



BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Yücel KAYABAŞI

Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara/TÜRKİYE

E-mail: yucelk@gazi.edu.tr

Özet

Öğretmenlerin mesleğinde istenilen performansı gösterebilmeleri, psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmelerine bağlıdır. Özellikle mesleği icrada karşılaştıkları en önemli sorunların başında aşırı tükenmişlikleri gelmektedir. Bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Yenimahalle, Mamak, Altındağ ve Keçiören ilçe merkezlerinde görev yapan toplam 190 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada geçerliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Verilerin analizinde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin cinsiyetinin duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşmalarını etkilemediği, ancak kişisel başarı düzeylerini etkilediği; medeni durumları, yaşları, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdemleri ve branşları ile duygusal tükenmişlikleri, kişisel başarıları ve duyarsızlaşmaları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: öğretmenler, tükenmişlik.

THE LEVEL OF BURNOUT OF TEACHERS (THE ASSESSMENTS IN TERMS OF SOME VARIATIONS)

Abstract

The capacity of teachers to realize the expected level of performance in their profession is from a psychological point of view related to their positive emotional state. One of the most urgent problems in relation to their profession teachers are confronted with is extreme fatigue. In this study, level of professional fatigue of teachers is looked over in terms of some variations. Samplings are chosen from 190 teachers doing duty at schools in Yenimahalle, Mamak, Altındağ and Keçiören town center. This research utilizes Maslach Burnout Inventory, which has been tested before and is widely recognized and accepted. In the analysis of the data the t-test and the single-sided variation analysis (F) has been calculated. The results of the analysis show: gender does not influence the level of emotional fatigue and a growing indifference, but these affect the degree of individual success; furthermore, it shows that there is no relation between financial status, age, school type individuals graduated from, professional degree, the branch of work and emotional fatigue, between personal success and a growing degree of indifference.

Key Words: teachers, burn out.

Giriş

Son yıllarda yaşanan hızlı değişimler, hem ailelerde hem de toplumsal değer ve yapılarla çözümlere neden olmaktadır. Bunun sonucu, insanlara gerek bakım, gerekse kişisel problemlerin çözümü için yardım hizmeti sunan örgütlerin sayısı da hızla artmaktadır. Modern sanayi toplumlarında mesleki örgütler, daha önceleri geleneksel olarak ailenin ya da toplumun gerçekleştirdiği işlevlerin birçoğunu bu gün profesyonel bir şekilde yerine getirmektedirler. İnsanlara profesyonel yardım hizmeti sunacak meslek elemanlarının yetiştirilmeleri esnasında işlerine özgü duygusal stresle baş etme yönünde herhangi bir eğitim almadıklarından, başlangıçta sahip oldukları bağlılık ve hizmet verme yeterlikleri bir süre sonra azalmakta, böylece tükenmişlik süreci başlamaktadır.

Stres ile tükenmişlik arasında önemli bir ilişki bulunmakta, öyle ki stres birçok kaynak ve araştırmacı tarafından değişik şekillerde ifade edilmektedir. Bunlardan birisi, bireyin sıkıntılı ve güç durumunu ve tükenmişliğini düz bir skala üzerinde göstererek, bu skalanın başında bireyin kendini iyi hissettiği durumu ifade etmekte. Bu durumun ilerisinde bireyin duygularında bir dengesizlik durumu söz konusudur. Bir ileri safha kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığında kayıplara yol açar ve birey için gelişen olaylar kontrol dışıdır. Skalanın sonunda ise tükenmişlik sendromu vardır. Altamirano (2001), Sheesley (2001), Işıkhan (2004)'a göre bunların yanında belli seviyede olan stres insanlar için olumludur ve kişiyi motive edebileceği ifade edilmektedir.

İşyerindeki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilebilir. Hizmet veren birey, bu iş talepleri ile kendisini ortaya koyma fırsatı buluyor ve teşvik oluyorsa, stres, iş hayatının faydalı ve sağaltım özelliği olan bir boyutunu oluşturabilir. Ancak, uzun süreli stresle baş etmede başarısızlık yaşıyorsa, stres tükenmişliğe dönüşür ve tükenmişlik ne bireye kendisini ortaya koyma fırsatı verir ne de sağaltım yönü olabilir. Bu nedenle tükenmişlik sendromu baş edilemeyen stres sorununu ortaya çıkarır (Maslach ve Zimbardo 1982). Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin 1992). Başka bir ifadeyle Maslach'a göre tükenmişlik "iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma*, ve *düşük kişisel başarı hissi*" şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo 1982).

Özellikle yaşanan iş stresi bireylerin özel hayatlarındaki zorluklar ve sorunlarla bir araya geldiğinde hem bireysel hem de örgütsel anlamda ciddi sorunlar oluşturmaktadır (Şahin 2007). Sabuncuoğlu ve Tüz (2001) ile Işıkhan (2004)'nın da belirttiği gibi bireylerin sağlığını ve örgütsel verimliliğini etkileyen pek çok sorunun temelinde stres yatmaktadır. Özellikle, günlük hayatımızda kendimizi sürekli yorgun, enerjisi bitmiş, nedeni olmayan huzursuzluklar ve aşırı stres yaşıyorsak yapmamız gereken; iş tempomuzu düşürmek, iş saatleri içerisinde kısa aralıklarla molalar vermek, yemek ve uyku saatlerimizi düzene koymak ya da tatile giderek bu sendromlardan kurtulmamız gerekmektedir. Tüm bunları yerine getirmemize rağmen hala sıkıntılarımız değişmiyor ve hatta artıyorsa "tükenmişlik" durumunu yaşıyorsunuz demektir.

Tükenmişlik oldukça yaygın görülen bir sendrom durumudur. Çalışanların büyük bir çoğunluğu yaşamlarının bir noktasında tükenmişlik sendromuna yakalanabilirler. Ancak bu durum birden bire gelişen bir durum değil, yavaş yavaş gelişerek bazı faktörlerle beslenip, ortaya çıktıktan sonrada kişinin ruhsal dengesini bozarak, iş, aile ve sosyal yaşamında önemli gedikler açmasına neden olabilmektedir. Tükenmişlik durumu,

özellikle hizmet sektöründe çalışanlarda görülmektedir. Yönetici kademesindekilerde, kurtarıcı pozisyonundaki kişilerde, yaşamsal önemi olan kararlar vermek durumunda kalacak kişilerde, takım liderlerinde, okul yöneticilerinde ve öğretmenlerde görülme olasılığı daha yüksektir. Yine zaman baskısıyla iş yetiştirmek durumunda kalanlar, dikkatin keskin olmasını gerektiren işlerde çalışanlar, ayrıntılara fazlasıyla önem verilmenin gerekli olduğu işleri yapanlar, tükenmişlik durumuna daha yatkın olabilmekteler. İnsanlar hangi işte çalışırlarsa çalışsınlar, hangi pozisyonda olurlarsa olsunlar, az ya da çok tükenmişlik sendromuna aday olabilirler (Mestçioğlu 2007). Öyle ki tükenmişlik fiziksel, duygusal ve zihinsel bulgu ve belirtileri de içerir (Girgin ve Baysal 2005).

Bireyin tükenmişlik yaşayıp yaşamayacağı ya da ne düzeyde yaşayacağı gerek kendi özellikleri olarak söz edilebilecek yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim gibi bazı değişkenlerden etkilenebilmekte gerekse çalışma saatleri, yöneticiler, işten sağladığı doyum, sosyal destek, hizmet verilen grubun özellikleri gibi iş ve iş ortamı çalışma koşulları gibi değişkenlere bağlı olarak değişebilmektedir.

Tükenmişliğe maruz kalanlar arasında öğretmenler önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir (Batlaş ve Batlaş 1998: 62). Çünkü eğitim-öğretim hizmetlerinde; öğrenci-öğretmen, okul-aile çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, fazla bürokratik iş, terfi etme güçlükleri, toplumun eleştirileri, toplum desteğinin az olması, sosyal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları, ödüllendirme ve kurumda karar sürecine katılımın yetersiz olması gibi sorunlar mevcuttur (Campell, ve Liyod 1983 akt. Türk 2004). Bu sorunlar stres, kaygı ve tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açmakta; düşük iş performansı, işe yönelik olumsuz tutumlar, sıkça tekrarlanan iş devamsızlıkları; işten ayrılmak isteme ve hatta fiziksel, ruhsal sağlıkta bozulma gibi sonuçlara yol açarak gerek eğitim ortamına, gerek öğrencilere, ailelere ve tüm topluma yansımaktadır.

Öğretmenleri tükenmişliğe iten nedenlerden bazıları öğretmenin kendi kişiliğinden, sosyal çevreden, ekonomik nedenlerden, çalışma saatlerinden kaynaklanabilmektedir. Genel olarak bakıldığında öğretmenleri tükenmişliğe iten sebeplerden bazıları sınıfların kalabalık oluşu, yetersiz ücret, tahammül edilemez veliler, fazla kırtasiye, tehditler, tacizler, iş arkadaşı ve yöneticilerle ilgili problemler, aile, sağlık problemleri ve aşağılık duygusudur (Campell ve Liyod, 1983). Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki öğretmenlik mesleği, bazı stres kaynaklarından dolayı özellikle öğretmenlerin ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenebilmesi açısından da riskli bir meslektir. Bu tür etkilenmeler, öğrencileri için çok önemli olan öğretmenin, öğrencilerine, işine, diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmedeki etkililiğini azaltabilir. Literatürde bu tür olumsuzlukların yaşanması, yani enerjinin kaybı ya da aşırı talepler sonucu bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu “tükenmişlik” olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen tükenmişliğinin sonucunda oluşan sorunlar ne yazık ki yalnızca o kişiyi memnun etmek için gereken önlemleri öğrenmede yardıma gereksinim duydukları açıktır. Öğretmenlerin, mesleklerinin onlara yüklediği sorumluluklar ve özel uygulamalar nedeniyle bu sendroma yakın oldukları düşünülerek mesleki tükenmişlik düzeyleri birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu konuda literatür incelendiğinde, yurt dışında tükenmişlik ve öğretmen tükenmişliği konusunda yapılmış çok sayıda araştırma olmasına karşın, Türkiye’de konuyla ilgili çalışmaların özellikle son yıllarda arttığı görülmektedir. Öğretmenlerin stresli bir meslek sahibi olmaları sadece bu nedenlerle

sınırlı değildir. Bunların yanı sıra öğretmenlerden gerçekleştirmeleri istenen çeşitli beklentiler vardır. Günümüzde öğretmenlerden beklenen, bireyleri sürekli ve hızlı bir şekilde değişim gösteren teknolojik bir topluma hazırlamaları ve toplumun çeşitli problemleriyle uğraşmalarıdır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001: 1).

Öğretmenlik mesleğinde yaşanan tükenmişliğin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve bunun örgütsel nedenlerinin ortaya konulması oldukça önemlidir. Bunun için öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, tükenmişliğe neden olan unsurların ortaya konulmasıyla öğretmenlerin bu sendromdan en az etkilenmesi sağlanabilir. Bu çalışmayla da öğretmenlerin değişik düzeylerdeki tükenmişlikleri farklı değişkenler açısından ele alınmıştır

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır.

1. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mezun oldukları okul türü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kıdemi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Kavramsal çerçeve

Tükenmişlik (burnout) olgusu, *sosyal bir problem* olarak öneminin anlaşılmasıyla birlikte; araştırmacılar tarafından ilgi duyulan bir çalışma konusu olmuştur. En yalın haliyle “ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak tanımlanabilen tükenmişliğin, “çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu” varsayımına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar; olgunun hem birey hem de örgütler açısından olumsuz etkilerini gözler önüne sermesi ve tükenmişlik kaynaklı olumsuzlukları azaltabilecek koşulların belirlenmesi adına oldukça önemlidir (Budak ve Servegül 2005).

Tükenmişliğe etki eden birçok örgütsel faktör bulunmaktadır. Öyle ki günümüzde, çalışma hayatında sıklıkla gözlemleyebileceğimiz bir olgu haline gelen tükenmişliğin analizinde kişisel değişkenler konu dışı tutulamamakla birlikte; problemin daha iyi anlaşılması işe ilişkin streslerin, sosyal ve durumsal kaynakların tespitiyle sağlanabilmektedir. Bu nedenle “kötü insan” belirlemesindeki kısır döngüden uzaklaşıp, pek çok “iyi insan”ın işlev gördüğü “kötü ortamlar”daki işlevsel ve yapısal özellikleri açığa çıkarmaya çalışmak en mantıklısıdır (Sürgevil, 2005: 52).

Tükenmişliği, daha öncede ifade ettiğimiz gibi örgütsel kökenli diğer stres kaynaklarından ayıran özellik, çalışanların iş gereği karşılaştıkları kişilerle kurdukları sık ve yoğun

etkileşimler sonucunda ortaya çıkmasıdır. Bireyin stres yapıcı örgütsel koşullar altında sürekli tükenme hissine sahip olması halini belirten bu olgu, yaşamın değişik evrelerinde ortaya çıkabilir. Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisele ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992: 143). Başka bir ifadeyle Maslach'a göre tükenmişlik "iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen *duygusal tükenme, duyarsızlaşma, ve düşük kişisel başarı hissi*" şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3). Sürekli olumsuz duyguların durumlarını ifade eden bu olgu üç boyutta ele alınmaktadır.

Duygusal Tükenme: Kişinin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesiyle duygusal bir yorgunluk yaşaması ve çalıştığı kurumda hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve kaygı duygusunu aşamayan kişi için ertesi gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Dolayısıyla işe gitmeme, işyerine saatinde gelmeme, psikosomatik şikâyetler nedeniyle işe devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından verimsiz bir durum ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme aynı şekilde; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve "bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu 2001) duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı" ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 402; Wright ve Douglas, 1997: 492). Duygusal tükenme, çoğunlukla bireyde diğer insanlara yardım ederken, istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden ortaya çıkan bitkinlik durumunu ifade eder. Birey depresif duygularıyla, kendini desteksiz ve güvensiz hissetme, ümitsizlik, evde gerginliğin artışı, kızgınlık, huzursuzluk, mutsuzluk gibi negatif duygularındaki artış, nezaket, saygı ve dostluk gibi olumlu duyguları azalmaktadır.

Duyarsızlaşma: Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemeleridir. Aslında bu davranışların altında bir yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatmaktadır. Yani *duyarsızlaşma*; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403; Wright ve Douglas, 1997: 492). Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemeleridir. Aslında bu davranışların altında bir yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatmaktadır.

Kişisel Başarı: Kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu baş gösterir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller kişisel başarılı olma duygusu; "Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması"nı ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403; Maslach ve Zimbardo, 1982: 5; Wright ve Douglas, 1997: 492) (Schwab, Richard, 1983). Zamanla işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu baş gösterir. Harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller.

Tükenmişliğin Evreleri

Tükenme dört evre ile tanımlanmıştır. Bu evrelendirme tükenmeyi anlamayı kolaylaştıran bir bakış açısı sağlamaktadır. Ancak aslında tükenme kişinin bir evreden diğerine geçtiği kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgudur (Fawzy FI, Fawzy NW, Pasnau RO. 1991).

1-Şevk ve Coşku Evresi: Bu evrede yüksek bir umutluluk, enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentiler sergilenmektedir. Kişi için mesleği her şeyin önündedir, uykusuzluğa, gergin çalışma ortamlarına, kendine ve yaşamın diğer yönlerine zamanını ve enerjisini ayıramayışına karşı üstün bir uyum sağlama çabasıdır.

2- Durağanlaşma Evresi: Bu evrede artık istek ve umutlulukta bir azalma olur. Mesleğini uygularken karşılaştığı güçlüklerden, daha önce umursamadığı ya da yadsıdığı bazı noktalardan giderek rahatsız olmaya başlamıştır. Sorgulanmaya başlanan “işten başka bir şey yapmıyor olmak”tır. Zira mesleği kuramsal ve pratik tüm yönleri ile kişinin varoluşunu tamamen dolduramamıştır.

3- Engellenme Evresi: İnsanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan kişi, insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar. Bu noktada 3 yoldan biri seçilmektedir. Bunlar; adaptif savunma ve başa çıkma stratejilerini harekete geçirme, maladaptif savunmalar ve başa çıkma stratejileri ile tükenmişliği ilerletme, durumdan kendini çekme veya kaçınmadır.

4- Umursamazlık Evresi: Bu evrede, çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Mesleğini ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, ondan zevk almamaktadır. Böyle bir durumda iş yaşamı kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok uzak, kişiye ancak sıkıntı ve umutsuzluk veren bir alan olacaktır (Akt.Kaçmaz 2005).

Tükenmişliğin Başlıca Nedenleri

Tükenmişlik sendromuna yol açan birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenlerden bazıları şöyle sıralanabilir.

Sosyal desteğin olmaması/yetersizliği, kişilere ulaşamayacağı hedefler konması, fazla iş yükü, çevresindeki kişilerin motivasyonlarının düşük olması, kişinin karakteriyle yaptığı işin uyuşmaması.

Genç, bekâr, çocuksuz bireylerde, evli, yaşlı ve çocuklu bireylere göre; üniversite mezunlarında üniversite mezunu olmayanlara göre, iş deneyimi birkaç yıllık olanlarda bir yıldan az ve beş yıldan uzun süredir çalışanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişliğe rastlanmıştır.

Cinsiyet konusundaki çalışmalar anlamlı bir fark göstermezken, kişilik ve beklentilerle ilgili faktörlerin tükenmişlikle yakından ilgili olabileceği sonuçlarını vermiştir. Dıştan denetim odaklı kişilerde, çalıştıkları kurum, meslekleri ve kişisel yeterlilikleriyle ilgili karşılanması zor beklentilere sahip olan kişilerde daha fazla tükenmişlik olgusuna rastlanmaktadır. Aile hayatında tükenmişlik her iki eşin de çalıştığı ailelerde aile bireyleri arasındaki ilişkinin niteliği ile tükenmişlik arasında korelasyon bulunmuştur. Meslekli rollerle aile rolleri arasında bocalayan ve her iki alan arasında doyurucu bir denge kuramayan kişilerde tükenmişliğe daha sık rastlanmaktadır. Diğer yandan, evlilik ve aile hayatından alınan doyumun yüksek olması ve aile yapısının olumlu olarak algılanması tükenmişlik düzeyini azaltmaktadır.

Tükenmişlikle sosyal destek arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyal desteğin tükenmişliğe karşı bir tampon görevi gördüğüne işaret etmektedir. Sosyal destek kaynaklarından yararlanmak tükenmişliği azaltan, sosyal destek kaynaklarından yoksun olmak ise tükenmişliği arttıran bir faktör olarak bulunmuştur. Yakın, devamlı, ulaşılabilir bir aile ve

dost çevresine sahip olmanın, bireye güven veren ve destekleyen nitelik taşıdığı için tükenmişlik riskini azalttığı görülmektedir (Özdemir ve Kılıç 2003).

Türkiye’deki durum incelendiğinde, öğretmenleri meslek seçimi, ekonomik koşullar, boş zaman etkinlikleri ve iş koşulları dikkate alınrsa yüksek düzeyde tükenmişlik göstermeleri beklenebilir. Model olarak öğretmenlerin uygun olmayan baş ağrısı, sinirlilik, depresyon, alkol ve sigara içme gibi başa çıkma davranışları sergilemeleri doğrudan ya da dolaylı olarak öğrencileri de etkileyecektir (Işıkhan 2004). Dolayısıyla öğretmenlerde yaygın görülen tükenmişlik sadece onlarda değil, ülkenin eğitim sisteminde de sorunlara yol açan bir durumdur (Kırılmaz, Çelen, ve Sarp 2000). Çünkü iş performansının düşmesi, işe yönelik olumsuz tutumlar, sık tekrarlanan işe devamsızlık, işten ayrılmayı isteme, hatta fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri gibi sonuçlar gerek eğitim ortamına gerek öğrencilere, ailelere ve tüm topluma yansımaktadır (Türk 2004). Kısaca, tükenmişlik kronik yorgunluk ve ümitsizlik hisleri, negatif bir benlik kavramının gelişmesi, iş yaşamı ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, ruhsal ve zihinsel bir enerji azalmasıdır.

Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini değişik değişkenler açısından ortaya koymayı amaçlayan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini betimlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1999: 81).

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini; Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan sekiz merkez ilçedeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo-1: Araştırmanın Yapıldığı Evrene İlişkin Dağılım. (2006–2007 Eğitim-Öğretim Yılı)

İlçe adı	Okul sayısı	Öğretmen Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Altındağ	73	780	1.546	2.326
Çankaya	108	974	3.200	4.174
Etimesgut	37	442	1.182	1.624
Gölbaşı	34	144	333	477
Keçiören	86	1.414	2.726	4.140
Mamak	93	869	1.606	2.475
Sincan	44	737	1.343	2.080
Yenimahalle	86	1.056	2.314	3.370
Toplam	561	6.416	14.250	20.666

Araştırmanın örneklemini ise, random tekniği ile seçilen Yenimahalle, Mamak, Altındağ ve Keçiören ilçe merkezleri oluşturmaktadır. Bu dört merkez ilçede toplam 12.311 öğretmen bulunmaktadır. Bu öğretmenler, “Oransız eleman örnekleme” yöntemi ile örnekleme seçilmişlerdir. Oransız eleman örnekleme, evrendeki tüm elemanların eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür (Karasar, 1999).

Tablo-2: Araştırmanın Yapıldığı Örnekleme İlişkin Dağılım. (2006–2007 Eğitim-Öğretim Yılı)

İlçe adı	Okul sayısı	Öğretmen Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Altındağ	73	780	1.546	2.326
Keçiören	86	1.414	2.726	4.140
Mamak	93	869	1.606	2.475
Yenimahalle	86	1.056	2.314	3.370
Toplam	338	4.119	8.192	12.311

Araştırma grubu, ölçme aracının dönmeme ihtimalini göz önüne alarak, % 30 daha fazla anketle, örnekleme ulaştı. Toplam 195 adet ölçme aracı öğretmenlere uygulandı. Uygulanan ölçme aracından bazılarınin öğretmenler tarafından hatalı doldurulması, bazılarınin yönerge hükümlerine uygun olmaması nedeniyle yüzünden, toplam 42 ölçek değerlendirme kapsamı dışında tutulmuştur.

Veri Toplama Aracının Hazırlanması, Verilerin Toplanması ve Analizi

Yapılan bu araştırmada verilerin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu” ile “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ölçme araçları olarak kullanılmıştır (Maslach ve Jackson 1985).

Toplam 22 maddeden oluşan ölçek (MTE) tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirilmektedir. Birinci alt boyut olan “duygusal tükenme” boyutunda dokuz madde, ikinci alt boyut olan “duyarsızlaşma” boyutunda 5 madde ve üçüncü alt boyut olan “kişisel başarı” boyutunda ise sekiz madde yer almaktadır. Maddeler 0 = hiçbir zaman ve 6 = her zaman olmak üzere yedili derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Tükenmişlik alt boyutları şöyle açıklanabilir (Çam 1992):

- 1. Duygusal Tükenme:** Bu alt ölçek kişinin mesleği veya işi tarafından tüketilmiş, aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar.
- 2. Kişisel Başarı:** Bu alt ölçek ise insanlarla çalışan bir kişide yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar.
- 3. Duyarsızlaşma:** Bu alt ölçek kişinin hizmet ve bakım verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranmalarını tanımlar.

Maslach tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye çevrilen MTE ölçeği doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb. mesleklerden oluşan 235 kişilik bir grupla ön denemesi yapılmıştır. Bu uygulamada elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Orijinal formundaki “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde yedi basamaklı yanıt seçenekleri, Türkçe uyarlamasında “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde beşli yanıt seçenekleri olarak düzenlenmiştir. Öğretmenlerle yapılan bu araştırmada da 5 seçeneikli form kullanılmıştır.

a-Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması ve Yorumu

MTE’nde yapılan puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. MTE’ni oluşturan üç alt ölçeğin puanları her madde için 0- 4 puan arasında değerlendirilir. Her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden

aldığı puanlar hesaplanır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutları olumlu, Kişisel Başarı alt boyutu ise olumsuz ifadeler içermektedir. Olumsuz ifadelerin ters yönde puanlanmaları gerekmektedir. Bu nedenle Duygusal Tükenme (DT) ve Duyarsızlaşma (D) alt ölçeklerinden yüksek puanlar, Kişisel Başarı (KB) alt ölçeğinden düşük puanlar almak tükenmişliği ifade etmektedir. Buna göre DT ve D alt ölçeklerini oluşturan maddeler; ” hiçbir zaman = 0, çok nadir = 1, bazen = 2, çoğu zaman = 3, her zaman = 4 “ şeklinde, KB alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile “ her zaman = 0, çoğu zaman = 1, bazen = 2, çok nadir = 3, hiçbir zaman = 4 “ şeklinde puanlanır. Bu şekilde alt ölçek puanları hesaplanır. Bu üç alt ölçeklerden alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. Tükenmişlik düzeyinin belirlemek için dağılımın ilk üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları düşük, orta üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları normal, son üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları yüksek olarak değerlendirilmiştir (Işıkhani 2004). Tükenmişliğin bu üç alt boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez (Çam 1992). Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin düşük, orta ve yüksek düzeylerde yaşanan, duygu düzeyine bağlı sürekli bir değişken olarak ele alındığı görülmektedir. Literatürde, tükenmişlik alt boyutları puanlarının toplanarak bir tek tükenmişlik puanı elde edilebileceğini savunanların yanı sıra çoğunlukla tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye iki gruba ayrılan bir değişken olarak kavramlaşmamıştır. Bu araştırmada da benzer şekilde her birey için üç ayrı puan hesaplanmıştır. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, Kişisel Başarı alt ölçeğinde ise yüksek puanı yansıtır.

b- Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Geçerlik ve Güvenirliği

MTE ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği Ergin (1992) tarafından iki yöntemle hesaplanmıştır. Birinci yöntemde, her alt boyut için iç tutarlılık hesaplaması yapılmıştır. 552 kişilik denek gruptan elde edilen verilere göre ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenirlilik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.65, Kişisel Başarı 0.72. İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenirliliği test/tekrar test ile incelenmiştir. Denek grubundan 99 deneye tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre güvenirlilik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72, Kişisel Başarı 0.67.

Verilerin Analizi ve Yorumu

Araştırmada yer alan alt problemlerin çözümlenmesinde betimsel istatistik yöntem ve tekniklerinden yararlanılmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizinde SPSS 11.00 programı kullanılmıştır. Alt problemlere ilişkin olarak öncelikle frekans (f), yüzde (%) ve aritmetik ortalama (\bar{x}) hesaplanmış, daha sonra demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi bulmak için de t-testi ve tek yönlü varyans analizi (F) hesaplanmıştır. Sonuçlar $p < .05$ düzeyinde test edilmiştir. Tek yönlü varyans analizinin sonucunda p değeri anlamlı çıkanlar için tukey testi kullanılmıştır.

Araştırma Bulguları

Bu bölümde, araştırmada ele alınan alt problemlerin test edilmesine ilişkin bulgular sunulmuş ve bu bulgulara dayanılarak yorumlar yapılmıştır

Birinci alt problemde öncelikle öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin kişisel bilgilerine yer verilmiş, ikinci olarak ta cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki anlamlılık düzeyleri karşılaştırılmıştır.

Tablo 1.1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyeti	f	%
Kadın	86	56,2
Erkek	67	43,8
Toplam	153	100,0

Tablo 1.1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlası kadın (%56,2), yarısından daha azıda (%43,8) erkek olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre araştırmaya katılan örneklem grubunun çoğunluğunu kadın öğretmenlerin oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile Duygusal Tükenmişlik (DT), Kişisel Başarı (KB) ve Duyarsızlaşma (DA) düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1.2’de verilmiştir.

Tablo 1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	sd	t	P<.05
DT	Kadın	86	2,29	0,94	151	0,583	0,561
	Erkek	67	2,38	1,01			
KB	Kadın	86	3,54	1,13	151	2,122	0,035*
	Erkek	67	3,95	1,25			
DA	Kadın	86	1,97	1,16	151	0,708	0,480
	Erkek	67	2,11	1,30			

Tablo 1.2 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla erkeklerde ($\bar{X}=2,38$), en düşük kadınlarda ($\bar{X}=2,29$), DA düzeyi en fazla erkeklerde ($\bar{X}=2,11$), en düşük kadınlarda ($\bar{X}=1,97$), yine KB düzeyi en fazla erkeklerde ($\bar{X}=3,95$), en düşükte kadınlarda ($\bar{X}=3,54$) görülmektedir. Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlık düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki anlamlılık için yapılan “t” testine göre, öğretmenlerin cinsiyetleri ile DT [$t_{(151)}=0,58$, $p>.05$] ve DA [$t_{(151)}=0,70$, $p>.05$] düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken, öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, cinsiyetleri ile kişisel başarıları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [$t_{(151)}=2,12$, $p<.05$].

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin cinsiyetleri Kişisel Başarı Düzeyinin bir belirleyicisi iken, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşmanın birer belirleyicisi olmadığı görülmektedir.

İkinci alt problemde öncelikle öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin kişisel bilgilerine yer verilmiş, ikinci olarak ta medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki anlamlılık düzeyleri karşılaştırılmıştır.

Tablo 2.1. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	92	59,4
Bekâr	63	40,6
Toplam	155	100,0

Tablo 2.1'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin hemen hemen üçte ikisi evli (59,4), üçte biride (%40,6) bekar öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu da araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun evli oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin medeni durumları ile Duygusal Tükenmişlik (DT), Kişisel Başarı (KB) ve Duyarsızlaşma (DA) düzeylerine ilişkin dağılımı Tablo 2.2'de verilmiştir.

Tablo 2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	\bar{X}	S	sd	t	P<.05
DT	Evli	92	2,37	1,01	153	0,558	0,578
	Bekâr	63	2,28	0,90			
KB	Evli	92	3,74	1,26	153	0,361	0,719
	Bekâr	63	3,67	1,09			
DA	Evli	92	2,01	1,24	153	0,226	0,821
	Bekâr	63	2,06	1,17			

Tablo 2.2 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla evli öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,37$), en düşük bekar öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,28$), KB düzeyi en fazla evli öğretmenlerde ($\bar{X} = 1,26$), en düşük bekar öğretmenlerde ($\bar{X} = 1,09$), ancak DA düzeyi en fazla bekar öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,06$), en düşük ise evli öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,01$) görülmektedir. Öğretmenlerin DT, KB ve DA düzeyleri ile evli ya da bekar olmaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı "t" testiyle test edilmiş ve buna göre , öğretmenlerin evli ya da bekar olmaları ile DT [$t_{(153)} = 0,558, p > .05$], KB [$t_{(153)} = 0,361, p > .05$] ve DA [$t_{(153)} = 0,226, p > .05$] düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Yani öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin bir belirleyicisi olmadığı görülmüştür.

Üçüncü alt problemde araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin öncelikle yaşlarına ilişkin kişisel bilgilerine, ikinci olarak ta yaşları ile tükenmişlikleri arasındaki anlamlılık düzeylerine bakılmıştır.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaşınız	f	%
23-30	101	66,0
31-42	35	22,9
43 +	17	11,1
Toplam	153	100,0

Tablo 3.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık altıda üçü (%66,0) 23-30 yaş, altıda ikisi (%22,9) 31-42 yaş ve altıda biri de (11,1) 43 ve üzeri yaş oluşturmaktadır. Buradan da araştırmaya katılan büyük bir çoğunluğunun genç öğretmenlerden oluştuğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin yaşları ile Duygusal Tükenmişlik (DT), Kişisel Başarı (KB) ve Duyarsızlaşma (DA) düzeylerine göre dağılımı Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin Yaşları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Öğretmen Yaşları	n	\bar{X}	S	sd	F
DT	23-30	101	2,26	1,05	2	1,158
	31-42	35	2,37	0,81	150	
	43+	17	2,64	0,72	152	
KB	23-30	101	3,87	1,28	2	2,701
	31-42	35	3,33	0,92	150	
	43+	17	3,61	1,03	152	
DA	23-30	101	2,05	1,26	2	1,184
	31-42	35	1,81	0,95	150	
	43+	17	2,35	1,41	152	

Tablo 3.2 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla 43 ve daha üzeri yaş grubuna giren öğretmenlerde ($\bar{X}=2,64$) görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu yaş grubu ise 23-30 ($\bar{X}=2,26$) arası olanlardır. Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin yaşları ile duygusal tükenme düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(2-150)}=1,15, p> .05$].

KB düzeyi en fazla 23-31 yaş grubuna giren öğretmenlerde ($\bar{X}=3,87$) görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu yaş grubu ise 31-42 ($\bar{X}=3,33$) arası olanlardır. KB düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin yaşları ile Kişisel Başarı arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(2-150)}=2,70, p> .05$]. DA düzeyi en fazla 43 ve daha üzeri yaş grubuna giren öğretmenlerde ($\bar{X}=2,35$) görülmektedir. DA düzeyinin en düşük olduğu yaş grubu ise 31-42 ($\bar{X}=1,81$) dir. Öğretmenlerin DA düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin yaşları ile duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(2-150)}=1,18, p> .05$]. Öğretmenlerin yaşları, Duygusal Kişisel başarı düzeyleri, duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın bir belirleyicisi olmadığı söylenebilir.

Dördüncü alt problemde araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin öncelikle mezun oldukları okul türüne ilişkin kişisel bilgilerine, ikinci olarak ta mezun oldukları okul türü ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeylerine bakılmıştır.

Araştırma örneklemine alınan öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Dağılımları

Mezun Okul Türü	f	%
Eğitim fakültesi	112	72,3
Fen-edebiyat fakültesi	43	27,7
Toplam	155	100,0

Tablo 4.1 incelendiğinde, araştırmaya katılanın yaklaşık üçte ikisini (%72,3) eğitim fakültesi mezunu, üçte birini de (%27,7) fen-edebiyat fakültesi mezunu öğretmenler oluşturmaktadır. Yani, araştırmada büyük çoğunlukla eğitim fakültesi mezunu öğretmenler yer almıştır.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türü ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Okul Türü	n	\bar{X}	S	sd	t	P<.05
DT	Eğitim Fakültesi	112	2,35	1,01	153	0,340	
	Fen-Edebiyat Fakül.	43	2,29	0,85			
KB	Eğitim Fakültesi	112	3,78	1,26	153	1,187	
	Fen-Edebiyat Fakül.	43	3,53	0,98			
DA	Eğitim Fakültesi	112	2,35	1,01	153	1,070	
	Fen-Edebiyat Fakül.	43	2,29	0,85			

Tablo 4.2 incelendiğinde, DT düzeyi Eğitim Fakültesi mezunlarında ($\bar{X}=2,35$) fazla, Fen-edebiyat fakültesi ($\bar{X}=2,29$) mezunlarında ise daha düşük, KB düzeyi Eğitim Fakültesi mezunlarında ($\bar{X}=3,78$) fazla, Fen-edebiyat fakültesi ($\bar{X}=3,53$) mezunlarında ise daha düşük ve DA düzeyi Eğitim Fakültesi mezunlarında ($\bar{X}=2,07$) fazla, Fen-edebiyat fakültesi ($\bar{X}=1,92$) mezunlarında ise daha düşüktür. Öğretmenlerin DT, KB ve DA düzeyleri ile mezun oldukları okul türleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı “t” testiyle test edilmiş ve buna göre , öğretmenlerin mezun oldukları okul türleri ile DT [$t_{(153)}=0,0,340, p> .05$], KB [$t_{(153)}=1,187, p> .05$] ve DA [$t_{(153)}=1,070, p> .05$] düzeyleri arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.Yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezun oldukları okul türü değişkenine bağlı olarak üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin mezun oldukları okul türünün tükenmişlik düzeylerini belirlemede anlamlı bir unsur oluşturmadığı görülmektedir.

Beşinci alt problemde ilk olarak öğretmenlerin mesleki kıdemleri ilişkin kişisel bilgilerine yer verilmiş, ikinci olarak ta mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki anlamlılık düzeyleri karşılaştırılmıştır.

Tablo 5.1. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	f	%
1-3	47	30,9
4-6	32	21,1
7-10	31	20,4
11+	42	27,6
Toplam	155	100,0

Tablo 5.1 'e göre, araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunu 1-3 yıl (30,9) ile 11 (% 27,6) yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler oluştururken, üçte birlik kısmını da 4-6 (%21,1) ile 7-10 (%20,4) yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır. Dağılıma bakıldığında araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu genç öğretmenler ile tam tersi meslekte oldukça deneyim kazanmış öğretmenler yer almıştır.

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre dağılımı Tablo 5.2'de verilmiştir.

Tablo 5.2. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Mesleki Kıdemleri	n	\bar{X}	S	sd	F	Tukey
DT	1-2	47	2,04	1,014	3 148 151	2,161	
	3-6	32	2,47	0,84			
	7-10	31	2,40	1,10			
	11+	42	2,51	0,82			
KB	1-2	47	3,94	1,37	3 148 151	2,014	
	3-6	32	3,56	0,95			
	7-10	31	3,95	1,26			
	11+	42	3,41	1,08			
DA	1-2	47	1,95	1,31	3 148 151	0,235	
	3-6	32	2,16	1,02			
	7-10	31	1,97	1,28			
	11+	42	2,08	1,25			

Tablo 5.2 incelendiğinde, DT düzeyi en fazla 11 yıl ve üzeri mesleki kıdemi ($\bar{X}=2,51$) olanlarda görülmektedir. DT düzeyinin en düşük olduğu kıdem grubu ise 1-2 yıl arası kıdemi ($\bar{X}=2,04$) olanlardır. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duygusal tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3-148)}=2,16$, $p>.05$]. KB düzeyi en fazla 1-2 yıl arası mesleki kıdemi ($\bar{X}=3,94$) olanlarda görülmektedir. KB düzeyinin en düşük olduğu kıdem grubu ise 11 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3,41$) olanlardır.

Öğretmenlerin KB düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3-148)}=2,04, p> .05$]. DA düzeyi en fazla 3-6 yıl arası mesleki kıdemi ($\bar{X}=2,16$) olanlarda görülmektedir. DA düzeyinin en düşük olduğu kıdem grubu ise 1-2 yıl arası kıdemi ($\bar{X}=1,95$) olanlardır. Öğretmenlerin DA düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizi sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile duyarsızlaşma arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır [$F_{(3-148)}=0,23, p> .05$]. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri duygusal tükenme, kişisel başarı düzeyi ve duyarsızlığın bir belirleyicisi değildir.

Altıncı alt problemde araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin önce branşlarına ilişkin frekans bilgilerine, daha sonra da branşları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki anlamlı bir farkın olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırma örnekleme alınan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları Tablo 6.1’de verilmiştir.

Tablo 6.1. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımları

Branşlar	f	%
Sosyal Bilimler	76	53,1
Fen Bilimleri	29	20,3
Mesleki ve Teknik Bil.	38	26,6
Toplam	155	100,0

Tablo 6.1 incelendiğinde, araştırmaya katılanların yaklaşık dörtte ikisini sosyal bilimler (%53,1), yaklaşık dörtte birini fen bilimleri (%20,3) ve yaklaşık dörtte birinden biraz fazlasını da Mesleki ve teknik bilimler (%26,6) öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu dağılıma göre örneklem grubunun çoğunluğunu sosyal bilimler öğretmenleri oluşturmaktadır.

Tablo 6.2. Öğretmenlerin Branşları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Dağılım

	Branşları	n	\bar{X}	S	sd	F
DT	Sosyal Bilimler	76	2,40	0,98	2	1,094
	Fen Bilimleri	29	2,44	0,85	140	
	Mesl. ve Tek Eğt	38	2,15	0,94	142	
KB	Sosyal Bilimler	76	3,72	1,23	2	0,066
	Fen Bilimleri	29	3,62	1,06	140	
	Mesl. ve Tek Eğt.	38	3,70	1,17	142	
DA	Sosyal Bilimler	76	2,09	1,27	2	0,477
	Fen Bilimleri	29	2,04	1,18	140	
	Mesl. ve Tek Eğt.	38	1,86	0,97	142	

Tablo 6.2 incelendiğinde DT düzeyi en fazla Fen bilimleri ($\bar{X}=2,44$) branşındaki öğretmenlerde, en az da Mesleki ve Teknik Bilimler ($\bar{X}=2,15$) branşındaki öğretmenlerde bulunmaktadır. Öğretmenlerin DT düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan varyans analizi sonucuna göre, öğretmenlerin branşları ile Duygusal Tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F_{(2-140)}=1,09, p> .05$]. KB düzeyleri en fazla Sosyal Bilimler ($\bar{X}=3,72$) en az da Fen Bilimleri ($\bar{X}=3,62$) öğretmenlerinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin KB düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan varyans analizi sonucuna göre öğretmenlerin branşları ile Kişisel Başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F_{(2-140)}=0,06, p> .05$]. DA düzeyi en fazla Sosyal Bilimler ($\bar{X}=2,09$) branşındaki öğretmenlerde, en az da Mesleki ve Teknik Bilimler ($\bar{X}=1,86$) branşındaki öğretmenlerde bulunmaktadır. Öğretmenlerin DA düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan varyans analizi sonucuna göre öğretmenlerin branşları ile Duyarsızlaşma arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [$F_{(2-140)}=0,47, p> .05$]. Buradan çıkan sonuçlara göre, öğretmenlerin branşlarının Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarıları ve Duyarsızlaşma düzeylerinin birer belirleyicisi olmadığı sonucu bulunmuştur.

Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt probleminde, öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin cinsiyetleri ile duygusal tükenmişlik düzeyi ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösterirken yine öğretmenlerin cinsiyetleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmalarının duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmada etkili olmazken, kişisel başarıda etkili olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının kişisel başarıları dışında diğer faktörler açısından bir önem taşımaması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi görüşleri paralelinde yorumlanabilir. Bu konuda yapılan diğer araştırmalarda cinsiyet faktörünün tükenmişliği etkilemediği (Çokluk 1999, Kırılmaz, Çelen ve Sarp 2000, Dolunay 2001, Gündüz 2004, Naktiyok ve Karabey 2005) sonucuna karşılık, bu araştırmada diğer yapılan araştırmalardan farklı olarak kişisel başarıda cinsiyetin önemli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan diğer araştırma sonuçlarının, bu araştırmadan elde edilen bulguları kısmen destekler niteliktedir (Aslan ve diğerler 1997). Ancak, ifade edildiği gibi cinsiyet konusundaki araştırmalar her zaman tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır. Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerine etkisi tartışmalıdır. Bazı araştırmalarda kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001, Ergin 1992, Girgin 1995, Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz 1996). Bazı araştırmalar kadınlarda, bazı araştırmalarda erkeklerde tükenmenin daha yoğun yaşandığını bildirirken, cinsiyetle tükenmişlik arasında ilişkinin olmadığını ifade eden araştırmalarda bulunmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin medeni durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkilemekte olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin evli ya da bekâr olmaları tükenmişlik düzeylerini olumlu ya da olumsuz

yönde etkilememektedir. Yani öğretmenler ister evli, isterse bekâr olsunlar buldukları örgüt yapısı içerisinde olumsuz yönde bir duruma maruz kalmalarının bir belirleyicisi değildir. Ancak alandaki birçok çalışmada bu çalışmanın tam tersi medeni durum ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkili bulunmuştur (Ergin 1992, Torun 1995, Örmən 1993, Tümkiye 1996, Izgar2001, Tuğrul ve Çelik 2002,). Maslach ve Jackson (1982) ise yaptıkları araştırmada evli bireylerin bekâr ve dullara göre tutarlı bir şekilde daha az tükenmişlik örüntüsü gösterdiklerini ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin yaşı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin yaşı tükenmişlik düzeylerinin birer belirleyicisi değildir. Öğretmenler hangi yaşta olurlarsa olsunlar tükenmişlik yaşayabilirler. Yaşın ilerlemesiyle birlikte duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde tükenmişliğin artmasında etkili değildir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçların tam tersi yaşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu diğer bazı araştırmalarda da ortaya konmuştur (Torun 1995, Tümkiye 1996, Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz 1996, Tuğrul ve Çelik 2002, Naktiyok ve Karabey 2005). Bu konuda yapılan araştırmalarda genç öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşamaları, artan yaşla birlikte tükenmişliğin azalması bulgusu, bu araştırmanın sonuçlarının tersine bir bulgudur.

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezun oldukları okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin mezun oldukları okul türü tükenmişlik düzeylerinin bir belirleyicisi değildir. Mezun olunan eğitim kurumu her ne olursa olsun öğretmenlerin ne duygusal tükenmişliklerini, ne kişisel başarılarını ne de duyarsızlaşma düzeylerini etkilemektedir. Sonuçlar öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. Yine bu konuda yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin mezun oldukları okul türünün tükenmişlikle ilişkili olduğunu ortaya konmuştur (Dönmez ve Güneş 2000, Tuğrul ve Çelik 2002, Peker 2002, Gündüz 2004).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği bu çalışmanın başka bir alt problemini oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Mesleki kıdem az ya da çok olması ne Duyarsızlaşma ne Kişisel Başarı ne de Duygusal Tükenme düzeylerini etkileyen bir faktör değildir. Yapılan başka bir araştırmada (Şahin 2007) mesleki kıdemle Duygusal tükenme ve Duyarsızlaşmada alt boyutunda etkiliyken, kişisel başarı düzeyinde ise etkili olmadığı sonucu bulunmuştur. Bu durum, uzun süredir hizmet veren öğretmenlerin meslek heyecanını kaybetmeleri, performans düşüklüğü yaşamaları, hep benzer sorunlarla uğraşmaktan artık bıkkınlık duymaları, fiziksel- duygusal anlamda yorulmuşluklarının birikmesi ve emeklilik arzularının artması ile açıklanabilir. Araştırmada elde edilen bu bulgu literatürdeki bazı araştırmalar ile uyumlu bulunmuştur. Alandaki birçok araştırmada mesleki kıdem ile tükenmişlik ilişkili görülmüştür (Ergin 1992, Torun 1995, Tümkiye 1996, Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz. 1996, Tuğrul ve Çelik 2002, Gündüz 2004).

Çalışmada bir diğer alt problemi de öğretmenlerin branşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin branşları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu da öğretmenlerin hangi branşta görev yaparlarsa yapsınlar, ne kadar yoğun bir çalışma temposunda olurlarsa olsunlar tükenmişlik düzeylerini belirlemede belirleyici bir unsur oluşturmamaktadır. Branşın tükenmişliği etkileyen bir faktör

olduğu bu konuda yapılan diğer araştırmalarda ortaya konmuştur. Yapılan birçok araştırmada retmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonuçları elde edilmiştir (Tümkaya 1996, Izgar 2001, Gençer 2002, Gündüz 2004, şahin 2007).

KAYNAKÇA

Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). retmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayınları

Altamirano, C. (2001). S-T-R-E-S-S Journal of Hispanic, 14, 9, 86-87.

Aslan S. H., Aslan. R. O., Alparslan. Z. N., Gürkan. S. B. ve nal. M. (1997). *Hekimlerde Tkenmede Cinsiyetle İlişkili Etkenler*. ukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı:2. (132-136).

Budak,G. ve O.Srvegil (2005) Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen rgtsel

Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel zerinde

Bir Uygulama. *D.E..İ.B.F. Dergisi, Cilt: 20, Sayı:2, Yıl: 2005, ss:95-10.8*

Campell, L.L. (1983) Teacher Burnout: Description and Prescription. The Clearing House . 1983.

am, O. (1992). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması*, VII. Ulusal Psikolojik Kongresi, 21-25 Eylül , Ankara

Ergin, C. (1992). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması*. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel alışmaları El Kitabı, (143-154). Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları

okluk, . (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve retmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Dolunay, A. B. (2001). Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik- Ticaret- Meslek Liselerinde Görevli retmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Dönmez, B. ve Güneş, H. (2000). İlkretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik. Eğitim Araştırmaları Dergisi. İnternet'ten 20 Kasım 2004'de Elde Edilmiştir: <http://www.anıyayincilik.com.tr>

Girgin,G ve A.Baysal (2005) Tükenmişlik Sendromuna Bir rnek: Zihinsel Engelli ğrencilere Eğitim Veren retmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 2005: 4 (4)

Gündüz, B. (2004). retmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması. 20 Aralık 2004' de İnternet'ten Elde Edilmiştir: Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler_Dosyalar\.. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler.Html

Fawzy FI, Fawzy NW. (2001) Canada AL. Psychoeducational intervention programs for patients with cancer. In Baum, A, Andersen BL, eds. Psychosocial Interventions for Cancer. Washington, DC: American Psychological Association; PP: 235-267.

- Işıkhan, V. (2004). Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 27. (335-340).
- Kaçmaz, N (2005) Tükenmişlik Sendromu. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. Cilt 68, Sayı 1, Sayfa (lar) 29-032, İstanbul.
- Karasar, N. (1999) Bilimsel Araştırma Teknikleri Ders Kitabı. Sanem Yayıncılık, Ankara.
- Kırılmaz, A., Çelen, Y., ve Sarp, N. (2000). İlköğretim’de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması. A.Ü. Sağlık Eğitim Fakültesi, İlköğretim-Online 2 (1), 2-9. İnternet’ten 12 Aralık 2004’de Elde Edilmiştir: [Http://Www.ilkogretim-Online.org.tr](http://www.ilkogretim-online.org.tr)
- Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982). Burnout- The Cost Of Caring. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1985). *The Measurement Of Experienced Burnout*. Journal Of Occupational Behavior, 2. 99-131.
- Maslach, C., W.B. Schaufeli ve M.P. Leitter (2001), “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.
- Mestçioğlu, Ö. (2007)<http://www.psikonet.com/konu.asp?kid=203> Alındığı Tarih 21.07.2007.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. İnternet’ten 20 Aralık 2005’ de Elde Edilmiştir: <http://www.libf.atanuni.edu.tr>
- Peker, R. (2002). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler*. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: Xv, Sayı: 1. (305-318).
- Peker, R. (2002). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler*. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: Xv, Sayı: 1. (305-318).
- Özdemir ve Kılıç 2003 Cumhuriyet Üniversitesi Diş hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi Cilt:6 Sayı:1-2003
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi
- Schwab, R. (1983). Teacher Burnout: Moving Beyond Psychobable Theory into Ptactice.
- Sheesley, D. F. (2001). Burnout and The Academic Teaching Librarian: An Examination of The Problem and Suggested Solutions. Journal of Academic Librarianship, 27, 6, 447-449.
- Sucuoğlu, B., Kuloğlu-Aksaz, N. (1996). *Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi*. Türk Psikoloji Dergisi, Cilt: 10, Sayı. 36. (44-60).
- Sürgevil, O. (2005), Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir.

Şahin, D. (2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi (Ankara ili İlk ve Ortaöğretim Okulları Örneği)”. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

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

Tuğrul, B ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:2 Sayı:12.

Tümkiye, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Türk, A. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişlik. İnternet’ten 24 Aralık 2004’de Elde Edilmiştir: <http://www.egitim1@mynet.com>

Wright, T. A. ve G. B. Douglas (1997), “The Contribution of Burnout to Work Performance”, *Journal of Organizational Behavior*,18, 491-499.

Ek: Tükenmişlik Ölçeği

ANKET

Sayın

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin, sınıf yönetiminde kullandıkları sınıf yönetimi modellerini, farklı değişkenler açısından incelemektir. Araştırmanın başarısı, anket maddelerine içtenlikle cevap vermenize bağlıdır.

Araştırma anketinde iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, sınıf yönetiminde kullanılan sınıf yönetimi modelleri bulunmaktadır. Bu modellerde ifade edilen davranışları hangi sıklıkta gerçekleştirdiğinizi belirtmeniz istenmektedir. Yapacağımız işaretlemelerde size en uygun seçeneğe (x) işareti koyunuz.

Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacı

BÖLÜM 1

- 1.Cinsiyet: 1. () Kadın 2. () Erkek
- 2.Medeni durum: 1. () Evli 2. () Bekar
- 3.Yaşınız: 1. () 23-30 2. () 31-42 3. () 43 ve üzeri
- 4.Mesleki kıdeminiz: 1. () 1-2 yıl 2. ()3-6 yıl 3. () 7-10 yıl
4. ()11yıl ve üzeri
- 5.Branş: 1. () Sosyal Bilimler 2. () Fen Bilimleri
3. () Mesleki ve Teknik Bilimler
- 6.Mezun olduğu okul türü: 1. () Eğitim Fakültesi
2. () Fen-Edebiyat Fakültesi

BÖLÜM 2

Bu bölümde işiniz ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı ifade eden cümlelerden oluşan 22 maddelik bir anket bulunmaktadır. Sizden istenen her ifadeyi hangi sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Sizin o ifade ile ilgili yaşadığınız, hangi basamağa daha uygunsuzsa yanındaki kutuyu (X) işareti ile işaretleyin.	Her zaman (5)	Çoğu zaman (4)	Bazen (3)	Çok nadir (2)	Hiçbir zaman (1)
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	0	0	0	0
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0	0	0	0	0
3. Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0	0	0	0	0

4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	0	0	0	0	0
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0	0	0	0	0
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	0	0	0	0	0
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0	0	0	0	0
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	0	0	0	0	0
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	0	0	0	0	0
10. Bu işle çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0	0	0	0	0
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0	0	0	0	0
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	0	0	0	0	0
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	0	0	0	0	0
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0	0	0	0	0
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0	0	0	0	0
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	0	0	0	0
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	0	0	0	0	0
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	0	0	0	0	0
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	0	0	0	0	0
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0	0	0	0	0
21. İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkta yaklaşıyorum.	0	0	0	0	0
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.	0	0	0	0	0