

ÖĞRETMENLERDE BAZI MESLEKİ ÖZELLİKLER VE TÜKENMİŞLİK

Ayşe B. Dolunay*, Birgül Piyal**

ÖZET

Amaç: Çalışma, Keçiören İlçesi'ndeki (Ankara) genel liseler ve teknik-ticaret-meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik durumunun saptanması ve bu durumun bazı sosyo-demografik özelliklere göre irdelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. **Yöntem:** Tanımlayıcı bir araştırma olan çalışmanın örneklem grubu (n=366), evrenden (N=1462) sistematik örnekleme ile seçilerek oluşturulmuştur. Veriler, araştırmacı tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve sosyo-demografik bilgilerin yer aldığı soru formlarının gözlem altında uygulanmasıyla toplanmış ve SPSS ile analiz edilmiştir. **Bulgular:** Bağımsız değişkenlerin alt gruplarına göre, tükenmişlik alt boyut düzeyleri karşılaştırıldığında, toplam hizmet süresi 21 yıl ve daha fazla olanların, çalışılan kurumdaki hizmet süresi 16-20 yıl olanla-

rın, mesleki veriminin "çok iyi" ya da "fena değil" olarak belirtenlerin, mesleki gelecek açısından kendilerini "çok iyi" değerlendirenlerin, üstlerinden "her zaman" takdir gördüğünü belirtenlerin, meslek değiştirmeyi planlayanların duygusal tükenme (DT), kişisel başarı (KB) ve duyarsızlaşma (D) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. **Sonuç:** Araştırma bulgularının analitik çalışmalarla irdelenmesi ve tükenmişliğin eğitim kurumlarında belirli aralıklarla ve sürekli değerlendirilmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Öğretmenler, Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Teachers Burnout According to Some Professional Specifications

SUMMARY

Object: This study has been carried out to define the burnout situation of general, technical, trade and vocational high schools' teachers of Keçiören County (Ankara) and to compare the situation according to some socio-

* Sağlık Eğitimsi, Msc., Bala Kemal Şahin Sağlık Meslek Lisesi.

** MD, Ph.D., Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi, Sağlık Eğitimi Anabilim Dalı.

demographic characteristics. **Method:** The sample group (n=366) of this descriptive study has been chosen from the universe (N=1462) with systematic sampling method. The data has been collected by applying the questionnaire (Maslach Burnout Inventory and the form for socio-demographic characteristics) in interviews by the researcher and has been analysed with SPSS. **Results:** A statistically difference has been found between emotional exhaustion, personal accomplishment, depersonalization average scale scores according to burnout subgroup levels and subgroups of independent variables; those whose total work duration has been 21 years or more, those whose working duration in the institution has been 16-20 years, those who has been reported their professional efficiency as "very good" or "not bad", those who reported themselves "very good" from the point of view of professional future, those who reported "always" recognition from the uppers, those who plan changing the profession. **Conclusion:** Periodic and continuous evaluation of burnout situation in educational institutions and further investigation of findings with analytic studies has been proposed.

Key Words: Burnout, Teachers, Maslach Burnout Inventory

GİRİŞ

Tükenmişlik 1970'li yılların başlarında Freudenberg, Maslach ve Pines tarafından ayrı ayrı tanımlanmış ve 20-30 yıldır üzerinde yoğun bir şekilde çalışılan bir kavram olmuştur. Birçok araştırmacı tükenmişliğin, beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir deneyim olduğu konusunda karar birliğine varmışlardır (Akçamete ve ark. 2001).

İlk kez Freudenberg (1974 ve 1975) tarafından dile getirilen tükenmişlik kavramı; daha sonra Maslach ve Jackson (1981, 1982 ve 1986) tarafından ayrıntılandırılmıştır (Ergin 1992).

Maslach ve Jackson (1986) tükenmişlik kavramının işe vuruk tanımını yaparken duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğine ilişkin duyguları sınıflandırdıkları üç ayrı kategori ortaya koymuşlardır (Ergin 1992, Haran ve ark. 1998, Arslan ve ark. 1996, Çam 1992, Sayıl ve ark. 1997, Aslan ve ark. 1996).

Duygusal tükenme, kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilme ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanır. Duyarsızlaşma, kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olmalarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içerir. Kişisel başarı ise; sorunun başarı ile üstesinden gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanır (Ergin 1992, Haran ve ark. 1998, Arslan ve ark. 1996, Çam 1992, Sayıl ve ark. 1997, Aslan ve ark. 1996).

Farklı alanlarda çalışan profesyoneller işlerinde yaşadıkları streslere çeşitli tepkiler verebilmektedirler. Bu tepkiler başlıca üç grupta toplanabilir (Gadzella ve ark. 1990).

- 1- İşe ilişkin stres,
- 2- İşe ilişkin bıkkınlık,
- 3- Tükenme

İşe ilişkin stres ve bıkkınlık her türlü meslekte görülebilmektedir. Ancak, tükenme kavramının, yorgunluk (fatigue) ya da yıpranmadan (wearing down) ve iş doyumsuzluğundan farklı olduğu deneysel yollarla gösterilmiştir (Ergin 1992, Torun 1995).

Ayrıca, tükenme diğerlerinden farklı olarak daha çok, insanlara doğrudan hizmet veren ve yardımı amaçlayan hekimlik, hemşirelik, öğretmenlik, psikologluk, polislik vb. mesleklerde ortaya çıkan bir durumdur (Sayıl ve ark. 2000). Çalışılan grubun özellikleri, çevresel koşullar, çalışma koşulları gibi kuruma ait ve bazı bireysel özelliklerle ilişkili olarak gelişir. Tükenmişlik duygularının, bu tür sorunların yaşandığı ortamlarda her profesyonelde görülme olasılığı vardır (Sayıl ve ark. 1997).

Tükenme ciddi bireysel ve kurumsal sorunlara yol açmaktadır. Yoğun bir tükenme durumu bireyde psikosomatik bozukluklara, evlilik ve aile yaşantısında sorunlara, uykusuzluk, alkol ve madde kullanımına neden olabilmektedir. Kurumsal açıdan ise tükenme, görevlilerin işe geç gelmesi, erken ayrılması, işi bırakması, sık sık rapor alması, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve yaratıcı girişimlerin kısırlığı gibi sorunlarla kendini göstermektedir (Arslan ve ark. 1996).

Öğretmen tükenmişliği, stresli öğretim koşullarına, öğrencilere, öğretme mesleğine ve yönetim desteğinin eksikliğine tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir (Tümekaya 1996). Öğretmenlerin büyük bir bölümü kendi işlerini stresli olarak tanımlar (Griffith ve ark. 1999). Öğrenci disiplin problemleri, öğrenci duyarsızlığı, çok kalabalık sınıflar ve diğer görevlilerin desteğinin azlığı, çok fazla ödev kağıdı, çok fazla ölçme, gönülsüz tayinler, rol çatışması ve rol karmaşası ve öğretmenlerin kamu oyu tarafından eleştirilmesi gibi stresler öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır (Farber 1984). Öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamasının, öğretmenin kişisel sağlığı ve öğrenciye sunulan hizmetlerin aksaması gibi eğitim süreci üzerinde olumsuz bir etkisi vardır (Baysal 1995).

Ülkemizde öğretmenlerin, yasaların belirlendiğinden fazla öğrenci ile ilgilenmek zorunda kalmaları, ücretlerinin düşük olması, öğretmen atamalarının plansız olduğu düşünülürse, öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun sıklıkla ortaya çıkabileceği varsayılabilir (Sucuoğlu ve Kuloğlu 1996). Türkiye’de öğretmenler üzerinde tükenmişlik konusunda çok az sayıda araştırma yapılmıştır. Öğretmenlik, sağlık hizmeti sunumu gibi insanlarla doğrudan çalışılan mesleklerde tükenmişlik kolay gelişebildiğinden, bu mesleklerde tükenmişliğin kurumsal olarak tanımlanması ve önlenmesi için; öğretmenlerin kendi duygularını açıkça ifade edebilecekleri, geri bildirim, danışma ve destek sağlayabilecekleri bir sistem oluşturulması gerekmektedir.

Bu araştırmanın amacı; araştırma grubunu oluşturan genel liseler ile teknik-ticaret-meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, çocuk sayısı, hizmet süresi, sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlere göre incelenmesi ve karşılaştırılmasıdır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Tanımlayıcı bir çalışma olan araştırma evrenini, Ankara İli Keçiören İlçesi’ndeki 13 genel lisede görev yapan 838 öğretmen ve 7 teknik-ticaret-meslek lisesinde görev yapan 624 öğretmen olmak üzere toplam 1462 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmen evrenini temsil eder nitelikte örneklem grubu seçmek için sistematik örnekleme yöntemi ile, öğretmenlerin % 25’i (n=366) araştırma grubuna alınmıştır. Örnekleme grubunun oluşturulması için, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan öğretmen listesi numaralandırılmış ve rasgele bir sayıdan başlanarak, her dört kişiden birisi gruba katılmıştır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu 1998).

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'nin Ergin (1992) tarafından yapılan çevirisi ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

MTÖ toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) olmak üzere üç boyutta değerlendirmektedir. Duygusal tükenme boyutunda 9 madde, duyarsızlaşma boyutunda 5 madde ve kişisel başarı boyutunda 8 madde yer almaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilgili ifadeler olumsuz, kişisel başarı ile ilgili olanlar olumlu ifadelerdir. Ölçekte her bir madde, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beşli bir derecelleme ile yanıtlandırılmaktadır. MTÖ'den genel tükenmişlik ve alt ölçek puanları olmak üzere dört ayrı değerlendirme puanı elde edilmektedir. Her alt ölçeğin değerlendirilmesi ayrı ayrı yapılmaktadır. DT ve D alt ölçek puanları, her bir madde için; hiçbir zaman (0), çok nadir (1), bazen (2), çoğu zaman (3), her zaman (4) olarak, KB alt ölçek puanı ise bunun tersi olacak şekilde değerlendirilmektedir. Böylece, tüm alt ölçeklerden alınan puan yükseldikçe tükenmişliğin arttığı kabul edilmektedir. Kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup, öğretmenlerin kişisel özellikleri ve mesleğin bazı özelliklerine ilişkin 28 sorudan oluşmaktadır.

Soru formunun, Keçiören İlçesi'ndeki 20 lisede uygulanabilmesi için, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve sosyo-demografik bilgilerin yer aldığı soru formunun öğretmenlere gözlem altında uygulanması ile toplanmıştır.

Planlama aşamasıyla yaklaşık iki yıllık sürede tamamlanan çalışmadan elde edilen veriler SPSS ile değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizde t testi, tek yönlü varyans analizi testi ve tekrarlı ölçümler için varyans analizi testi kullanılmış ve p değeri 0.05 olarak alınmıştır. Post-hoc karşılaştırmalar için LSD (Asgari Önemli Fark) testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin % 55.7'si kadın, % 44.3'ü erkektir. Keçiören İlçesi'nde bazı okullarda daha çok kadın öğretmen vardır. Bu bulgu, öğretmenlik mesleğinin meslek seçiminde kadınlar için daha uygun bulunmasından kaynaklanıyor olabilir. Araştırma grubunun % 26'sı 31-35 yaş grubunda ve % 83.1'i evlidir. Yaşları 22-63 arasında olup, yaş ortalaması 35.56 ± 6.92 'dir.

Öğretmenlerin % 82.8'i fakülte, yalnızca % 0.3'ü doktora mezunu olup, % 37.4'ü sosyal-beşeri bilimler branşında ve % 98.1'i asil öğretmendir.

Araştırma grubunun % 7.1'i mesleğe yeni başlamıştır, % 26.5'inin toplam hizmet süresi 6-10 yıl arasındadır, % 12.6'sı 21 yıl ve daha fazla süredir çalışmaktadır. En uzun ve en kısa toplam hizmet süreleri sırasıyla 40 ve 1 yıl olup, grubun toplam hizmet süresi ortalaması 11.96 ± 6.82 'dir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin büyük çoğunluğu (% 62.6) öğretmenlik yapma nedenini mesleği seviyor olmak, % 10.4'ü ekonomik nedenler, % 15.3'ü toplumsal nedenler, % 7.7'si başka bir iş bulamamış olmak ve % 4'ü ise diğer nedenler olarak açıklamışlardır (Tablo 1).

Tablo 1 Bazı Mesleki Özelliklere İlişkin Bulgular

Oğretmenlik Yapma Nedenleri (n=366)	Sayı	%
Ekonomik	38	10.4
Mesleği seviyor olmak	229	62.6
Toplumsal nedenler	56	15.3
Başka iş bulamamış olmak	28	7.7
Diğer	15	4.0

Meslek Seçimi (n=366)	Sayı	%
İsteyerek	286	78.1
İstemeyerek	80	21.9

Mesleğin Toplumda Hak Ettiği Yeri Bulması (n= 359)*	Sayı	%
Evet, her zaman, çoğunlukla	35	9.8
Evet, bazen	74	20.6
Hayır, hiçbir zaman	250	69.6

* Yanıt vermeyen yedi kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır

Oğretmenlerin büyük çoğunluğu (% 78.1) mesleği isteyerek, % 21.9'u istemeden seçtiğini belirtmiştir (Tablo 1).

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin % 70'e yakın mesleklerinin hak ettiği yeri hiçbir zaman bulmadığını düşünmekte iken, yalnızca

onda biri mesleğin hak ettiği yeri her zaman ya da çoğunlukla bulduğunu düşünmektedir (Tablo 1).

Çalışılan okul türüne göre GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 2).

Tablo 2 Çalışılan Okul Türüne Göre Araştırma Grubunun Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puan Ortalamaları (n=366)

Okul Türü	N	DT		KB		D		GT	
		\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S
Genel Liseler	209	50.55	9.99	50.42	9.90	49.89	9.88	50.44	9.88
Meslek Liseleri	157	49.27	10.00	49.45	10.14	50.14	10.18	49.41	10.16
t		1.21		0.92		-0.24		0.98	

Çalışılan kurumdaki hizmet süreleri açısından, % 36.1'inin o kurumda çalışmaya yeni başladığı belirlenmiştir, % 1.3'ü 21 yıl ve daha fazla süredir, % 83.4'ü 10 yıl ve daha az süredir çalışmaktadır. Öğretmenlerin çalışılan kurumdaki hizmet süresi en az bir, en çok 40 yıl olup, ortalaması 5.95 ± 5.57 'dir (Tablo 3).

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin yarıya yakınının (% 40.2) ortalama sınıf mevcudu 31-40, % 24.3'ünün 41 ve daha fazladır. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çoğunluğu (% 59.3) mevcut eğitim sisteminden hiç memnun olmadığını, % 28.4'ü biraz memnun olduğunu, % 12'si tamamıyla ve büyük ölçüde memnun olduğunu belirtmişlerdir. Mevcut eğitim sisteminden memnun olmayan öğretmenlerin çoğunluğu (% 55.8) bu memnuniyetsizliğe gerekçe olarak eğitim sistemindeki yönetsel bozuklukları, % 24.9'u eğitim sisteminin uygulamaya yönelik olmayışını, % 5.3'ü öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumlarının kötü olmasını, % 8.1'i okulların fiziksel koşullarının yetersiz olmasını, % 5.9'u öğrenci, öğretmen, veli etkileşiminin iyi olmayışını göstermişlerdir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerden hizmet içi eğitim almak isteyenlerin büyük çoğunluğu (% 38.4) formasyon, % 24.4'ü destek eğitimi, % 22.3'ü teknik eğitim, % 8.9'u yönetim konularında, % 6.0'ı sağlık ve toplumsal konularda hizmet içi eğitim almak istediklerini belirtmişlerdir.

Araştırma grubunun çoğunluğu (% 54.4'ü) gelecekte öğretmen olarak mesleğe devam etmeyi, % 25.1'i mesleği sürdürürken ek iş yapmayı, % 10.4'ü bir başka mesleğe geçmeyi, % 4.9'u meslekten ayrılıp çalışmamayı düşündüğünü belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin toplam hizmet süresinin, GT ve KB puan ortalamaları üzerine etkili olduğu saptanmıştır. Toplam hizmet süresi 21 yıl ve daha fazla olanların, DT ve KB puan ortalamaları daha kısa süre çalışanlardan düşüktür ($1=2=3=4=5>6$) (Tablo 3).

Araştırma grubunun çalışılan kurumdaki hizmet süreleri ile GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Tablo 3).

Öğretmenlik yapmanın temel nedeninin GT, DT, KB ve D puan ortalamalarını etkilediği saptanmıştır. Mesleğini sevdiği için sürdürenlerin puan ortalamaları, ekonomik nedenlerle, toplumsal nedenlerle, başka iş bulamama nedeniyle ve diğer nedenlerle sürdürenlerden daha düşük bulunmuştur ($2<1=3=4$).

Öğretmenlik mesleğini seçiş biçimi ile GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4).

Öğretmenlik mesleğini kendisine uygun bulma durumu ile GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4).

Mesleki geleceğe ilişkin değerlendirmeler ile, GT DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4).

Üstlerinden takdir görme durumu ve GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 5).

Öğretmenlerin, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulmasına ilişkin görüşleri, GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 5).

Tablo 3. Araştırma Grubunun Bazı Hizmet Süresi Özelliklerine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puan Ortalamaları.

Toplam Hizmet Süresi (n=366) (Yıl)	DT		KB		D		GT		
	n	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S
0-2 (1)	26	50.66	10.84	51.91	10.17	49.96	10.48	51.09	9.39
3-5 (2)	52	50.29	10.45	52.56	10.66	52.49	11.20	51.80	10.63
6-10 (3)	97	49.33	9.49	50.71	8.92	50.19	10.01	49.93	9.29
11-15 (4)	78	51.68	9.84	50.48	9.32	51.06	9.56	51.43	9.89
16-20 (5)	67	50.42	10.69	49.95	10.59	47.70	8.69	49.60	10.06
≥21 (6)	46	47.25	9.09	43.78	9.55	48.36	10.35	45.65	10.32
F		1.28		4.80*		1.80		2.53*	
Çalışılan Kurumdaki Hizmet Süresi (n=361)** (Yıl)									
0-2	132	50.23	10.18	50.44	9.92	50.45	9.65	50.42	9.80
3-5	87	50.05	9.98	50.18	9.69	51.79	11.53	50.58	10.20
6-10	86	50.41	10.13	51.53	10.47	49.70	9.81	50.73	10.30
11-15	36	51.10	10.21	47.47	9.60	47.26	8.00	48.93	9.82
16-20	20	44.75	7.86	45.89	8.87	46.09	8.44	44.39	8.86
F		1.54		2.02		2.23		1.93	

* p<0.05

** Hizmet süresi 21 yıl ve daha fazla olan 5 kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Tablo 4 Araştırma Grubunun Öğretmenliğe İlişkin Bazı Değerlendirmelerine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puan Ortalamaları

Öğretmenlik Yapma Nedeni (n=366)	N	DT		KB		D		GT	
		\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S
Ekonomik nedenler (1)	38	55 05	9 65	54 50	12 83	53 19	11 83	55 45	10 76
Mesleği seviyor olmak (2)	229	47 19	9 11	47 96	9 01	47 86	8 03	47 05	8 57
Toplumsal nedenler (3)	56	53 87	9 45	53 09	9 74	55 03	12 28	54 74	10 25
Başka iş bulamamış olmak (4)	28	55 89	8 61	55 40	8 32	52 11	10 25	55 97	8 11
Diğer**	15	54 49	12 84	48 00	10 86	51 72	13 16	52 29	13 16
F		13.93*		8.47*		8.13*		15.87*	
Meslek Seçimi (n=366)									
İsteyerek	286	48 53	9 40	48 71	9 25	49 09	9 11	48 43	9 19
İstemeden	80	55 25	10 34	54 58	11 21	53 24	12 19	55 61	10 76
t		-5.52*		-4.78*		-2.83*		-5.43*	
Mesleğin Uygunluğu (n=357)***									
Çok uygun (1)	118	45 06	7 58	45 48	8 07	46 14	6 92	44 43	6 69
Uygun (2)	177	49 75	9 58	50 13	9 14	49 92	9 73	49 88	9 33
Kısmen Uygun (3)	62	58 44	8 89	56 55	10 57	55 96	11 91	58 91	9 27
F		46.46*		30.61*		22.47*		58.54*	
Mesleki Verim Düzeyi (n=361)****									
Çok İyi (1)	92	46 37	9 32	43 52	8 70	47 46	9 16	44 80	9 02
İyi (2)	233	50 52	10 02	50 85	8 51	49 84	9 47	50 57	9 34
Fena Değil (3)	36	54 33	7 03	59 54	9 26	56 74	12 11	57 89	7 85
F		10.56*		48.88*		11.88*		28.74*	
Mesleki Gelecek (n=366)*****									
Çok İyi (1)	64	44 63	8 50	43 62	8 69	47 15	8 38	43 76	7 90
İyi (2)	171	48 18	8 50	48 61	8 19	47 93	7 74	47 87	7 73
Fena Değil (3)	88	54 13	9 46	54 97	10 02	53 58	11 80	55 20	9 93
Kötü (4)	42	57 04	11 91	55 16	11 32	55 41	12 17	57 44	11 86
F		23.67*		24.81*		13.22*		33.70*	

* p<0 05

** Diğer yanıtı veren onbeş kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır

*** Yanıt vermeyen dokuz kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır

**** "Kötü" yanıtı veren beş kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır

***** Yanıt vermeyen bir kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır

Tablo 5 Araştırma Grubunun Ustlerinden Takdir Gorme Durumu ve Mesleklerinin Toplumda Hak Ettiği Yeri Bulmasına İlişkin Görüşlerine Gore Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puan Ortalamaları

Takdir Gorme Durumu (n=363)**	N	DT		KB		D		GT	
		\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S	\bar{x}	Std S
Evet, her zaman (1)	66	46.39	9.66	42.42	8.67	47.56	9.01	44.42	9.30
Evet, çoğunlukla (2)	110	47.15	9.05	48.51	7.38	47.72	8.18	47.19	7.90
Evet, bazen (3)	149	52.63	9.72	53.92	10.10	52.18	10.60	53.57	9.82
Hayır, hiçbir zaman (4)	38	54.20	9.97	52.59	9.72	52.63	11.87	54.09	10.14
F		12.66*		26.75*		6.73*		21.29*	
Mesleğin Hak Ettiği Yeri Bulması (n=359)***									
Evet, her zaman ve çoğunlukla (1)	35	45.05	7.86	46.42	10.06	46.47	7.56	44.87	8.84
Evet, bazen (2)	74	46.75	7.64	48.07	9.43	48.86	9.01	47.10	8.69
Hayır, hiçbir zaman (3)	250	51.84	10.10	51.13	9.97	50.89	10.52	51.72	10.07
F		13.37*		5.33*		3.66*		21.11*	

* p<0.05

** Yanıt vermeyen uç kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır

*** Yanıt vermeyen yedi kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır

TARTIŞMA

Çalışılan okul turune gore GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu beklenen bir bulgudur, okul türleri farklı olsa da kamu sektöründe çalışan öğretmenlerin durumları genel olarak benzerdir (Tablo 2).

Bu çalışmada, öğretmenlerde yaş ve tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde, yaş değişkeninin tükenmişlikle tek yönlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Buna göre, yaş arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma azalmakta, buna

karşın, kişisel başarı duygusu artmaktadır. Bu bulgu, Girgin'in ilkököl öğretmenlerinde, Ergin'in sağlık personelinde yaptığı araştırma sonuçları ile uyumludur (Ergin 1996, Girgin 1995). Tükenmişliğin gençlerde daha fazla görülmesinin sebebi, gençlerin işle ilgili sorunlarla başa çıkmak için bazı özellikleri henüz kazanmamış olmaları ya da mesleğe bağlanmanın henüz olgunlaşmaması ile açıklanmaktadır (Ergin 1996). Yaş artışı ile birlikte öğretmenler kendilerini daha başarılı görmekte-dirler. Yaş ile birlikte mesleki deneyim ve olgunluğun da artacağı düşünüldüğünde, bu durum beklenen bir sonuç olarak karşılanabilir.

Bu çalışmada öğretmenlerin çoğunluğu gelecekte mesleğe devam etmeyi düşündüklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğini seçenlerin meslekte idealist kişiler olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin toplam hizmet süresinin, GT ve KB puan ortalamaları üzerine etkili olduğu saptanmıştır. Toplam hizmet süresi 21 yıl ve daha fazla olanların, DT ve KB puan ortalamaları daha kısa süre çalışanlardan düşüktür ($1=2=3=4=5>6$) (Tablo 3). Toplam hizmet süresi arttıkça genel tükenmişlik azalmakta, kişisel başarı duygusu artmaktadır. Toplam hizmet süresinin kişisel başarı üzerinde yaş ile aynı etkiyi gösterdiği düşünülebilir. Toplam hizmet süresi ve orantılı olarak yaş arttıkça kişisel başarı duygusu artmaktadır. Toplam hizmet süresi ve yaş arttıkça kişinin mesleğine daha çok bağlandığı, mesleğini daha çok benimsediği, iş koşullarına daha çok uyum sağladığı ve streslerle başa çıkmada daha çok deneyim kazandığı düşünülmektedir. Meslekte yeni olanlar ise, üst ast düzeninde daha çok deneyim kazandığı düşünülmektedir. Meslekte yeni olanlar ise, üst ast düzeninde daha çok rutin işler yapmakta ve sisteme ayak uydurmada daha çok sorun yaşamaktadırlar (Ergin 1992). Bu sonuç diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ergin'in sağlık personeli ile yaptığı çalışmada toplam hizmet süresi ve yaş arttıkça, duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın azaldığı, buna karşın kişisel başarı duygusunun arttığı, Girgin'in ilkökul öğretmenleri ile yaptığı çalışmada, toplam hizmet süresinin D ve KB puan ortalamalarını etkilediği saptanmıştır (Girgin 1995).

Çalışılan kurumdaki hizmet süresine göre, GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunma-

mıştır ($p>0.05$). Bu bulgunun, araştırma grubunu oluşturan tüm öğretmenlerin devlet okullarında çalışmalarlarıyla ilişkili olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlik yapmanın temel nedeninin GT, DT, KB ve D puan ortalamalarını etkilediği saptanmıştır. Mesleğini sevdiği için sürdürenlerin puan ortalamaları, ekonomik nedenlerle, toplumsal nedenlerle, başka iş bulamama nedeniyle ve diğer nedenlerle sürdürenlerden daha düşük bulunmuştur ($2<1=3=4$) (Tablo 4) (Kişisel başarı alt ölçeğine ait ifadeler gereç ve yöntem bölümünde belirtildiği gibi olumlu ifadeler olup, ters puanlanmış ve kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanlar yükseldikçe tükenmişliği arttırdığı kabul edilmektedir). Bulgular, Baysal'ın lise öğretmenlerinde yaptığı araştırma sonuçları ile uyumludur (Baysal 1995). Girgin'in ilkökul öğretmenlerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlik yapmanın temel nedeninin DT ve KB puan ortalamalarını etkilediği saptanmıştır (Girgin 1995) (Tablo 4).

Öğretmenlik mesleğini kendisine uygun bulma durumu ile GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4). Mesleği kendilerine çok uygun bulanların GT, DT, D ve KB puan ortalamaları uygun ya da kısmen uygun bulanlara göre daha düşüktür ($1<2<3$). Bu bulgu, Girgin'in ilkökul öğretmenlerinde yaptığı araştırma sonuçları ile uyumludur (Girgin 1995). Mesleği ile bütünleşmiş bireyler, bazı mesleki koşullara daha kolay uyum sağlayabilmekte, duygusal açıdan daha doyumlu olmakta ve kendilerini meslekte daha yeterli görmektedirler. Baysal'ın lise öğretmenlerinde yaptığı çalışmada, mesleği kendine uygun bulma durumunun DT ve KB puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur (Baysal 1995) (Tablo 4).

Öğretmenlerin kendi bildirimlerine göre, verim düzeyi ile DT, KB, D ve GT puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4). Verim düzeyini fena bulmayanların puanları, çok iyi ve iyi bulanlara göre daha yüksektir ($1 < 2 < 3$). Tükenmişlik düzeyinin yüksekliğinin karşılıklı etkileşim içinde mesleki verimliliği olumsuz etkilediği ya da mesleğinde verimli olduğunu düşünen bireylerin, verimliliğin verdiği doyum, mesleki beklentilerinin karşılanması gibi nedenlerle daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları düşünülebilir. Bu bulgu, Baysal'ın lise öğretmenleri ve Girgin'in ilkökul öğretmenlerinde yaptığı araştırmaların sonuçları ile uyumludur (Baysal 1995, Girgin 1995) (Tablo 4).

Mesleki geleceğe ilişkin değerlendirmeler ile, GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4). Mesleki geleceğini kötü ya da fena bulmayanların DT, KB, GT puan ortalamaları, iyi ve çok iyi olarak değerlendirenlerden yüksektir ($4 = 3 > 2 > 1$). Mesleki geleceğini çok iyi ve iyi olarak değerlendirenlerin D puan ortalamaları, fena değil ve kötü olarak değerlendirenlerden düşüktür ($1 = 2 < 3 = 4$). Bu sonuç Girgin'in ilkökul öğretmenlerinde yaptığı araştırma sonuçları ile uyumludur (Girgin 1995). Baysal'ın lise öğretmenlerinde yaptığı araştırmada, mesleğin geleceğine ilişkin değerlendirmelerine göre, yalnızca DT alt ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Baysal 1995) (Tablo 4).

Üstlerinden takdir görme durumu ve GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 5). Üstlerinden her zaman ve çoğunlukla takdir görenlerin DT puan ortalamaları birbirine yakın

değerler olup, üstlerinden bazen takdir gören ve hiçbir zaman takdir görmeyenlerin puan ortalamalarından düşüktür ($1 = 2 < 3 = 4$). Üstlerinden bazen takdir görenlerin ve hiçbir zaman takdir görmeyenlerin KB puan ortalamaları birbirine yakın değerler olup, ortalamalar üstlerinden çoğunlukla takdir görenlerden düşüktür. KB puan ortalamaları arasında en düşük puan ortalamasını üstlerinden her zaman takdir görenler almıştır ($4 = 3 > 2 > 1$). Üstlerinden bazen takdir görenlerin ve hiçbir zaman takdir görmeyenlerin D ve GT puan ortalamaları, üstlerinden her zaman ve çoğunlukla takdir görenlerden yüksektir ($4 = 3 > 2 = 1$). Üstlerden alınan takdirin mesleki coşkuyu etkileyeceği ve motive edeceği bilinmektedir. Girgin ilkökul öğretmenleri ve Baysal'ın lise öğretmenlerinde yaptıkları araştırmalarda üstlerden takdir görme durumunun DT ve KB puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur (Girgin 1995, Baysal 1995) (Tablo 5).

Öğretmenlerin, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulmasına ilişkin görüşleri, GT- DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Tablo 5). Mesleğin toplumda hak ettiği yeri hiçbir zaman bulmadığı görüşünde olanların GT, DT, KB puan ortalamaları, mesleğin her zaman ve çoğunlukla ve bazen hak ettiği yeri bulunduğu görüşünde olanlardan yüksektir ($1 = 2 < 3$). Mesleğin toplumda her zaman ve çoğunlukla, bazen hak ettiği yeri bulunduğu görüşünde olanların D puan ortalamaları birbirine yakın değerler olup, mesleğin her zaman ve çoğunlukla hak ettiği yeri bulunduğu görüşünde olanların D puan ortalamaları, mesleğin hiçbir zaman hak ettiği yeri bulmadığı görüşünde olanlardan düşüktür ($1 = 2, 1 < 3$). Girgin'in ilkökul öğretmenlerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin mesleğin toplumda hak ettiği

yeri bulmasına ilişkin görüşlerine göre, DT ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Girgin 1995). Baysal'ın lise öğretmenlerinde yaptığı çalışmada ise, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulmasına ilişkin görüşlerine göre, MTÖ alt ölçeklerinin puan ortalamaları arasında her üç alt ölçek için de anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Baysal 1995). Baysal'ın sonuçlarının, bu çalışmanıninkilerden farklı olmasının nedeni olarak; öğretmenlerin mesleklerinin toplumdaki statüsünden rahatsız olmakla birlikte bu durumu kabullenmeleri, hatta kadercı bir yaklaşım içinde olumsuz olan bu duruma uyum sağlamaları varsayılabilir (Tablo 5).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma grubunda;

* Çalışılan okul türünün tükenmişlik düzeyini etkilemediği saptanmıştır.

* Toplam hizmet süresi arttıkça, genel tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarının arttığı saptanmıştır.

* Mesleği sevdiği için sürdürenlerin tükenmişlik düzeyleri, ekonomik, toplumsal, başka iş bulamama ve diğer nedenlerle sürdürenlerden daha düşük bulunmuştur.

* Mesleği isteyerek seçenlerin tükenmişlik düzeyleri, istemeden seçenlerden daha düşük saptanmıştır.

* Mesleği kendine çok uygun bulanların tükenmişlik düzeyleri uygun ya da kısmen uygun bulanlardan daha düşük bulunmuştur.

* Mesleki verimini "çok iyi" olarak değerlendirenlerin tükenmişlik düzeyleri "iyi" ya da "fena değil" olarak değerlendirenlerden daha düşük bulunmuştur.

* Mesleki geleceği "çok iyi" olarak değerlendirenlerin tükenmişlik düzeyleri, "iyi"e, "fena değil" ya da "kötü" olarak değerlendirenlerden daha düşük bulunmuştur.

* Üstlerinden her zaman takdir görenlerin tükenmişlik düzeyleri, takdir görmeyenlerden daha düşük bulunmuştur.

* Mesleğin her zaman ya da çoğunlukla toplumda hak ettiği yeri bulduğunu düşünenlerin tükenmişlik düzeyleri, hak ettiği yeri hiçbir zaman bulmadığını düşünenlerinkinden daha düşük saptanmıştır.

Sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

1. İşe yeni başlayan öğretmenler, tükenmişlik ve tükenmişlikle baş edebilme konusunda bilinçlendirilmelidir (Örneğin, adaylık dönemlerinde ve belli aralıklarla öğretmenlere bu konuda hizmet içi eğitim verilmesi gibi).
2. Hizmet süresi daha fazla olan deneyimli öğretmenler, deneyimlerini ve bilgilerini işe yeni başlayan öğretmenlerle paylaşmalı ve çalışmalarında meslektaşlarını desteklemelidirler.
3. Öğretmenlik mesleğinin özveri, ilgi, mesleğe ve insana sevgi gerektiren bir meslek olması nedeniyle, öğretmen olacak kişilerin seçiminde bu özelliklere sahip olanlara öncelik tanınmalıdır.
4. Meslek seçimi, insan hayatının daha uzun bir dönemini kapsayan kararlar, yetenek ve ilgiye göre ilköğretimden başlayarak olgunlaşan bir dizi kararla oluşmalıdır.
5. Öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmesi sağlanmalı, verim düzeyi ve iş doyumunu artır-

- rılmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statusu yükseltılarak, sosyal ve ekonomik koşulların düzeltilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır
- 6 Yöneticilerle çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim kurulmalı, yönetici çalışanları desteklemeli ve güdulemelidir
- 7 Ülkenin eğitim politikaları belirlenirken, sınıf mevcutlarının azaltılmasına yönelik önlemler alınmalıdır
- 8 Eğitim sisteminde meslekten ayrılan öğretmen sayısı ve ayrılma nedenleri, ayrıca yaşamakta olan stres ve tükenmişliğin boyutları aralıklı olarak saptanmalı, değerlendirilip incelenmelidir

KAYNAKLAR

Akçamete G, Kaner S, Sucuoğlu B (2001) "Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kışıklık", Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No 324, 1 Basım, Ankara, 2

Arslan H, Unal M, Aslan O, Gurkan SB, Alparslan ZN (1996) "Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyi", *Düşünen Adam*, 9(3) 48-49

Aslan H, Bengi Gurkan S, Alparslan ZN, Unal M (1996) "Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7(1) 39

Baysal A (1995) Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 3-162

Çam O (1992) "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması", *7 Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ed R Bayraktar, I Dağ, Ankara, 156

Ergin C (1992) "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması", *VII Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ed R Bayraktar, I Dağ, Ankara, 143-151

Ergin C (1996) "Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık Personeli Normları", *3P Dergisi*, 4(1) 32

Farber BA (1984) Stress and Burnout in Suburban Teachers, *Journal of Educational Research*, 77(6) 325

Gadzella BM, Ginther DW, Tomcala M (1990) Stress as Perceived by Professionals, *Psychological Reports*, 67 979/983

Girgin G (1995) İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Onensı, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 76-82

Griffith J, Steptoe A, Cropley M (1999) "An Investigation of Coping Strategies Associated With Job Stress in Teachers", *British Journal of Educational Psychology*, 69 517

Haran S, Devrimci Ozguven H, Olmez Ş, Sayıl I (1998) "Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri ve Ankara Numune Hastanesi'nde Çalışan Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyleri", *Kriz Dergisi*, 6(1) 76

Ozer R (1998) Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Gore İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 57

Sayıl I, Haran S, Olmez Ş, Devrimci Ozguven H (1997) "Ankara Üniversitesi Hastaneleri'nde Çalışan

Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri", *Kriz Dergisi*, 5(2): 72.

Devrimci Özgüven H, Haran S (2000) Tükenme (işinde) Kriz ve Krize Müdahale, Ed (Sayı I), Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları No: 6, 1. Baskı, Ankara, s. 199-214.

Sucuoğlu B, Kuloğlu N (1996) Türk Psikoloji Dergisi, 11(36): 46.

Sümbüloğlu V, Sümbüloğlu K (1998) Sağlık Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri Hatiboğlu Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 61.

Torun A (1995) Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 8.

Tümekaya S (1996) Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 27.

Yazışma Adresi:

Birgül PİYAL

Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi

Fatih Caddesi No. 197 Keçiören / ANKARA

Tel İş: 0 (312) 357 14 24

Ev: 0 (312) 427 26 68

e-posta: piyal@health.ankara.edu.tr