



ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Analysing Of Teachers Exhaustion Level With Regards To Several Variables

Önder ŞANLI¹

Çetin TAN²

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; devlet okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından belirlenmesidir. Araştırmada Malatya İlinde 2014 – 2015 öğretim yılında görev yapmakta olan, farklı okullardan ve farklı branşlardan tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiş 920 öğretmenin görüşlerinden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak; Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘Tükenmişlik Ölçeği’ kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; tükenmişlik ölçeğine ait boyutlardan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarının ortalamalarının (Nadiren) aralığında olduğu görülmüştür. Katılımcıların düşük kişisel başarı boyutuna ait algılarının ortalamasının (Çoğu zaman) aralığında olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algılarına göre; okulda çalışma süresi, okul türü, değişkenleri ile tükenmişlik ölçeğinin boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak cinsiyet, medeni hal ve mesleki kıdem değişkenleri ile duyarsızlaşma boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı da görülmüştür. Ortalama puanlarına göre kadın öğretmenlerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek duyarsızlaşma ortalamasına sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, öğretmenler, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the teachers’ burnout level, who work in public schools as class teachers and different branch teachers with regards to several variables. In the study 920 teachers’ views, who work in 2014-2015 school years in Malatya are chosen from different schools and branches by random sampling method are utilized. “Burnout Scale” is developed by Maslach and Jackson (1981) and adopted to Turkish by Ergin (1992) is used as data collection tool.

In the result of analysing, it is seen that average emotional exhaustion and depersonalization in ‘Burnout Scale’ are (rarely) participants’ average views in extent of private success are (frequently). According to teachers’ views about burnout, it is defined that there is a meaningful relation between varying of sex, marital status and extent of depersonalization. It is seen that depersonalization scores change meaningfully according to sex. According to the average scores, it was also found that mistress has higher depersonalization average than masters’

Key Words: Burnout, Teacher, Emotional Exhaustion, Depersonalization.

GİRİŞ

Tükenmişlik, genellikle stresli olmanın ve bazı destek sistemlerinin olmamasının sonucudur. Birçok uzman tarafından tükenmişlik, çeşitli olumsuz stres durumları ile başa çıkmada başarısız girişimlerin sonucu olarak kabul edilir (Farber, 1984). Tükenmişlik sendromunda yaşanan duyguların, depresyondaki umutsuzluk, çaresizlik, boşluk, hastalık v.b. duygular ile benzerlik taşıdığı ifade edilmiştir.

Tükenmişlik belirtilerinin çeşitliliği ve tükenmişliğin gizli bir süreç olması bu sendromun tanınmasını zorlaştırmakta, depresyon, anksiyete, stres gibi durumlarla karışmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda tükenmede, ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık, umutsuzluk, çaresizlik ve engellenmişlik duyguları en sık dile getirilen yakınmalardır (Hisli ve

¹Dr., Malatya Milli Eğitim Müdürlüğü MALATYA e-posta: ondersanli44@hotmail.com

² Yrd. Doç. Dr., Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi ELAZIĞ e-posta: cettan889@hotmail.com

Şahin, 1994; Baltaş, 1996). Geçmişte başarılı olma, gelecekte karşılaşılabilecek stres yaratıcı durumlarla daha başarılı bir biçimde başa çıkmayı sağlar. Ancak geçmişte başarısız olunmuşsa bu da stresle başa çıkmada yetersizlik anlamına gelmektedir. Bireylerin yaşam boyu geliştirdikleri ve stresle baş etmelerini sağlayan ve öğrenilmiş güçlülük adı verilen bir davranış dağarcığı bulunmaktadır (Siva, 1991). Babalarından, arkadaşlarından ve ailelerinden uzaklaşmış bulurlar ve günlük rutinlerden kendilerini geri çekerler. Zihinsel olarak tükenirler ve fiziksel olarak çevredeki virüslere açık hale gelirler. Çok uğraşmalarına karşın takdir göremedikleri sürece yetenekleri hakkında şüphe geliştirirler. Onlar için öğretmenlik, artık mesleğe ilk başladıkları günlerdeki kadar çekici gelmez olur (Hamann ve Gordon, 2000).

Maslach'a göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stres kaynaklarına yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization, cynicism) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter; 2001). *Duygusal Tükenme*: Kişinin yaptığı iş nedeniyle kendisine aşırı yüklenmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışanlarında görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. *Duyarsızlaşma*: Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. Maslach'a göre tükenmişliğin üç bileşeninden duyarsızlaşma alt boyutu en problemlili boyut olarak görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). *Kişisel Başarı*: Kişisel başarı, sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarı duygusunda azalma ise, kişinin kendini işine yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır.

Maslach, tükenmişlik olgusunu üç bileşenli bir sendrom olarak kavramlaştırmış ve üç düzeyde ifade etmiştir (Çam, 1991). Bunlar:

- a- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- b- İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
- c- Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.

Diğer bir ifadeyle, bireyler yaptıkları işten kaynaklı olarak yorgunluk ve bitkinlik hissettiklerinde, işlerinin gereği olarak bir arada olmak zorunda oldukları kişilerden soğuyarak onlardan uzaklaştıklarında ve işlerinin gerektirdiği faaliyetleri başarılı bir biçimde yapamadıklarına yönelik bir düşünce geliştirdiklerinde tükenmişlik yaşamaya başlayabilmektedirler.

Klasik öğretmen tükenmişliği modeli Kyriacou ve Suttcliffe tarafından 1978'de önerilmiştir. Bu modele göre stres öğretmenin farklı algılarının sonucudur. Yani öğretmen;

- a- Üstündeki taleplerin fazla olduğuna yönelik bir algıya sahip olduğunda,
- b- Bu talepleri karşılamakta zorluk çekmeye başladığında,

c- Yaşanılan başarısızlıkların etkisiyle ruhsal ve fiziksel sağlıkları tehlikeye girdiğinde, tükenmişlik yaşar. Burada asıl öge, öğretmenin yaşadığı tehdit algısıdır (Antoniou, Polychroni ve Walters, 2000). Kyriacou (2000)'a göre ise, öğretmenin mesleğin gerektirdiği işlere karşı daha az tutku ve doyum yaşamaması; bu işler daha fazla çaba ve zaman gerektiriyorsa isteksizleşme ve öğrencilerinin çalışmalarına yönelik ilgisizlik yaşanabilmektedir. Ayrıca, öğretmen iş gününde pozitif bir duygu yaşamamaya başlar. Bu ise, ağır bir vazgeçme duygusuyla depresyon yaşanmasına neden olabilmektedir. Üçüncü öge olan fiziksel yorgunlukta öğretmen, okulda çoğu zaman fiziksel olarak yorgun olduğunu hisseder. Bu tür öğretmenler iş gününün sonunda tüm enerjilerinin tükendiğini belirtirler. Tüm bunlar bir arada değerlendirildiğinde, öğretmenlerin işlerine yönelik isteksizleşmesi, işten kaynaklı her hangi bir olumlu duygu kaynağının

yaratılamaması, meslekten vazgeçme isteğinin yaşanması ve sürekli olarak fiziksel bir yorgunluk hissinin olması tükenmişlik sendromunun yaşanmakta olabileceğini göstermektedir.

Tükenmişlik, sosyal destek ve mesleki yetkinlik inancı ilişkilerini inceleyen pek çok araştırma vardır. Ancak, bu üç değişkeni birlikte inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Brouwers ve ark., 2001; Leiter ve Maslach, 1988).

Kişisel kaynakların sonuna gelindiği, normal günlük olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve olumsuzluk duygularının yaşandığı, enerjinin tükenişi ile ne yapılırsa yapılsın, ne kadar uğraşılırsa uğraşılırsın bir değişiklik olmayacağı algısının neden olduğu bir teslimiyet durumudur (Çam, 1992). Tükenmişlik insanlara yardım etmenin daha ön planda olduğu mesleklere sahip bireylerde daha yoğun olarak görülmektedir. Öyle ki, uzun bir süre boyunca insanlarla yoğun ilişkide bulunma sebebiyle bireyde oluşan sabit ve tekrarlayan duygusal baskıların sonucu olarak tükenmişlik yaşanmaktadır (Muldary, 1983).

Marley ve arkadaşlarına göre; tükenmişlik bazı kavramlarla benzer içeriklere sahip oldukları için birbirlerine karıştırılmaktadır. Bu anlamda iş tatminsizliği ve stres tükenmişlikle sık sık aynı anlamda kullanılabilir. Ancak tükenmişlik bu kavramlardan farklı olarak iş ve diğer faktörlerle ilişkili olarak ortaya çıkan bir olgu olduğu için aynı kapsamda değerlendirilmemelidir (Deliorman, Boz, Yiğit ve Yıldız, 2009).

Maslach ve Jackson kişiselden (*beklentiler, motivasyonlar ve kişilik*) kişiler arasında (*müşteri ilişkisi, meslektaşlar ve denetçi ve aile- arkadaşlarla olan ilişkiler*) ve örgütsel (*iş yükü, bürokrasi, dönüt ve iş baskısı*) sıralanan birçok tükenmişlik kaynağı ortaya koymuşlardır. Ancak hiçbir kaynak, tükenmişliğin tek nedeni olarak ifade edilmemiştir. Daha ziyade tükenmişlik, bunlardan bazıları diğerlerinden daha etkili olan birçok nedenin bir ürünü olarak görülmüştür (Maslach, 1986 akt; Babaoğlu, 2006). Tükenmişlik kendisine büyük hedefler koyan ancak mesleki yaşam sürecinde bu beklentilerine karşılık üretilmediği duygusuna kapılarak hayal kırıklığı yaşayan ve bunun sonucunda yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hisseden çalışanlarda daha etkili olmaktadır (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009). Özellikle insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarındaki çalışanlarda sıkça görülen tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında oldukça etkili olan üç durum vardır. Bunlar; rol çatışması, rol belirsizliği ve kişinin aşırı sorumluluk yüklenmesidir. Bunların dışında çalışma ortamıyla ilgili bazı problemler de strese ve kişinin yaptığı işte kendini mutsuz hissetmesine, dolayısıyla tükenmişliğine katkıda bulunabilir. Bu yöndeki başlıca problemler şunlardır (Naktiyok ve Karabey, 2005):

1. Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması,
2. Müşterilerin gereksinimlerinin finansal, bürokratik ve idari nedenlerden dolayı karşılanamaması,
3. Liderlerin yetersizliği, denetim yetersizliği ya da her ikisi,
4. Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme,
5. Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma,
6. Çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerinin olmaması,
7. Aşırı zor ve yoğun iş ortamı,
8. İş yerinde sosyal desteğin ve motivasyonun yetersizliğidir.

Yapılan araştırmalarda genel olarak öğretmenin kendisine ilişkin unsurlarla çalıştıkları kurumlara ilişkin unsurların birleşerek tükenmişliğe yol açtığı kanısının olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlik mesleği denildiğinde öğrencilerle yakın ilişki kuran bir meslek grubu akla gelmektedir. Bu nedenle okul içinde öğretmenin en fazla iletişim kurduğu grup olan öğrencilerin problemleri davranışları tükenmişliğin en önemli nedenlerinden biri olarak ele alınmaktadır (Avcı ve Seferoğlu, 2011).

Tükenme; hafif, orta ve şiddetli olmak üzere üç düzeyde incelenebilmektedir. Buna göre, birey her bir düzeyde farklı davranış ve tutumlar gösterir (Iwanicki, 1983 akt; Özgüven, 2003).

1. Hafif Tükenme: Bireyde kısa süren sinir, alınganlık, bitkinlik hissi ve kaygı gibi belirtiler vardır.

2. Orta Derecede Tükenme: Bireyde hafif tükenme belirtileri biraz daha şiddetli olarak görülmektedir.

3. Şiddetli Düzeyde Tükenme: Migren, ülser, kronik soğuk algınlığı, depresyon, yüksek tansiyon gibi birtakım fiziksel rahatsızlıklar söz konusudur. Tükenmişliğin sonuçları birey ve örgüt düzeyinde olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Yorgunluk, uyku bozukluğu, sindirim problemleri, bulantı, güçsüzlük, kızgınlık, ilgisizlik, empati yapamama, başkalarını suçlama gibi faktörler tükenmişlik yaşayan bireylerin karşı karşıya kalabilecekleri psikolojik ve fiziksel sorunlardan bazılarıdır (Muldary, 1983). Bireyin işe geç kalması, daha sık dinlenme raporları alması, yenilik ve yaratıcılık yapma isteğinin azalması ve iş kazalarında artış gibi sorunlar ise tükenmişliğin örgütsel getirilerinden bazıları olmaktadır (Güneş, Bayraktaoğlu ve Kutanis, 2009).

Tükenmişliğin kurumsal sonuçlarını belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalarda en çok üzerinde durulan konulardan birisi iş doyumunu olmaktadır. Söz konusu çalışma bulguları yüksek düzeydeki tükenmişliğin düşük düzeyde doyum ve iş hakkında daha fazla şikâyetle sonuçlandığını göstermektedir. Bu anlamda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan bireyler, müşterilerle doğrudan çalışırken, onlarla daha az zaman geçirmeyi istemekte, ruhsal ve fiziksel sağlık sorunları yaşayabilmektedirler (Maslach ve Jackson, 1984 akt; Babaoğlu, 2006).

Araştırmanın Amacı:

Bu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından belirlemektir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaş, cinsiyet, kıdem, branş, aynı okulda çalışma süresi ve okul türü değişkenleri arasındaki ilişki ve genel tükenmişlik algıları ile tükenmişlik ölçeğinin boyutları arasındaki ilişki aşağıdaki araştırma soruları temel alınarak incelenmiştir.

1. Öğretmenlerin;

a) Duygusal Tükenmişlik, b) Duyarsızlaşma, c) Düşük Kişisel Başarı' ya ilişkin görüşleri ne düzeydedir?

2. Öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algıları;

a) Cinsiyet, b) Okulda Çalışma Süresi, c) Medeni Halleri, d) Mesleki Kıdemleri, e) Okul Türlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretmenlerin;

a) Duygusal Tükenmişlik, b) Duyarsızlaşma, c) Düşük Kişisel Başarı' ya yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Araştırma grubu, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Malatya ilindeki devlet okullarında farklı branşlarda görev yapmakta olan öğretmenlerden tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiş 920 öğretmenden oluşmaktadır. Devlet okulları kapsamında; ilkokullar, ortaokullar, liseler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma grubuna ilişkin diğer tanımlayıcı bilgiler Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Araştırma Grubuna İlişkin Demografik Bilgileri.

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	528	57,4
	Kadın	392	42,6
	Toplam	920	100,0
Medeni Hal	Evli	572	81,7
	Bekâr	168	18,3
	Toplam	920	100,0
Yaş	20 ile 30 yaş arası	170	18,5
	21 ile 40 yaş arası	383	41,6
	41 ile 50 yaş arası	277	30,1
	51 ile 60 yaş arası	86	9,3
	61 yaş ve üzeri	4	,4
	Toplam	920	100,0
Mesleki Hizmet Yılı	1 ile 10 yıl arası	321	34,9
	11 ile 20 yıl arası	368	40,0
	21 ile 30 yıl arası	188	20,4
	31 yıl ve üzeri	43	4,7
	Toplam	920	100,0
Aynı Okulundaki Çalışma Süresi	1 ile 5 yıl arası	621	67,5
	6 ile 10 yıl arası	180	19,6
	11 ile 15 yıl arası	72	7,8
	16 ile 20 yıl arası	26	2,8
	21 yıl ve üzeri	21	2,3
Toplam	920	100,0	
Branş	Sınıf Öğretmeni	226	24,6
	Diğer Branşlar	694	75,4
	Toplam	920	100,0
Okul Türü	İlkokul	261	28,4
	Ortaokul	238	25,9
	Lise	421	45,8
	Toplam	920	100,0

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre 528'i (%57,4) erkek, 392'i (%42,6) kadın olarak dağılmaktadır. Medeni durum değişkenine göre 572'ü (%81,7) evli, 168'i (%18,3) bekâr öğretmenlerden oluşmaktadır. Yaş değişkenine göre 170'si (%18,5) 20 – 30, 383'ü (%41,6) 31 – 40, 277'si (%30,1) 41 – 50, 86'sı (%9,2) 51– 60 ve 4'ü (%0,4) 61 yaş ve üzeri öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Mesleki hizmet yılı değişkenine göre 321'i (%34,9) 1 – 10 yıl, 368'i (%40,0) 11 – 20, 188'i (%20,4) 21 – 30, 43'ü (%4,7) 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre 621'i (%67,5) 1– 5 yıl, 180'i (%19,6) 6–10 yıl, 72'si (%7,8) 11– 15 yıl, 26'sı (%2,8) 16–20 yıl, 21'i (%2,3) 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin branş değişkenine göre 226'sı (%24,6) sınıf öğretmeni, 694'ü (%75,4) diğer branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre ise 261'i (%28,4) ilkokul, 238'u (%25,9) ortaokul, 421'i (%45,8) lise öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bilgi Toplama Formu: Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu formda yaş, cinsiyet, hizmet yılı, medeni durum, aynı okulda çalışma süresi ve okul türü ile ilgili sorular yer almaktadır.

Tükenmişlik Ölçeği: Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)' nin Ergin (1992) tarafından yapılan çevirisi ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. MTÖ toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) olmak üzere üç boyutta değerlendirmektedir. Bu alt boyutlardan duygusal tükenme 9 maddeden oluşmakta, bireyin mesleği yoluyla duygusal açıdan tüketilmesini kapsamaktadır. Duyarsızlaşma boyutu, 5 maddeden oluşmakta öğretmenin öğrencilere duygudan yoksun ve uzak davranışlarını içermektedir. Kişisel başarısızlık boyutu ise 8 maddeden oluşmakta,

bireyde mesleki başarısızlığı ve yetersizliği belirlemektedir. Her alt ölçekle ilgili duyguların sıklığı Likert tipi ölçekleme yöntemi ile belirlenmektedir.

Tablo 2. Anket Maddelerinin likertlerinin Değerlendirilme Ölçütü Tablosu.

Değer	Seçenek	Aralık	Düzye
1	Hiçbir zaman	1.00 -1.80	ÇokDüşük
2	Nadiren	1.81-2,60	Düşük
3	Bazen	2,61-3,40	Orta
4	Çoğu zaman	3,41-4,20	Yüksek
5	Her zaman	4,21-5,00	ÇokYüksek

Kullanılan ölçek, Likert tipli beşli dereceleme ile ölçeklenmiştir. Anketteki beşli ölçeğin (5–1=4) değer farkının (5) değer yargısına bölünmesiyle elde edilen 4/5=0,80’lik aralıklarla belirlenen katılma düzeyine göre derecelendirilen seçeneklerin aralıkları belirtilmiştir. Tablo 4’teki çalışma tutkunluk boyutlarının ortalamaları tablo 2’de gösterilen ölçütlere göre yorumlanmıştır.

Faktörler arasındaki ilişkilerin araştırılmasında Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006).

Tablo 3. Ölçekler Arasındaki Korelasyon İlişki Düzeyi

r	İlişki Düzeyi
0,00 - 0,25	Çok Zayıf
0,26 - 0,49	Zayıf
0,50 - 0,69	Orta
0,70 - 0,89	Yüksek
0,90 - 1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Analizlere geçmeden önce toplanan verilerin; hatalı giriş tespiti, ters kodlama, boşluk doldurma ve uç değer temizliği yapılmıştır. Tablo 8’deki çalışma tutkunluk boyutlarının ortalamalarının ilişki düzeyleri tablo 3’de gösterilen ölçütlere göre yorumlanmıştır.

Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 22.0 paket programı aracılığı ile betimsel analiz, bağımsız değişkenler için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı yardımı ile çözümlenmiştir.

BULGULAR

Öğretmenlerin, Tükenmişlik Ölçeğinin boyutlarına dair görüşlerinin hangi düzeyde olduğu, tükenmişliğe ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre nasıl değiştiği ve Tükenmişlik Ölçeğinin boyutlarına yönelik algıları arasındaki ilişki bu başlık altında incelenmiştir.

Tablo.4 Tükenmişlik ölçeğine ait boyutlarına ilişkin değerler.

Boyutlar	X	Std. Hata	S.S.
Duygusal tükenmişlik	2,2392	,02701	,81929
Duyarsızlaşma	1,8724	,02915	,88413
Düşük kişisel başarı	3,5866	,02564	,77777
Tükenmişlik (Genel)	2,6458	,01830	,55516

Tablo 4’e bakıldığında tükenmişlik ölçeğine ait boyutlardan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarının ortalamalarının 1,81–2,60 (Nadiren) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların kendilerini bu iki boyuta ait algılarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Katılımcıların düşük kişisel başarı boyutuna ait algılarının ortalamasının 3,41– 4,20 (Çoğu zaman) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların düşük kişisel başarı boyutuna ait algılarının ise yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Son olarak katılımcıların tükenmişlik ölçeğinin geneline dair algıları incelendiğinde ortalama değerlerin 2,61– 3,40 (Bazen)

aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların genel tükenmişlik algılarının ise orta düzeyde olduğu söylenebilir.

‘Öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algıları; cinsiyet, okulda çalışma süresi, medeni halleri, mesleki kıdemleri ve okul türlerine göre farklılaşmakta mıdır?’ sorusuna cevap bulmaya dair yapılan analizler sonucunda; okulda çalışma süresi ($p=0,610>0,05$), okul türü, ($p=0,496>0,05$) değişkenleri ile tükenmişlik ölçeğinin boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak cinsiyet, medeni hal ve mesleki kıdem değişkenleri ile duyarsızlaşma boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye ait bulgular da tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Duyarsızlaşma Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Analizi Sonuçları.

Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	sd	t	p
Kadın	528	1,9288	,90058	918	2,248	0,025*
Erkek	392	1,7966	,85678			

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

Tablo 5’te görüleceği üzere duyarsızlaşma puanları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($t=2,248$; $p<0,05$). Ortalamalara baktığımızda kadın öğretmenlerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek duyarsızlaşma ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum da kadın öğretmenlerin okullarında daha sert ve katı kurallara sahip olduklarını ve karşısındakileri daha az umursadıklarını göstermektedir.

Tablo 6. Duyarsızlaşma Puanlarının Medeni Hali Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Analizi Sonuçları.

Medeni Hali	N	\bar{X}	S.S.	sd	t	p
Evli	752	1,8411	,85391	224,610	-2,063	0,040*
Bekâr	168	2,0127	,99921			

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

Tablo 6’da görüleceği üzere duyarsızlaşma puanları medeni hal değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($t=-2,063$; $p<0,05$). Ortalamalara baktığımızda bekâr öğretmenlerinin evli öğretmenlerden daha yüksek duyarsızlaşma ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu verilere dayanarak bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre okullarında daha sert ve katı kurallara sahip olduklarını ve karşısındakileri daha az umursadıklarını söylenebilir.

Tablo 7. Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Boyutunun Puanlarının Mesleki Kıdem Gruplarına İlişkin Değerler.

Dinçlik	N	\bar{X}	S.S.
1. 1 ile 10 yıl	321	1,9354	,93323
2. 11 ile 20 yıl	368	1,9311	,89251
3. 21 ile 30 yıl	188	1,7081	,80163
4. 31 yıl ve üzeri	43	1,6186	,63218
Toplam	920	1,8724	,88413

Tablo 8. Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Boyutunun Puanlarının Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (oneway ANOVA) Sonuçları.

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duyarsızlaşma						
Gruplar arası	10,385	3	3,462	4,479	,004**	(1-10 yıl ile 11-20 yıl)
Grup içi	707,992	916	,773			
Toplam	718,377	919				

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

Tablo 8’de görüleceği üzere tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma boyutunun puanlarının mesleki kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-HocSchheffe analizinde 1-10 yıl ile 11-20 yıl grupları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F_{(3,919)}=4,479$, $p<0,01$). Grupların ortalama değerleri tablosuna baktığımızda öğretmenlerin duyarsızlaşma algılarına ait puanların anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duyarsızlaşma algıları çok az da olsa daha yüksek çıkmıştır.

‘Öğretmenlerin; a) Duygusal Tükenmişlik, b) Duyarsızlaşma, c) Düşük Kişisel Başarı’ya yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ sorusuna cevap bulmaya yönelik olarak yapılan korelasyon analizine dair bulgular tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Tükenmişlik alt boyutlarına ait korelasyon tablosu.

Değişkenler	1. Duygusal	2. Duyarsızlaşma	3. Düşük Kişisel Başarı	4. Genel
1. Duygusal	1			
2. Duyarsızlaşma	,733***	1		
3. Düşük Kişisel Başarı	-,040**	-,137***	1	
4. Genel	,848***	,735***	,436***	1

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; Tablo 8’de görüleceği üzere tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik davranışı ile duyarsızlaşma davranışı arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. ($r=0,733$; $r^2=0,537$) olduğundan duygusal tükenmişlik davranışının %53,7’si duyarsızlaşma davranışı ile açıklanabilir.

Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik davranışı ile düşük kişisel başarı boyutları arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. ($r=-0,040$; $r^2=0,0016$)

Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik davranışı ile tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında ise yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($r=0,848$; $r^2=0,719$) olduğundan duygusal tükenmişlik davranışının %71,9’u tükenmişlik ölçeğinin geneli ile açıklandığı söylenebilir.

Duyarsızlaşma boyutu ile düşük kişisel başarı davranışı arasında negatif yönlü çok düşük düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=-0,137$; $r^2=-0,018$).

Duyarsızlaşma boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında ise yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($r=0,735$; $r^2=0,540$) olduğundan duyarsızlaşma davranışının %54’ü tükenmişlik ölçeğinin geneli ile açıklandığı söylenebilir.

Son olarak düşük kişisel başarı ile tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($r=0,436$; $r^2=0,190$) olduğundan düşük kişisel başarı davranışının %19’u tükenmişlik ölçeğinin geneli ile açıklandığı görülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin; tükenmişlik ölçeği boyutlarından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarına dair görüşlerinin ortalamalarının (Nadiren) aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu iki boyuta ait algılarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Katılımcıların düşük kişisel başarı boyutuna ait algılarının ortalamasının (Çoğu zaman) aralığında oldukları görülmüştür. Dolayısı ile katılımcıların düşük kişisel başarı boyutuna ait algılarının ise yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Son olarak katılımcıların tükenmişlik ölçeğinin geneline dair algıları incelendiğinde; ortalama değerlerin (Bazen) aralığında oldukları görülmektedir. Bu algılara göre de, katılımcıların genel tükenmişlik algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Sucuoğlu ve Koluğlu-Aksaz (1996) özel eğitim öğretmenleri ile ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırıldığı çalışmada, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki puanlarda fark olmadığı ancak

iki grubun kişisel başarı puanlarının anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda ilkökul öğretmenlerinin kişisel başarı alt ölçek puanları, özel eğitim öğretmenlerinden yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiş olup araştırmamızı destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin tükenmişliğe ilişkin algılarına göre; okulda çalışma süresi, okul türü, değişkenleri ile tükenmişlik ölçeğinin boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak cinsiyet, medeni hal ve mesleki kıdem değişkenleri ile duyarsızlaşma boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ensari ve Tuzcuoğlu (1995) yapmış oldukları araştırmada; medeni durum, çocuk sayısı, okuldaki esas görev, bu görevdeki hizmet süresi, bir öğretim yılında doğrudan sorumlu olduğu öğrenci sayısı değişkenlerine göre tükenmişliğin farklılaştığı tespit etmişlerdir. Torun (1995) yapmış olduğu araştırmada; Duygusal tükenme yönünden gruplar arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamasına rağmen, tükenmişliğin; canlılık, katılık ve başkalarına ilgi boyutlarında meslek, yaş, çalışma süresi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve unvan değişkenleri üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Girgin (1995) yapmış olduğu çalışmada, ilkökul öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin gelişimini etkileyen değişkenleri incelemiştir. Araştırmada, erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek puanları bayanlardan yüksek bulunmuş ve yaş ilerledikçe tükenmişliğin azaldığı tespit edilmiştir. Kıdem arttıkça başarı puanlarının arttığı, mesleğini sevdiği için sürdüren öğretmenlerin, yönetici konumunda olan öğretmenlerin mesleki başarı puanlarının yüksek olduğu, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme puanlarının düşük olduğu, mesleği kendisine uygun bulanların toplam tükenmişlik puanlarının diğer gruplardan yüksek olduğu tespit edilmiş olup araştırmamızı destekler niteliktedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde; duyarsızlaşma puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Ortalamalara baktığımızda kadın öğretmenlerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek duyarsızlaşma ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum da kadın öğretmenlerin okullarında daha sert ve katı kurallara sahip olduklarını ve karşındakileri daha az umursadıklarını göstermektedir. Ergin (1992), yapmış olduğu araştırmada; kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme hissetmekte olduğunu, başarı boyutu açısından ise erkeklerin başarı duygusunun kadınlara göre daha yüksek olduğunu ve çalışma süresi arttıkça tükenmişlik azaldığını olduğunu saptamış olup araştırmamızı destekler niteliktedir. Özer (1998) tarafından yapılan araştırmada; cinsiyet değişkenine göre yapılan analiz sonuçları duygusal tükenmişliğin kadın rehber öğretmenlerde erkek rehber öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde fark oluşturacak şekilde daha çok görüldüğünü, ancak kişisel başarısızlığın yaşanması açısından ise aralarında fark olmadığını ortaya çıkarmıştır. Medeni durum değişkenine göre yapılan analiz sonuçları hem duygusal tükenmişliğin, hem de kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin bekâr rehber öğretmenlerde, evli rehber öğretmenlere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark oluşturacak kadar çok görüldüğünü ortaya çıkarmıştır. Hizmet süresi değişikliğine göre yapılan istatistiksel analiz sonuçları hem duygusal tükenmişliğin, hem de kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin hizmet süresi 2-5yıl olan rehber öğretmenlerde daha çok görüldüğünü ortaya çıkarmıştır. Bu grubu da sırayla 0-1, 6 ve daha yukarı hizmet süresi olan öğretmenler takip etmiştir.

Duyarsızlaşma puanları medeni hal değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalara baktığımızda bekâr öğretmenlerinin evli öğretmenlerden daha yüksek duyarsızlaşma ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Bu verilere dayanarak bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre okullarında daha sert ve katı kurallara sahip olduklarını ve karşındakileri daha az umursadıklarını söyleyebiliriz. Tümkiye (1996) yapmış olduğu araştırma sonucunda tükenmişlik düzeyinin; cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, okuldaki görev, çalışma yılı ve okulun sosyoekonomik düzeyi gibi değişkenlere göre farklılaştığı belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, çalışma yılı, branş ve okulun sosyoekonomik düzeyinin psikolojik belirtilerle anlamlı farklılıklar oluşturduğu saptanmıştır.

Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma boyutunun puanlarının mesleki kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-HocSchheffe analizinde 1–10 yıl ile 11–20 yıl grupları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Grupların ortalama değerleri tablosuna baktığımızda öğretmenlerin duyarsızlaşma algılarına ait puanların anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. 1–10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 11–20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 1–10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin duyarsızlaşma algıları çok az da olsa daha yüksek çıkmıştır.

Korelasyon analizi sonucunda; tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik davranışı ile duyarsızlaşma davranışı arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Duygusal tükenmişlik davranışının %53,7'si duyarsızlaşma davranışı ile açıklanabilir. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik davranışı ile düşük kişisel başarı boyutları arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik davranışı ile tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında ise yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal tükenmişlik davranışının %71,9'u tükenmişlik ölçeğinin geneli ile açıklandığı söylenebilir. Duyarsızlaşma boyutu ile düşük kişisel başarı davranışı arasında negatif yönlü çok düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında ise yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma davranışının %54'ü tükenmişlik ölçeğinin geneli ile açıklandığı söylenebilir. Düşük kişisel başarı ile tükenmişlik ölçeğinin geneli arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Düşük kişisel başarı davranışının %19'u tükenmişlik ölçeğinin geneli ile açıklandığı görülmüştür.

ÖNERİLER

1- Mesleklerinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin duyarsızlaşma algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda; mesleklerinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin duyarlılık düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

2- Duygusal tükenmişliğin, genel tükenmişlik üzerinde çok yüksek oranda etkiye sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerini iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Yapılacak bu çalışmalar öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeylerini de olumlu yönde etkileyecektir.

3- Öğretmenlerin düşük kişisel başarı algılarının da Tükenmişlik Ölçeği' nin geneli üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kişisel başarılarını arttırmalarına yönelik çalışmalar yapılabilir. Böylece öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeylerinde de olumlu yönde değişimler görülecektir.

KAYNAKLAR

Antoniou, A. S. Polychroni, F. ve Walters, B. (2000, July). Sources of Stress and Professional Burnout af Teachers of Special Educational Needs in Greece. *International Special EducationCongress*, Manchester: University of Manchester.

Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S.S. (2011). Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9: 13-26.

Babaoğlu, E. (2006). İlköğretim Müdürlerinde Tükenmişlik, *Doktora Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Baltaş, A.(1996). Stresle Başa Çıkma Yolları ve İş Hayatındaki Stres, *IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, No: 15, Ankara.

Çam, O. (1991). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Güvenirliğinin Araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı.

Çam, O. (1992) "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, *Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*, Ankara.

- Deliorman, R. B., Boz, İ. T., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç; Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlanması, *Yönetim Dergisi*, 63: 77-98.
- Ensari, H., ve Tuzcuoğlu, S. (1995). Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Öneri Dergisi*, 2(11), 51-63.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 22, 25.
- Ergin, C. (1992). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, *7. Ulusal psikoloji Kongresi*, Ankara, Ed R Bayraktar, I Dağ, 144.
- Farber Barry, A. (1984). Teacher Burnout: Assumptions, Myths and Issues, *Teacher College Record*, Vol. 86, Number 2.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3:481-497.
- Hamann, D.L. ve Gordon, D.G. (2000). "Burnout: an Occupational Hazard", *Music Educators Journal*, Vol. 87, Issue 3, pp34-39, Nov 2000. <http://ebscosthost.web6.epnet.com.ehost.asp>
- Hisli, Ş. Şahin, N. (1994). Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım, Türk Psikologlar Derneği Yayınları: 2, *Özyurt Matbaası*, Ankara.
- Kalaycı, Ş. (2006). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (Vol. 2)*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kyriacou, C. (2000) *Stress-busting for teachers*. Cheltenham: Stanley Thornes. Brouwers, A., Evers, W. J. G. ve Tomic, W. (2001). Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1474-1491.
- Leiter, M.P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (4), 297- 308.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1984). The Measurement Of Experienced Burnout, *Journal Of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, P., (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422 www.annualreviews.org/
- Muldary, T. W. (1983). Burnout And Health Professionals: Manifestations And Management, *A Capistrano Publication*, CA.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2: 179-198.
- Özer, R. (1998). Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*, Nobel/Pdrem Yayınları, Ankara.
- Siva, A.N. (1991). *İnfertile'de Stresle Başetme, Öğrenilmiş Güçlülük ve Depresyonun İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Nörolojik Bilimler ve Psikiyatri Enstitüsü.
- Sucuoğlu, B., Kuloğlu-Aksaz, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.

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

Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi Çukurova Üniversitesi, Adana.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(6): 83-99.