



BEU. SBE. Derg.
Cilt:3 Sayı:1 Haziran 2014

ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Kerem KAPTANGİL *Esra ERENLER**

Özet

Bu çalışma, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma hayatında sürekli olarak insanlarla iletişimde olan doktorluk, hemşirelik, avukatlık gibi meslek grupların da daha çok görülen tükenmişlik etkisinin çalışma hayatını yüksek oranda etkilediği düşünüldüğünde, tükenmişliğin azaltılabilmesinin hangi faktörlere bağlı olduğunun tespit edilmesi araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Çalışma, Ankara ili Çankaya ilçesinde hizmet veren ilkokullarda görev yapan 235 öğretmene anket çalışması olarak uygulanmıştır. Verilerin analizinde korelasyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik dereceleri arasında negatif yönlü orta dereceli bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında tükenmişlik ve kişilik alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiş, duygusal tükenme ile sorumluluk arasında negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Diğer alt boyutlar arasında genellikle negatif yönlü zayıf ilişkilerin olduğu gözlemlenmiş, sonucunda kişilik özelliklerinin güçlü olmasının tükenmişlik düzeyini az da olsa düşürebileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik Özellikleri, Mesleki Tükenmişlik, Öğretmenler*

AN INVESTIGATION FOR DETERMINING OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY FEATURES AND BURNOUT LEVELS OF TEACHERS

Abstract

This study is conducted to determine that whether there is a relationship between personality features and burnout levels of teachers. In the working life the burout effect which is more prevalent in medicine, nursing, lawyer and other professionanl groups

*Yrd. Doç. Dr., Sinop Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu,
kerem_kaptangil@hotmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF, esraerenler@hotmail.com

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

which constantly communicat with people, given that burnout can be lowered which depends on factors is important. The study was administered through the survey to 235 teachers who are working in primary schools in Cankaya district of Ankara. Correlation analysis was used to analyze data. As a result of the analysis a moderate negative relationship was found between teachers' burnout levels and personality features. Also, the relationship between the dimensions of burnout and personality features is examined, and negative relationship was found between emotional exhaustion and responsibility. Generally weak negative relationship was observed among other sub-dimensions, eventually strong personality features that could reduce at least some of burnout level was concluded.

Keywords: *Personality Features, Occupational Burnout, Teachers*

1.GİRİŞ

İş yaşamının, insan hayatında yeri büyüktür. İnsanın bir iş yaşamı olmasının ve bu iş yaşamında başarılı ve iş memnuniyeti içinde olmasının söz konusu olduğu günümüzde, gündemimizdeki konu daha da fazla önem kazanmaktadır. İçinde bulunduğumuz 21. Yüzyıla damgasını çoktan vurmuş olan değişim hızı, gittikçe ivme kazanmakta ve bu baş döndürücü hız, iş yaşamını birçok boyutta zorlamaktadır. Günümüz iş dünyasında, teknolojinin ilerlemesiyle birlikte üretim ve verim kalitesinde gözle görülür bir artış dikkati çekmektedir. Bir taraftan insan, iş yaşamında kendi becerisini kullanabilme, başarının getireceği memnuniyeti algılama, bir statü sahibi olma, ekonomik ihtiyaçlarını sağlama, günün başlangıç ve bitiminin bilincini yaşama, disiplinli ve planlı olma alışkanlığının kazanılması gibi birçok pozitif geri bildirim elde ederken, devamlı beyinsel işlevlerini kullanması nedeniyle de canlı ve hareketli olmaktadır (Kutlay,2011). 19. yüzyılda Sanayi Devrimi ile işlevlerinin bir kısmını makineler devreden insan, şimdi bu içine girdiği girdaptan kendini kurtaramamaktadır. Böyle olunca da insanın iş dünyasında sürekli sorunlarla karşılaşması da kaçınılmaz olmaktadır (Güllüce,2006).

Bu konuya yönelik yapılan araştırmalar, uzun süre yoğun stres altında yaşamının sağlığı ciddi olarak tehdit ettiğini göstermektedir. Bu nedenle stres ve etkileri ile ilgili araştırmaların sayısı giderek artmaktadır (Şahin,2007). Işıkhana'nın (2004) belirttiğine göre de stres ve sonuçları üzerinde giderek daha fazla durulmasının nedenlerinden biri de stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha da yaygınlaşmasıdır. Her düzeydeki çalışana etkisi altına alabilen stres; (Işıkhana, 2004) örgütsel anlamda performans düşüklüğü, işe devamsızlık, bireysel anlamda fizyolojik hastalıklar, davranışsal bozukluklar ve kaygı (anksiyete), depresyon, "tükenme belirtisi" gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 229).

Tüm örgütsel yapılarda yüksek başarıya ulaşabilmek için çalışanların, örgütsel amaç ve hedeflere kilitlenmelerini sağlayacak ölçüde gönülden ve etkin destek sunmaları beklenir. Fakat bu destek, tüm çalışanlardan aynı şekilde

sağlanamayabilir. Bu noktada, kişisel özelliklerdeki farklılıklar ya da çalışılan örgütlerdeki güdülenme yetersizlikleri gibi nedenler rol oynar. Tüm çalışanların aynı örgütsel hedeflere yönelmesini sağlayacak çabaların önem kazanması, araştırmacıların da bu alanda yoğun olarak çalışmasına neden olmuştur. Bu noktadan hareketle, öncelikle çalışanların doğuştan veya sonradan kazanılan özelliklerinin ortaya konulması gereği üzerinde durulmuş ve bu konuda araştırmalar yapılmıştır.(Kaşlı, 2009) Bu araştırmaların birçoğunda tükenmişliğin nedenleri bireysel ve örgütsel düzeylerde incelenmiştir (Balcıoğlu ve ark.,2008; Sarıkaya, 2007; Sinat, 2007; Çıtak, 2006; Aras, 2006; Kaçmaz, 2005; Maslach ve Goldberg, 1998; Sayıl ve ark. 1997; Dequette ve ark., 1994). Örgütsel nedenler; yoğun stres (Shimizutani, 2008; Sinat, 2007; Aras, 2006; Lazarus, 2006; Maslach ve ark., 2001; Maslach ve Goldberg, 1998), sosyal destek yoksunluğu (Shimizutani, 2008; Sinat, 2007; Aras, 2006; Borritz ve ark., 2005; Arı ve Bal, 2008), yönetim desteği azlığı, hizmet yılı (Sarıkaya, 2007; Kaya ve ark., 2007; Aras, 2006; Taycan ve ark., 2006; Demir, 2003; Aslan ve ark., 2000), iş yükü (Shimizutani, 2008; Gülyüz ve Aydın; 2006; Pinikahana ve Happell, 2004; Maslach ve ark., 2001; Demerouti ve ark., 2000), aylık gelir (Sinat, 2007; Aras, 2006) olarak belirtilmektedir. Bireysel nedenler ise; stresle başa çıkmada kullanılan yöntemler (Sonnentag, 2005; Payne, 2001; Maslach ve ark., 2001; Demerouti ve ark., 2000; Maslach ve Goldberg, 1998), yaş (Patrick ve Lavery, 2007; Taycan ve ark., 2006; Aras, 2006; Maslach ve ark., 2001; Demerouti ve ark., 2000) ve cinsiyet (Kaya ve ark., 2007; Sürgevil, 2005; Maslach ve ark., 2001), işle ilgili kişisel beklentiler (Borritz, 2005; Maslach ve ark., 2001; Bakker ve ark., 2000; Maslach ve Goldberg, 1998; Lee ve Ashforth, 1996), kişilik özellikleri (Shimizutani; 2008; Ghorpade ve ark., 2007; Sarıkaya, 2007; Bakker ve ark., 2006; Maslach ve ark., 2001), iletişim becerileri (Sarıkaya, 2007; Patrick ve Lavery, 2007; Sinat, 2007; Aras, 2006; Kaçmaz, 2005; Demir, 2004) olarak belirtilmektedir.

Tükenmişliği önleme ve başa çıkmada etkili yöntemleri saptamaya yönelik Türkiye’de çok sayıda tanımlayıcı çalışma (Güllüce, 2006; Şahin, 2007; Çimen, 2007; Kaşlı, 2009; Malak, 2009; Kutlay, 2011) yapılmıştır. Daha önce de belirttiğimiz gibi tükenmişlik genel olarak bireysel ve örgütsel düzeylerde incelenmiştir, bu faktörler incelendiğinde ise bireysel özelliklerin de tükenmişliğin nedenleri arasında yer aldığı görülmektedir (Patrick ve Lavery, 2007; Sarıkaya, 2007; Espeland, 2006; Aras, 2006; Kaçmaz, 2005; Üstün, 1995). Bireysel özellikler arasında kişilik özellikleri önemli yer tutmaktadır (Aras, 2006). Bakker ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında belirttiğine göre; Zellars, Perrewe ve Hochwarter (2000) beş kişilik özelliğinin (açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge) tükenmişliğin hazırlayıcı faktörleri olduğunu belirtmektedirler. Bu nedenle tükenmişlik nedenlerine yönelik yeterli veriler elde etmek için Türkiye’de çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu çalışmalar çalışanların sağlığını olumlu yönde etkileyecek ve sunulan hizmetin kalitesini arttıracaktır (Aras, 2006).

2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

1970'lerin başlarında bir psikiyatrist olan Freudenberger, sağlık merkezinde çalışanların işlerine karşı tutkularını ve motivasyonlarını kaybettiklerini gözlemlemiş ve tükenmişliği, sosyo-klinik bir problem olarak tanımlamıştır (Stalker ve Harvey, 2000). Tükenmişlik (Burnout), ilk başlarda hizmet sektöründe çalışan insanlar arasında görülen duygusal tükenme halini tanımlayan günlük konuşma diline ait bir terimken, Psikoloji alan yazınına 1974 de HerbeitFreudenberger' in "Journal of Social Issues" de yayınladığı bir makaleyle girmiştir (Peker, 2002). Konuyla ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda, birçok kişiyi etkilemesine rağmen gerçekte tükenmişliğin ne olduğu ile ilgili anlaşılamayan noktalar olduğu belirtilmiştir. Bu yüzden ilk on yıl içinde çeşitli tükenmişlik tanımları yapılmıştır (Aydın, 2004).Freudenberger, tükenmişliği "başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlanma sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu" olarak tanımlar. Freudenberger, bu tükenme durumunun kişiyi sebebi ne olursa olsun etkisiz hale getirdiğini belirtir (Turnipseed ve Turnipseed, 1991, s.473). Diğer bir deyişle, yoğun iş kaynaklı stresin tükenmişliğe sebebiyet vermesi kuvvetle muhtemeldir. Tükenmişlik, stresli durumlara başa çıkmada başarısız olunmasıdır (Farber,1984). Başka bir tanımda ise tükenmişlik; kaynaklar ve talepler arasındaki dengesizlikten kaynaklanan transaksyonel bir süreç olarak tanımlanmıştır. Dengesizliğe karşı endişe, gerginlik ve yorgunluk hisleriyle birlikte hızlı duygusal tepki verilmesi süreci izlediğini, bunu da sırasıyla, şüphecilik ve robot hareketler dâhil, davranışta ve harekette bir dizi değişikliğin izlediğini belirtilmiştir (Cherniss,1980).

Tükenmişlik literatürde çok tartışılan ancak çok az anlaşılan bir fenomendir (Işıkhani, 2004: 50) . Tükenmişlik akıl yorgunluğu durumunu tanımlamak için kullanılan bir metaforudur. İşe katılımın erozyona uğramasıdır (Shaufeli ve Bakker, 2004). Günümüzde yapılan birçok çalışmanın temelini oluşturan tükenmişlik kavramının en yaygın kabul gören tanımlamasını yapan Maslach (1998) tükenmişliği; zihinsel enerji düzeylerinin aşırı isteklere maruz kalması sonucu ortaya çıkan duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşmada (kinizm) artışın olduğu ve kendini beğenmenin azaldığı, iş isteksizliğinin yaşandığı, ilginin, sempatinin azaldığı bir durum olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

Farklı tanımların ortaya konulduğu tükenmişlik kavramı ile ilgili olarak araştırmacılar da farklı yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Bu yaklaşımlar arasındaki en önemli farklılık tükenmişliğin farklı nedenlerden dolayı ortaya çıkması ve sonucunda da konuyu ele alırken gösterilen farklı bakış açılarıdır.

Tükenmişlik kavramını ortaya ilk koyan araştırmacı Freudenberger, tükenmişliği yorgunluk, hayal kırıklığı ve iş bırakma durumlarını tanımlama için kullanmıştır. Yazara göre tükenmenin bitkinlik ve yorgunluk hissi, baş ağrılarından dolayı acı çekme, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, nefes alma

güçlükleri gibi fiziksel belirtileri bulunmaktadır. Çabuk öfkelenme, anlık kızgınlıklar, engellenme duygusuna kapılma en belirgin davranışsal göstergeleridir. Güvensizlik, paranoya ve değişime tahammül edememe durumları ilerleyen aşamalarda görülmektedir (Freudenberger, 1976). Bununla beraber tükenmişlik kavramı stresle karıştırılmamalıdır. Stres uzun ya da kısa dönemli, olumlu ya da olumsuz etkileri olan bir gerilim durum olarak görülürken, tükenmişlik uzun dönemli ve tümüyle olumsuz etkileri olan bir durumdur (Capel,1991)

Maslach (1976), Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001), tükenmişliğe neden olan faktörleri altı grupta toplamışlardır. Bu faktörler; aşırı iş yükü, kontrol eksikliği, ödüllendirme yetersizliği, topluluk ilişkisinin kesilmesi, dürüst olmama ve değerler çatışmasıdır. Maslach ve Jackson tükenmişliğin tanımını yaparken, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yetersizliğine ilişkin duyguları sınıfladıkları üç ayrı kategoriyi ortaya koymuşlardır (Girgin ve Baysal, 2005).Maslach ve Jackson'un yaklaşımındaki farklılık, tükenmişliğin sürekli bir değişken olarak tanımlanmasından kaynaklanmaktadır (Özçınar, 2005). Bu araştırmada da kabul edilip kullanılan yaklaşım olan Maslach'ın 3 boyutlu tükenmişlik ölçeği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı duygusunun azalması olarak üç temel etki üzerine kurulmuştur.

Duygusal Tükenme: Bireyin duygusal kaynaklarının tüketilmiş olması ve bireye fazla yüklenilmiş olma, duygularını anlatırken duyarsızlaşma ve bireyin bakım, hizmet ve eğitim verdiği diğer insanlara karşı olumsuz, katı ve duygudan yoksun davranış göstermesini içermektedir (Barut ve Kalkan,2002). Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme, bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Şanlı, 2006). Maslach'ın tükenmişlik ölçeğinde duygusaltükenme, ölçeğin en önemli bileşeni olup; daha çok iş stresi ile ilgilidir.Yorgunluk hissi, huzursuzluk, depresyon, alkol ve sigara tüketimindeki artış,duygusal tükenmişliğin temel belirtileridir (Özgen, 2007). Duygusaltükenmişlik, tükenmişlik kavramının merkezindedir; enerji kaybı, duygusalolarak aşırı yüklenilmiş olma hissi ve bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi,olarak da açıklanabilir (Ok, 2002). Hatcher ve Laschinger (2004),duygusal tükenmenin aynı zamanda işyerindeki yetersiz güdülenme ve işbaskısından kaynaklandığını ifade etmektedirler.

Duyarsızlaşma: Duyarsızlaşma kişilerin işleri ile ilgili olarak başkalarının ihtiyaçlarını karşılarken, duygusal kaynaklarının tükendiğini hissedenden bireylerin bununla mücadele etmek için insanları nesne gibi algılayarak kişinin kendini hizmet sunduğu kişilerden uzaklaştırma çabasıdır (Maslach, 1976). Duyarsızlaşma, insanlara nesne gibi davranmayı gerektiren, katı bir tutum geliştirme eğilimi olarak tanımlanır. Bu olumsuz tutum kendisini farklı şekillerde göstermesine karşın, bu daha çok önceleri çok ilgilendikleri bir kişiden nefret etme ya da küçük görme şeklinde kendini gösterir (Gwyther ve Noone, 2000).

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

İnsanların böyle bir tutumu benimseme nedeni kendilerini yorgunluktan ve hayal kırıklığından koruma güdüsüdür (Guglielmi ve Tatrow, 1998). Duyarsızlaşma, kavram olarak genelde diğerlerine ilgi göstermemeyi, uzaklaşmayı, aldırış etmemeyi ve düşmanca davranmayı içeren olumsuz tepkiler olarak yorumlanmaktadır (Küçüközel, 2007). Duyarsızlaşma eğilimi sergileyen bireylerde, yakın etkileşimde bulunduğu bireylerle arasına mesafe koyma, insanlara tepeden bakma, onlara olumsuz davranma veya yalnız bırakılmasını isteme gibi tutumların geliştiği görülmektedir (Ok, 2002). Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve hizmet verilen kişilere yönelik olumsuz, katı tutumlar ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Sürgevil,2007).Araştırmada inceleme konusu olan öğretmenler açısından kavram değerlendirildiğinde, öğretmenlerin işi gereği karşılaştığı öğrencilere, meslektaşlarına ve işlerine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan tutum olarak da tanımlanabilmektedir (Yiğit,2007).

*Bireysel Başarı Duygusunun Azalması:*Bireysel başarı duygusunun azalması is hakkındaki yok olan yetenek algıları ifade eder (Tarisv.d., 2005). Bir diğer tanımla kişinin is performansıyla ilgili kendini negatif olarak değerlendirmesidir (Schaufeli, Maslach ve Marek, 1993). İş görenler bir zamanlar yaptıkları kadar iyi şekilde görevlerini yerine getiremeyeceklerini düşünür (Halbesleben ve Buckey, 2004). Yetersizlik hissini yasayan kişiler için başarılar önemsiz, projeler ise boğucudur (Guglielmi ve Tatrow, 1998). Birey işiyle ilgili farklılık oluşturmada kuşku, kişisel yeterlilikte azalma duygusunu yaşamaktadır (Maslach ve ark., 2001; Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik yaşayan bireylerde bürokratik sistem tarafından onay almadıkları duygusuyla yaptıkları işin değerli olmadığına inanarak kendilerini daha etkisiz ve güçsüz algıladıkları görülmektedir. Duyarsızlaşmanın yaşandığı süreçte kişinin yeterlik ve başarı duygusunda da azalma ortaya çıkmaktadır (Demerouti, 2000; Leiter ve Maslach, 1988).Sonnentag'a (2005) göre duyarsızlaşma duygusal tükenme ile baş edebilmek için kullanılan etkisiz bir baş etme yöntemidir. Tariş ve arkadaşlarının (2005) tükenmişlikle ilgili modelinde ise bireyde duygusal tükenmenin artması duyarsızlaşmaya neden olmakta, duyarsızlaşma arttıkça kişisel başarı duygusu da azalmaktadır. Duygusal tükenme doğrudan kişisel başarı duygusunda azalmaya neden olmaktadır. Bazı çalışmalarda kişisel başarı boyutunun duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın bazı derecelerinin işlevi olarak oluştuğu ya da her ikisinin kombinasyonu olduğu belirtilmektedir (Lee ve Ashforth, 1996).

Tükenmişliğin, çok çeşitli belirtiler ile ortaya çıktığı görülmektedir. Tükenmişlik belirtileri genel olarak; fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler şeklinde sıralanmaktadır (Shimizutani, 2008; Balcıoğlu ve ark., 2008; Arı ve Bal, 2008; Espeland, 2006; Kaçmaz, 2005; Dequette ve ark., 1994; Arches, 1991). Bu belirtiler kişilik özellikleri ile ilişkilendirildiğinde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, beklentiler ve baş etme seviyelerinin önemli olduğu ortaya

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

Tükenmişlik kavramını kişilik özellikleri ile ilişkilendiren araştırmacılar, tükenmişlik derecelerini ve onu etkileyen faktörleri göz önüne aldıklarında kişilik özelliklerinin önemi ve etkisini yapılan çalışmalarla ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu sebeple kişilik özellikleri ve tükenmişlik ilişkisini belirlemeye yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların hepsinde (Cebrià, vd. 2001; Bakker, vd. 2006; Storm ve Rothmann, 2003; Miner, 2007; Kim, Shin ve Umbreit, 2007; Knežević, Krapić ve Kardum, 2007; Mills ve Huebner, 1998; Law, 2003) kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin varlığını belirleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat bunun yanında Bencomo, Paz ve Liebster (2004), bulgularının heterojen olmasından dolayı genellemeye olanak vermediğini belirtmişlerdir. Kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmaların büyük bir kısmı, diğer insanlarla yoğun bir iletişim içinde bulunulması gereken mesleklere (doktorlar, muhasebeciler, otel çalışanları, bakıcı personel, gönüllü danışmanlar, hemşireler vb. gibi) yönelik olarak yapılmıştır.

3. KİŞİLİK KAVRAMI

İnsanlar, fiziksel görünüşleri, tutumları ve davranışları bakımından farklıdırlar. İnsanların hareket, fikir ve duygular bakımından farklı olduklarını gösteren en önemli etken sosyal yaşamda gerçekleştirdikleri olaylardır. İnsanların birbirlerinden farklı olmalarının birçok nedeni vardır. Eğer yalnızca aynı kültürel özelliklere sahip, aynı ailede yetişmiş ve aynı gruplarla çalışmış insanların davranışları aynı olsaydı, bu farklılıkların tek sebebini değişik çevresel şartlara bağlamak mümkün olabilirdi. Ancak insanlara bir benlik ve kimlik kazandıran özelliklerin hem doğuştan hem de eğitimle elde edildiği yapılan araştırmalarla, ispatlanmıştır (Güney, 2006: 251). Kişilik kavramı, psikolojide üzerinde en çok çalışılan konulardan biri olmuştur. Kişiliğin, bireyi diğer bireylerden ayırt eden özellikler bütünü olması nedeniyle bu kavramı açıklayabilmek için birçok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar, temel olarak psikanalitik, sosyal öğrenme, benlik ve özellik yaklaşımı, olmak üzere dört temel yaklaşımla psikoloji yazınında kendine yer bulmuştur (Keskin ve Yapıcı, 2008:21). *Psikanalitik yaklaşımlar*, bireylerin içgüdüsel olarak hareket ettiklerini ve dolayısıyla da kişiliğin içgüdüsel bir ortama dayalı olarak ele alınması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Sosyal öğrenme kuramcıları, kişiliğin öğrenmeler sonucunda şekillendiğini belirtmişler ve kişiliğin anlaşılabilmesi için öğrenme kavramıyla birlikte ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Benlik yaklaşımını benimseyen araştırmacılar ise, kişiliğin ihtiyaçlar ve çevresel şartlar sonucunda belirlendiğini ve dolayısıyla da kişiliği açıklayabilmek için bireysel ihtiyaçlar ve çevresel şartlar dikkate alınarak bir çalışma yürütülmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Psikolojide uzun süre, “Kişilik Özellikleri-Davranış (varsayılan ve gözlenen) Modeli” egemenliğini sürdürmüştür. Ancak, 1960’larda, Mischel, Marlowe ve Gergen, kişilik ve ahlaki özellikler arasındaki tutarlılığın beklenenden düşük boyutlarda olduğunu ve değişkenliğin yüksek gerçekleştiğini bulduklarında, Kişilik Özellikleri (varsayılan)-Davranış (Gözlenen) Ortamsal Etkiler (etkileşim) Modeli’ne geçilmiştir. Dolayısıyla kişilik özelliklerinin tek tek değil de birbirleriyle etkileşim halinde bir bütün olarak davranışı etkilediği ileri sürülmektedir (Hazar, 2006:126).

Kapsamı en geniş kavramlardan biri olan kişilik, bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir. Bununla birlikte dikkate değer bir husus, kişiliğin kendine özgü ve ahenkli bir bütün olmasıdır, (Baymur, 1993: 253). Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Erikson, 1984: 108). Kişilik, farklı durumlarda oldukça kestirilebilir tepkileri veren içsel bir yapıdır. Aynı zamanda kişilik, hem oluşum hem de içerik öğelerini bir arada taşıyan, aynı şekilde hem değişime hem de kararlılığa olanak tanıyan karmaşık ve dinamik bir sistemdir (Onur, 1995: 94). Kişilik, zihinsel, duygusal, bedensel ve fizyolojik görünümünün dinamik bir örgütlenmesidir. Bireyin kişiliği biyolojik ve psikolojik faktörlerin etkisiyle oluşur ve bireyin kendine özgü, diğerlerinden farklı yanlarını belirler (Gürün, 1991: 86).

Kişilik üç temel dilime ayrılmaktadır. Bunlar; karakter, mizaç ve benliktir. Kişiler arası farklılık bu özellikler arasındaki farklılığın sonucu olarak ifade edilmektedir. Kişiliğe etki eden yönleri sadece bu üçü ile sınırlamak mümkün değildir. Ancak bu üç yönün kişiliğin bütünleyici üç yönü olduğunu ifade edebiliriz. *Karakter*, insanın doğuştan yapısında var olan ve çevre koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan eğilimlerin tümüdür. Bu durumda karakter, insanın biyolojik yapısını ‘temel veri’ olarak kabul eden bir kavramdır. Kişinin doğuştan kazandığı organik yapı(dolaşım, sindirim ve sinir sistemleri, salgı bezlerinin oluşumu ve çalışması), zekâsı, doğuştan gelen psikolojik hazırlıkları(huyları, dikkat, bellek ve düş gücü) onun yaşamı boyunca varlıklarını sürdüren ‘kişiye özgü’ nitelikleridir. Böylece karakterin, kişiliğin ayrılmaz ve sağlam bir yanını oluşturduğu söylenebilir. Karakter ve kişilik kavramlarının sık sık eş anlamda kullanılmasının nedeni budur (Usal ve Kuşluyan, 2006). *Mizaç* çoğunlukla devamlılık arz eden bir yapıda olup nispeten sabit eğilimlidir ve kalıtsal yönü vardır. Kişinin davranış ve düşüncelerinin genel eğilimlerini yansıtır. Mizaç, bireyin özellik gösteren tutumları son derece kişisel olan davranış ve düşünceleri

olarak değerlendirilmektedir. Neşeli, soğukkanlı, çabuk kızan, zayıf kişilik yapısı gibi tanımlamalar, kişinin mizaç yönünü tarif için kullanılmaktadır. Mizacın oluşmasında bedensel özellikler oldukça önemli yer tutar (Erdoğan, 1994). *Benlik* ise, insanın kendi kişiliğine ilişkin kanılarının bütünü, insanın kendisini tanıma ve değerlendirme şeklidir. Başka bir deyişle benlik, kişiliğin öznel yanıdır. Benlik, insanın iç varlığını oluşturduğundan dolayı kişilik gibi anlaşılması güç ve karmaşık bir kavramdır (Güney, 2006).

Bu üç unsur kişiliği bütünlüyci unsurlar olarak kabul edilmekte ve bu şekilde biçimlenen karakter unsuru tükenmişliği farklı derecelerde etkileyebilmektedir. Kişilik özelliklerinin tükenmişlik unsuruna etkilerini inceleyen en temel çalışma Maslach ve arkadaşlarının (2001) yaptığı çalışmadır. Bu çalışmada tükenmişlik konusunda bireysel farklılıkları açıklayan değişkenler arasında demografik özellikler, kişilik yapısı ve işle ilgili beklentiler yer almaktadır. Bu durumda kişiliğin tükenmişliği etkileme derecesini belirleyebilmek için kişilik özelliklerinin ölçülebilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu noktada davranış bilimleri açısından kişiliğin ölçülmesi, insanların davranışları ile oluşturduğu gruplar hakkında değerlendirme yapılmıştır. Kişilik ölçümleri genellikle; klinik sebeplerin yarattığı konularda, kariyer planlamasına yönelik referans aracı olarak, personel seçiminde ve araştırmacı tarafından, çalışma konusunda kişiliğin yer aldığı konularda kullanılmaktadır. Bu noktada kişilik özelliklerinin ölçümünde genel olarak kişilerin dürüst hareket edecekleri değerlendirilmektedir. Çünkü insanların davranışları, söyledikleri ile genel olarak uyumludur. Yalnızca çıkarlarının açıkça belli olduğu koşullarda bu uyumdan belli ölçüde sapabilirler ve davranışları ile söylemleri arasında farklılıklar ortaya çıkabilir (Erdoğan, 1994).

Bu noktada araştırmanın temel kavramını oluşturan kişiliğin ölçülebilmesi kişilik envanterinin oluşturulabilmesi ile mümkün olabilmektedir. Kişilik envanterleri, bireylerin kendini anlatma tekniklerinden birisidir. Soru ve cevap şeklinde yapılandırılmışlardır. Kişi kendisini, verilen sorularda kendine uygun olan cevap şikkını seçerek yansıtır. Envanterler kişileri betimleme ile grupları karşılaştırmaya imkân verir. Kişilerin belirli özellik ve nitelik durumlarını betimler ancak bunların altında yatan nedenler hakkında bilgi vermez. Sadece durumu saptamaya hizmet ederler (Özgüven, 2000: 298). Kişilik envanterleri, iki yaklaşımdan biri ile hazırlanmaktadır. Birincisi rasyonel yaklaşımdır. Bu yaklaşımda ölçülmek istenen nitelik ile envanter maddeleri arasındaki ilişkinin saptanmasında akıl ve mantık ölçüleri kullanılır. Kendi içinde, mantıksal içerikli yaklaşım ve teoriye dayalı yaklaşım olarak tasnif edilebilir. İkinci yaklaşım türü ise ampirik yaklaşımdır. Bu yaklaşımda ölçülecek nitelikler için deneysel ve istatistiksel yöntemlerin biri ya da her ikisi birlikte kullanılır. Araştırmamızda kullanılan kişilik ölçeği Donahue ve Kentle (1991) tarafından oluşturulan beş alt boyutu olan Big Five Model Kişilik Ölçeğidir.

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Araştırmaya konu olan öğretmenlerin tükenmişliği yıllardan beri olan, eskiden iş doyumsuzluğu ve işgören yabancılaşması adları altında maskelendirilen bir kavramdır. Daha sonraları 1960'larda birçok eğitim eleştirmeni öğrencilerine karşı ilgisiz öğretmenleri ele almışlardır. Öyleyse tükenmişlik öğretmenlik mesleğinde yeni bir olgu değildir (Farber,2000).Bu alandaki alan yazın öğretmen stresi ve öğretmen tükenmişliği kavramlarını sürekli olarak karıştırır ve onları kendi içlerinde değişebilen tanımlar olarak algılar. Tükenmişlik stres olgusuyla açıklanır. Mesleki stres eğitim süreçleri ve yapıları ile öğretmenlerin kişisel ihtiyaçları ve tutkuları arasındaki çatışmanın sonucu olarak açıklanabilir. Oysaki tükenmişlik olumsuz stres koşulları ile başarısız başa çıkma girişimlerinin son adımı olarak algılanabilir. Tükenmişlik, çıkışın ve bir destek sisteminin olmadığı bir stresin sonucudur. Tükenmişlik, öğretmenlerin algılanan becerileri ve işin gerektirdikleri arasındaki eşitsizliğe verdikleri olumsuz tepkilerdir (Farber, 2000).

Öğretmenler açısından incelendiğinde tükenmişlik aslında fiziksel, duygusal ve davranışsal yorgunlukla tanımlanan uzun süreli stresten kaynaklanan bir sendromdur. Davranışsal yorgunlukta öğretmenler işlerine karşı daha az tutku ve doyum yaşarlar. İşleri ayrıca daha fazla çaba ve zaman gerektiriyorsa öğretmen isteksizleşir. Öğrencilerin çalışmalarına karşı daha fazla ilgisizleşebilirler. Duygusal yorgunlukta öğretmenler bir iş gününde pozitif bir duygu beslemeyi çok zor bulur. Ağır bir vazgeçme duygusu baskındır. Yaşanan ana duygu depresyondur. Üçüncü öge olan fiziksel yorgunlukta öğretmen kendini okulda çoğu zaman fiziksel olarak yorgun hisseder. Bu tür öğretmenler iş günü sonunda tüm enerjilerinin tükendiğini belirtirler(Kyriacou, 2000). Klasik öğretmen tükenmişliği modeli Kyriacou tarafından 1978' önerilmiştir. Bu modele göre stres öğretmenin farklı algılarının sonucudur. Yani öğretmen; üstündeki talepleri fazla algıladığında, bu talepleri karşılamakta zorluk çektiğinde ya da yaşadıkları başarısızlık onların ruhsal ve fiziksel sağlıklarını tehdit ettiğinde tükenmişlik yaşar. Anahtar öge öğretmenin tehdit algısıdır (Polychroni ve Antoniou, 2000).

Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğin nedenleri incelendiğinde karşımıza öğrenciler, öğrencilerin aileleri ya da okullarının örgüt kültürleri ile ilgili bir çok faktör karşımıza çıkabilmektedir. Bunun yanında öğretmenlerdeki tükenmişliği etkileyen kişiler arası faktörlerden biri kişinin ilişkilerindeki eşitsizliktir. Öğretmenler öğrencilerine, arkadaşlarına ve okullarına yaptıkları yatırımların yani verdiklerinin aldıklarından daha fazla olduğunu düşündüğünde duygusal, psikolojik ve mesleki açıdan problemler yaşarlar ve iş ne kadar talepkâr olarak algılanırsa problem o kadar büyük olur (Mearns ve Cain, 2001). Okul kavramı içinde öğretmenin en fazla iletişim kurduğu öğrencileridir. Daha az oranda ise velileridir. Öğretmenlerin belirttiğine göre tükenmişliğin en önemli nedenlerinden biri öğrencilerin kötü davranışlarıdır. Bunu izleyen diğer faktörler gürültü, kalabalık sınıflar, disiplin problemleri, motivasyon eksikliği, derse karşı kayıtsızlıktır (Tatar ve Horenczyk, 2002). Pines (1993) de öğretmen tükenmişliğinin nedenlerinin disiplin problemleri, motivasyonu düşük ilgisiz

öğrenciler, okul yönetimi, bürokrasi, aileler ve yetersiz kaynaklar olduğunu vurgulamıştır.

Bu etkenlerin sonucunda ise öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik öğretmenlerin çalışmalarını sürdürmelerine çok ciddi zarar verir. Öğretmenler bu sendromu yaşadığında olumsuz duygular beslemeye başlar, öğrencilere ve arkadaşlarına yılgın bir tutum geliştirir ve öğrencilerle iletişimde kopukluklar yaşar. Fiziksel ve ruhsal hastalıklarda artış olur ve bazen ilaç kullanımına başlar (Villa ve Calvete, 2000). Tükenmişlik kişinin özel hayatını da olumsuz etkiler hatta uykusuzluk, sigara ya da madde bağımlılığı gibi sağlık sorunlarına yol açar (Dorman, 2003).Farber'a göre (1984) tükenen öğretmenler öğrencilere karşı daha az sempatik olurlar. Sınıfta olan olaylara daha az sempati gösterirler, daha az ve daha dikkatsiz plan yaparlar, mesleği bırakmayı hayal ederler, sık sık kendilerini duygusal ve fiziksel olarak yorgun, gergin ve depresyonda hissederek. Genel olarak işlerine daha az bağlı ve adanmışlardır. Cunningham (1983) ise öğretmenlerdeki tükenmişliğin motivasyon eksikliği ve başarısızlıkla sonuçlanacağını savunmuştur. Tükenmişliğin sonucu olarak devamsızlıklarda, kariyer değişikliklerinde ve erken emeklilikte artış görüldüğünü belirtmektedir. Bu durumların ortaya çıkması da elbette sadece öğretmenleri değil aynı mesleği icra eden diğer öğretmenleri, velileri, öğrencileri ve makro düzeyde ülkemizdeki eğitim sisteminin işleyişini de etkilemesi kaçınılmazdır.

Günümüze bakıldığında çalışma hayatında yaşanan hızlı değişimler, bunlara uyum sağlama çabası ve çalışanların yaptıkları işin mahiyetine paralel olarak gösterilen çaba, özellikle çalışma konusu insan olan iş kollarında kendini daha fazla göstermektedir. Bu alanda yapılan araştırmalara bakıldığında; Cebria (2001), Bakker (2006), Storm ve Rothmann (2003), Miner (2007), Kim ve Umbreit (2007), Knezevic ve Kardum (2007), Law (2003) çalışmalarında alanı gereği insanlarla yoğun bir iletişim içinde bulunan doktorlar, muhasebeciler, otel çalışanları, bakıcılar, gönüllü çalışanlar, hemşireler gibi belirli meslek gruplarına mensup çalışanları konu almışlardır. Bu meslek gruplarının faaliyet alanlarının insan faktörüyle çok daha fazla ilişkili olduğu göz önüne alındığında, bu araştırmanın önemi; ortaya çıkan sonuçlar neticesinde araştırma alanı olarak belirlenen ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik kavramı ile kişilik özelliklerinin arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi ve buna sebep olabilecek kişilik özelliklerinin ortaya konması olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda araştırmanın temel konusunu oluşturan tükenmişlik ve kişilik ölçümlenmeleri öğretmenlik mesleği ile ilgili olarak farklı modellerle ölçümlenmiş ve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu iki unsurun anlamlı bir şekilde ilişkilendirilebilmesine yönelik olarak belirlenen çalışma alanı, tükenmişlik unsurunun önemli ölçüde görülebileceği düşünülen ilkökul öğretmenlerinin oluşturduğu kitle olarak belirlenmiştir. Araştırmada ilkökul öğretmenlerinin çalışma hayatlarındaki tükenmişlik düzeylerinin kişilik unsurlarıyla olan ilişkisinin belirlenerek, bu

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

kişilik unsurlarının tükenmişlik düzeyleri üzerine olan etkilerinin ortaya konması amaçlanmıştır.

4. YÖNTEM

Çalışmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek amacıyla iki farklı model kullanılmıştır. Kişilikle ilgili olarak Donahue ve Kentle (1991) tarafından oluşturulan BigFive Model, tükenmişliğin ölçülmesi için ise Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Kişilik ölçeği 5, tükenmişlik ölçeği ise 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Kişilik ölçeğinin alt boyutları; duygusal denge, dışa dönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk iken tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan unsurlar; duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşmadır. Araştırma nicel bir araştırma niteliği taşımakta olup verilerin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede Ankara İli Çankaya İlçesine bağlı ilkokullarda görev yapan 1832 sınıf öğretmeni araştırmanın ana kitlesi olarak belirlenmiştir. Çankaya ilçesinin seçilme nedeni Ankara ilinde görev yapan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin Çankaya ilçesinde sayıca fazla olmasıdır. Belirlenen ana kitle dâhilinde ana kitleyi %5 hata payı oranında%95 güven düzeyinde temsil eden 235 öğretmene anket çalışması uygulanmış ve elde edilen bilgiler SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın konusunu oluşturan (Maslach, 2001). Ölçeklerden elde edilen sonuçlar faktör analizi, T testi ve Pearson korelasyon testleri ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar dâhilinde yapılan güvenilirlik testlerinde alfa katsayısı 0,83 olarak bulunmuştur.

5. BULGULAR

Araştırmanın genel anlamda cevap bulmaya çalıştığı hipotez kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğuna yöneliktir. Bununla birlikte kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün alt boyutu ile duyarsızlaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, duygusal denge ile duygusal tükenme arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve sorumluluk ile kişisel başarıdaki düşme hissi arasındaki negatif yönlü bir ilişki olduğu hipotezleri test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo – 1 Öğretmenlerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bilgiler

		N	%
Cinsiyet	Kadın	164	69,7
	Erkek	71	30,2
Öğrenim Durumu	Lise	25	10,6
	Önlisans	75	31,9
	Lisans	107	45,5
	Yüksek Lisans	28	11,9
Yaş	30 ve altı	11	4,6
	31-38	23	9,7
	39-46	85	36,1
	47-54	80	34
	55 ve üstü	36	15,3
Çalışma Yılı	5 yıl ve daha az	26	11
	6-11	31	13,1
	12-17	77	32,7
	18-23	60	25,5
	24 ve üstü	41	17,4

Tablo -1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlere yönelik olarak elde edilen tanıtıcı özelliklere bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin %70'ini bayan geriye kalan %30'unun erkek öğretmenlerden olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu olarak bakıldığında %10,6 oranında lise mezunu, %31,9önlisans, %45,5 lisans ve %11,9'luk bir oranda yüksek lisans eğitimi alınmış olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların yaş bilgisine bakıldığında 11 kişinin 30 yaş ve altında olduğu (%4,6), 23 kişinin 31-38 yaş aralığında (%9,7), 85 kişinin 39-46 yaş aralığında (%36,1), 80 kişinin 47-54 yaş aralığında (%34) ve son olarak 55 yaş ve üstüne olanların 36 kişi olduğu (%15,3) ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak çalışma sürelerine bakıldığında 5 yıldan az çalışma süresi olanların oranı %11, 6-11 yıl arası çalışanların oranı %13,1, 12-17 yıl arasında çalışanların %32,7, 18-23 yıl arası çalışanlar %25,5 ve 24 yıl ve üstü çalışanların oranının %17,4 olduğu belirlenmiştir.

Tablo – 2 Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Dağılımı

Tükenmişlik Alt Ölçekleri	Madde Sayısı	Ölçekten Alınan Minimum ve Maximum Puanlar	\bar{X}	SD
Duygusal Tükenme	9	9 - 45	23,4	6,66
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	8	8 - 40	27,96	3,53
Duyarsızlaşma	5	5 - 25	9,33	3,41

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen sonuçlar dahilinde tükenmişlik ölçeğine ait alt ölçeklerden duygusal tükenme alt ölçeğinin ortalama puanı $23,4 \pm 6,66$, kişisel başarıda düşme hissi alt ölçeğinin ortalama puanı $27,96 \pm 3,53$ olarak, duyarsızlaşma alt ölçeğinin ortalama puanı ise $9,33 \pm 3,41$ olarak bulunmuştur. Böylece Tükenmişlik Alt Ölçeklerinden alınan

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

puanlar standart sapma değerleriyle beraber değerlendirildiğinde ortalama bir değerde oldukları ve öğretmenlerde tükenmişlik unsurlarının ortaya çıktığı sonucuna varmamız mümkündür.

Tablo – 3 Öğretmenlerin Big Five Kişilik Ölçeğinden Aldıkları Puanların Dağılımı

Kişilik Alt Ölçekleri	Madde Sayısı	Ölçekten Alınan Minimum ve Maximum Puanlar	\bar{X}	SD
Duygusal Denge/ Dengesizlik/ Nevrotiklik	8	8 – 40	21,60	6,01
Dışa Dönüklük/ İçe Dönüklük	8	8 – 40	28,52	5,92
Gelişime Açıklık/Tutuculuk	10	10 – 50	37,12	6,11
Uyumluluk/Yumuşak Başlılık/Düşmanlık	9	9 – 45	37,32	4,84
Özdenetim/Sorumluluk/Dağınıklık	9	9 – 45	36,54	5,37

BigFive Kişilik Ölçeğinden elde edilen sonuçlara göre duygusal denge/dengesizlik/nevrotiklik alt ölçeğinin puan ortalaması $21,60 \pm 6,01$, dışa dönüklük/içe dönüklük alt ölçeğinin puan ortalaması $28,52 \pm 5,92$, tutuculuk/gelişime açıklık alt ölçeğinin puan ortalaması $37,12 \pm 6,11$, uyumluluk/yumuşak başlılık/düşmanlık alt ölçeğinin puan ortalaması $37,32 \pm 4,84$ ve son olarak sorumluluk/ özdenetim/ dağınıklık alt ölçeğinin puan ortalaması $36,54 \pm 5,37$ olarak ortalama değerlere yakın değerler olarak bulunmuştur.

Tablo – 4 Öğretmenlerin Kişilik ve Tükenmişlik Unsurları Arasındaki İlişki

		Tükenmişlik	Kişilik
Tükenmişlik	<i>Pearson Correlation</i>	1	-,309**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	235	235
Kişilik	<i>Pearson Correlation</i>	-,309**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	235	235

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

Araştırmanın temel amacını teşkil eden, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan alt boyutların ilişkilerinin yanında bu iki unsurun genel değerlendirmesi sonucunda, aynı zamanda ana hipotezi de oluşturan ilişki incelendiğinde, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlikleri arasında negatif yönlü ancak orta derecede bir ilişkinin olduğunu söylememiz mümkündür. Ortaya çıkan sayısal korelasyon derecelerinin yorumlanması konusunda Cohen'in (1988) yapmış olduğu psikoloji biliminin de sıklıkla kullandığı sınıflandırma kullanılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre $\pm 0,10 - \pm 0,29$ düşük korelasyon, $\pm 0,30 - \pm 0,49$ orta derecede ve $\pm 0,50 - \pm 1$ yüksek derecede korelasyon ilişkisini göstermektedir. Bu değerlendirme ışığında öğretmenlerin kişilik özelliklerinin tükenmişlik derecelerini orta derecede etkilediği sonucunu çıkartabilmemizin yanında bu iki unsurun alt boyutlarının

birbirleri ile etkileşim derecelerini de araştırmamız gerekliliği de ortaya çıkmaktadır.

Tablo – 5 Öğretmenlerin Kişilik ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Dağılımı

Kişilik Alt Boyutları	Tükenmişlik Alt Boyutları					
	Duygusal Tükenme		Kişisel Başarıda Düşme Hissi		Duyarsızlaşma	
	ℓ	ℓ	ℓ	ℓ	ℓ	ℓ
Duygusal Denge/ Dengesizlik/ Nevrotiklik	,229**	,000	,164*	,012	,134*	,040
Dışa Dönüklük/ İçe Dönüklük	-,225**	,000	-,240**	,000	-,074	,256
Gelişime Açıklık/Tutuculuk	-,015	,821	-,253**	,000	-,106	,104
Uyumluluk/Yumuşak Başlılık/Düşmanlık	-,290**	,000	-,226**	,000	-,221**	,001
Özdenetim/Sorumluluk/Dağınıklık	-,359**	,000	-,269**	,000	-,243**	,000

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı

Tablo – 5’de ortaya konan analizde tükenmişlik ve kişilik unsurlarını oluşturan alt boyutların birbirleri ile ilişkiyi bağlamlarının dereceleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu analizler sonucunda tükenmişlik alt boyutları ile kişilik özellikleri alt boyutlarının ilişkileri değerlendirildiğinde; tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme ile duygusal denge arasında pozitif yönlü düşük derecede bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında duygusal tükenme ile dışa dönüklük, tutuculuk ve uyumluluk alt boyutları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu söylenebilmektedir. Tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ile sorumluluk aynı zamanda ölçeğin diğer unsurları olan dağınıklık ve özdenetim alt boyutu arasında negatif yönlü orta derecede bir ilişki bulunmakta ve bu ilişki istatistiksel olarak 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Bu durumda sorumluluk ve özdenetimin arttığı durumlarda öğretmenlerdeki duygusal tükenmenin bu durumdan orta derecede etkilendiği ve sorumluluğun arttığı durumlarda duygusal tükenmenin azaldığı söylenebilmektedir.

Bir diğer tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarıda düşme hissini diğer kişilik alt boyutları ile değerlendirildiğinde boyutlar arasındaki ilişkilerin zayıf olduğu görülmektedir. Bu zayıf ilişki duygusal denge ile pozitif yönlü iken diğer unsurlar olan dışa dönüklük, tutuculuk, uyumluluk ve sorumluluk ile negatif yönlüdür. Bu zayıf ilişkiler incelendiğinde duygusal denge ile olan korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıyken, diğer unsurlar için 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik alt boyutlarının tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma ile olan ilişkiyi bakıldığında, duyarsızlaşma ile duygusal dengenin zayıf ancak pozitif yönlü bir ilişkide olduğunu yani duygusal dengesi kuvvetli olan öğretmenlerin duyarsızlaşma eğiliminde olduğunu ancak bu ilişki zayıf bir ilişki olarak gözlemlenmiş ve istatistiksel olarak 0,05 düzeyinde anlamlılık teşkil etmektedir.

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Duyarsızlaşmanın dışa dönüklük, tutuculuk, uyumluluk ve sorumluluk alt boyutları ile korelasyonuna baktığımızda negatif yönlü zayıf ilişkilerden söz etmemiz mümkündür. Bu durumu kişilik olarak daha dışa dönük, daha tutucu, dışa karşı uyumlu ve sorumluluk üstlenebilen kişilerin tükenmişliğe karşı olan duyarsızlaşmalarının daha az olduğu yorumu yapılabilmektedir. Ayrıca tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlığın uyumluluk ve sorumluluk alt boyutları ile olan ilişkisi 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yapılan çalışmalar sonucunda iş yaşamında insanlarla daha fazla iletişim halinde olan meslek gruplarında daha fazla görülen ve çalışma hayatlarında verimlilik, iş tatmini ve iş kalitesini ciddi oranda etkilediği belirlenen tükenmişlik kavramının öğretmenlere yönelik olarak yapılan bu çalışmada öğretmenlik mesleğini yapan kişilerin kişilik özelliklerinin tükenmişlik derecelerini ne ölçüde etkilediğinin belirlenmesine çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öncelikli olarak tükenmişlik alt ölçeklerine göre alınan ortalama değerlere bakıldığında öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalamalarının $23,4 \pm 6,66$ olduğu belirlenmiş ve buradan öğretmenlerin duygusal olarak tükenme ortalamasının altında ancak yakın düzeylerde olduğunu söylememiz mümkündür. Bu sonuca göre öğretmenler iş yaşamlarında geçen süreç, iş yükü ve iş tanımlarına paralel duygusal bir tükenme içindedirler. Kişisel başarıdaki düşme hissi puan ortalaması ortalamanın üzerinde bir değer alırken $27,96 \pm 3,53$ duyarsızlaşma puanı ortalamanın altında bir değer almıştır. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin tükenmişlik derecelerinde özellikle kişisel başarıdaki düşme hislerinin baskın olduğu ancak buna karşın iş yaşamındaki gelişmelere ve olaylara karşı duyarsızlaşma eğilimlerinin ortalamanın altında gerçekleşmesi sebebiyle kayıtsız kaldıkları sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar Cebria (2001); Miner (2007) ve Law (2003) yaptıkları çalışmalara paralel nitelikte sonuçlar vermiştir.

Kişilik alt ölçekleri değerlendirildiğinde duygusal denge alt ölçeği ortalamanın altında bir değer almıştır. Bu veriden hareketle öğretmenlerin kişilik özellikleri incelemelerinde duygusal olarak hızlı karar vermekte güçlük çeken, kararlarında tutarsızlığın daha fazla yer aldığı ve verilen kararlar arasında dengesiz bir yapının söz konusu olabileceği ve bu puanlamanın daha düşük seviyelerde seyretmesi halinde söz konusu kitle için nevrozluğun söz konusu olabileceği bir durumdan söz edebiliriz. Bunun yanında ortalama değerlere bakıldığında öğretmenlerin verdikleri cevaplar neticesinde puanların genel ortalamanın üzerinde olması sebebiyle dışa dönük, tutuculuktan uzak gelişime açık, yumuşak başlı ve uyumlu, özdenetimi yüksek olan ve sorumluluk sahibi kişiler olarak değerlendirmemiz doğru olacaktır. Özellikle kişilik değerlendirmesi olarak incelendiğinde yapılan çalışma; Borritz, (2005), Maslach ve Goldberg,

(1998), Sarıkaya, (2007) Aras, (2006); Kaçmaz, (2005); Üstün, (1995) tarafından yapılan çalışmalara paralel bir kişilik envanteri ortaya koymuştur.

Araştırmanın temelini oluşturan iki unsur olan kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin varlığı Cebrià, vd.(2001); Bakker, vd.(2006); Storm ve Rothmann, (2003); Miner, (2007); Kim, Shin ve Umbreit, (2007); Knežević, Krapic ve Kardum, (2007); Mills ve Huebner, (1998); Law, (2003) tarafından farklı meslek dallarındaki çalışanlara yapılmış olan çalışmaları destekler nitelikte olup bu çalışmada öğretmenler için de uygulandığında yine bir ilişkinin varlığını ortaya koyacak nitelikte sonuçlar verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda araştırmaya konu olan öğretmenler için mesleki tükenmişlikle kişilik arasında negatif yönlü orta dereceli (-,309) bir ilişki vardır ve bu ilişki 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuçta hareketle öğretmenlerin kişilik olarak daha dengeli, tutarlı, uyumlu, gelişime açık ve sorumluluk sahibi olanları iş ortamının ve çalışma hayatının yaratmış olduğu tükenmişlik etkisini daha az hissetmektedirler. Aradaki ilişki çok güçlü ve doğrusal bir şekilde olmasa da bu iki unsurun birbiri arasındaki korelasyonun ters yönlü olduğunu ve bu durumun bir unsurun artmasının diğer unsuru azaltıcı bir etki doğuracağını söylememiz doğru olacaktır. Elde edilen bu bulgu doktorlar ve hemşireler üzerinde Cebrià, vd.(2001), Bakker, vd.(2006) Storm ve Rothmann, (2003) Miner, (2007) Kim vd. (2007), Malak, (2009), Demir A, (2003) tarafından yapılan çalışmalara; psikologların incelendiği Knežević, Krapic ve Kardum, (2007); Mills ve Huebner, (1998) tarafından yapılan çalışmalara ve muhasebecilerin aynı çalışma kapsamında incelendiği Law, (2003) tarafından yapılan çalışmaya benzer sonuçlar vermiştir. Bu çalışmaların çoğunda tükenmişlik ile kişilik arasında ilişki dereceleri farklı olmak suretiyle negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Öğretmenlerin incelendiği Şahin (2007), Peker (2002), Farber (1984) Çimem (2007), Aydın (2004) Akçamete (2001) tarafından yapılan araştırmalar tükenmişlik unsurunu farklı unsurlarla ilişkilendirmiş ancak bire bir karşılaştırma olanağı olabilecek öğretmenleri konu alan, tükenmişlik ve kişilik ilişkisini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. O nedenle çalışma sonuçları farklı meslek gruplarında yapılan çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın yan hipotezlerini oluşturan ve aynı zamanda tükenmişlikle kişilik özellikleri alt boyutlarını oluşturan unsurların birbirleri ile ilişkisine bakıldığında; genel anlamda tükenmişlikle kişilik özelliklerinin korelasyonunda olduğu gibi negatif yönlü zayıf ilişkilerin olduğu görülmektedir. Buna karşın kişilik alt boyutu olan duygusal denge ile tükenmişlik alt boyutları duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşmanın pozitif yönde ancak zayıf bir ilişkide olduğunu söylememiz mümkündür. Araştırmada kullanılan yan hipotezler değerlendirildiğinde dışa dönük kişilerin duyarsızlaşma seviyelerinin ters orantılı olduğu hipotezi kabul edilmiş ancak korelasyon düzeyleri olarak anlamlılık gösterememiştir. Duygusal denge ile duygusal tükenme arasındaki

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

ilişkinin boyutuna yönelik yapılan incelemede aralarındaki korelasyonun 0,01 düzeyinde anlamlı ve pozitif olduğu ortaya çıkmış ve böylece duygusal olarak daha dengeli daha kontrollü öğretmenlerin aynı zamanda duygusal tükenme derecelerinin de yükselebileceği ortaya konmuştur. Buradaki ilişki öğretmenlerin yaptıkları işin çocuklarla ilgili olmasından kaynaklı duygusal bir temele dayanıyor olması ve bu duygusal çerçevenin de süreçsel olarak duygusal tükenme seviyesini doğru oranda artırıcı bir etkisi olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kişisel başarıdaki düşme hissini de sorumluluk ve özdenetim unsuruyla ilişkisine bakıldığında ortaya çıkan tabloda negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı (0,01) bir ilişkinin olduğu ortaya konmuş ve hipotez kabul edilmiştir. Böylece özdenetim sahibi, sorumluluk alabilen öğretmenlerin kişisel olarak kendilerini başarılı görme eğilimleri azalmakta bir diğer deyişle kişisel başarıdaki düşme hissini sorumluluk alarak azaldığı gözlemlenmiştir.

Yapılan çalışma ve elde edilen analiz sonuçları neticesinde daha önceden farklı meslek gruplarına mensup kişiler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına paralel sonuçlar elde edilmiş, tükenmişlik ve kişilik özelliklerinin beraber incelendiği ve öğretmenleri konu alan çalışmaların çok az olduğu göz önüne alındığında bu konuda yapılan çalışma ile alan yazına katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla beraber kişisel eğitimin temellerinin atıldığı ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin daha verimli olabilmesi aynı zamanda iş tatmini ve kendilerini geliştirebilmeleri açısından öğretmenler için önemli olan mesleki tükenme konusundaki çalışmaların artırılarak tükenme seviyelerinin kontrol edilerek ilgili unsurlara etki ederek tükenmişlik seviyelerinin düşürülmesi önerilmektedir. Günümüz çalışma koşullarının ağırlaşması ve bilgi dağılımının karmaşıklaşması sebebiyle sorumlulukları ve iş alanı genişleyen birçok iş kolunda bireye indirgenen araştırma konularının verimlilik ve etkinlik konularında çok önemli veriler sağlayacağı düşünüldüğünde bu konulara yönelik yapılan araştırmalar artırılmalıdır. Bunun yanında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini en çok etkileyen öğrenci faktörünü göz önüne aldığımızda öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin düşürülmesi için öğrencilerle ilişkilerin geliştirilebilmesi için farklı faaliyetlerin yapılması teşvik edilmelidir. Tükenmişliğin tanımlanması ve yok edilmesi, oluştuktan sonra tedavi edilmesinden daha iyidir. Bu nedenle tükenmişlikle ilgili olarak öğretmenlerin bilinçlendirilmesi ve tükenmişliği ortaya çıkarabilecek unsurların kontrol altına alınabilmesi için önerilerde bulunulması yararlı olacaktır. Ancak öğretmenlerin tükenmişlik derecelerini düşürmek bireysel olduğu kadar örgütsel bir temele de dayanmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin okullarındaki ortamlarının tükenmişliği engelleyebilecek şekilde olumlu yanların ortaya çıkartılarak öğretmenlerle daha koordineli bir şekilde işleyişinin sağlanması yararlı olacaktır. Bunun sağlanabilmesi ise somut ve gerçekleştirilecek amaçların ortaya konması, katılımcı bir yönetimin benimsenmesi ve öğretmenler arası ilişkilerin destek ve tecrübelerden ortaya çıkmış bir ilişki ağıyla belirlenmesiyle yakından ilgilidir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). “*Öğretmenlerde Tükenmişlik Doyumu ve Kişilik*” Nobel Yayınları, Ankara
- Antoniou, A, Polychroni F., Walters B. (2000). “Sources of Stress and Professional Burnout of Teachers”, International Conference of Special Ed. , ISEC 2000
- Aras Z. (2006), “*Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşire ve Ebelerin Tükenmişlik Durumları*”, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arches J.(1991), “Social Structure, Burnout and Job Satisfaction”, *Social Work*, 1991; 36 (3)
- Arı G.S, Bal E.Ç. (2008), “Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi*.
- Aslan H, Coşkun S, Alpaslan N, Erdamar N ve ark. (2000), “Bakırköy Ruh Ve Sinir Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenme, İşe Bağlı Gerginlik, A Tipi Kişilik Ve Mükemmeliyetçilik”, *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*.
- Aydın, K. (2004) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Bakker A. B, Le Blanc P. M, Shaufeli W. B. (2005), “Burnout Contagion Among Intensive Care Nurses”, *Journal of Advanced Nursing*.
- Bakker A. B, Van Der Zee K. I, Lewig K. A, Dollard M. F. (2006), “The Relationship Between The Big Five Personality Factors And Burnout: A Study Among Volunteer Counselors”, *The Journal of Social Psychology*, 2006
- Balcıoğlu İ, Memetali S, Rozant R. (2008), “Tükenmişlik Sendromu”, *Dirim Tıp Gazetesi*.
- Borritz M, Bültmann U, Rugulies R, Christensen K. B. (2005), “Psychosocial Work Characteristics As Predictors For Burnout: Findings From 3-Year Follow Up Of The Puma Study”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002), “Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14.
- Baymur F.(1993), Genel Psikoloji. İnkılâp Kitapevi, İstanbul, 1993.
- Bencomo, J., Paz, C. ve Liebster, E. (2004). “Personality traits, psychological adjustment, and burnout syndrome in nursing staff”, InvestClin, 45(2), 113-120.
- Cebrià, J., Segura, J., Corbella, S., Sos, P., (2001), “Personality Traits And Burnout in Family Doctors”, Aten Primaria, 27(7), 459-468.
- Capel, A.S. (1991), “A Longitudinal Study of Burnout in Teachers”, British Journal of Educational Psychology, s:125
- Cherniss, C. (1980), “Staff burnout: Job stress in the human services”, Beverly Hills: Sage. New York: Praeger Publishers, s, 240
- Çıtak E. A. (2006), “Hemşirelerin Çatışma Çözüm Becerisi, Yönetim ve Tükenmişlik Üzerine Etkisinin İncelenmesi”, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Çimen, S (2007), “İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Cunningham, W. G. (1983) “Teacher Burnout solutions for the 1980’s: A review of the literature”. The urban review, 15(1), 35-51
- Demerouti E, Bakker A. B, Nachreiner F, Shaufeli W. B. (2000), “A Model Of Burnout And Life Satisfaction Amongst Nurses”, Journal of Advanced Nursing.
- Demir A, Ulusoy M, Ulusoy M. F. (2003), “Investigation Of Factors Influencing Burnout Levels In The Professional And Private Lives Of Nurses”, International Journal of Nursing Studies.
- Demir, A. (2004), “Hemşirelikte Tükenmişliğe Bir Bakış”, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.

- Donahue, E. M., ve Kentle, R. L. (1991). "The Big Five Inventory"--Versions 4a and 54. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Dorman, J. (2003) "Testing A Model For Teacher Burnout". *Austrain Journal Of Educational&Developmental Psychology*. Vol. 3, pp. 35-47
- Duquette A, Kerouac S, Sandhu, B, Beudet L. (1994), "Factors Related To NursingBurnout: A Review Of Empirical Knowledge", *Issues Mental Health Nursing*.
- Erdoğan İ. (1994), "İşletmelerde Davranış", 4. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul
- Eriksen, E. H. (1984), "İnsanın Sekiz Çağı", Çev: B. Üstün - V. Şar, Birey ve Toplum Yayıncılık, Ankara
- Espeland K. E. (2006), "Overcoming Burnout: How To RevitalizeYourCareer", *The Journal of Continuing Education in Nursing*.
- Farber, B. (1984) "Teacher burnout: Assumptions, myths, andissues", *Teachers College Record*, 86(2), 321-338.
- Farber, B (2000) "Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture" *Psychotherapy in Practice*, Vol 56 (5), pp: 589-594
- Freudenberger, H.J. (1976), "Freudenberger on Staff Burnout", *The American Journal of Drugand AlcoholAbuse*, 3 (1).
- Ghorpade J, Lackritz J, Singh G. (2007), "Burnout And Personality: Evidence From Academia", *Journal of Career Assessment*.
- Guglielmi, R. Sergio.,Tatrow, Kristin. (1998), " Occupational Stres, Burnout And Health İn Teachers: A Methodological And Theoretical Analysis",*Review of Educational Reearch*. Vol. 68
- Güleryüz E, Aydın O. (2006), "İş Kontrolü ve Kontrol İsteği İle Tükenmişlik Ve Fiziksel Sağlık Arasındaki İlişkiler", *Türk Psikoloji Dergisi*, sayı:21.
- Güllüce, A. (2006), "Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki (Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama)", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Erzurum

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

- Güney S.,(2006), “Davranış Bilimleri”, 3 Baskı, Nobel Yayın Dağıtım Nr.178, Ankara
- Gürün, O. A.(1991), “Psikoloji Sözlüğü”, İnkılap Kitapevi, İstanbul, 1991.
- GwytherReiff, Chelsea.,Noone S. S. (2000), “Burnout In Nonprofit Executive Directors: Identification Of Job-RelatedVariables” www. uncc.edu
- Halbesleben Jonathan R. B.,Buckley Ronald M., (2004), “Burnout in Organizational Life”, Journal of Management Vol.30.
- Hazar, Ç.M. (2006). “Kişilik ve İletişim”,Selçuk İletişim Yayınları, (2)
- Işıkhan, V. (2004), “Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları”, Sandal Yayınları, Ankara
- Kaçmaz N. (2005), “Tükenmişlik (burnout) Sendromu”,İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, s:29-32.
- Kaşlı, M. (2009), “Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi Ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Kaya M, Üner S, Karanfil E, Uluyol R, Yüksel F, Yüksel M. (2007), “Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Durumları”, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni.
- Keskin, H.K.ve Yapıcı, Ş. (2008). “Başarılı ve Başarısız Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ile İlgili Öğretmen ve Veli Görüşleri”, Kuramsal Eğitimbilim, 1. Sayı
- Kim, H.J.,Shin, K.H. ve Umbreit, W.T. (2007), “Hotel JobBurnout: The Role Of Personality Characteristics”, Hospitality Management, 26, 421–434.
- Knežević, J.H.,Krapić, N. ve Kardum, I. (2007). “Burnout İn Dispositional Context: The Role Of Personality Traits, Social Support And CopingStyles”, Review of Psychology, 13 (2), 65-73.
- Kutlay, M. (2011), “İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Niğde

- Küçüközel, N. (2006), “Aile Hekimliği Asistanlarındaki Anksiyete, Depresyon Ve Tükenmişlik Düzeyinin Dahili Bilimler Asistanları İle Karşılaştırılması”, T.C. Sağlık Bakanlığı Ankara Atatürk Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kyriacou, C. (2000) “Stress-Busting for Teachers”,Cheltenham: Nelson Thornes
- Lazarus R. S. (2006), “Emotions And İnterpersonal Relationships: Toward A Person-Centered Conceptualization Of Emotions And Coping”,Journal of Personality.
- Law, D.W. (2003). “An examination of personalitytraits as moderatingfactors of exhaustion in publicaccounting”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Washington StateUniversity, Washington.
- Lee R. T, Ashforth B. E.(1996), “A Meta-AnalyticExamination Of TheCorrelates Of The Three Dimensions Of JobBurnout”, Journal of AppliedPsychology.
- Leiter, M. P.,Maslach, C. (1988), “TheImpact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment”, Journal Of Organizational Behavior, 9, 197-308
- Malak, B, (2009), “Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Maslach C, Goldberg J. (1998), “Prevention of burnout: newperspectives”, AppliedandPreventive Psychology, s:63-74.
- Maslach C, Schaufeli W, Leiter M.P. (2001), “JobBurnout”, AnnualReview of Psychology.
- Maslach, C. (1976), “Burned-Out”, Human Behavior vol:32
- Mearns, J.,Cain, E. (2001) “Relationships Between Teachers’ Occupational Stressand Their Burnout And Distress: Roles Of Coping And Negative Mood Regulation Expectancies”,Anxiety, Stres andCoping, Vol.16, No.1,pp.71-82

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

- Mills, L.B. ve Huebner, E.S. (1998). "A Prospective Study Of Personality Characteristics, Occuparional Stressors, And Burnout Among School Psychology Practitioners", *Journal of School Psychology*, 36 (1).
- Miner, M.H. (2007), "Burnout İn The First Year Of Ministry: Personality And Belief Style As İmportant Predictors", *Mental Health, Religion&Culture*, 10 (1), 17 – 29.
- Ok, S. (2002), "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İşdoymu, Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği Ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi", Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Onur, B.(1995), "Gelişim Psikolojisi", İmge Kitapevi, Ankara.
- Özçınar, M. (2005), "Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu", Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi, İstanbul.
- Özgen, I. (2007), "Yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği", I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinliklerde sunuldu, Antalya.
- Özgüven, İ. (2000), "Psikolojik Testler". 4.B. Pedrem Ankara.
- Öztürk, O.(1997), "Ruh Sağlığı Ve Bozuklukları", Hekimler Yayın Birliği, Ankara.
- Patrick K, Lavery J. F. (2007), "Burnout in nursing", *Australian Journal of Advanced Nursing*. 125-132
- Payne N. (2001), "Occupational Stressors And Coping Determinants Of Burnout in Female Ospice Nurses", *Journal of Advanced Nursing*.
- Peker,R. (2002), "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Faktörler", *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı A.
- Pines, A. M. (1993) "Burnout: An Existential Perspective". In W. B. Schaufeli, C.Maslachand T. Marek (eds.) *Professional Burnout: Recent developments in the oryandresearch* (pp.33-51) Washington; DC: Taylor and Francis

- Pinikahana J, Happell B. (2004), “Stres, Burnout And Job Satisfaction in Rural Psychiatric Nurses: A Victorian Study”, *Journal of Advanced Nursing*.214
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001), “Örgütsel Psikoloji”, Ezgi Kitabevi, Bursa
- Sarıkaya P. (2007), “Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı ile İlişkisi ve Bir Uygulama”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sayıl, I, Haran S, Ölmez Ş, Özgüven H. D. (1997), “Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor Ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Kriz Dergisi*, s: 71-77.
- Schaufeli, Wilmar& Bakker, B. Arnold., (2004) “Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement. A Multi-Sample Study” *Journal Of Organizational Behaviour*.321
- Schaufeli, W. B.,Maslach, C., Marek, T. (1993), “Professional Burnout: Recent Developments In Theory and Research”, Washington, DC. Taylor & Francis
- Shimizutani M, Odagiri Y, Ohya Y, Shimomitsu (2008), “Relationship Of Nurse Burnout With Personality Characteristics And Coping Behaviors”, *Industrial Health*, s: 326-335.
- Sinat Ö. (2007), “Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması” İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sonnentag S. (2005), “Burnout Research: Adding An Off-Work And Day-Level Perspective”, *Work Stres*, Edition:19.354
- Stalker, C.,Harvey, C. (2002), “Professional Burnout: A Review Of Theory, Research And Revention”, Erişim: <http://www.wlu.ca/fsw/cura/bullrepo.html>
- Storm, K. Rothmann, K. (2003), “The Relationship Between Burnout, Personality Traits And Coping StrategiesIn A Corporate Pharmaceutical GroupSa”, *Journal of Industrial Psychology*, 29 (4), 35-42.

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

- Sürgevil O. (2005), “Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Şahin, D., (2007), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Şanlı, S. (2006), “Adana İlinde Çalışan Polislerin İşdoymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Taris, T.W. (2006), “Is There A Relationship Between Burnout And Objective Performance? A Critical Review Of 16 Studies”, *Work & Stress*, 20(4).
- Tatar, M. Horenczyk, G.(2002). “Teachers’ Attitudes Toward Multiculturalism And Their Perceptions Of The School Organizational Culture”. *Teaching and Teacher Education*, 18, 435-445.
- Taycan O, Kutlu L, Çimen S, Aydın N. (2006), “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, *Anatolian Journal of Psychiatry*.
- Taris, W. Toon., Le Blanc, M. Pascale, Schaufel, B. Wilmar, Schreurs, G. J. Paul., (2005), “Are There Casual Relationships Between The Dimensions Of The Maslach Burnout Inventory? A Review And Two Longitudinal Test”, *Work & Stress*, 19 (3): 238-255
- Turnipseed, D.L, Turnipseed, P.H., (1991), “Personal Coping Resourcesand the Burnout Syndrome”, *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol.6, No.3.25
- Usal A. - Kuşlivan Z. (2006), “Davranış bilimleri”, 5. Basım, Meta Basım Matbaacılık, İzmir
- Üstün B. (1995), “Hemşirelerin Atılganlık Ve Tükenmişlik Düzeyleri”, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Calvete, E. Villa, A. (2000). Burnout y síntomas psicológicos: Modelo de medida a relaciones estructurales. *Ansiedad y Estrés*, 6(1), 117-130.

Yiğit, B. (2007) “Rehber Öğretmenlerin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne

Zellars, K. L., Hochwater, W. A., Hoffman, N. P., Perrewé (2000), “Experiencing Job Burnout: The Roles Of Positive And Negative Traits And States”, Journal of Applied Social Psychology, Volume 3.147

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma