemli Şey yaptım,

21- İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.

4.1.3. Maslach Tükenmişlik leğinin Puanlanması ve Yorumu

MT'nn DT boyutunda 9, D boyutunda 5 ve KB boyutunda ise 8 soru yer almaktadır. Maddeler; hiçbir zaman: 0 ve her zaman: 6 olmak üzere 7'li derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Bu çalışmada; ölçeğin beş seçenekli Őekli kullanılmıştır. DT ve D alt ölçek puanları, her bir madde için hiçbir zaman: 0, çok nadir: 1, bazen: 2, çoğu zaman: 3 ve her zaman: 4 olarak puanlandırılmakta, KB alt ölçek puanları ise bunun tersi Şeklindedir (98).

Tükenmişlik düzeyi puanlamaları; DT alt boyutunda düşük: 0-16, normal: 17-26 ve yüksek: 27 ve zeri, D alt boyutunda düşük: 0-6, normal: 7-12 ve yüksek: 13 ve zeri, KB alt boyutunda ise düşük: 39 ve üzeri, normal: 32-38 ve yüksek: 0-31 olarak değerlendirilmiştir (65).

5. BULGULAR

Elazığ il merkezi devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere ait demografik özellikler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Demografik özellikler	Sayı	(%)
Cinsiyet		
Kadın	128	40.5
Erkek	188	59.5
Yaş grupları		
22-28	42	13.3
29-35	68	21.5
36-42	101	32.0
43-49	56	17.7
50 yaş ve üzeri	49	15.5
Medeni durum		
Evli	271	85.8
Bekâr	41	13.0
Dul/boşanmış	4	1.3
Çocuk sayısı		
Yok	52	16.5
1-2	178	56.3
3 ve üzeri	86	27.2
Mezun olduğu okul		
Lise	3	0.90
Önlisans	60	19.0
Fakülte	217	68.7
Lisansüstü	36	11.4
Çalışma süresi		
1 yıl altı	40	12.7
1-3 yıl	66	20.9
4-6 yıl	64	20.3
7 yıl ve üzeri	146	46.2
Mesleki kıdem		
5 yıl ve daha az	41	13.0
6-10 yıl	38	12.0
11-15 yıl	94	29.7
16-20 yıl	50	15.8
21-25 yıl	39	12.3
26 yıl ve üzeri	54	17.1
Haftalık ders saati		
20 saat ve altı	34	10.8
21-30 saat	260	82.3
31 saat ve üzeri	22	7.0
Toplam	316	100.0

Çalışmada 316 öğretmenin demografik özellikleri göz önüne alındığında; katılımcıların % 59.5'i erkek, % 40.5'i kadın, çoğunluğu 36-42 yaş aralığında (% 32.0), % 85.8'i evli, % 13.0'ü bekâr ve % 1.3'nün ise dul/boşanmış, büyük bir kısmı 1-2 çocuğa sahip, (% 56.3) ve % 68.7'sinin ise fakülte mezunu olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Öğretmenlerin % 46.2'si 7 yıl veya daha uzun süre aynı kurumda çalıştığı, % 29.7'si 11-15 yıllık kıdeme ve % 82.3'ünün ise haftada 21-30 saat arası ders yüküne sahip olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Öğretmenlerin mesleki düşüncelerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Meslekleriyle İlgili Bazı Düşünceleri

	Sayı	(%)
Kurumdaki personel sayısının yeterliliği		
Evet	181	57.3
Hayır	121	38.3
Fikrim yok	14	4.4
Mesleği değiştirmeyi düşünme		
Evet	117	37.0
Hayır	199	63.0
Meslekteki yeterlilik derecesi		
Çok iyi	204	64.6
Orta	110	34.8
Zayıf	2	0.6
Öğretmenlerle iletişim kurabilme		
Çok iyi	236	74.7
Orta	76	24.1
Zayıf	4	1.3
Müdürlerinden takdir görme		
Her zaman	104	32.9
Ara sıra	172	54.4
Hiç	40	12.7
Ekonomik tatmin		
Çok iyi	21	6.6
Orta	179	56.6
Az	86	27.2
Hiç	30	9.5
Toplam	316	100.0

Öğretmenlerin; % 57.3'ü kurumdaki personel sayısının yeterli olduğunu, % 63.0'ü mesleklerini değiştirmeyi düşünmediğini ve % 64.6'sı yeterlilik derecelerinin çok iyi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca; % 74.7'si meslektaşlarıyla iyi iletişim kurma becerisine sahip olduğunu, % 32.9'u müdürlerinden her zaman, % 54.4'ü ara sıra takdir gördüğünü, % 12.7'si hiç takdir görmediğini ve çoğu (% 56.6) ise ekonomik tatmin düzeyinin orta düzeyde olduğunu ifade etmiştir (Tablo 2).

Öğretmenlerin mesleki çalışmalarını olumsuz etkileyen nedenler Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenleri Mesleki Çalışmalarında Olumsuz Etkileyen Nedenler

	Sayı	(%)
Fiziki şartlar	21	6.6
Velilerin İlgisizliği ve maddi yetersizlikleri	34	10.8
Materyal ve teknik donanım eksiklikleri	21	6.6
Çevrenin etkisi	14	4.4
Yöneticilerin yaptığı haksızlıklar	11	3.5
Yönetmeliklerdeki eksiklikler	13	4.1
Sınıfların kalabalık olması	24	7.6
Öğrencilerin psikolojik yapıları	8	2.5
Olumsuz neden yok	170	53.8
Toplam	316	100.0

Çalışmaya katılan öğretmenlerin; mesleki çalışmalarını olumsuz etkileyen nedenlerin değişken olduğu (% 2.5-53.8) görülmektedir (Tablo 3). Öğretmenlerin % 53.8'i mesleki çalışmalarında herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmadığını, % 10.8'ini olumsuz etkileyen sebebin, velilerin ilgisizliği ve maddi yetersizliklerinden ve en az şikâyetin ise öğrencilerin psikolojik yapılarından kaynaklandığını (% 2.5) ifade etmişlerdir (Tablo 3).

Çalışmaya alınan öğretmenlerin aldığı yöneticilik eğitim/seminerlerin dağılımı Tablo 4’de belirtilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Aldığı Yöneticilik Eğitim/Seminerlerin Dağılımı

Alınan eğitimler*	Sayı	(%)
Herhangi bir yöneticilik eğitimi/semineri almamış	205	64.9
Milli Eğitim Müdürlüklerinin düzenlediği yöneticilik seminerleri	55	17.4
Üniversitelerle iş birliği içinde düzenlenen yöneticilik programları	15	4.7
Eğitim yönetimi alanında lisans eğitimleri	33	10.4
Eğitim yönetimi alanında alınan yüksek lisans eğitimleri	25	7.9

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

Araştırmadaki öğretmenlerin % 64.9’u herhangi bir yöneticilik eğitimi almadığını, % 17.4’ü Milli Eğitim Müdürlüklerinin düzenlediği seminerlere, % 4.7’si üniversitelerle iş birliği içinde düzenlenen yöneticilik programlarına, % 10.4’ü eğitim yönetimi alanında lisans eğitimlerine ve % 7.9’u ise eğitim yönetimi alanında alınan yüksek lisans eğitimlerine katıldığını belirtmiştir (Tablo 4).

Çalışmadaki MTÖ’ye ait güvenilirlik katsayıları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

Madde Sayısı	Cronbach- α Katsayısı	
DT	8	0.829
D	4	0.601
KB	6	0.670
GT	18	0.834

DT: Duygusal Tükenme, D: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarı, GT: Genel Tükenmişlik

Tükenmişlik alt ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları; DT alt ölçeği için 0.829, D alt ölçeği için 0.601, KB alt ölçeği için 0.670 ve GT için ise 0.834’dür (Tablo 5). Buna göre çalışmada kullanılan ölçeğin, Cronbach Alpha Güvenilirlik Analizine göre

oldukça güvenilir olduğu anlaşılmaktadır ($60 \leq \alpha < 80$). D alt ölçeğinin güvenilirliği, diğer alt ölçeklere göre daha düşük olmakla beraber kabul edilebilir düzeydedir. Güvenilirlik analizi sonucunda, soru ortalamalarının eşitliğini test eden Hotelling's T-Squared testine göre ortalamalar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Ayrıca Item-Total Statistics tablosunda ölçeklere ait tüm maddelerin tek tek güvenilirliklerine bakılmış ve sorular arasındaki farklılığın ölçekteki 4., 7., 14. ve 15. sorulardan kaynaklandığı görülmüştür (EK 2). Bu sorular analizden çıkarılarak güvenilirlik katsayıları yeniden hesaplanıp, ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.803$ 'den, $\alpha = 0.834$ 'e yükselmiştir (Tablo 5).

Tablo 6. KMO ve Bartlett Test Sonuçları

KMO değeri	0.847
Bartlett Testi	χ^2 : 1489.508
	p : .000

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Testi
 p : anlamlılık değeri
 χ^2 : Bartlett test değeri

KMO ve Bartlett test sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. KMO test değeri % 84.7 (0.847)'dir. $84.7 > 0.50$ ve Bartlett testi anlamlı ($p < 0.05$) olduğundan, değişkenler arasında yüksek korelasyonlar mevcut olup, veri setimizin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir (Tablo 6).

Özdeğer istatistiğine bağlı faktör sayısı ve varyans yüzdeleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Özdeğer İstatistiğine Bağlı Faktör Sayısı ve Açıklanan Varyans Yüzdesi

Bileşenler	Faktör Çıkarmadan						Rotasyon Sonrası		
	Önce			Sonra			Toplam	Varyans %	Kümülatif %
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %			
1	4.931	27.40	27.40	4.931	27.40	27.40	3.594	19.97	19.97
2	1.909	10.61	38.00	1.909	10.61	38.00	2.177	12.10	32.06
3	1.475	8.193	46.20	1.475	8.193	46.20	1.958	10.88	42.94
4	1.149	6.382	52.58	1.149	6.382	52.58	1.735	9.64	52.58
5	0.984	5.468	58.05						
6	0.879	4.882	62.93						
7	0.842	4.679	67.61						
8	0.756	4.200	71.81						
9	0.671	3.729	75.54						
10	0.658	3.653	79.19						
11	0.597	3.316	82.51						
12	0.554	3.077	85.58						
13	0.534	2.965	88.55						
14	0.463	2.575	91.12						
15	0.440	2.443	93.57						
16	0.422	2.344	95.91						
17	0.384	2.131	98.04						
18	0.353	1.960	100.0						

Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan 4 faktör elde edilmiştir. Birinci faktör toplam varyansın % 19.97'sini, birinci ve ikinci faktörler toplam varyansın % 32.06'sını, dört faktör ise toplam varyansın % 52.58'ini açıklamaktadır (Tablo 7). İlk faktör varyansın yaklaşık % 27'sini oluşturmaktadır. Rotasyon, faktörlerin göreceli önemini eşitlemekte ve faktör 1'in katkısını % 27'den, yaklaşık % 20'ye düşürmektedir (Tablo 7).

Tablo 8. Ortak Varyans Tablosu

M	Ortak Varyans	Faktörler
M1	1.000	0.478
M2	1.000	0.651
M3	1.000	0.497
M5	1.000	0.339
M6	1.000	0.582
M8	1.000	0.573
M9	1.000	0.430
M10	1.000	0.592
M11	1.000	0.457
M12	1.000	0.559
M13	1.000	0.501
M16	1.000	0.380
M17	1.000	0.608
M18	1.000	0.599
M19	1.000	0.565
M20	1.000	0.631
M21	1.000	0.448
M22	1.000	0.576

Faktörlerin bulunma işleminde temel bileşenler metodu kullanılmıştır. Tablo

8’de en yüksek ortak varyansa M2 değişkeni sahiptir (0.651).

Tablo 9. Döndürülmüş Faktör Matrisi

	Bileşenler			
	1	2	3	4
M20	0.762	0.218	-	-
M2	0.750	-	-	0.291
M8	0.727	-	0.183	0.106
M6	0.687	0.104	0.207	-0.236
M3	0.563	0.184	-0.159	0.348
M13	0.552	0.372	-	0.241
M1	0.544	0.392	-	0.168
M16	0.470	0.365	0.120	-0.110
M10	-	0.732	-	0.207
M22	-	0.685	0.138	-0.295
M11	0.263	0.577	-	0.234
M5	0.234	0.487	0.202	-
M17	-	0.127	0.750	0.171
M19	-	0.130	0.738	-
M18	0.197	-	0.730	0.158
M21	0.123	-	0.105	0.649
M12	0.341	-	0.212	0.630
M9	-0.114	0.217	0.272	0.544

Bu çalışmada; faktörlerin döndürülme işlemi Varimax döndürme tekniği kullanılarak yapılmıştır. Tablo 9’da dört faktör ve her bir değişkenin faktörler altındaki ağırlıkları verilmiştir. M20 değişkeni bulunduğu satırda en büyük ağırlığı 1’nci faktör altında almıştır (0.762). M10 değişkeni ikinci faktör (0.732), M17 değişkeni üçüncü faktör (0.750) ve M21 değişkeni ise dördüncü faktör altında (0.649) en yüksek ağırlıklara sahiptirler (Tablo 9). Birinci faktör altında (F₁); M20, M2, M8, M6, M3, M13, M1 ve M16, ikinci faktör altında (F₂); M10, M22, M11 ve M5, üçüncü faktör altında (F₃); M17, M19 ve M18 ve dördüncü faktör altında ise (F₄); M21, M12 ve M9 en büyük ağırlıklara sahiptirler (Tablo 9).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin MTÖ alt ölçek puan düzeyleri Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

MTÖ Boyutları	Olası gözlenen değerler	
	(min-max)	$\bar{X} \pm S$
DT	0-30	11.14±5.47
D	0-10	2.85± 2.28
KB	0-21	6.37± 3.42
GT	1-43	20.37±8.74

MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği, DT: Duygusal Tükenme, D: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarı, GT: Genel Tükenmişlik.

Öğretmenlerin GT puanları; 1-43 arasında değişmekte olup, ortalama puan 20.37’dir. DT alt ölçek puan ortalaması 11.14, D alt ölçek puan ortalaması 2.85 ve KB alt ölçek puan ortalaması ise 6.37 olarak bulunmuştur (Tablo 10). DT ve D puanlarının düşük, KB puanlarının yüksek düzeyde olması öğretmenlerin tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya olmadığını, fakat düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir.

Tablo 11. MTÖ Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

	DT	D	KB	GT
DT	1	0.464**	0.345**	0.882**
D	0.464**	1	0.323**	0.678**
KB	0.345**	0.323**	1	0.691**
GT	0.882**	0.678**	0.691**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır, MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği, DT: Duygusal Tükenme, D: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarı, GT: Genel Tükenmişlik

Alt ölçekler ile GT düzeyine ait korelasyonun, 0.678 ile 0.882 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 11). Alt ölçeklerin birbirleriyle olan ilişkilerine bakıldığında ise; D alt boyutu ile DT ($r=0.464$, $p<0.01$) ve KB ($r=0.323$, $p<0.01$) alt boyutları arasında anlamlı ve düşük düzeyde, DT ve KB ($r=0.345$, $p<0.01$) alt boyutları arasında ise yine düşük düzeyde, anlamlı ve aynı yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alt ölçeklerden DT alt boyutunun GT puanı ile yüksek korelasyonu dikkat çekmektedir (Tablo 11).

Öğretmenlerin DT, D ve KB alt boyutlarına ait ortalamalar, K-W sonuçları ve korelasyon değerleri Tablo 12’de gösterilmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında D alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken ($p<0.05$), DT ve KB’de bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$). Erkek öğretmenlerin bayanlara oranla daha fazla D yaşadıkları görülmüştür (Tablo 12).

Görevini asaleten yürüten öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile vekâleten yürütenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Asaleten yürütenlerin tükenmişlik düzeylerinin DT ve D boyutunda, vekâleten yürütenlerin ise KB boyutunda daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 12).

Tablo 12. Öğretmenlerin DT, D ve KB Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar, K-W Sonuçları ve Korelasyonlar

Faktör	Sayı	DT			D			KB		
		$\bar{X} \pm S$	<i>p</i>	<i>r</i>	$\bar{X} \pm S$	<i>p</i>	<i>r</i>	$\bar{X} \pm S$	<i>p</i>	<i>r</i>
Cinsiyet										
Erkek	188	10.96±5.42			3.08±2.33			6.29±3.71		
Kadın	128	11.42±5.56	0.674	-	2.51±2.16	0.023*	-	6.49±2.95	0.272	-
Görev Biçimi										
Asaleten	307	11.23±5.50			2.87±2.30			6.35±3.44		
Vekâleten	9	8.33±3.57	0.086	-	2.11±1.45	0.424	-	6.88±2.52	0.557	-
Medeni Durum										
Evli	271	11.25±5.35			2.78±2.19			6.36±3.44		
Bekâr	41	10.19±6.27	0.279	-	3.02±2.62	0.199	-	6.43±3.48	0.913	-
Dul/boşanmış	4	14.00±4.08			5.50±3.31			6.50±1.29		
Çalışma Saati										
5-20 saat	34	8.52±5.43 ^b			2.17±1.86 ^b			6.91±3.99		
21-36 saat	262	11.41±5.41 ^a	0.012*	0.154**	2.85±2.27 ^b	0.044*	0.152**	6.38±3.33	0.221	-0.092
37 saat ve üzeri	20	12.15±5.36 ^a			3.95±2.64 ^a			5.25±3.47		
Eğitim Durumu										
Lise	3	9.00±7.54			5.33±3.21			7.00±6.24		
Önlisans	60	9.61±5.68			2.71±2.21			5.58±3.60		
Fakülte	217	11.43±5.27	0.064	0.147**	2.76±2.19	0.249	0.036	6.42±3.34	0.152	0.127*
Lisansüstü	36	12.13±5.86			3.38±2.71			7.30±3.19		
Yeterlilik Derecesi										
Çok iyi	204	10.45±5.35 ^b			2.55±2.13 ^b			5.67±3.37 ^b		
Orta	110	12.55±5.43 ^a	0.001*	0.164**	3.40±2.47 ^a	0.010*	0.171**	7.71±3.11 ^a	0.000*	0.308**
Zayıf	2	5.00±0.00 ^{ab}			3.50±0.70 ^{ab}			4.00±1.41 ^{ab}		
İletişim Becerisi										
Çok iyi	236	10.98±5.43			2.61±2.17 ^b			6.11±3.46 ^b		
Orta	76	11.89±5.59	0.068	0.024	3.55±2.52 ^a	0.007*	0.178**	7.10±3.13 ^a	0.023*	0.135*
Zayıf	4	6.50±3.00			3.75±0.95 ^{ab}			8.00±4.76 ^{ab}		
Takdir Görme										
Her zaman	104	9.76±5.45 ^c			2.50±2.26			5.87±3.81 ^b		
Ara sıra	172	11.35±5.29 ^b	0.000*	0.464**	2.96±2.12	0.078	0.345**	6.59±3.18 ^a	0.032*	0.226**
Hiç	40	13.85±5.27 ^a			3.30±2.85			6.72±3.25 ^{ab}		
Ekonomik Tatmin										
Çok iyi	21	9.42±6.15 ^{ab}			2.57±2.76			7.90±4.14 ^a		
Orta	179	10.16±5.12 ^b	0.000*	0.464**	2.78±2.20	0.433	0.345**	5.91±3.15 ^b	0.029*	0.237**
Az	86	12.93±5.54 ^a			3.05±2.14			6.77±3.63 ^{ab}		
Hiç	30	13.10±5.57 ^a			2.86±2.81			6.90±3.45 ^{ab}		
Çocuk Sayısı										
Çocuğu yok	52	10.42±5.76			2.78±2.49			6.15±3.35		
1-2	178	11.52±5.39	0.279	0.008	2.94±2.25	0.571	-0.021	6.48±3.42	0.851	0.003
3 ve üzeri	86	10.81±5.45			2.69±2.22			6.26±3.49		
Yaş										
22-28	42	10.16±5.64 ^{ac}			3.21±2.96			6.66±3.38 ^{ac}		
29-35	68	12.35±5.58 ^a			3.02±2.21			6.94±3.33 ^a		
36-42	101	12.22±5.10 ^b	0.001*	-0.109	2.76±2.15	0.846	-0.012	6.60±3.06 ^a	0.013*	-0.120*
43-49	56	10.87±5.25 ^{ac}			2.78±2.19			6.01±3.37 ^{ac}		
50 yaş ve üzeri	49	8.40±5.18 ^{bc}			2.57±2.08			5.26±4.11 ^{bc}		
Mesleki Kıdem										
5 yıl ve daha az	41	10.39±5.29 ^{ab}			3.19±2.75			7.34±3.10 ^a		
6-10 yıl	38	12.86±5.57 ^a			3.15±2.41			7.34±3.45 ^a		
11-15 yıl	94	12.18±5.30 ^a	0.002*	-0.116*	2.92±2.16	0.791	-0.014	6.59±3.13 ^{ab}	0.004*	-0.180**
16-20 yıl	50	11.36±5.27 ^a			2.48±2.06			6.08±3.08 ^{ab}		
21-25 yıl	39	11.07±5.67 ^{ab}			2.64±2.13			5.38±4.02 ^b		
26 yıl ve üzeri	54	8.57±5.09 ^b			2.75±2.33			5.55±3.65 ^b		
Çalışma Süresi										
1 yıl ve altı	40	10.10±4.81			2.22±1.64			6.15±3.84		
1-3 yıl	66	11.65±5.56			3.24±2.55			6.90±3.35		
4-6 yıl	64	12.17±5.44	0.221	0.016	3.06±2.34	0.297	0.028	6.60±3.17	0.304	-0.041
7 yıl ve üzeri	146	10.76±5.57			2.76±2.25			6.08±3.68		

DT: Duyusal Tükenme, D: Duyarsızlaşma, KB: Kişisel Başarı,

a, b: Her bir sütunda farklı harflerle gösterilen grup ortalamaları arası farklar önemlidir (p<0.05),

*: p<0.05, **: p<0.01.

Öğretmenlerin medeni durumları ile DT, D ve KB düzeyleri arasında anlamlı ($p>0.05$) farklılıklar bulunmamıştır (Tablo 12). Dul-boşanmış bireylerin, evli ve bekârlara göre daha yüksek oranda DT, D ve KB düzeylerine sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 12).

Öğretmenlerin haftalık çalışma saatine göre, DT ve D arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu ($p<0.05$), fakat KB’de ise herhangi bir istatistiksel farklılık ($p>0.05$) olmadığı saptanmıştır (Tablo 12). DT boyutunda 5-20 saat arası çalışan öğretmenler ile 21-36 saat ve 37 ve daha fazla saat çalışanlar arasında, D boyutunda ise 5-20 saat arası çalışan öğretmenler ile 37 saat veya üzerinde çalışanlar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.017$). Öğretmenlerin çalışma süresi arttıkça, tükenmişlik düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir (Tablo 12).

Öğretmenlerin eğitim durumları ile DT, D ve KB alt ölçekleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça, DT ve KB boyutlarında bir artış olduğu saptanmıştır (Tablo 12).

Öğretmenlerin mesleklerindeki yeterlilik derecelerini algılama düzeylerinin tükenmişliğin her üç boyutunda da anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmektedir ($p<0.05$). Mesleğinde orta düzey yeterliliğe sahip olan öğretmenlerin daha çok DT ve KB yaşadıkları, zayıf düzey yeterliliğe sahip olanların ise daha çok D yaşadıkları ve yeterlilik derecesi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de arttığı görülmüştür (Tablo 12). İkili karşılaştırmalarda üç alt boyutta da mesleki yeterlilik derecesini çok iyi ve orta düzeyde algılayan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.017$).

Öğretmenlerin iletişim kurma becerileri, D ve KB açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). D ve KB düzeyi, en fazla zayıf düzeyde iletişim kurma becerisine sahip olan öğretmenlerde görülmekte (Tablo 12) ve bu

boyutlarda farklılığa sebep olan grubun, iletişim kurma becerisini çok iyi ve orta düzeyde olduğunu algılayanlar arasında olduğu görülmüştür ($p<0.017$).

Öğretmenlerin takdir görme dereceleri; DT ve KB düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken ($p<0.05$), D boyutunda ise bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$). İkili karşılaştırmalar sonucunda, DT boyutunda üç grup da birbirinden farklı bulunurken, KB boyutunda ise sadece üstlerinden her zaman takdir alanlar ile ara sıra takdir alanlar arasında önemli farklılıklar görülmüştür ($p<0.017$). DT, D ve KB boyutlarında en düşük puan ortalamasına; üstlerinden her zaman takdir alan öğretmenler, en yüksek ortalamaya ise hiç takdir almayan öğretmenlerin sahip olduğu gözlenmiştir (Tablo 12). Öğretmenlerin takdir görme sıklığının, tükenmişlik düzeyi ile ters orantılı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ekonomik tatmin derecelerinin, DT ve KB düzeyleri açısından anlamlı farklılığa sahip olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). DT düzeyi en fazla ekonomik tatmini hiç olmayan grupta, KB düzeyi ise çok iyi olanlarda görülmektedir (Tablo 12). DT boyutunda; orta düzeyde ekonomik tatmini olanlar ile az olanlar ve hiç olmayanlar arasında farklılık bulunurken, KB boyutunda ise ekonomik tatmin düzeyi çok iyi ile orta düzeyde olanlar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). Ayrıca ekonomik tatmin düzeyi bakımından D boyutunda istatistiksel olarak bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır (Tablo 12).

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı ile DT, D ve KB arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

DT ve KB düzeyleri açısından yaş faktörü göz önüne alındığında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0.05$), D açısından ise bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) görülmüştür (Tablo 12). DT ve KB alt boyutlarında; 29-35 ve 36-42 yaş arası öğretmenler ile 50

yaş ve üzeri öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunup ($p<0.01$), 29-35 yaş arasında olan öğretmenlerin diğer yaş grubundakilere göre daha fazla, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin ise her üç alt boyutta da diğer yaş grubundakilere göre daha az tükenmişliğe sahip olduğu görülmektedir (Tablo 12). Öğretmenlerin yaşı ilerledikçe, KB puanında bir azalma olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 12’de öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre; DT ve KB arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu ($p<0.05$), fakat D boyutunda ise herhangi bir farklılık bulunmadığı gözlenmiştir ($p>0.05$). DT alt boyutunda 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışan öğretmenler ile 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. KB alt boyutunda ise 5 yıl ve daha az çalışan öğretmenler ile 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında; 6-10 yıl çalışan öğretmenler ile 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0.01$). 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanların tükenmişliklerinin diğer gruplardan daha fazla olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem, D için belirleyici olmayıp, DT ve KB düzeyleri ile ters orantılıdır (Tablo 12).

Tablo 12’de öğretmenlerin çalışma süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Ayrıca; kurumdaki çalışma süreleri ile tükenmişlik alt düzeyleri arasındaki korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

6. TARTIŞMA

Çalışmaya katılan 316 öğretmenin; % 59.5'i erkek, % 40.5'i kadın, % 32.0'si 36-42 yaş aralığında, % 85.8'i evli, % 13.0'ü bekâr ve % 1.3'nün ise dul/boşanmış, % 56.3'ü 1-2 çocuğa sahip, % 68.7'si fakülte mezunu, % 46.2'si 7 yıl veya daha uzun süre aynı kurumda çalıştığı, % 29.7'si 11-15 yıllık kıdeme ve % 82.3'ünün ise haftada 21-30 saat arası ders yüküne sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 1). Öğretmenlik mesleğinin erkekler tarafından tercih edildiği, büyük çoğunluğunun orta yaş grubundan oluştuğu, düzenli bir hayat yaşadıkları ve iş hayatı dışında da sorumluluklarının olduğu söylenebilir. Benzer çalışmalarda (75, 108), öğretmenlerin demografik özelliklerinin frekans değerleri değişken olup, bunun temel nedeni ise çalışmaya katılan bireylerin; sayısı, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi ve mesleki kıdemleri gibi etkenlere bağlanabilir.

Öğretmenlerin % 57.3'ü personel sayısının yeterli olduğunu, % 63.0'ü mesleklerini değiştirmeyi düşünmediklerini, % 64.6'sı yeterlilik derecelerinin çok iyi olduğunu, % 74.7'si iyi iletişim kurma becerisine sahip olduğunu, % 32.9'u müdürlerinden her zaman, % 54.4'ü ara sıra takdir gördüğünü, % 12.7'si hiç takdir görmediğini ve % 56.6'sı ise ekonomik tatmin düzeyinin orta düzeyde olduğunu belirtmişlerdir (Tablo 2). Benzer bir çalışmada (75), öğretmenlerin; mesleklerini severek yaptıkları, kendilerini verimli hissettikleri, çalışma ortamının yeterli olduğu ve başarı durumlarında üstlerinden takdir gördükleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin mesleklerine ilişkin düşüncelerinin, iletişim kurma becerilerinin, takdir görme düzeylerinin ve ekonomik açıdan kendilerini tatmin etme derecelerinin farklı düzeylerde olduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin; mesleki çalışmalarını olumsuz etkileyen nedenlerin değişken olduğu (% 2.5-53.8), % 53.8'i mesleki çalışmalarında herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmadığını, % 10.8'ini olumsuz etkileyen en önemli sebebin, velilerin ilgisizliği ve maddi yetersizliklerinden ve en az şikâyetin ise öğrencilerin psikolojik yapılarından kaynaklandığını (% 2.5) ifade etmişlerdir (Tablo 3). Benzer çalışmalarda öğretmenlerin; öğrencilerle yeterli düzeyde iletişim kuramadıkları (57), yıpranmalarında en önemli nedenlerin, uzun süren bürokratik işlemler, saygı görmeme, ortak çalışma yapma eksikliği, öğrencilerin gelişimlerdeki eksiklik, ağır çalışma ve ailelerdeki ilgi eksikliklerinden kaynaklandığı belirtilmiştir (120). Öğretmenlerin; öğrencilerin meraklarını uyandıracak, araştırmaya yöneltecek etkinliklere yer vermesi, öğrencilerin ilgileri, beklentileri, uzak ve yakın hedeflerini göz önünde bulundurması gerektiği söylenebilir. Ayrıca; veliler çocuklarına rehberlik yapmalı, olayların nedenlerini anlamalarına yardımcı olmalı, dikkatlerini sorunların detayları üzerine çekmeli, kendi sorunlarını çözmeleri için onları teşvik etmelidir. Bu tür etkinlikler çocuğun zihinsel gelişimine katkı sağlayabilir.

Araştırmadaki öğretmenlerin % 64.9'u herhangi bir yöneticilik eğitimi almadığını, % 17.4'ü Milli Eğitim Müdürlüklerinin düzenlediği seminerlere, % 4.7'si üniversitelerle iş birliği içinde düzenlenen yöneticilik programlarına, % 10.4'ü eğitim yönetimi alanında lisans eğitimlerine ve % 7.9'u ise eğitim yönetimi alanında alınan yüksek lisans eğitimlerine katıldığını belirtmiştir (Tablo 4). Yöneticilik bilgisi ve mesleğinin gerektirdiği davranışlarda başarılı olmak için bu tür eğitim programları göz önünde bulundurulmalıdır.

Güvenilirlik katsayıları; DT'de 0.829, D'de 0.601, KB'de 0.670 ve GT'de ise 0.834'dür (Tablo 5). Güvenilirlik analizi sonrasında geçerlilik analizi yapılmış

(Tablo 6, 7, 8, 9) ve Cronbach- α güvenilirlik analizine göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu belirlenmiştir (99). D alt ölçeğinin güvenilirliği, diğer alt ölçeklere göre daha düşük olmakla beraber kabul edilebilir düzeydedir. Diğer boyutlara göre daha düşük bir güvenilirliğe sahip olması, madde sayısının azlığıyla açıklanabileceği gibi, soruların katılımcılar tarafından yeterince anlaşılmamış olmasıyla da açıklanabilir (Tablo 5). Değişik çalışmalarda (24, 37, 91), D alt ölçeğinin güvenilirliğinin diğerlerinden düşük çıkması, bu durumun ölçekten kaynaklandığı ihtimalini güçlendirmektedir. Elde edilen bu veriler (Tablo 5, 6, 7, 8, 9), diğer araştırmacıların bulgularını desteklemektedir (48, 131).

Öğretmenlerin GT puanları; 1-43 arasında değişmekte olup, ortalama puan 20.37'dir. DT alt ölçek puan ortalaması 11.14, D'de 2.85 ve KB'de ise 6.37 olarak bulunmuştur (Tablo 10). DT ve D puanlarının düşük, KB'nin ise yüksek düzeyde olması öğretmenlerin tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya olmadığını, fakat düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (Tablo 10). Öğretmenler üzerinde yapılan değişik çalışmalarda ise; GT, DT ve D'nin anlamlı derecede yüksek, KB'de değişmediği (28), DT ve D'de ortalama düzeyin altında, KB'de orta düzeyde (111), tükenmişliğin düşük düzeyde (4, 10, 15, 31, 38, 48, 100, 131) ve D ve DT'nin, KB'den daha fazla olduğu belirtilmiştir (132). Bu sonuçlardan elde edilen veriler (4, 10, 15, 31, 38, 48, 100, 131) çalışmamızdaki bulgular ile uyumlu, fakat diğerlerinden ise farklılık göstermektedir (28, 111, 132). Okul yöneticileri ve diğer meslek gruplarında yapılan benzer çalışmalarda (1, 6, 50, 63, 64, 72, 77, 126, 127, 134), tükenmişlik düzeylerinin değişken olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçların çalışmamızdaki bulgularla uyumsuz olduğu gözlenmiştir (Tablo 10). Bunların temel nedenlerinin; iş yükü, personel yetersizliği ve stres etkenlerinin olduğu söylenebilir.

Alt ölçekler ile GT düzeyine ait korelasyonun, 0.678 ile 0.882 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 11). D alt boyutu ile DT ($r=0.464$, $p<0.01$) ve KB ($r=0.323$, $p<0.01$) alt boyutları arasında anlamlı ve düşük düzeyde, DT ve KB ($r=0.345$, $p<0.01$) alt boyutları arasında ise yine düşük düzeyde, anlamlı ve aynı yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Alt ölçeklerden DT alt boyutunun GT puanı ile yüksek korelasyonu dikkat çekmektedir (Tablo 11). Elde edilen bu bulguların Dolunay (31)'in bulgularıyla tutarlılık gösterdiği gözlenmiştir. Ayrıca; MTÖ alt ölçeklerinden DT ve D arasında orta düzeyde anlamlı ve aynı yönde, KB ile D arasında orta düzeyde, KB ile DT arasında bir ilişki olmadığı (2), DT ile D arasında anlamlı bir korelasyon olmasına rağmen, her iki boyutunda KB ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını (9), DT ile D arasında orta düzeyde anlamlı ve aynı yönde bir ilişki, KB ile DT ve D ölçekleri arasında bir ilişki olmadığını (124) ve DT, D ve KB arasında pozitif yönde zayıf ve anlamlı bir korelasyon olduğu belirtilmiştir (118). Bunun temel nedeninin, ölçekteki sorulara verilen cevaplardan kaynaklandığı tahmin edilmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında D alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken ($p<0.05$), DT ve KB'de bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$). Erkek öğretmenlerin, bayanlara oranla daha fazla D yaşadıkları görülmüştür (Tablo 12). Cinsiyetin; tükenmişlik ile ilişkisi incelendiğinde, diğer araştırmacılarla tutarlı olmadığı (1, 6, 10, 11, 15, 27, 28, 31, 33, 39, 51, 58, 62, 64, 93, 102, 114, 119, 132), fakat bazı verilerin çalışmamızla uyumlu (43, 47, 49, 87, 90, 109, 113, 129) olduğu gözlenmiştir. Toplum, öğretmenlik mesleğini kadınlara daha çok yakıştırdığından, erkeklerin daha fazla D yaşamalarının beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Kadınların, erkeklerden daha fazla

tükenmişlik yaşaması; sorumluluklarının fazla olması, iş yaşamında yıpranmaları, daha duygusal olmaları ve insan ilişkilerine fazla önem vermelerinden kaynaklanabilir.

Görevini asaleten yürüten öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile vekâleten yürütenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Asaleten yürütenlerin tükenmişlik düzeylerinin DT ve D boyutunda, vekâleten yürütenlerin ise KB boyutunda daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 12). Benzer bir çalışmada (123), yöneticilerin çoğu görevini asaleten (% 64.3) yürütmesi ve tükenmişlik düzeyi ile aralarında anlamlı farklılıklar bulunmaması, bulgularımızla uyumludur. Bireylerin görevlerini vekâleten yürütmeleri, işlerine yeterince adapte olamayıp, yaptıkları işten haz almamalarına sebep olabilir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile DT, D ve KB düzeyleri arasında anlamlı ($p>0.05$) farklılıklar bulunmamıştır (Tablo 12). Dul-boşanmış bireylerin, evli ve bekârlara göre daha yüksek oranda DT, D ve KB düzeylerine sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 12). Bekarların, evlilerden daha fazla DT ve KB yaşadığı ile ilgili çalışmalar olduğu gibi (28, 36, 37, 63, 64), DT ve KB puanlarını etkilemeyen çalışmalarında mevcut olduğu gözlenmiştir (6, 27, 31, 72, 102, 132). Ayrıca; bekârların, evlilere göre daha fazla DT ve D yaşadığı saptanmıştır (80, 87, 89, 90, 93). Medeni durumun; tükenmişlik ile ilişkisi incelendiğinde, diğer araştırmacılarla tutarlı olmadığı (6, 27, 28, 31, 36, 37, 63, 64, 72, 80, 87, 89, 90, 93, 102, 132) söylenebilir. Bekar ve boşanmış olanların, evlilerden daha fazla tükenmişlik yaşamalarının nedeni; sorumluluk duygusunun üstlenilmemiş olması, insan ilişkilerine yaklaşımlarının farklı ve engellerle başa çıkmada daha deneyimsiz olmalarından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin haftalık çalışma saatine göre, DT ve D arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu ($p<0.05$), fakat KB’de ise herhangi bir istatistiksel farklılık ($p>0.05$) olmadığı saptanmıştır (Tablo 12). DT boyutunda 5-20 saat arası çalışan öğretmenler ile 21-36 saat ve 37 ve daha fazla saat çalışan öğretmenler arasında, D boyutunda ise 5-20 saat arası çalışan öğretmenler ile 37 saat veya üzerinde çalışan öğretmenler arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.017$). Yapılan benzer çalışmalarda eğitimcilerin çalışma süreleri ile DT, D ve KB arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu (29, 46) ve 41 saat ve üzerinde çalışanların her üç boyuttaki tükenmişlik puanlarının diğer gruplardan daha fazla olduğu belirtilmiştir (123). Bu durum, daha fazla çalışanların daha ağır iş yüküne sahip olmalarından ve tükenmişlik tehlikesini artırmasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin eğitim durumları ile DT, D ve KB alt ölçekleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça, DT ve KB boyutlarında bir artış olduğu saptanmıştır (Tablo 12). Bunun temel nedeni; benzer ortamlarda uzun süre yaşayan insanların aynı davranışları kazandıkları ve tepki biçimlerinin ortak hale geldiği ile açıklanabilir. Çalışmamız; okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde arasında anlamlı farklılıklar olmadığı sonuçları ile uyumlu (6, 31, 33, 63, 64, 114), diğer çalışmalarla tutarsız olduğu gözlenmiştir (43, 87, 90, 93, 103). Bireylerin eğitim düzeyleri yükseldikçe, beklentilerinin de yükseldiği ve bu beklentilerin yeterince karşılanmaması durumunda tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılığının artabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleklerindeki yeterlilik derecelerini algılama düzeylerinin tükenmişliğin her üç boyutunda da anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmektedir ($p<0.05$). Mesleğinde orta düzey yeterliliğe sahip olanların daha çok DT ve KB

yaşadıkları, zayıf düzey yeterliliğe sahip olanların ise daha çok D yaşadıkları ve yeterlilik derecesi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de arttığı görülmüştür (Tablo 12). Üç alt boyutta da mesleki yeterlilik derecesini çok iyi ve orta düzeyde algılayan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.017$). Benzer çalışmalarda, okul yöneticilerinin her üç boyutta da anlamlı farklılığa sahip olduğu, orta düzey yeterliliğe sahip olan öğretmenlerin daha fazla DT ve KB yaşadıkları (6, 123), D boyutunda farklılık gösterdiği ve yöneticilerin % 82.1'nin mesleki yeterlilik derecesini çok iyi ve % 17.9'nun ise orta düzeyde olduğu belirtilmiştir (123). Elde edilen bu verilerin çalışmamızı destekler nitelikte olduğu gözlenmiştir. Mesleklerindeki yeterlilikleri çok iyi algılayan öğretmenlerin, kendilerine gereğinden fazla güvenip, görevdeki riskleri önemsemeyerek tükenmişlik sendromuna yakalanma ihtimallerinin artabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin iletişim kurma becerileri, D ve KB açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). D ve KB düzeyi, en fazla zayıf düzeyde iletişim kurma becerisine sahip olan öğretmenlerde görülmekte (Tablo 12) ve bu boyutlarda farklılığa sebep olan grubun, iletişim kurma becerisini çok iyi ve orta düzeyde olduğunu algılayanlar arasında olduğu görülmüştür ($p<0.017$). Bu durumda iyi derecede iletişim kurmanın tükenmişlik düzeyini azalttığı söylenebilir. Yöneticilerin öğretmenlerle iletişim kurma becerilerini algılama derecesine göre DT, D ve KB arasında anlamlı farklılıklar saptanması nedeniyle (123), çalışmamızın bulguları ile çelişmektedir.

Öğretmenlerin takdir görme dereceleri; DT ve KB düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken ($p<0.05$), D boyutunda ise bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$). DT'de üç grup da birbirinden farklı bulunurken, KB'de ise sadece

üstlerinden her zaman takdir alanlar ile ara sıra takdir alanlar arasında önemli farklılıklar görülmüştür ($p<0.017$). DT, D ve KB boyutlarında en düşük puan ortalamasına; üstlerinden her zaman takdir alan öğretmenler, en yüksek ortalamaya ise hiç takdir almayan öğretmenlerin sahip olduğu gözlenmiştir (Tablo 12). Öğretmenlerin takdir görme sıklığının, tükenmişlik düzeyi ile ters orantılı olduğu söylenebilir. Elde ettiğimiz sonuçlar, yapılan benzer çalışmalardaki bulgulardan (6, 18, 31, 75, 123) farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin ekonomik tatmin derecelerinin, DT ve KB düzeyleri açısından anlamlı farklılığa sahip olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). DT düzeyi en fazla ekonomik tatmini hiç olmayan grupta, KB düzeyi ise çok iyi olanlarda görülmektedir (Tablo 12). DT boyutunda; orta düzeyde ekonomik tatmini olanlar ile az olanlar ve hiç olmayanlar arasında farklılık bulunurken, KB boyutunda ise ekonomik tatmin düzeyi çok iyi ile orta düzeyde olanlar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). Ayrıca ekonomik tatmin düzeyi bakımından D boyutunda istatistiksel olarak bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır (Tablo 12). Tablo 12’de elde ettiğimiz sonuçlar, DT ve KB boyutuyla farklılık gösterirken, D boyutu ile paralellik göstermekte (1), diğer araştırmacıların bulguları ile çelişmektedir (123, 125). Paranın; başarı ve saygınlık içinde geçerli bir ölçüt niteliğinde olduğu ve ihtiyaçlar giderilmedikçe başarılı olunamayacağı sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı ile DT, D ve KB arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (Tablo 12). Sonuçlarımız, benzer çalışmaların DT ve D boyutları ile uyumlu (27, 31), diğer boyutları ile farklı olduğu gözlenmiştir (8, 31, 63, 64).

DT ve KB düzeyleri açısından yaş faktörü göz önüne alındığında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0.05$), D açısından ise bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) görülmüştür (Tablo 12). DT ve KB alt boyutlarında; 29-35 ve 36-42 yaş arası öğretmenler ile 50 yaş ve üzeri öğretmenler arasında anlamlı farklılıklar bulunup ($p<0.01$), 29-35 yaş arasında olan öğretmenlerin diğer yaş grubundakilere göre daha fazla, 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin ise her üç alt boyutta da diğer yaş grubundakilere göre daha az tükenmişliğe sahip olduğu görülmektedir (Tablo 12). Öğretmenlerin yaşı ilerledikçe, KB puanında bir azalma olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Tablo 12'deki elde edilen sonuçların DT ve KB'de yaşa göre farklılık olmadığı bulgusuyla çeliştiği (16, 27, 58, 97, 102, 114), yaş faktörü arttıkça tükenmişlik puanlarının azalmasıyla uyumlu (16, 31, 36, 49, 63, 64, 80, 85, 87, 93), buna karşılık yaş arttıkça tükenmişliğin artmasıyla tutarsız olduğu (28, 43) belirlenmiştir. Yaşlılarda tükenmişliğin daha az görülmesinin nedeni; yaş ilerledikçe kişilerin olaylar karşısında daha olgun davranması ve beklentilerinin azalması olarak gösterilebilir. Daha genç öğretmenler ise; işe ilişkin yüksek beklentiler içinde olmakta ve bu beklentiler karşılanamadığında tükenmişlik ile karşı karşıya gelmektedirler.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre; DT ve KB'de anlamlı bir farklılık bulunduğu ($p<0.05$), fakat D boyutunda ise herhangi bir farklılık bulunmadığı gözlenmiştir (Tablo 12). Elde edilen bu bulgular, diğer araştırmacıların D boyutundaki bulguları ile uyumlu olduğu (1, 4, 63, 64) görülmüştür. DT alt boyutunda 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışan öğretmenler ile 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. KB alt boyutunda ise 5 yıl ve daha az çalışan öğretmenler ile 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında; 6-10 yıl çalışan öğretmenler ile 21-25 yıl ve 26 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır

(Tablo 12). 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanların tükenmişliklerinin diğer gruplardan daha fazla olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem, D için belirleyici olmayıp, DT ve KB düzeyleri ile ters orantılıdır (Tablo 12). Yapılan çalışmaların DT boyutunda (27, 30, 51, 58, 102, 114) ve tükenmişlik ile kıdem arasında aynı yönde bir ilişki olması (31, 34) nedeniyle çalışmamız ile çelişmektedir. Ayrıca; kıdem ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ters yönde bir ilişki olması ile ilgili olarak yapılan çalışmalarla (37, 49, 55) paralellik göstermektedir. İşe yeni başlayan öğretmenlerin, beklentilerinin daha az olması nedeniyle tükenmişlikle başa çıkabilecekleri gibi, bu kişilerin işteki ilk heyecanları ile fazla enerji harcayarak tükenmişlikle daha erkenden karşılaşabilecekleri söylenebilir.

Tablo 12’de öğretmenlerin çalışma süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Elde edilen bu verilerin, yapılan diğer çalışmalar ile uyumlu olduğu (23, 31, 49, 114), bazı bulgular ile çeliştiği gözlenmiştir (11, 23, 37).

Sonuç olarak; öğretmenlerin DT düzeyini; haftalık çalışma saati, mesleki yeterlilik, üstlerinden takdir görme, ekonomik tatmin, yaş ve mesleki kıdem, D düzeyini; cinsiyet, haftalık çalışma saati, mesleki yeterlilik ve iletişim kurma becerisi ve KB düzeyini ise; mesleki yeterlilik, iletişim kurma, takdir görme, ekonomik tatmin, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin etkilediği görülmüştür.

Bireyin sahip olduğu kişilik yapısı, eğitim durumu ve iş hayatında karşılaşacağı sorunların farkında olması, tükenmişlik yaşamamasına yardımcı olabilir. Düzenli aile hayatı kurmamış olan öğretmenlerin; aile yaşantısı, sosyal hayata zaman ayırma, gelecek ile ilgili düşünceler ve çocuk sahibi olma gibi konulara özendirilmesi de tükenmişliğin yaşanmaması için önerilebilir.

Öğretmenlerin iş yükünü azaltmak, kişisel gelişime imkan tanımak, kadro sıkıntısını çözümlmek, özlük haklarını korumak, seminer düzenlemek, çalışma koşullarını iyileştirmek tükenmişliğin yaşanmadığı bir çalışma ortamı için yararlı olabilir.

Diğer meslek grupları üzerinde yapılabilecek araştırmaların da farklı sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Farklı ölçeklerin kullanılması, hem tükenmişliğin ölçümü hem de ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması açısından faydalı olabilecektir.

7. KAYNAKLAR

1. Aksu A, Baysal A. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinde Tükenmişlik. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 11: 7-24.
2. Altay B, Gönener D, Demirkıran C. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi. Fırat Tıp Dergisi, 15: 10-16.
3. Angerer JM. (2003). Job Burnout. Journal of Employment Counselling, 40: 98-107.
4. Arıcan K. (1999). İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerde Stres Yaratan Durumlar ve Etkileri. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
5. Aslan H, Ünal M, Aslan O. (1996). Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyleri. Düşünen Adam, 9: 48-52.
6. Aydın L. (2002). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Sakarya.
7. Baltaş A, Baltaş Z. (1998). Stres ve Başa Çıkma Yolları. Remzi Kitabevi, 18. Baskı, İstanbul.
8. Barutçu E, Serinkan C. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış, 8:541-561.
9. Basım HN, Şeşen H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi. Kamu'da Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış, 6: 15-23.
10. Baykoçak C. (2002). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Yüksek Lisans Tezi Sakarya.
11. Baysal A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi , 46 s, İzmir.
12. Beemsterboer J, Baum BH. (1984). Burnout: Definitions and Health Care Nurses. Research in Nursing and Health, 9:147-153.
13. Belacastro PA. (1982). Burnout and Its Relationship to Teachers Somatic Complaints and Illnesses. Psychological Reports, 50: 1045-1046.
14. Birdir K, Tepeci M. (2003). Otel Genel Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişliğin Genel Müdürlerin İşlerini Değiştirmeye Eğilimlerine Etkileri. Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 14: 93-106.
15. Budak G, Sürgevil O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2: 95-108.
16. Byrne BM. (1991). The Maslach Burnout Inventory: Validating Factorial Structure and Invariance Across Intercediate, Secondary, and University Educators. Multivariate Behavioral Research, 26: 583-605.

17. Cardinell CF. (1981). Mid-life Professional Crises: Two Hypotheses. The Annual Meeting of The National Conference of Professors of Educational Administration, Seattle.
18. Cemaloğlu N, Şahin DE. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 2: 465-484.
19. Cherniss C. (1980). Professional Burnout in Human Service Organizations. Praeger Press, New York.
20. Cordes CL, Dougherty T. (1997). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. Academy of Management Review, 18: 621-656.
21. Cotton DHG. (1990). Stress Management - An Integrated Approach to Therapy. Brunner/Mazel Publishers, New York.
22. Çakmakçı A, Aycan N. (2003). Son Sınıf Öğrencilerinin Hemşirelik Mesleğine Bakış Açılımları ile Mesleği Tercih Etme Durumları; Manisa Örneği. Hemşirelik Forumu 6(1).
23. Çam O. (1989). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
24. Çam O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik Güvenirliğinin Araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 155-156.
25. Çam O. (2001). The Burnout in Nursing Academicians in Turkey. International Journal of Nursing Studies, 38: 201-207.
26. Çam O, Akgün E, Babacan GA, Bilge A, Keskin GÜ. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6: 213-220.
27. Çavuşoğlu İ. (2005). Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
28. Çokluk Ö. (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
29. Dericioğulları A, Konak Ş, Arslan E, Öztürk B. (2009). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. Fırat Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Dergisi 5: 84-97.
30. Deryakulu D. (2005). Bilgisayar Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Eğitim Araştırmaları, 5: 1-12.
31. Dolunay AB. (2001). Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
32. Domeyer D. (2004). How To Deal With Burnout Before It's Too Late. Women in Business. 5:1-10.

33. Dönmez B, Güneş H. (2001). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik. Eğitim Araştırmaları. 5: 71-78.
34. Dursun S. (2000). Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
35. Edelwich J. (1980). Burnout: Stages of Disillusionment in The Helping Professions. Human Sciences Press, 255 p, New York.
36. Ensari H, Tuzcuoğlu S. (1999). Marmara Üniversitesi'ne Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü. Öneri 2: 51-63.
37. Ergin C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Bildiri Kitapçığı, 143-154 s, Ankara.
38. Ergin C. (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 12: 37-50.
39. Etzion D, Pines A. (1986). Sex And Culture In Burnout And Coping Among Human Service Professionals. Journal Of Cross-Cultural Psychology, 17: 191-209.
40. Fawzy FI, Fawzy NW, Pasnau RO. (1991). Burnout in The Health Professionals. Handbook of Studies on General Hospital Psychiatry, Judd FK, Burrows GD, Lipsitt DR (Edt.), Elsevier Science Publishers BV, Amsterdam, 119 p.
41. Fennick R. (1992). Combating New Teacher Burnout: Providing Support Networks for Personel and Professional Growth. Speeches Or Meeting Papers, Information Analyses General, Illinois.
42. Freudenberger HJ. (1974). Staff Burn-Out. Journal Social Issues, 1: 159-165.
43. Friedman IA. (1991). High and Low Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout. Journal of Educational Research. 6 :325-333.
44. Gaines J, Jermier J. (1983). Emotional Exhaustion In A High Stress Organization. Academy of Management Journal, 4: 567-586.
45. Garden AM. (1987). Depersonalization: A Valid Dimension Of Burnout. Human Relations, 60: 545-560.
46. Gençay ÖA. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 2: 765-780.
47. Gerits L, Derksen JL, Verbruggen AB. (2004). Emotional Intelligence and Adaptive Success of Nurses Caring for People with Mental Retardation and Severe Behavior Problems. Mental Retardation, 2: 106-121.
48. Gezer E, Yenel F, Şahan H. (2009). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi Volume 2: 1-8.

49. Girgin G. (1995). İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir.
50. Gmelch WH. (1983). Stress for Success: How to Optimize Your Performance. *Theory into Practice*, 22: 7-14.
51. Gmelch WH. (1988). Research Perspectives on Administrative Stress: Causes, Reactions, Responses and Consequences. *The Journal of Educational Administration*, 26: 134-140.
52. Gold Y. (1985). Burnout: Cause and Solutions. *Clearinghouse*, 58: 210-212.
53. Guglielmi R, Tatrow K. (1998). Occupational Stress, Burnout and Health in Teacher: a Methodological and Therogical Analysis. *Review of Educational Research*, 68: 61-99.
54. Gündüz B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Bazı Değişkenlere Göre Yordanması, Çukurova Üniversitesi, Doktora Tezi, Adana.
55. Gündüz B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 152-166.
56. Hakanen JJ, Arnold BB, Wilmar BS (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43: 495-513.
57. Hips ES, Halpin G. (1991). Job Stres Related To Performance Based Accreditation. Locus Of Control, Age, and Gender As Related to Jop Satisfaction and Burnout 'n Teachers and Principals. *Speeches or Meeting Papers 150, Report Research 143 U.S. Alabama*.
58. Hock RR. (1988). Professional Burnout among Public Schol Teachers. *Public Personnel Management*. 2: 167-189.
59. Huarng AS. (2001). Burnout Syndrome Among Information System Professionals. *Information Systems Management*. Spring, 18: 15-20.
60. Iacovides A, Fountaulakis FN, Kaprinis ST, Kaprinis G. (2003). The Relationship Between Job Stress, Burnout, and Clinical Depression. *Journal of Affective Disorders*, 75: 209-221.
61. Işıkhan V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. *Sandal Yayınları*, Ankara.
62. Işıklar, A. (2002). Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İşdoymu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
63. Izgar H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Konya.
64. Izgar H. (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 7: 335-346.
65. Izgar H. (2003). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Nobel Yayın Dağıtım, . Ankara.

66. Iwanicki EF. (1983). Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout. *Theory into Practice*, 22: 27-32.
67. Jackson SE, Schwab RL, Schuler RS. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 4: 630-640.
68. Jackson SE, Turner JA, Brief AP. (1987). Correlates of Burnout among Public Service Lawyers. *Journal of Occupational Behaviour*, 8: 339-349.
69. Kaçmaz N. (2005). Tükenmişlik Sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68: 29-32.
70. Kahil S. (1988). Symptoms of Professional Burnout. A review of the Empirical Evidence. *Canadian Psychology*, 29: 284-297.
71. Kalimo R, Mutanen P, Pahkin K, Toppinen-Tanner S. (2003). Staying Well or Burning Out at Work: Work Characteristics and Personal Resources as Long-Term Predictors. *Work & Stress*, 17: 109-122.
72. Kavla İ. (1998). Hemşirelerde İş Doyumu ile Tükenmişlik İlişkisi., Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
73. Kaya OŞ. (2010). Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana.
74. Kayabaşı Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 191-212.
75. Kırılmaz AY, Çelen Y, Sarp N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *İlköğretim Online*, 2: 2-9.
76. Koç H. (1999). Yoğun Bakım Ünitesi Hemşirelerde Stres Etkenleri ve Tükenmişlik Sendromu. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
77. Kop N, Euwema M, Schaufeli W. (1999). Burnout, Job Stress and Violent Behaviour Among Dutch Police Officers. *Taylor and Francis*, 13: 326 – 340.
78. Kyriacou C. (1987). Teacher Stress and Burnout: an International Review. *Educational Research*, 29: 46- 152.
79. Kyriacou C, Sutcliffe J. (1979). The teacher Stress and Satisfaction. *Educational Research*, 29: 89-96.
80. Lam YLJ. (1988). External Environmental Constraints and Job-Related Stress on School Administrators. *The Journal of Educational Administration*, 26: 250-265.
81. Leiter MP. (2003). *Areas of Worklife Survey Manual (Third Edition)*, Centre for Organizational Research and Development, Wolfville, NS, Canada.
82. Levinson H. (1996). Burnout. *Harvard Business Review*. July-August. 153-161.
83. Lingard H. (2003). The Impact of Individual and Job Characteristics on Burnout Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover. *Construction Management and Economics*, 21: 69-80.

84. Maraşlı M. (2005). Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23: 27-33.
85. Maslach C. (1986). Stress, Burnout, and Workaholizm. RR. Kilburg, PE. Nathan, ve RW. Thoresan (Eds.), *Professionals in distress: Issues, Syndromes, and Solutions in Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association. 53-75 p.
86. Maslach C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 5: 189-192.
87. Maslach C, Jackson SE. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupation Behaviour*, 2: 99-113.
88. Maslach C, Jackson SE. (1982). Burnout in The Health Professions: Asocial Psychological Analysis. (Eds.) G. Sanders & J.Sub, *Social Psychology of Health and Illness*. Hillsdale. NJ: Erbaum.
89. Maslach C, Jackson SE. (1984). Burnout in Organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5: 133-153.
90. Maslach C, Jackson SE. (1985). The Role of Sex and Family Variables in Burnout. *Sex Roles*, 7/8: 837-851.
91. Maslach C, Jackson SE. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. P Alto (Eds.), CA: Consulting Psychologists Press.
92. Maslach C, Leiter MP. (1997). *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco, CA. 38-39.
93. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
94. Meier ST. (1983). Toward A Theory Of Burnout. *Human Relations*, 36: 899-910.
95. Ok S. (1995). *Banka İş Görenlerinin İş Doyumunun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
96. Oruç S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi , Adana.
97. Otacıoğlu SG. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15: 103–116.
98. Ökkeş A, Gençay (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15: 765-780.
99. Özdamar K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Yayınevi, Eskişehir.
100. Özdemir K, Özdemir D, Coşkun A, Çınar Z. (1999). *Diş Hekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi*. *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Dergisi*. 2: 98-104.

101. Özgen I. (2007). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu. İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği, I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, Antalya, 116-124.
102. Özmen H. (2001). Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
103. Öztürk A, Deniz ME. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Yetenekleri, İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. İlköğretim Online, 7:578-599.
104. Özyurt A. (2004). İstanbul Hekimlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri., Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
105. Perlman B, Hartman AE. (1982). Burnout: Summary And Future Research. Human Relations, 35: 283-305.
106. Pines AM. (1997). Gender Differences in Burnout: Israelis' Responses to the Intifada, European Psychologist, 2: 28-34.
107. Pines AM, Keinan G. (2006). Stress and Burnout: The Significiant Difference. Elsevier.
108. Polat G, Topuzoğlu A, Gürbüz K, Hotalak Ö, Kavak H, Emirikçi S, Kayış L. (2009). Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu. TAF Preventive Bulletin, 8: 217-222.
109. Rad AZ, Nasir R. (2010). Burnout and Career Self Concept among teachers in Mashhad, Iran. Procedia Social and Behavioral Sciences 7: 464-469.
110. Sarıkaya P. (2007). Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
111. Sarros JC. (1988). Administrator Burnout: Findings and Future Directions. Journal of Educational Administration, 26: 184-196.
112. Sat S. (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana.
113. Schwab RL, Jackson SE, Schuler RS. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomen. Journal of Applied Psychology, 71: 630-640.
114. Seğmenli S. (2001). Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
115. Sılığ A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
116. Sılığ A, Ceyhan A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2: 43-55.

117. Siegal M, Mcdonald T. (2004). Person-Organisation Value Congruence, Burnout and Diversion of Resources. *Personnel Review*, 3: 291-301.
118. Skaalvik EM, Skaalvik S. (2009). Does School Context Matter? Relations with Teacher Burnout And Job Satisfaction. *Teaching and Teacher Education* 25: 518-524.
119. Sucuoğlu B, Kuloğlu N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10: 44-60.
120. Sultana G. (1996). Special Education Teachers Attrition in Kentucky and Its. Reports Research (143), Test For Questionnaires (160), Speeches or Meeting Papers (150) USA. Kentucky.
121. Suran BG, Sheridan EP. (1984). Management Of Burnout: Training Psychologists In Professional Life Span Perspectives. *Professional Psychology: Research And Practice*, 15: 741-752.
122. Sümbüloğlu K, Sümbüloğlu V. (1988). Sağlık Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.
123. Sümer S. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
124. Şahin D, Turan FN, Alpaslan N. (2008). Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 45: 116-121.
125. Şanlı S. (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
126. Tanner KC, Atkins TT. (1990). Planning for Stress Reduction in the High school Principalship. *The High School Journal*, 74: 22-37.
127. Torelli JA, Gmelch WH. (1992). Occupational Stress and Burnout in Educational Administration. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, CA, 20-24 p.
128. Tuğrul B, Çelik E. (2003). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 33-39.
129. Tümkaya S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtileri ve Başa Çıkma Davranışları. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
130. Tümkaya S. (1997) . Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri. 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 10-12 Eylül, Eskişehir.
131. Üngüren E, Doğan H, Özmen M, Tekin ÖA. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 17: 2922-2937.
132. Yerlikaya A. (2000). Köy ve Şehirde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

133. Yıldırım F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
134. Weber A, Weltle D, Lederer P. (2005). Ill Health and Early Retirement among School Principals in Bavaria. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Springer-Verla.
135. Weisberg J, Sagie A. (1999). Teachers' Physical, Mental, and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit. *The Journal of Psychology*, 3: 333–339.

8. EKLER

8.1. EK 1. Çalışmanın Yapıldığı Okullar

No	Okul isimleri	Öğretmen sayısı	Ulaşılması hedeflenen öğretmen sayısı
1	50. Yıl İlköğretim Okulu	26	7
2	60. Yıl İlköğretim Okulu	69	10
3	75. Yıl İMKB Yatılı İlköğretim Bölge Okulu	36	5
4	Atatürk İlköğretim Okulu	58	8
5	Avukat İbrahim Gök İlköğretim Okulu	32	5
6	Aziz Gül İlköğretim Okulu	43	6
7	Bahçelievler İlköğretim Okulu	40	6
8	Balakgazi İlköğretim Okulu	41	6
9	Çatalçeşme İMKB İlköğretim Okulu	31	4
10	Cemal Gürsel İlköğretim Okulu	23	6
11	Cumhuriyet İlköğretim Okulu	39	6
12	Doğukent İlköğretim Okulu	71	10
13	Dumlupınar İlköğretim Okulu	71	10
14	Elazığ İlköğretim Okulu	45	6
15	Fatih Mehmet İlköğretim Okulu	25	4
16	Fevzi Çakmak İlköğretim Okulu	23	5
17	Gazi İlköğretim Okulu	55	8
18	Gazi Kamil Ayhan İlköğretim Okulu	31	4
19	Hilalkent İlköğretim Okulu	37	5
20	İsmet Paşa İlköğretim Okulu	68	10
21	İstiklal İlköğretim Okulu	69	10
22	Kaya Karakaya İlköğretim Okulu	41	6
23	Kazım Karabekir İlköğretim Okulu	26	6
24	Kıbrıs Şehitleri İlköğretim Okulu	41	6
25	Koç İlköğretim Okulu	66	9
26	Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu	15	4
27	Mehmet ve İfakat Gülaçtı İlköğretim Okulu	20	3
28	Mehmet Zeki İlköğretim Okulu	37	5
29	Mehmetçik İlköğretim Okulu	28	6
30	Mezre İlköğretim Okulu	69	10
31	Milli Egemenlik İlköğretim Okulu	39	6
32	Murat İlköğretim Okulu	56	8
33	Mustafa Kemal İlköğretim Okulu	54	7
34	Nahit Ergene İlköğretim Okulu	41	6
35	Namık Kemal İlköğretim Okulu	71	10
36	Şair Hayri İlköğretim Okulu	55	8
37	Selçuklular İlköğretim Okulu	32	5
38	Şht. Öğretmen Nadir Ozan İlköğretim Okulu	32	5
39	Tevfik Yaramanoğlu İlköğretim Okulu	44	6
40	Türkiye Odalar Borsalar Birliği İlköğretim Okulu	37	7
41	Vali M. Lütfullah Bilgin İlköğretim Okulu	70	10
42	Vali Tevfik Gür İlköğretim Okulu	38	6
43	Yakup Sevki Paşa İlköğretim Okulu	46	7
44	Yıldızbağları İlköğretim Okulu	22	5
45	Yücel İlköğretim Okulu	82	12
46	Yunus Emre İlköğretim Okulu	28	6
47	Ziya Gökalp İlköğretim Okulu	43	6

8.2. EK 2. Valilik İzni

T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.23.00.09-STJ/29186
Konu : Araştırma-Anket İzni

04 Ekim 2010

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı' na bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi
b) Fırat Üniversitesi Rektörlüğü'nün 28/09/2010 tarih ve 510-1115/121291 sayılı yazısı.

Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tıp Programı Biyoistatistik ve Tıbbi Bilişim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hayriye Esra ALTINYUVA' nın **"İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi (Elazığ İli Örneği)"** konulu araştırma ile ilgili geliştirdiği anketini İlimiz Merkez İlköğretim okullarında görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerine yönelik olarak uygulayabilmesi için izin isteği, ilgi b) yazı ile bildirilmiştir.

Konu ile ilgili olarak ilgi a) Yönerge çerçevesinde oluşturulmuş olan Bilimsel Araştırma İzni Değerlendirme Komisyonu, 30/09/2010 tarihinde Müdürlüğümüz AR-GE biriminde toplanarak başvuru hakkında gerekli inceleme ve değerlendirmeyi yapmış olup söz konusu çalışmanın 2010-2011 eğitim öğretim yılında İlimiz Merkez İlköğretim okullarında görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerine yönelik olarak uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


A. Turhan YILMAZ
Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

OLUR
04/10/2010

Bekir KEŞKİN
Vali a.
Millî Eğitim Müdür V.



Zübeyde Hanım C. Hükümet Konakı Kat : 5
23100-ELAZIĞ
Tel: 0 424 2385024-25-26-27-28
Faks: 0 424 2333670
elazignem@meb.gov.tr / elazig.meb.gov.tr



8.3. EK 3. Kişisel Bilgi Formu

Aşağıda kişisel bazı özelliklerin belirlenmesi amacıyla sorular sorulmuştur. Lütfen durumunuza uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

() Erkek () Kadın

2. Yaşınız:.....

3. Medeni durumunuz:

() Evli () Bekâr () Dul/Boşanmış

4. Görevinizi yürütme biçiminiz:

() Asaleten

() Vekâleten

5. Mezuniyetiniz:

() Öğretmen Lisesi

() Eğitim Enstitüsü

() Eğitim Önlisans

() Eğitim Fakültesi

() Yüksek Lisans

() Doktora

() Diğer (Belirtiniz)

6. Öğretmenlikteki Kıdeminiz:

() 5 yıl veya daha az

() 6 10 yıl

() 11-15 yıl

() 16-20 yıl

() 21-25 yıl

() 26 yıl veya üzeri

7. Halen bulunduğunuz kurumdaki çalışma süreniz:

() 1 yıldan az

() 1-3 yıl

() 3-5 yıl

() 6 yıl ve üzeri

8. Şu an çalıştığınız kurumda bulunan personel sayısı:.....

9. Sizce kurumunuzdaki personel sayısı yeterli mi?

() Evet () Hayır () Fikrim yok

10. Fırsatınız olsa mesleğinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz?
() Evet () Hayır
11. Size göre mesleğinizdeki yeterlilik dereceniz:
() Çok iyi () Orta () Zayıf
12. Öğretmenlerle iletişim kurma becerinizi yeterli görme dereceniz?
() Çok iyi () Orta () Zayıf
13. Haftalık çalışma saatiniz:.....
14. Müdürlerinizden takdir görme dereceniz:
() Her zaman () Ara sıra () Hiç
15. Mesleğinizin sizi ekonomik açıdan tatmin etme derecesi:
() Çok iyi () Orta () Az () Hiç
16. Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı:.....
17. Aldığınız yöneticilik eğitimi/eğitimleri ?
() Hiçbir yöneticilik eğitimi almadım
() Milli Eğitim Müdürlüklerinin düzenlediği yöneticilik seminerleri
() Üniversitelerle işbirliği içinde düzenlenen yöneticilik programları
() Eğitim yönetimi alanında lisans eğitimi
() Eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitimi
() Diğer (Belirtiniz).....
18. Mesleki çalışmanızda sizi olumsuz etkileyen nedenleri (varsa) belirtiniz:.....
.....

8.4. EK 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Bireyin işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeleri ne kadar sıklıkta yaşadığınızı uygun kutuya işaretleyiniz. Lütfen tüm soruları cevaplayınız.

		Hiçbir zaman 0	Çok nadir 1	Bazen 2	Çoğu zaman 3	Her zaman 4
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2	İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum.	0	1	2	3	4
4	Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.	0	1	2	3	4
5	Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
6	Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor.	0	1	2	3	4
7	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.	0	1	2	3	4
8	İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
9	Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum.	0	1	2	3	4
10	Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum.	0	1	2	3	4
11	Bu işin, beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum.	0	1	2	3	4
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	0	1	2	3	4
13	İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
14	İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
15	Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.	0	1	2	3	4
16	İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	1	2	3	4
17	Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.	0	1	2	3	4
18	Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissederim.	0	1	2	3	4
19	İşimde birçok önemli şey yaptım.	0	1	2	3	4
20	Sabrımın tükendiğini hissediyorum.	0	1	2	3	4
21	İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.	0	1	2	3	4
22	Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.	0	1	2	3	4

9. ÖZGEÇMİŞ

24.02.1988 yılında, Elazığ'da doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimini Elazığ'da tamamladım. 2005 yılında Fırat Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İstatistik Bölümünü kazandım. Eğitimime Matematik Bölümünde çift anadal öğrencisi olarak devam ettim. 2009 yılında İstatistik ve Matematik Bölümlerinden mezun oldum. Aynı yıl Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Biyoistatistik Anabilim Dalında yüksek lisansa başladım. 2010 yılında Bitlis Eren Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İstatistik Bölümü, İstatistiksel Bilgi Sistemleri Anabilim Dalına Araştırma Görevlisi olarak atandım.