



Araştırma Makalesi • Research Article

Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Envanteri İle İncelenmesi: Batman İlinde Yapılan Bir Araştırma

Analysis of Burnout Levels of Teachers with Maslach Burnout Inventory: A Study in Batman Province

Mehmet Ali Uslu,^a Safa Acar^{b,*}

^aÖğr. Gör., Siirt Üniversitesi, Kurtalan MYO, Kurtalan/SİİRT
ORCID: 0000-0001-5865-1437

^bÖğr. Gör., Siirt Üniversitesi, Kurtalan MYO, Kurtalan/SİİRT
ORCID: 0000-0002-9578-0198

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 01 Şubat 2019
Düzeltilme tarihi: 20 Temmuz 2019
Kabul tarihi: 29 Temmuz 2019

Anahtar Kelimeler:

Tükenmişlik Duygusu
Duygusal Tükenme
Duyarsızlaşma
Kişisel Başarı

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı özellikle duygusal emek harcama ihtimali yüksek olan öğretmenlerin bazı değişkenler açısından tükenmişlik duygusu düzeylerinin belirlenmesi ve tükenmişliğin alt faktörleri olan kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarının hangisinin daha yoğun olarak hissedildiğinin ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda literatürde en fazla kullanılan ölçek olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) Batman ilinde ilk, orta ve lise düzeyinde eğitim veren okullarda çalışan öğretmenlere yöneltilerek veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 25,0 istatistiksel ve AMOS.v24 analiz paket programları kullanılarak yaş, çalışma süresi, branş ve mesleki kıdem süresi gibi değişkenler yönünden karşılaştırmalı analizler gerçekleştirilmiştir.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 01 February 2019
Received in revised form 20 July 2019
Accepted 29 July 2019

Keywords:

Burnout
Emotional Exhaustion
Depersonalization
Personal Achievement

ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine the level of burnout sense of teachers in terms of some variables and to determine which of the sub-dimensions of burnout, emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement are felt more intensively. For this purpose, Maslach Burnout Inventory (MBI), which is the most commonly used scale in the literature, was directed to the teachers working in primary, secondary and high school education schools in Batman province. Using SPSS 25.0 statistical and AMOS.v24 analysis package programs, comparative analyzes were performed for variables such as age, working time, branch and duration of professional experience.

1. Giriş

İnsan faktörü sanayi devriminin gerçekleşmesinden bu güne kadar artan bir oranda değer kazanmaktadır. Son dönemlerde yoğun rekabet ortamlarında çalışmak zorunda kalan firmalar insan faktörüne daha fazla değer vermekte ve bir rekabet avantajı olarak kabul etmektedirler. Bu sebeple insanın içerisinde bulunduğu koşullar daha önemli hale gelmiştir. Çalışanların motivasyon düzeyleri, moral seviyeleri ve bunlara bağlı olarak verimlilikleri büyük önem kazanmıştır. Çalışanların içinde buldukları olumsuz durumlardan etkilenmeleri sonucu oluşan bıkkınlık, verim

düşüklüğü ve moral düşüklüğü de örgütlerin üzerine eğildikleri konulardan biri haline gelmiştir. Bu noktada bu durumlara sebebiyet veren problem olan tükenmişlik duygusu veya tükenmişlik sendromu konusuna değinilmektedir.

Tükenmişlik duygusu, işyerinde oluşan olumsuz bir deneyim olarak kabul edilmektedir (Leither & Maslach, 2017: 55). Bu sebeple çalışanların içerisinde yer aldıkları çalışma ortamı büyük bir önem kazanmıştır. Özellikle yoğun bir mesai içerisinde çalışan bireylerde çok sık bir şekilde karşılaşılan bu durum ilk olarak 1974 yılında psikolojik bir araştırma kapsamında Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. Tükenmişlik özelde bireyi etkilerken verimlilik düşüklüğüne yol açması sebebiyle de örgüte büyük etkileri olan bir

* Sorumlu yazar/Corresponding author
e-posta: safaacar@siirt.edu.tr

kavramdır. Örgüt hedefleri ve stratejik gelişimi bireylerin verimlilikleri ile paralel bir gelişme gösterdiği için bireylerde ortaya çıkan tükenmişlik duygusu gibi olumsuz durumlar örgütün hedeflerine ulaşamamasına ve verimsiz bir yapıya dönüşmesine yol açacaktır. Bu sebeple örgütler çalışanlarının olumsuz çalışma ortamlarından mümkün olduğunca koruyarak tükenmişlik duygusu gibi geri dönülemez problemlere yol açacak sebepleri ortadan kaldırmak için çabalamalıdır.

Çalışmanın amacı, yoğun iş kollarında çalışan bireylerin tükenmişlik durumlarının tespit edilmesidir. Bu amaçla araştırmanın, yoğun duygusal emek harcayan ve yorucu bir çalışma ortamında icra edilen bir meslek dalı olan öğretmenlere yönelik olarak yapılması tercih edilmiştir. Öğretmenlik mesleği, yoğun çalışma ortamında ve yüksek düzeyde özveri, duygusal emek ve beceri gerektiren bir meslek dalı olarak dikkat çekmektedir. Öğretmenlik, eğitim yapılan ortamdaki kişilerin etkisi altında kaldıkları, yoğun bir şekilde stres içerisinde oluşan dış etkilerin duygusal ve mesleki yönden etkilediği bir meslek grubu olarak kabul edilebilir (Özgül & Atan, 2016: 1003). Bu sebeple bu meslek mensuplarının tükenmişlik duyguları ile karşılaşma ihtimali diğer meslek dallarında çalışanlara oranla daha yüksek olabileceği düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Tükenmişlik

Çalışanlara verilen önem rekabet avantajı olarak kabul edilmesinden bu yana büyük oranda artış göstermektedir. Bir örgüt içerisindeki en önemli ve değerli rekabet avantajı insan faktörü olarak kabul edilebilir. İnsan faktörünün diğer rakiplerle olan rekabette ortaya koyduğu büyük avantaj çeşitli eğitim ve geliştirme yöntemleri ile desteklenmektedir. Ancak eğitim ve geliştirme faaliyetinden daha önemlisi çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek düzeylere çıkartılabilmesinden geçmektedir. Örgütler içerisinde buldukları çalkantılı piyasalarda ayakta durabilmek için insan faktörüne büyük önem vermektedir. İnsan faktörünün eğitimi, gelişimi, motivasyonu ve morali ile ilgili birçok faaliyet yürütülmektedir. Bu aşamada örgütün en sık karşılaştığı problemlerin başında çalışanlarda ortaya çıkan bıkkınlık, boş vermişlik ve hayattan gerektiği düzeyde zevk alamamak gibi sorunlardır. Bu tür sorunların sebebine bakıldığında ise literatüre 70'li yıllarda dahil olan bir kavramdan bahsetmek gerekecektir. Tükenmişlik duygusu bu problemlerin en temel sebeplerinden birisidir. Örgütlerde çalışan bireyler rutin işlerden, işin yoğunluğundan, iş dışı yaşamlarında karşılaştıkları olumsuzluklardan ve buna benzer bir çok sebepten dolayı kendilerini tükenmiş hissetmekte ve işte verimlilik ve motivasyon düşüklüğüne yol açacak geri dönülmez bir sıkıntıya girmektedirler. Tükenmişlik duygusu genel olarak bütün çalışanlarda karşılaşılabilecek bir durum olarak kabul edilmektedir.

Tükenmişlik duygusu ilk olarak 1970'li yıllarda tanımlanmaya başlayan ve işletmenin verimliliği ile büyük oranda ilgili olan bir psikolojik durumu ifade etmektedir. Tükenmişliğin tanımı birçok çalışmada farklı bir şekilde verilmektedir. İngilizcede "staff burnout" ya da "job burnout" olarak ifade edilirken Türkçeye tükenmişlik, tükeniş, mesleki tükenmişlik gibi farklı şekillerde geçmiştir. Tükenmişlik hem bireyin kendisini hem de örgütü ilgilendiren ve işteki verimliliğini büyük oranda tehdit eden

bir durum olarak düşünülebilir (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008: 131). Tükenmişlik kavramı ilk olarak, bilimsel bir yapıdan ziyade sosyal bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik kavramının şekillenmesinde akademik yönelmelerden çok pragmatik kaygılar rol oynamıştır. Bu sebeple ilk aşamada klinik tanımlar yer almıştır. Devamında gelen deneysel araştırmaların ortaya koyduğu odak noktası sayesinde kavramsal çerçeve oluşmuştur (Gürbüz & Karapınar, 2014: 268). Tükenmişlik ile ilgili gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu gibi tanımlamalar yaygın olarak kullanılmaktadır. Tükenmişlik sendromu kavramı da aynı yönde iş ile ilişkilendirilmiş ve çaba gösterememe, verimliliğin düşmesi örgütte katkı sağlayamama, çalışanların sahip oldukları enerjilerinin yitirilmesi ve tamamen enerjinin bitmesi gibi anlamlara gelebilmektedir (Uzunbacak, Yıldız, & Uzun, 2019: 211,212).

Tükenmişlik kavramına genel bir bakış açısı ile bakıldığında, başarısızlık, yıpranmışlık, enerjisini kaybetmesi, gücünü kaybetmesi, ya da bireylerin içsel olarak sahip oldukları kaynaklarda belirgin oranda tükenme durumu ile karşılaştıkları kabul edilebilir. Bunun sebebi olarak kişinin başka insanlarla yoğun ilişkiler içerisinde olduğu işlerde çalışmadan kaynaklanabilmesi olasıdır. Bazı durumlarda da duygusal tükenme ile sinizm beraber bir şekilde ortaya çıkabilir. Bu durum gelip geçici bir durum olmaktan ziyade uzun sürelerle etkisini koruyan ve bireyin uzun dönem içerisinde yaşamış olduğu stresin kronik bir hal alması sonucu ortaya çıkma durumu olarak kabul edilmelidir (Akdemir, 2017: 232).

Başka bir kaynağa göre tükenmişlik kavramı, kişinin yüz yüze geldiği bazı sorunların etkisi ile ortaya çıkmakta olan ve insani ilişkiler vasıtasıyla insanı yıpratıcı, duygusal yönden bir tükenme hissi uyandıran, karşı tarafa doğru bir çekinme ve yetersizlik duygusu oluşturan bir duygudur. Daha çok kendisini duyarsızlaşma ve kayıtsızlaşma olarak ortaya çıkabilen duyguların tamamıdır (Kıral, 2018: 925,926).

Tükenmişlik duygusu bir şevk, idealizm, enerji, perspektif ve amaçların kaybı olarak kabul edilir. Bunun sonucunda birey sürekli bir stres, çaresizlik, umutsuzluk ve kapana kısılmışlık gibi duygulara kapılarak fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumuna yönelir (Gürbüz & Karapınar, 2018: 189).

Tükenmişlik duygusu öğretmenlik mesleği gibi mesleklerde diğer mesleklere göre daha fazla karşılaşılan bir durum olarak görülmektedir. Chenevey, Ewing ve Whittington (2008), öğretmenlerin neden tükenmişlik duygusunu çok yüksek hissettiklerini öğrenmenin yolunun streslerinin ölçülmesi ile öğrenilebileceğine odaklanmaktadır. Bu şekilde tükenmişliğe yol açan süreçler ortaya çıkartılabilecektir (Chenevey, Ewing, & Whittington, 2008: 12).

Tükenmişlik duygusuna yönelik birçok araştırmacı farklı yönlerden işleme yönüne yöneldiler bile ortak özellikleri de yol değildir. Bu ortak özellikleri, şu şekilde sıralanabilir (Akdemir, 2017: 232,233);

- ✓ Tükenmişlik duygusuna kapılan kişiler daha önceden psikolojik bir rahatsızlık göstermez ve uzun dönemlerde ortaya çıkan bir durumdur.
- ✓ Tükenmişlik duygusuna giren birey uzun bir süre bu duygu içerisinde olduğunu bilememektedir.

✓ Tükenmişlik kavramı bireyin iş çevresi ile ilgili bir kavramdır. Tükenmişliğin kapsamına duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi, duyarsızlaşma ve sinizm gibi duygular girer.

✓ Ortaya çıkışında toplumsal kültürün etkisi yoktur. Hemen her toplumda ve her meslek grubunda farklı düzeylerde karşılaşılabilmektedir.

2.2. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik duygusu kendine has üç tane boyut ile ilişkilendirilebilir. Bu alt boyutlar Maslach ve Jackson (1981) tarafından tanımlanmıştır. Bu boyutlar; *düşük kişisel başarı hissi*, *duyarsızlaşma* ve *duygusal tükenme* olarak isimlendirilmektedir.

2.2.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Bu boyutun en önemli belirtileri arasında duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme duygusu, yorgunluk ve enerji eksikliği bulunmaktadır. Tükenmişliğin içsel boyutu olarak duygusal tükenme boyutu kabul edilir. Bu boyut tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutudur (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008: 133). Bu boyutta bir tükenmişlik duygusunun varlığı bireyin tamamen tükenmişlik duygusu içerisinde olduğunu göstermez. Duygusal tükenme boyutu bireyin kendisini hem duygusal hem de fiziksel yönden tükenmiş hissettiği durumdur. Bu boyutta tükenmiş olan birey kendisini yorgun hisseder ve kendisinde toparlanma gücünü bulamadığı için düzleme belirtileri gösteremez. Bu grupta olan bireyler sabahları yorgun uyanır, işe giderken büyük bir isteksizlik duygusuna kapılır, yeni projelere ve ya işlere başlarken isteksiz davranışlar sergiler. Bu boyutta olan bireyler genellikle uykusuzluk, baş ağrısı, sindirim problemleri ve kas ağrısı gibi sağlık sorunları ile başa çıkmak zorunda kalırlar (Akdemir, 2017: 236,237).

2.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik özellikleri gösteren bireyler hizmet ettikleri bireylere karşı birer birey olmadıkları yönünde düşüncelere sahip olarak davranışlar geliştirirler. Bireyin davranışları insancıl olmaktan uzakta, katı, alaycı, duygusuz ve kayıtsız bir yapıya dönüşmüştür (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008: 133). Bireyin yapmak istediği şeyler ile kendisi arasında büyük ve aşılamaz engellerin olduğuna inanması da bu boyutun tipik bir özelliğidir. Bu sebeple hizmet ettiği kişilere karşı yoğun bir olumsuzluk içerisinde davranır. Bu duygu içerisindeki kişi diğer insanlarla karşılaşmaktan kaçarak yalnız kalma eğiliminde bir yaşam sürmek ister. Karşılaştığı insanlara karşı kendi kafasında belirlediği kalıplaşmış bazı kategorilere göre davranış sergiler (Özgül & Atan, 2016: 1004). Bu boyut daha çok kişiler arasındaki ilişkileri yönlendiren bir yapıdadır. Birey kendini korumaya almak için bazı olumsuz ve sinik davranışlar göstererek çevresinden uzaklaşmaktadır. Bu boyutta bulunan bireyler içsel ve dışsal enerji kaynaklarını kaybettikleri için sinik tutumlar beslemeye başlarlar. Bu duygu değişimi de bir süre bireyin kendisi tarafından hissedilmemekte ve ancak belli bir süre geçtikten sonra kendisi ile bağdaşmayacak davranışlar sergilediğinin farkına varacaktır (Akdemir, 2017: 237). Öğretmenler özelinde bu duyguya bakıldığında öğrencilerinin birer birey olarak görmeme durumu ortaya çıkar ve yetiştirme sürecinde öğrencilerine söz hakkı vermeden süreç devam eder (Özgül & Atan, 2016: 1004).

2.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi (Low Personal Accomplishment)

Bu boyutun en önemli özelliklerinden birisi birey kendine karşı olumsuz değerlendirmelerde bulunarak kendisinin faydasız, etkisiz ve başarısız olduğuna yönelik düşünceler içerisinde girer. Bu sebeple kendisine olan inancı kaybolur ve özsaygısını yitirmeye başlar. Bu duygu ile birlikte büyü bir yetersizlik duygusu da oluşmaya başlar. Birey karşılaştığı işleri altından kalkılamayacak kadar zor ve bunaltıcı görme eğilimine girmektedir. Bireyin harcadığı emeklerin bir önemi kalmaz ve harcadığı çabalar nafile ve boş bir hale gelir. Birey kendine olan öz saygı ve inancını yitirdikçe çevresindeki insanlarda ona karşı olan inançlarında ve itimatlarında azalma hissetmeye başlarlar (Akdemir, 2017: 237). Maslach (2003) bu kavramı, “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması” olarak kabul etmiştir. Bu değerlendirme bireyin bütün hayatını büyük oranda etkiler. Yaptığı işlerde ilerleme kaydetmek yerine daima gerileme ile karşılaştığına dair büyük bir inancı vardır. Bu sebeple birey işinde ve etkileşimde bulunduğu kişiler ile oluşan iletişimde başarısız olmaktadır (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008: 134).

Bu duygusal problemler sonucu kişilerde daha fazla olumsuz düşünce ve daha düşük verimlilik durumu gözlenmektedir. Özellikle çalışmanın ana odak noktası olan öğretmenlerin tükenmişlik duygusu içerisine girmesi sadece kendilerine yönelik tehditler oluşturmamaktadır. Öğretmenler öğrencileri ile iletişim halindedir. Öğrenciler ise toplumun birer bölümü olarak öğretmenlerin davranışlarından etkilenecek kendilerine yol haritası oluşturmaktadırlar. Burada öğretmenin psikolojik yönden tükenmiş bir yapıda olması öğrenci ile olan iletişimini kötü yönde etkileyecek ve daha sonrasında yetişme sürecinde olumsuzluklarla karşılaşan öğrenci ise toplumsal görevlerini tam olarak yerine getiremeyerek topluma faydalı bir gelişim gösteremeyecektir. Bu sebeple öğretmenlik mesleği sadece kendini değil aynı zamanda toplumu da yakından ilgilendiren bir konumdadır. Tükenmişlik duygusu içerisinde bulunan bir öğretmen öğrencileri ile alay edecek ve öğrencilerini aşağılayarak küçük düşmelerine sebebiyet verebilecektir (Özgül & Atan, 2016: 1005).

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma yoğun bir meslek dalı olan öğretmenlik mesleğini icra edenlerin tükenmişlik duygusu düzeylerini; Batman il merkezinde bulunan ilkököl, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan farklı branşlardaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerde demografik değişkenlerin tükenmişliğe etkisini belirlemeye yönelik olarak bu çalışmada, öğretmenlerden temin edilen veriler (n=413) doğrultusunda oluşturulan modele ait analizler yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle daha evvel Türk kültürüne uyarlama çalışmaları yapılmış olan ve araştırmada kullanılan ölçeğin, araştırma bulgularına uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ardından değişkenler arası korelasyon saptanmıştır. Daha sonra

hipotezler yapısal eşitlik modellemesi tekniklerinden olan yol analizi ile test edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

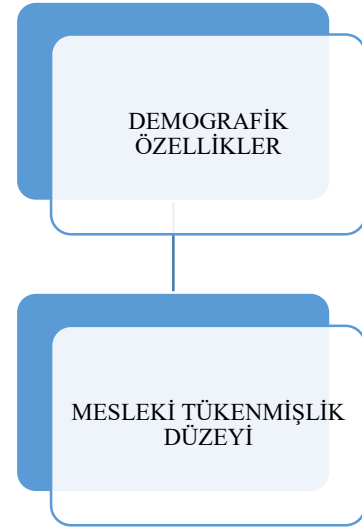
Araştırma evrenini Batman il merkezinde Batman İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı bulunan devlet okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Batman İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı Batman il merkezinde bulunan farklı kademelerde okullarda 7830 civarında öğretmen çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenirlilik sınırları içerisinde %5'lik bir yanılma payı dikkate alınarak minimum örneklem büyüklüğü 386 kişi olarak hesaplanmıştır. (Sekaran, 1992: 253). Öncelikle Batman İl Millî Eğitim Müdürlüğüyle görüşülmüş ve araştırma için gerekli izinler alınmış ve akabinde Batman il merkezinde bulunan okul yöneticileri ve rehber öğretmenlerle görüşülmüş araştırma için destekleri sağlanmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin önemli bir kısmı mesai saatleri içerisinde bulunulduğundan çok yoğun olduklarını gerekçe göstererek araştırmaya destek vermeyi kabul etmemişlerdir. Araştırmaya destek veren öğretmenlerle mesai saatlerinde müsait oldukları anlarda veya ders araları teneffüslerde temas kurulmuş ve araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Anket formunda mesleki tükenmişliğe ilişkin sorular bulunduğundan dolayı öğretmenlerin gerçek tutum ve duygularını öğrenebilmek için duyarlı davranılmış ve doldurdukları anket formları belli bir süre (birkaç saat veya ertesi gün) sonra karışık bir biçimde geri alınmıştır. Buna rağmen dağıtılan 700 anket formunun sadece 448 tanesinin geri dönüşü sağlanmış, 413 adedi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

3.4. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 413 katılımcının demografik özellikleri şu şekildedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %56,7'si erkek (n=234), %43,3'ü bayan (n=179), %65,1'i (n=269) evli ve %54,7'si (n=226) çocukludur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %12,6'sı (n=52) öğretmenlikte 1-2 yıl arası çalışma süresine, %37,3'ü (n=154) 3-6 yıl arası çalışma süresine, %19,6'sı (n=81) 7-10 yıl arası çalışma süresine ve son olarak %30,5'i (n=126) öğretmenlikte 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,6'sı (n=176) 23-30 yaş aralığında, %48,4'ü (n=200) 31-42 yaş aralığında, %9'u 43 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %43,8'i (n=181) sosyal bilimler alanında, %23'ü (n=95) fen bilimleri alanında, %12,6'sı (n=52) mesleki ve teknik bilimler alanında ve %17,9'u (n=74) sınıf öğretmeni olarak çalışmaktadır.

3.4. Araştırmanın Modeli

Araştırma temel olarak belirlenmiş bir model çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu model Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Şekil 1' ifade edildiği üzere demografik özellikler ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmek istenmektedir. Bu kapsamda, demografik özelliklerin içerisinde ankete katılan öğretmenlerin, cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, mesleki kıdemleri, çocuklu ve çocuksuz olmaları, branşları ve eğer var ise çocuk sayıları ile mesleki tükenmişlik düzeyi ilişkileri incelenmiştir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında, literatür çalışması ve araştırma modeli kapsamında 7 hipotez belirlenmiştir. Bu hipotezler şunlardır.

Hipotez 1: Öğretmenlerin cinsiyetleri ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Öğretmenlerin medeni durumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Öğretmenlerin yaşları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Öğretmenlerin meslekteki kıdemleri ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Öğretmenlerin çocuklu - çocuksuz olması ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Öğretmenlerin branşları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Öğretmenlerin çocuk sayıları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

3.6. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçeği

Bazı değişkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile ilişkilerine yönelik olan bu çalışmada kullanılan ölçeğe dair bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada kullanılmış olan ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri ise Tablo 1'de sunulmuştur.

Araştırmada nicel veri toplama tekniklerinden yararlanılmış ve birincil ve ikincil kaynaklar kullanılarak bir analiz

gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırmada verilerin toplanmasında “Maslach Tükenmişlik Envanteri” nin (Maslach ve Jackson 1985) Maslach, Jackson ve Schwab tarafından eğitimcilerle uyarlanması sonucu hazırlanan ölçek ve “Kişisel Bilgi Formu” ölçeği araçları olarak kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ölçeği tükenmişliği üç alt boyut olarak değerlendirmiştir. Birinci alt boyut olan “duygusal tükenme” boyutu 9 madde, ikinci alt boyut olan “duyarsızlaşma” boyutu 5 madde ve üçüncü alt boyut olan “kişisel başarı” boyutu ise 8 madde barındırmaktadır. Tükenmişlik alt boyutları şunlardır (Çam, 1992) .

1. Duygusal Tükenme: Ölçeğin bu alt boyutu kişinin işi veya mesleği tarafından tüketilmiş olması ve çok fazla yüklenme duygularını ifade eder.

2. Duyarsızlaşma: Ölçeğin bu alt boyutu ise kişinin hizmet verdiği kişilere karşı ilgili kişilerin kendilerine özgü bir varlık olduklarını dikkate almadan duygudan yoksun olarak davranmalarını tanımlar.

3. Kişisel Başarı: Ölçeğin bu alt boyutu ise insanlarla çalışan kişide olaylarla yeterli bir şekilde başarı ile durumun üstesinden gelme duygularını ifade eder.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) : Maslach tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) aracılığıyla üç boyut halinde Türkçeye uyarlanan MTE ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç boyut ve 22 maddeden oluşmaktadır.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın güvenilirlik analizi Cronbach-Alpha değerleri sayesinde tespit edilmiştir. Elde edilen Cronbach-Alpha değerlerine ilişkin veriler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırmanın Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Cronbach Alpha Değeri
Duygusal Tükenme	,867
Duyarsızlaşma	,768
Kişisel Başarı	,771

Araştırma kapsamında bağımlı ve bağımsız değişken ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları, standart sapmalar ve ortalamaları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Ortalama, S.Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3
Duygusal Tükenme	2,56	,742	1		
Duyarsızlaşma	1,93	,748	,611**	1	
Kişisel Başarı	3,72	,563	-,234**	-,263**	1

**p < .01

Bu araştırmada ölçeğin yapı geçerliliğini ölçmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi neticesinde verilerin ölçeğin üç alt boyutlu yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .29 - .72 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 3’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değeri .778 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) analiz sonucunun .886 ve Barlett testi anlamlı (p= .000) olduğu tespit edilmiştir.

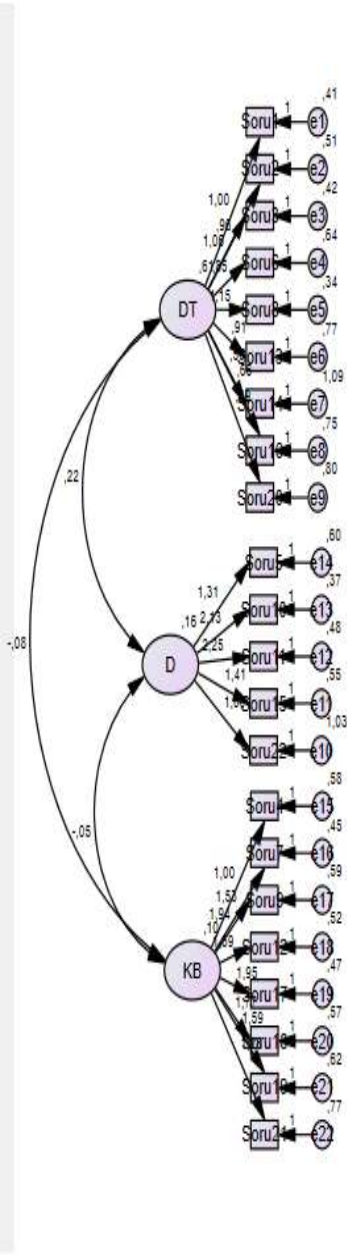
Tablo 3. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	Tükenmişlik Ölçeği
X ²	182,57
Df	136
CMIN/ DF≤5	3
GFI	.87
≥.85	
AGFI	.84
≥.80	
CFI	.87
≥.90	
NFI	.81
≥.90	
TLI	.85
≥.90	
RMSEA	.07
≤.08	

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlarına göre düzenlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda tükenmişliğin alt boyutları olan kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları ile bazı değişkenler arasında ilişki tespit edildiğinden, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üstündeki etkisini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli çerçevesinde yol analizi yapılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarının birbiriyle ve ölçeğin tamamıyla olan etkilerini belirlemeye yönelik kurulan yapısal eşitlik modelinin analiz sonuçları Şekil 2’de verilmektedir.

Modelin uyum indeksleri incelendiğinde; Adjusted goodness of fit index (AGFI) değerinin .849 , Goodness of fit index (GFI) değerinin .877 , Tucher- Lewis indeksi (TLI) değerinin .854 , Karşılaştırmalı uyum indeksi (Comperative fit index- CFI) değerinin .870 , Normlanmış uyum iyiliği indeksi (NFI) değerinin .818 , CMIN/DF değerinin 3.006 ve Root mean square error of approximation-Kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) değerinin de 0.070 olduğu belirlenmiştir. Modelin kabul edilebilmesi için RMSEA değerinin 0.08 değerinin altında olması şarttır (Şimşek, 2007). Tespit edilen bu veriler kapsamında verinin iyi uyum iyiliği değerleri standarda yakın değerler verdiği için dolayı oluşturulan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğu değerlendirilebilir (Joreskog ve Sorbon, 1993; Kline, 1998).



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Tablo 4. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez	Yol Katsayısı	P	Sonuç	
H1	Öğretmenlerin cinsiyetleri ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	.005	.069	Red
H2	Öğretmenlerin medeni durumları mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	.087	.127	Red
H3	Öğretmenlerin yaşları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	.133	.158	Red
H4	Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	.104	.078	Kabul
H5	Öğretmenlerin çocuklu-çocuksuz olması ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	.071	.420	Red
H6	Öğretmenlerin branşları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	.114	.303	Red
H7	Öğretmenlerin çocuk sayıları ile mesleki tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır	.089	.463	Red

*Standardize edilmiş katsayılar.

Modele ilişkin hipotez testi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere tükenmişlik ölçeğinin farklı değişkenlere göre etkisini araştıran cinsiyet, yaş, medeni durum, branş ve çocuklu-çocuksuz olma ile ilgili olan H1, H2, H3, H5, H6, H7 hipotezleri desteklenmemiş, mesleki kıdem ile ilgili H4 hipotezi desteklenmiştir. Ölçeğin alt faktörleri olan; kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutunda ise farklı etkilenmeler gözlemlenmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

İş dünyasında çalışanın verimliliği son dönemlerde büyük önem kazanan kavramlardan biri olarak kabul edilebilir. Bu çerçevede verimliliğin artırılabilmesi adına çalışanların iş yerindeki memnuniyetleri ve iş yerine uyumlu bir hayat sürmeleri önem taşımaktadır. İşyerine uyumlu olan bireyler verimlilik olarak daha yüksek düzeylere çıkabilirler. Bu sebeple çalışan bireylerin verimliliğinin artırılabilmesi için duygusal durumlarının dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Çalışanlar üzerine yapılan analizlerde çalışanların verimliliklerinin düşmesine sebep olan en önemli sebeplerden birisi duygusal yönden tükenmişlik durumunun ortaya çıkmasıdır. Tükenmişlik kavramı literatürde Maslach tarafından geliştirilen ve üç alt boyuta sahip olan (duygusal tükenme, duyarsızlaşma Kişisel başarı düşüklüğü) Maslach

Tükenmişlik Envanteri ile ölçülebilmektedir. Bu çalışmada da bu envanter kullanılarak Batman İlindeki Öğretmenlerin tükenmişlik duygusu durumları belirlenmek istenmiştir.

Çalışmanın bazı kısıtları ve varsayımları bulunmaktadır. Çalışmanın kısıtlarından birincisi, araştırmanın sadece Batman ilinde gerçekleştirilerek başka bölgelerde uygulanamamış olmasıdır. Araştırmanın daha genel sonuçlara ulaşabilmesi için farklı bölgelerde karşılaştırmalı bir araştırma ve analiz oluşturulması önerilmektedir. Ayrıca çalışma sadece belirli bir meslek dalına uygulanmıştır. Araştırmanın farklı meslek dallarına uygulanması sayesinde daha genel sonuçlara ulaşılacaktır. Bir başka kısıt ise, çalışmada sadece nicel tekniklerden yararlanmak ve sadece anket tekniğini kullanmaktır. Çalışmada nitel analiz yöntemleri ve gözlem ve odak grup görüşmesi gibi yöntemlerle desteklenmesi daha genel sonuçlara ulaşmada katkı sağlayacaktır. Çalışmanın varsayımlarına bakıldığında birinci sırada anketi değerlendirenlerin özveri ile ve doğru olarak anket sorularını cevapladıkları varsayılmıştır. Ayrıca anketi cevaplayanların soruları doğru anladıkları kabul edilmiştir. İkinci varsayım olarak ise anket setinin odaklanılan problemi tam olarak incelediği varsayılmıştır.

Maslach tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından üç boyut ve 22 madde halinde Türkçeye uyarlanan Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ve bazı değişkenler arasında kurulan yedi hipotezden bir tanesi kabul edilirken, altı tanesi desteklenmemiştir. Tükenmişliğin alt boyutları olan, kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları ayrı ayrı incelendiğinde bağımsız değişkenlerin bağımlı alt boyut değişkenlere etkisinin farklı olduğu, bazılarını etkilerken bazılarıyla ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, hipotezler kapsamında ölçek bütün olarak ele alınmış ve elde edilen bilimsel veriler kapsamında hareket edilerek hipotezler kabul ya da red edilmiştir.

Araştırmanın birinci alt probleminde yapılan T testi sonucu öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik seviyelerine etki edip etmediğine bakılmıştır. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin cinsiyetleri ile kişisel başarı düzeyleri, duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bu konuda yapılmış olan farklı çalışmalarda da cinsiyet faktörünün tükenmişlik durumunu etkilemediği (Çelen ve Sarp 2000, Çokluk ,Ö. 1999, Dolunay, A.B. 2001 Gündüz, B. 2004, Kırılmaz, A., Naktiyok, A. ve Karabey, C. 2005) gözlenmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin evli veya bekar olmalarının tükenmişlik düzeyleriyle anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucu öğretmenlerin evli veya bekar olma durumlarının tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliğin alt faktörleri olan kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ancak bu alanda yapılan birçok çalışmada tersi bir durum ile tükenmişlik ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. (Ergin, C. 1992, Izgar, H. 2001, Torun, A. 1995, Tümkaya, S. 1996, Tuğrul, B. ve Çelik, E. 2002)

Ayrıca mesleki tükenmişlik ölçeği ile alakalı maddeler incelendiğinde öğretmenlerin büyük çoğunluğunun yaptığı meslek sayesinde insanların yaşamına katkı sağladıklarına inandığı ve insanlara yardımcı olacak çok şeyler yapabilecek güçte olduğunu düşündüğü, insanlarla yakın bir çalışmadan

sonra kendini canlanmış (pozitif) hissettiği ve iş ile alakalı birçok kayda değer başarı elde ettiğini düşündüğü görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin, çok az bir kısmı işi gereği karşılaştığı insanları bir nesne olarak gördüğünü ve işi gereği karşılaştığı insanların durumunun kendisini ilgilendirmedeğini beyan etmiştir.

Maslach mesleki tükenmişlik ölçeğine verilen cevaplar incelendiğinde, cevaplar arasındaki standart sapma hepsinde normal (küçük) bir şekilde dağılmıştır.

Sonuç olarak; eğitim sektöründe öğretmenlere yönelik yapılan bu çalışmanın okul yöneticilerine, öğrencilere, çağrı hizmetleri vb. ve duygusal sermayenin yoğun olduğu farklı sektörlerde uygulanması araştırmacılara tavsiye edilmektedir.

Kaynakça

- Akdemir, B. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar. İstanbul: Beta Baum A.Ş.
- Chenevey, J. L., Ewing, J. C., & Whittington, M. S. (2008). Teacher Burnout and Job Satisfaction Among Agricultural Education Teachers. *Journal of Agricultural Education* , 12-22.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması. Ulusal Psikolojik Kongresi. Ankara.
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Dolunay, A. B. (2001). Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik- Ticaret- Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 27. (335-340).
- Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.
- Gürbüz, H., & Karapınar, M. (2018). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Kopenhag Tükenmişlik Kriterlerine Göre Ölçülmesi. *Researcher: Social Science Studies* , 187-203.

- Gürbüz, H., & Karapınar, M. (2014). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Kriterlerine Göre Ölçülmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , 267-278.
- Joreskog, K. G., & Solbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling with The SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific International Software.
- Kıral, B. (2018). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 925-934.
- Kırılmaz, A., Çelen, Y., ve Sarp, N. (2003). İlköğretim’de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması. *A.Ü. Sağlık Eğitim Fakültesi, İlköğretim-Online 2 (1)*, 2-9.
- Leither, M. P., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research* , 55-57.
- Maslach, C. H., & Jackson, S. E. (1985). The Measurement of Experienced Burnout- The Cost of Experienced Burnout. *Journal Of Occupatioanal Behaviour* , 99-131.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Internet’ten 20 Aralık 2005’ de Elde Edilmiştir: <http://www.libf.atanuni.edu.tr>*
- Özgül, F., & Atan, T. (2016). Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi (Ordu İli Örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , 1002-1016.
- Sağlam Arı, G., & Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgüt Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* , 131-148.
- Sekeran, U. (1992). *Research Methods For Business: A skill Building Approach*. John Willey & Sons.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Tuğrul, B ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:2 Sayı:12*.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Uzunbacak, H. H., Yıldız, A., & Uzun, S. (2019). Toksik Liderliğin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Anemon Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University* , 211-219.