

MÜZİK ÖĞRETMENLERİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Sena Gürşen OTACIOĞLU*

Özet

Günümüzde farklı kültürlerde ve farklı örneklerde çalışılan bir konu olarak önemini koruyan tükenmişlik; enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, ilerleyici bir stres süreci, idealizm kaybı vb. şekillerde ifade edilmektedir (Surgevil, 2005). Bu konuyu temel alarak yapılan araştırmanın amacı, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik sendromu düzeyi ve ilişkili olabilecek sosyo-demografik özellikleri saptamaktır. Araştırmaya 40 müzik öğretmeni katılmış, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda müzik öğretmenlerinin Tükenmişlik puanları; "cinsiyet, yaş, çalışılan kurum, alınan takdir, mesleki kadem ve ekonomik durumu algulama" değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterirken, tükenmişlik ölçeği alt boyut puanlarının çalışılan kurum değişkenine göre fark yaratıp yaratmadığı da ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: müzik öğretmenleri, tükenmişlik sendromu.

* Dr., Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, asgursen@marmara.edu.tr

BURNOUT SYNDROME AMONG MUSIC TEACHERS AND TRIGGERING FACTORS

Abstract

The issue of burnout which retains its importance at present as a subject studied in different cultures and domains has been identified as the exhaustion of energy, power, or sources because of intensive demand, propulsive stress period and the loss of idealism (Surgevil, 2005). The aim of this research based on this subject is to determine the burnout syndrome level and related socio-demographic characteristics of music teachers. 40 music teachers are involved in the research and their levels of burnout are measured using Maslach Burnout Inventory. As a result, while the burnout scores of the music teachers were found to differ significantly in terms of gender, age, institution of employment, letters of appreciation, seniority, and their perception of their economic situation, whether burnout subscale scores change according to the institution of employment variable was put forth for consideration.

Key words: Music teachers, Burnout syndrome

GİRİŞ

Günümüzde bireyler, her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Bu zorlamalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Bireyler başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirmekte ve tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (Ağaoğlu, Ceylan, Kasım ve Maden, 2004).

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; “Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma” şeklindedir. Tükenmişlik, bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir (Surgevil, 2005).

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren, Christina Maslach’a aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını; *duygusal tükenme* (emotional exhaustion), *duyarsızlaşma* (depersonalization) ve *kıssisel*

başarıya (personal accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Akt. Ergin, 1992).

Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir. *Duyarsızlaşma*; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. *Düşük kişisel başarı* duygusu ise; “Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişliğin nedenleri, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta ele alınmaktadır. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, iş doyumu, informal ilişkiler yürüttüğü bireyler ve üstlerinden gördüğü destek gibi nedenler kişisel nedenler başlığı altında incelenmektedir (Ağaoğlu ve ark., 2004). Yapılan işin niteliği, yapılan meslek tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, karara katılmama, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenlerin ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak ele alındığı görülmektedir (Izgar, 2001).

Öğretmenlerin tükenmişliği, stresli öğretim koşullarına, öğrencilere, öğretme durumuna ve yönetim desteğinin eksikliğine tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir (Tümkaya, 1996). Öğrenci disiplin problemleri, öğrencinin duyarsızlığı, kalabalık sınıflar, gönülsüz tayinler, rol çatışması ve öğretmenlerin eleştirilmesi gibi stres faktörleri onlarda tükenmişliğe yol açabilmektedir. Yaşam doyumu, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerinin bir bütünüdür. Öğretmenlerin ekonomik durumları, mesleki statüleri, hizmet verdikleri yer ve çevre koşulları ve beklenti düzeyleri gibi değişkenler onların yaşam doyumlarını etkileyen unsurlardır. Dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini algılama biçimleri, yaşam doyumlarını da etkilemektedir (Avşaroğlu ve ark., 2005).

Tükenmede kimi sosyo-demografik verilerle ilgili değişkenlerin önemli olduğu belirlenmiştir. Evli, yaşlı ve çocuklulara göre genç, bekar ve çocuksuz kişilerde, daha uzun süredir çalışan ve daha deneyimlilere göre meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda tükenmenin daha yüksek düzeylerde yaşandığı bildirilmektedir. İş yükünün ağır, günlük çalışma süresinin uzun olup çalışma koşullarının olumsuz olarak algılanması da tükenmeyi etkilemektedir. Kadınlarda, bekarlarda, meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda tükenme daha yüksek düzeylerde yaşanmaktadır. Öte yandan cinsiyet konusundaki araştırmalar tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır. Kimi çalışmalar kadınlarda, kimileri erkeklerde iş stresi ve tükenmenin daha yoğun yaşandığını bildirirken, kimilerinde cinsiyetler arası farklılıklar bulunamamıştır (Şanlı, 2006).

Öğretmenlik, bireylere doğrudan hizmet veren meslek grubunda olduğundan, öğretmenlerde tükenmişlik daha kolay oluşabilecektir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin çalışma ortamlarında (yöneticileri, iş arkadaşları ile yaşadıkları sorunlar ve kalabalık sınıflarda verilen eğitimin zorluğu gibi) karşılaştıkları sorunlar ve maddi olarak yaşadıkları tatminsizlik duygusu gösterilebilir. Bu durumun önlenmesi için; öğretmenlerin yaşam pozisyonlarının ve sosyo-ekonomik durumlarının (Avşaroğlu ve ark., 2005) daha mezun olmadan önce saptanması ve mesleğe atıldıkları zaman yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Böylece öğretmenlik mesleğini seçen kişilerin iş ve yaşam doyum düzeylerinde olumlu gelişmeler sağlanabilir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, devlet ve özel kurumlarda görev yapmakta olan müzik öğretmenlerinin *tükenmişlik* sendromu düzeylerinin, belirlenen bazı bağımsız değişkenlerle olan ilişkisini saptamaktır. Bu amaç çerçevesinde alt problemler olarak tükenmişlik sendromunun aşağıda belirtilen maddelere göre fark gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Alt Problemler

Bu amaç doğrultusunda;

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel tükenmişlik puanları; “Cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalışılan kurum, yöneticiden destek alma, çalışma saatlerinden memnuniyet, alınan takdir, ekonomik durumlarını algılama” durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Tükenmişlik ölçeğinin; Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (3 alt boyut) boyutları ile çalışılan kurum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorularına yanıtlar aranmıştır.

YÖNTEM

Bu çalışmada, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini değerlendirmede fark yaratabileceği düşünülen bazı değişkenlerin etkileri survey yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Bu yöntem çoğu kez, koşulu tanımlamaya ya da bazı şeylerin durumunu öğrenmeye ve olanaklı olduğu zaman bulunan gerçeklerden geçerli sonuçlar çıkarmaya uğraşmaktadır. Survey yönteminin delil toplama ile sınırlanmasının gerekmediği fakat sık sık önemli ilkelerin formülasyonu ve araştırma problemlerinin çözümü ile sonuçlandırıldığı unutulmamalıdır (Karataş, 1984: 93).

Araştırmanın bağımlı değişkeni tükenmişlik düzeyi iken, bağımsız değişkenleri ise, müzik öğretmenlerinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, mesleki kıdemi, çalıştıkları kurum, yöneticiden destek alma, çalışma saatleri, aldıkları takdir ve ekonomik durumlarını algılamalarıdır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Anadolu yakasında 2006–2007 eğitim öğretim yılında özel ve devlet okullarında görev yapan tüm müzik öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem, evrenden tesadüfi (random) örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 40 müzik öğretmeninden oluşmaktadır. Evrende yer alan okullara giden araştırmacı, ölçeği sadece o gün okullarda bulunan ve uygulama için yöneticiden izin alabildiği öğretmenlere uygulayabilmiştir. Araştırmacı, bilimsel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün önemi doğrultusunda önerilen örneklem sayısına ulaşmaya çalışmış (Krejcie,1970), fakat açıklanan sebeplerden dolayı ancak 40 müzik öğretmenini araştırma grubuna dahil edebilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %67.5'ini bayan, %32.5'ini ise erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme katılan öğretmenlerin %55'ini çoğunlukla (N=22) 36–45 yaş arasındaki öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmadaki veriler sırasıyla; Kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanarak kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Demografik özelliklerle ilgili bilgi toplamak üzere araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalışılan kurum, yöneticiden destek alma, çalışma saatleri, alınan takdir ve ekonomik durumları ile ilgili sorular yer almaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI): Araştırmada müzik öğretmenlerinin algıladıkları tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt boyutta değerlendirmektedir (Şanlı, 2006). Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı duygusunda azalma boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek

olması, kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği göstermektedir (Çam, 1992).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve ölçeğin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis v.b.) bir grupta yapılan ön uygulamasından sonra, gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beşli dereceleme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir (Ergin, 1992).

Cronbach Alfa katsayıları Duygusal Tükenme için .83, Duyarsızlaşma için .71 ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma için .72 dir. Ölçeğin güvenilirliği test-tekrar test yöntemiyle de incelenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla .83, .72 ve .67 dir (Şanlı, 2006).

Bu çalışmada ölçek için yapılan güvenilirlik çalışmaları kapsamında ölçekten elde edilen puanlar üzerinde sırasıyla Cronbach alfa, Spearman Brown ve Guttman olmak üzere üç ayrı istatistik yöntemle iç tutarlılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma için hesaplanan tüm test için Cronbach Alfa değeri .85, Duygusal Tükenme alt ölçeği için .80 (Spearman-Brown; .77, Guttman; .75) Duyarsızlaşma için .78 (Spearman-Brown; .74, Guttman; .72) ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçeği içinse .75 (Spearman-Brown; .71, Guttman; .68) olarak saptanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri birkaç aşamada toplanmıştır. Önce araştırmanın amaçlarına uygun olarak belirtilen ilişkisel çözümler gerçekleştirilmiştir. Verilerin istatistiksel çözümleri, bilgisayar ortamında SPSS paket programının 13.0 versiyonu ile sınılanmıştır (manidarlık .05 ve .01 olarak sınılanmıştır). Daha sonra aritmetik ortalamalar arasındaki farkın test edilmesinden önce, Levene's testi ile iki dağılımın varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınılanmış, varyansların homojen olmadığı gruplar için non-parametrik teknikler kullanılmış, bu işlemlerin ardından ortalamalar arasındaki farkın test edilmesi işlemlerine geçilmiştir. Varyans analizi için yeterli frekans sağlanamadığı kategoriler bulunduğu non parametrik Kruskal Wallis-H testi; bağımsız grup t-testi için yeterli frekans sağlanamadığı durumlarda ise Mann Whitney U testi uygulanmaktadır. Non parametrik Kruskal Wallis-H testi sadece kategoriler arasında fark olup olmadığını göstermektedir. Bundan dolayı uygun bir Post-Hoc testi yoktur (Akt.Otrar, 2006:115). Bu sebepten dolayı Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiş, bu

amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından tercih edilen Mann Whitney U uygulanmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın 1. alt problemi, “Müzik öğretmenlerinin Tükenmişlik puanları, “Cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalışılan kurum, yöneticiden destek alma, çalışma saatlerinden memnuniyet, alınan takdir, ekonomik durumlarını algılama” durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir” biçiminde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin “Genel Tükenmişlik” puanları çeşitli değişkenlere göre, Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H analizleri ile incelenmiş, bulgular Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 1.

Öğretmenlerin “Genel Tükenmişlik” Puanlarının Farklı Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney- U Sonuçları

Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıraların Top.	Mann W.U	P
Bayan	27	11.24	75.65	83.000	.025
Erkek	13	23.33	312.00		
Yaş					
26–35	18	28.33	269.00	68.000	.056
36–45	22	26.50	148.00		
46 ve üzeri	0	-	-		
Medeni Durum					
Bekar	9	27.00	82.00	55.000	.673
Evli	31	30.20	643.00		
Çalışılan Kurum					
Özel	15	37.00	94.00	74.000	.032
Devlet	25	26.50	567.00		
Alınan Takdir					
Hayır almadım	22	49.10	76.00	65.000	.046
Evet aldım	18	46.80	512.00		

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Genel Tükenmişlik” puanlarının, çeşitli değişkenlere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla iki grup için gerçekleştirilen Mann Whitney-U testi sonucunda; Müzik öğretmenlerinin tükenmişlik puanları “cinsiyet, yaş, çalışılan kurum ve alınan takdir” değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterirken ($p < .05$), medeni durum değişkenleri açısından anlamlı biçimde

farklılaşmamaktadır ($p>.05$). Aritmetik ortalamalara bakıldığında ise erkek öğretmenlerin bayanlara, 26-35 yaş grubunda olan öğretmenlerin, 36-45 yaş grubundaki öğretmenlere, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bunun sebebi olarak, özel kurumlarda çalışan müzik öğretmenlerinin haftalık çalışma saatlerinin çokluğu, özel okullar arasındaki rekabet nedeni ile hazırlanması gereken sosyal faaliyet ve konserlerin yoğunluğu yüzünden mesai dışı ek çalışma saatleri gibi etkenler gösterilebilir. Bununla beraber, işlerinde hiç takdir almamış öğretmenlerin alanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 2.

Öğretmenlerin “Genel Tükenmişlik” Puanlarının Çeşitli Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Sonuçları

Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	χ^2	p
5 yıl ve daha az	5	47.38		
6–10 yıl	10	32.15	1.325	.048
11–15 yıl ve üstü	25	29.17		
Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme				
Tamamen	21	18.31		
Oldukça	8	35.27	2.154	.217
Kısmen	6	45.57		
Biraz	5	27.00		
Yöneticiden destek alma				
Oldukça	12	12.21		
Kısmen	18	21.12	1.435	.493
Biraz	10	17.41		
Çalışma Saatlerinden Memnuniyet				
Oldukça	10	25.60		
Kısmen	12	30.79	2.347	.582
Biraz	8	13.18		
Hiç	10	15.48		
Ekonomik Durumu Algılama				
Oldukça	5	25.30		
Kısmen	10	30.22	2.750	.038
Biraz	10	31.50		
Hiç	15	46.27		

Tablo 2’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Tükenmişlik” puanlarının bazı değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ikiden fazla grup için gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda; Müzik öğretmenlerinin tükenmişlik puanları “mesleki kıdem ve ekonomik durumu algılama” değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşırken ($p < .05$), mesleği isteyerek seçip seçmeme, okul yöneticisinden destek alma ve çalışma saatlerinden memnuniyet gibi değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p > .05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney U uygulanmıştır. Analizlerin sonucunda, “mesleki kıdem” değişkenindeki söz konusu farklılığın, “5 yıl ve daha az” ile “6-10 yıl” süresince görev yapan grup arasında, “5 yıl ve daha az” cevabını veren grubun lehine gerçekleştiği saptanırken, “ekonomik durumu algılama” değişkeni ile bağlantılı olarak sorulan soruya verilen cevaplar doğrultusundaki farklılık, “biraz” ve “hiç” cevabını veren grup arasında “hiç” şıkkını işaretleyen grubun lehine gerçekleşmiştir.

Araştırmanın 2.alt problemi, “Tükenmişlik ölçeğinin; Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma (3 alt boyut) boyutları ile çalışılan kurum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt puanları (Duygusal tükenme-Duyarsızlaşma-Kişisel başarı duygusunda azalma) bazı değişkenlere göre, Mann Whitney U analizi ile incelenmiş, bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin “Duygusal tükenme-Duyarsızlaşma-Kişisel başarı duygusunda azalma” Puanlarının Farklı Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney- U Sonuçları

Alt boyutlar	Çalışılan Kurum	n	Sıra Ort.	Sıraların Top.	Mann W.U	P
Duygusal Tükenme	Özel	15	28.35	85.00	62.000	.084
	Devlet	25	15.22	115.00		
Duyarsızlaşma	Özel	15	32.55	72.00	54.000	.786
	Devlet	25	20.18	142.00		
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	Özel	15	23.43	55.76	42.000	.675
	Devlet	25	43.12	129.00		

Tablo 3’de görüldüğü gibi, Müzik öğretmenlerinin Tükenmişlik alt ölçek ortalama değerleri açısından yapılan analizlerinde; Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt boyut değerleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmazken ($p > .05$), Duygusal Tükenme alt boyut değeri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bireylerin “Duygusal tükenme” alt boyutunda aldıkları puanların yüksekliği onların bu boyuttaki tükenmişliğini

göstermektedir. Bu durum dikkate alındığında, özel kurumlarda görev yapmakta olan müzik öğretmenlerinin “Duygusal tükenme” alt boyutunda, devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlere oranla daha çok tükenmişlik yaşadıkları söylenebilmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Tartışma ve yorumlar bulgular bölümündeki sıraya ve araştırmanın alt problemlerine uygun olarak yapılmıştır.

Araştırma bulguları, “Cinsiyet” değişkeni açısından erkek öğretmenlerin bayanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ileri sürmektedir. Friedman (1991) öğretmenlerde tükenmişlik, Tümkaya (1997) öğretim elemanlarında tükenmişlik, Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000) sağlık çalışanlarında tükenmişlik konulu çalışmalarında, erkeklerin tükenmişliği daha fazla yaşadıklarını belirtmişlerdir (Şanlı, 2006). Bu durumun sebepleri, erkek öğretmenlerin ekonomik açıdan aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla daha fazla ders alması (ek ders ücreti alabilmek için), okul mesai saatleri dışında hafta içi ve sonu özel olarak farklı etkinliklerde çalışmaları (kurs, özel ders...gibi) olarak açıklanabilir. Eldeki bulgular bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan 26–35 yaş grubunda olan öğretmenlerin, 36–45 yaş grubundaki öğretmenlere kıyasla, beklenmedik bir şekilde, işlerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Dolunay’ın (2002) benzer çalışmasında da, öğretmenlerde yaş ve tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde; yaş değişkeninin tükenmişlikle ters yönlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Buna göre, yaş arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmakta, buna karşın kişisel başarı duygusu artmaktadır. Bu bulgu, Girgin’in ilkökul öğretmenlerinde, Ergin’in sağlık personelinde, Aslan ve arkadaşlarının hemşireler ile yaptığı araştırma sonuçları ile de uyumludur. Bu bilgiler doğrultusunda Dolunay (2002), tükenmişliğin gençlerde daha fazla görülmesinin sebebini, gençlerin işle ilgili sorunlarla başa çıkmak için bazı özellikleri henüz kazanmamış olmaları ya da mesleğe bağlanmanın henüz olgunlaşmaması ile açıklamakta, yaş artışı ile birlikte öğretmenlerin kendilerini daha başarılı gördükleri ve yaş ile birlikte mesleki deneyim ve olgunluğun da artacağı düşünüldüğünde, bu durumun beklenen bir sonuç olarak karşılanabildiğinin üzerinde durmuştur. Müzik öğretmenleri ile ilgili olarak yapılan bu araştırma bulgusu da bu düşüncüyü tamamen desteklemektedir.

Yapılan bu çalışmada çalışılan kurum ve alınan takdir değişkenleri ile ilgili elde edilen bulgular, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere ve işlerinde hiç takdir almamış öğretmenlerin alanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Elde edilen araştırma

bulgusunun aksine, genel olarak özel okulların sağladığı çalışma ortamlarının, verdikleri ücretlerin ve buna benzer sağladıkları olanakların, bu okullarda çalışan müzik öğretmenlerinin işlerinde yeteri kadar doyuma ulaşmalarında etkili olduğu düşüncesi oldukça yaygındır. Diğer taraftan, özellikle müzik alanında çok eksik olduğu düşünülen devlet okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin işlerinde tükenmişlik hissetmeleri de oldukça doğal karşılanmaktadır. Fakat araştırma bu genellemenin çok doğru olmadığını kanıtlamaktadır. Bunun sebepleri olarak özel kurumlarda çalışan müzik öğretmenlerinin haftalık çalışma saatlerinin çokluğu, özel okullar arasındaki rekabet nedeni ile özel ve milli günlerde hazırlanması gereken sosyal faaliyet ve konserlerin yoğunluğu nedeni ile mesai dışı ek çalışma saatleri gibi etkenler gösterilebilir. Araştırmanın ilgili bulguları, bu bakış açıları dikkate alındığında tutarlılık göstermektedir.

Alınan takdir değişkeni ele alındığında, çalıştıkları okullarda hiç takdir almamış öğretmenlerin işlerinde daha çok tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Benzer araştırmalarda, Girgin (1995) ve Baysal (1995), öğretmenlerin tükenmişlikleriyle ilgili araştırmalarında kişisel başarı duygusunda azalma ile üstlerinden takdir görme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, çalışanın algılamalarındaki eşitlik duygusuna, eşitsizlik de gerginlik yaşamasına yol açarken, gereğinden fazla ya da az ödüllendirme de doyumsuzluk yaratmaktadır (Coşkuner, 1994). Beklenti kuramına göre, örgütsel açıdan düşünüldüğünde verimli çalışmayı sağlamak ve iş doyumunu arttırmak için iş görenlerce hedeflenen amaçların olumlu yönlerini daha iyi bir iletişim ve ödülle arttırmak ve buna ek olarak da iş görenin gerçekten arzulanan sonuca ulaşabileceği beklentisini güçlendirmek gerekmektedir (Şanlı, 2006). Meier'a göre (1983) tükenmişlik, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır.

Araştırma ayrıca, mesleki kıdem ve ekonomik durumu algılama değişkenleri açısından da müzik öğretmenlerinin tükenmişlik algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu ortaya konulmuştur. Aritmetik ortalamalara bakıldığında ise beş yıl ve daha az süre çalışan öğretmenlerin meslekteki tükenmişlikleri, daha tecrübeli öğretmenlere oranla fazla görülmektedir. Bu araştırma ile aynı sonuçlara ulaşan bazı araştırmalarda da tükenmişlik, işine yeni başlayanlarda daha fazla görülmektedir. Seğmenli (2001), öğretmenlerin tükenmişlikleri ile ilgili çalışmasında çalışma süresi 5 yıl olan rehber öğretmenlerin kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinde tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır. Aslan'a göre (1997), meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda, daha uzun süredir çalışma ve daha deneyimlilere göre tükenmişlik daha yüksek düzeylerde yaşanmaktadır. Bunun sebebi olarak Çam (1989) Edelwich modelini örnek göstererek, "Büyük umutlarla mesleğe başlama ve beklenti düzeyinde umutlarının karşılanmamış olması, zamanla çalışanlarda tükenmişliğe yol açmaktadır" fikrini savunmuştur. Araştırma bulgusu bu çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın “Ekonomik durumu algılama” değişkeni incelendiğinde, “hiç tatmin etmiyor” cevabını veren müzik öğretmenlerinin diğer kategorilerde cevap veren meslektaşlarına (oldukça, kısmen, biraz) oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Konu ile ilgili literatürde, tükenmişlik ile ilgili en belirgin faktörün işten alınan ücret olduğu belirtilmektedir. Herzberg, bireyin güdülenmesinde ekonomik etmenlere yer verip, bu ihtiyaçlar giderilmedikçe başarılı olunamayacağını belirtirken, Maslow’da insanların fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak için para kazanmak zorunda olduklarını belirtmiştir (Şanlı, 2006). Yapılan birçok çalışmada savunulduğu gibi, çalışanların gelir düzeylerinin artması ile mesleklerindeki tükenmişliğin azalacağı düşüncesi, eldeki araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Yapılan çalışmada, özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin, duygusal tükenme alt boyut puan ortalamalarına göre, devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlere kıyasla bu boyutta daha çok tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bunu sebebi olarak gene özel okulda görev yapan müzik öğretmenlerinin çalışma ortamlarında karşılaştıkları zorluklar gösterilebilir. Ayrıca bu durumun, örneklem grubuna bağlı olarak değişebileceği de göz ardı edilmemelidir.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda şu öneriler getirilebilir:

1. Mesleğe yeni başlayan müzik öğretmenlerine meslekte tükenmişlik ile ilgili hizmet içi eğitimler verilmelidir. Bununla beraber meslekte daha kıdemli olan öğretmenler, bilgi ve tecrübelerini mesleğe yeni atılan tecrübesiz öğretmenlerle, onları küçümsemeden paylaşma yoluna gitmelidir. Bu iç dinamiklerle öğretmenin iş ve yaşam doyumu sağlanacak, tükenmişlikle başa çıkmaları kolaylaşacaktır.
2. Müzik öğretmenlerinin görev yaptıkları ortam ve çalışma koşulları iyileştirilmeli, ihtiyaç durumunda okul yöneticileri tarafından gerekli destek sağlanmalıdır.
3. Müzik öğretmenlerinin yaptıkları faaliyetler (konserler, ulusal bayramlarda hazırlanan programlar, öğrenci koro çalışmaları.....gibi) sonrasında, öğretmenlerin kişisel başarılarını yükseltmek için okul idaresi tarafından ödüllendirme sistemi getirilmeli ve işteki motivasyonları yükseltilmelidir.
4. Tüm branşlarda görev yapan öğretmenler için önemli bir yere sahip olan Milli Eğitim Bakanlığı konuyla ilgili olarak, belirli zamanlarda okul yöneticileri ile toplantılar düzenleyerek, öğretmenlerin iş ve yaşam kalitesini yükseltecek konular üzerinde beyin fırtınası yapmalıdır. Böylece öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri belli bir seviyeye kadar azaltılabilir.

5. Araştırmanın çalışılan kurum değişkeni ile ilgili bulguları dikkate alındığında, her iki kurumda (özel-devlet) çalışan müzik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlikleri incelenerek, gelecekteki çalışmalara ışık tutması amacıyla karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E, Ceylan, M, Kasım, E ve Maden, T. (2004). Araştırma görevlilerinin kendi tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Malatya.
- Aslan, H. (1997). Kocaeli’nde bir grup sağlık çalışanlarında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumunu. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 12(82), 24–29.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *S.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 115–129.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Çam, O. (1989). *Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını* (ss. 155–159). Ankara: Hacettepe Üniversitesi
- Coşkuner, A. (1994). *İletişim becerisini geliştirme eğitiminin iş görenlerin iletişim çatışmalarına girme eğilimlerine, yalnızlık düzeylerine ve iş doyumlarına etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dolunay, A.(2002). Keçiören İlçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üni. Tıp Fakültesi Mecmuası*, 1, 51–62.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. (VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları), *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi

- Friedman, I. A. (1991). High and low Burnout schools: Scholl culture aspects of teacher Burnout. *The Journal Of Educational Research*, 84 (6), 325-333.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, B. (1984). *Araştırma teknikleri*. İstanbul: Çağlayan Basımevi.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1).
- Krejcie, R.V. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of Burnout. *Human Relations*, 36 (10), 899–910.
- Otrar, M. (2006). *Öğrenme stilleri ile yetenekler, akademik başarı ve ÖSS başarısı arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Surgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: Akademik personel üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon, İzmir.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkaya, S. (1997). Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının akademik tükenmişlik düzeyleri. 4. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi* 10–12 Eylül, Eskişehir.