



Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Arş. Gör. Suat POLAT
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
suat-p@hotmail.com

Arş. Gör. Mustafa ERCENGİZ
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
pedagog_2002@hotmail

Yrd. Doç. Dr. Hayati TETİK
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
hayati_tetik@hotmail.com

Özet: Bu araştırma, Ağrı İli, Patnos İlçesi ilkokul ve ortaokul kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyete, medeni duruma, okulda görev yapan öğretmen sayısına, yaşa ve mesleki kıdem süresiyle arasında ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, Ağrı İli'nin Patnos İlçesi'nde görev yapan 200 ilkokul ve ortaokul öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırma, betimsel türde olup tarama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçları olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde bir istatistik programı kullanılarak analiz yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, değişkenlere göre t-testi ve ANOVA testine tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin; cinsiyete göre mesleki tükenmişlik düzeyleri 0,05 düzeyinde farklılaşmamıştır. Okulda görev yapan öğretmen sayısına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri 0,05 düzeyinde farklılaşmıştır. Medeni duruma, yaşa, mesleki kıdeme göre mesleki tükenmişlik düzeyleri 0.05 düzeyinde farklılaşmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenmişlik, Öğretmen, Kıdem, Okul, Eğitim

The Investigation In Terms Of Different Variables Of Occupational Exhaustion Of Teachers'

Abstract: This research is carried out to investigate whether there is a relationship between the occupational exhaustion levels of teachers working in primary and secondary education by gender, marital status number of teachers who worked at the school, age and the duration of professional seniority in Ağrı/Patnos. The research is carried out on 200 primary and secondary school teachers who worked in Ağrı/Patnos. The research is descriptive type made by using screening method. Maslach Exhaustion Inventory and Personal Information Form is used as data collection and were analyzed using a statistical program for data analysis. The data obtained from the research are tested by t-test and ANOVA. According to the survey, the levels of occupational exhaustion of teachers by gender differ 0.05. The levels of occupational exhaustion of teachers by the number of teachers who worked at at the school differentiate 0.05. The levels of occupational exhaustion by marital status, age and professional seniority differ at the level of 0.05.

Key Words: Occupational Exhaustion, Teacher, Seniority, School, Education.

1. GİRİŞ

Günümüz insanı, bir taraftan kentleşme, sanayileşme, bilim ve teknolojik gelişmelerin yol açtığı hızlı değişim içinde birtakım önemli sayılabilecek toplumsal ve psikolojik problemlerle karşılaşırken, diğer taraftan günlük hayatın sorumluluklarını yerine getirme, diğer insanlarla ilişki kurma ve bu ilişkiyi devam ettirmenin kaygısını yaşamaktadır. Sanayileşmenin, kentleşmenin, insanoğlunun yerine getirmesi gereken rollerin çoğalmasının, bireyler arası ilişkilerin kompleksleşmesinin, hayatın güçleşmesinin birey üzerinde oluşturduğu stres, sağlığı olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Çalışma ve iş hayatı insanoğlunun çok önemli bir parçasıdır. İnsanlar gündelik hayatlarının büyük bir kısmını işsel faaliyetlerini planlayarak geçirirler. İş yaşamında insanların stres yaşamaları ise kaçınılmaz bir durumdur. Özellikle sosyal rollerin farklılaşması, bireyler arasındaki ilişki yumağında anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamlarında rekabetin önemli olması, kişilerin kendini kanıtlayabilme uğraşı, yüksek beklentilerin oluşu gibi şartlar da çalışan insanların ruh sağlığının olumsuz bir biçimde etkilenmesine ve stres ortamına girmelerine sebep olmaktadır. İş streslerinin yaşanması, kişilerin özel hayatlarındaki zorluklar ve problemlerle birleştiğinde ise hem bireysel hem örgütsel bakımdan önemli problemlerin oluşmasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı insanların sağlığını ve örgütsel anlamda verimliliğini etkileyen çok sayıda problemin temelinde stres vardır. Bu alanda yapılan çalışmalar, uzun süre yoğun stres ile yaşamının sağlığı çok önemli boyutlarda tehdit ettiğini ortaya çıkartmaktadır (Özdoğan, 2008,1).

Yaşanılan bu stres sonucunda çalışılan ortam, iş yerinde var olan karmaşık ilişkiler, rol karmaşası, kurumun işleyişinde meydana gelen aksaklıklar ve statü gibi etkenler çalışan bireyleri olumsuz yönde etkilemeye başladığı zaman tükenmişlik yaşanması ise kaçınılmaz bir durum olarak meydana gelmektedir (Urfalı Aksoy, 2007,1).

Tükenmişlik kavramı, yardım mesleklerinde meydana gelen psikolojik bir fenomen olarak ilk kez Bradley (1969) tarafından kullanılmasına rağmen (Schaufeli ve Enzmann, 1998), düşük başarı, duyarsızlaşma ve iş ilgisinin azalması semptomlarının eşliğinde fiziksel, duygusal ve beyinsel bir yorgunluk fenomeni olarak ilk kez Freudenberg (1974) tarafından tanımlanmış (Weisberg ve Sagie, 1999) ve çok sayıda araştırmacı tarafından farklı tanımları yapılmıştır. Fakat, tükenmişlik ile ilgili literatüre bakıldığı zaman kavram ile ilgili geçerli olan iki tanım öne çıkmaktadır. Maslach ve Jackson (1986)'a göre tükenmişlik, insana yardım mesleklerinde çalışan kişiler arasında, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunun azalması şeklinde meydana gelen bir sendromdur. Pines ve Aronson (1988)'a göre tükenmişlik, bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybı olarak sürekli strese, umutsuzluğa,

çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına sebep olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir yorgunluk semptomudur (Akt. Çarpi, 2008, 2).

Maslach ve diğerlerine (2001) göre, "Modern zamanların önemli fenomenlerinden biri olarak bilinen tükenmişlik (burnout), ilk olarak 1970'lerde Amerika'da; müşteri hizmetlerinde çalışan insanların yaşadığı mesleki bunalımı ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Ancak, Greenenill'in 1961 yılında yayımlanmış olduğu, ruhsal çöküntü yaşamış ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın işini terk edip Afrika ormanlarına kaçışını anlatan "Bir Tükenmişlik Olayı", orjinal adıyla "A Burnt-Out Case", isimli romanında da kendine yer bulan bu popüler kullanım, "büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizminin sönmesi" şeklinde tanımlanmıştır. Burada önemli olan nokta, tükenmişliğin araştırmacılar tarafından önemli bir çalışma konusu olmasından çok önce, hem uygulayıcılar hem de sosyal eleştirmenler tarafından, 'sosyal bir problem' olarak öneminin anlaşılmış olmasıdır "(Akt. Gürbüz, 2008,3).

İş hayatını ve hayatın diğer alanlarını olumsuz yönde etkilemesinden dolayı tükenmişlik, Ergin (1996)'in ifade ettiği şekilde, son 20 yıl boyunca araştırmacıların dikkatini çeken bir konu olmayı başarmıştır. Kişi ve örgütler açısından önemli sonuçlar meydana getirmesi sebebi ile özellikle çalışan insanların işlerine ilişkin tutumlarının ve tükenmişliklerinin bireyi nasıl etkilediği, araştırmacıların üzerinde önemle durdukları konulardır. İnsanlarla çalışılan ve onlarla daha fazla ilgi ve yüz yüze ilişki kurulmasını gerektiren mesleklerde (Doktor, hemşire, öğretmen, sosyal hizmet uzmanı, psikolog ve bankacılık vb.), etkileşime girilen ve hizmet verilen insanların birer canlı olması hizmet veren insanlarda ek bir sorumluluk uyandırmakta ve yıpranma olayı çok daha fazla yaşanmaktadır. İnsanlarla çalışılan mesleklerdeki bu ve buna benzer özellikler göz önüne alındığında tükenmişlik yaşanmasının kaçınılmaz olabileceği düşünülebilir (Urfalı Aksoy, 2007,1).

Kişilerle yüz yüze iletişim gerektiren meslek gruplarında meydana gelen mesleki tükenmişlik, öğretmenlik meslek grubunun da yaşadığı bir durum olup bu durum da meslek mensuplarının çalışma performansını etkileyen önemli bir olaydır. Tükenmişliğin sebepleri arasında kişisel ve örgütsel faktörler yer almaktadır. Örgütsel faktörler arasında; çalışma şartları, çalışan insanların performansları, işe bağlılıkları, başarıları ve işten memnuniyetleri, kalite, örgütün performansı gibi faktörler bulunmaktadır (Bal, Koçyiğit ve Öztürk, 2011, 84-85).

Okullarda eğitim-öğretim faaliyetlerini yürüten ve bu süreci kontrol eden öğretmenlerdir. Günümüz nüfusunda meydana gelen artışa paralel olarak okullarda öğrenci sayısı hızlı bir şekilde artmakta, buna karşın öğretmen sayısında ise bir yetersizlik görülmektedir. Ayrıca, çok hızlı gelişmelerin yaşandığı dünyadaki yenilikler artmakta ve insanoğlunun hizmetine sunulmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak eğitim öğretim şartları

da sürekli olarak değişmekte, öğretmenlere yüklenen rol ve öğretmenlerden beklenenler de bu oranda artmaktadır. Kendisinden beklenenleri gerçekleştirmek için çaba sarf eden öğretmen, tüm zamanlarda eğitim sisteminin olmazsa olmaz bir ögesi olagelmıştır. Teknolojik gelişmeler ve özellikle eğitim alanında meydana gelen yenilikler eğitim ve öğretim faaliyetlerine bir noktaya kadar katkı sağlayabilir ve öğretmenin yükünü biraz azaltabilirler, fakat hiçbir zaman öğretmenlerin işlevlerini yerine getiremezler. Fakat bu durum da, öğretmenin kendisini sistemin vazgeçilmez bir ögesi olarak görerek, gelişen teknolojiye ayak uydurmaktan ve kendisini yenilemekten geri kalmasını gerektirmemektedir. Çünkü gelişmeler ve değişmelerle beraber eğitimin amaçları ve öğretmen rolleri de değişme göstermektedir. Öğretmenler gün boyunca öğrencilerle, velilerle ve okul idaresi ile etkileşim hâlinindedir ve bu durum öğretmenlerde strese sebep olabilmektedir (Gürbüz, 2008,2).

Kyriacou ve Sutcliffe (1978)'e göre "Öğretmen stresi; öğretmenin bir öğretmen olarak işinden dolayı meydana gelen gerginlik, kızgınlık, endişe, sinirlilik ve depresyon gibi hoş olmayan duyguları yaşaması, tecrübe etmesi olarak tanımlanmaktadır. Cunningham (1983)'a göre öğretmen tükenmişliği ise, "Uzun süren bir öğretmen stresi sonucunda, özellikle fiziksel, duygusal ve davranışsal çöküntü özellikleri ile karakterize edilen bir sendromdur. Zaman kısıtlamaları, öğrenci sayısı, yönetsel ve veli desteğinin olmaması öğretmen tükenmişliğine sebep olan stres kaynakları olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında; kırtasiyecilik, disiplin problemleri yaşayan öğrenciler ve eksik denetçi desteği öğretmenlerin tükenmişliğinin sebepleri olarak belirtilirken; kırtasiyeciliğin tükenmişliğin belirleyicisi olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde eleştiri, düşük gelir, prestij eksikliği, parçalanmış ailelerden gelen öğrencilerin çokluğu ve tükenmişlik, eğitimciler üzerinde daha fazla strese sebep olmakta, eğitimciler duygusal rahatsızlıklara karşı daha hassas olabilmektedir (Akt. Gürbüz, 2008,2).

Öğretmenlik mesleği, strese yol açan nedenlerle, özellikle ruhsal sağlık ve buna paralel olarak çalışma hayatlarının olumsuz bir şekilde etkilenmesinde yüksek risk grubuna giren bir meslektir. Olumsuz şartlar ve gerilim ortamında çalışma, öğretmen hizmetlerinin niteliğinde bozulmaya yol açarken, aynı zamanda birey olarak da sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu tür etkileme öğretmenin öğrencilerine, işine ve diğer bireylere karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şeyler verme ya da oluşturma kapasitesinin azalmasına sebep olabilir. Bu durumda ise öğretmenin öncelikle verimi, ilerleyen zaman diliminde ise mesleki hemen tüm niteliklerinde ciddi kayıplar göze çarpar. Öğretmen tükenmişliğine sebep olan bireysel ve kurumsal faktörler bulunmaktadır. Öğretmenin yaşı, cinsiyeti, evli olup olmadığı, eğitim seviyesi, çalıştığı süre, çalıştığı son kurumdaki görev süresi gibi değişkenlerin yanı sıra iş deneyimi, öğretmenliğin ödüllendirici olup olmaması ve öğretmenin kendisini etkili bir öğretmen olarak değerlendirip değerlendirmemesi, bireysel özellikleri tükenmişliği ortaya

çıkarıcı bireysel faktörlerdir. Tükenmişlikle ilgili olarak incelenen kuruma ilişkin faktörler ise, kurumdaki rol karmaşası, rol belirsizliği, karar verme sürecine katılmama, idarecinin/yöneticinin desteği, kurumdaki ödüllendirme sistemi, çalışılan kurumun sosyo-ekonomik düzeyi olarak sayılabilir. Buna ilaveten, çalışılan ortam, iş doyumunu, işten soğuma ve yetersiz eğitim tükenmişliğe yol açabilmekte; çalışılan öğrencilerin özelliklerine bağlı olarak da tükenmişlik meydana gelebilmekte; öğrencilerin motivasyonu, problem davranışları, öğrencilerin yaşı öğretmenlerin tükenmişliğini arttırıcı sebepler olabilmektedir (Besler, 2006,27-29).

Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişiselliğe ilişkin duyguları simgeleyen üç farklı boyutta incelemektedir (Ergin, 1992,143). Başka bir deyişle Maslach'a göre tükenmişlik "İş gereği insanlarla sıkı bir ilişki içerisinde olan insanlarda görülen *duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi*" şeklinde ifade etmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982,3). Sürekli olumsuz duyguları ifade eden bu olgu üç temel boyutta ele alınmaktadır.

Duygusal Tükenme: Bireyin duygusal kaynaklarının tükendiğini fark etmesiyle duygusal bir yorgunluk hissetmesi ve çalıştığı kurumda hizmette bulunduğu bireylere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumsuz olduğunu düşünür. Gerginlik ve kaygı duygusunu aşmak için mesafe alamayan birey için başka bir gün işe gitmek çekilmez bir durum almaktadır. Bu nedenle işe gitmeme, işyerine zamanında gelmeme, psikosomatik şikâyetler sebebiyle işe devamsızlık, işten çıkma gibi hem çalışan hem de kurum açısından olumsuz ve verimsiz bir durum meydana gelmektedir. Duygusal tükenme benzer şekilde; tükenmişliğin kişisel stres boyutunu belirtmekte ve "Bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma" anlamına gelmektedir (Kayabaşı, 2008,95). Duygusal tükenme, çoğunlukla kişide başka insanlara yardım ederken, istenen psikolojik ve duygusal taleplerin fazla olmasından dolayı ortaya çıkan bitkinlik durumunu ifade eder. Birey depresif duygularıyla, kendini desteksiz ve güvensiz hissetme, ümitsizlik, evde gerginliğin artışı, kızgınlık, huzursuzluk, mutsuzluk gibi olumsuz duygularındaki artış, nezaket, saygı ve dostluk gibi olumlu duyguları azalmaktadır.

Duyarsızlaşma: Hizmet veren insanların hizmet verdikleri insanlara birer nesneymiş gibi davranması, aşağılayıcı sözler sarf etmesi, umursamaz, alaycı bir tutum göstermeleridir. Aslında bu davranışların altında bir yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatmaktadır. Yani *duyarsızlaşma*; tükenmişliğin bireyler arası boyutunu simgelemekte ve müşterilere yönelik olumsuz, katı tutumları ve işe karşı tepkisiz hâle gelmeyi belirtmektedir (Maslach, Leiter and Schaufeli, 2001, 403; Douglas and Wright, 1997, 492).

Kişisel Başarı: Bireyin kendisi hakkındaki değerlendirmelerinin olumsuz bir özellik kazanması sonucu, iş hakkındaki çeşitli olaylarda kendini yeterli görmeme ve işyerinde karşılaşılan bireyler arası ilişkilerde de başarısızlık duygusu oluşur. Böylece sarf ettiği çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek başarı için gerekli olan davranışları gerçekleştirmesini engeller kişisel başarılı olma duygusu; “Bireyin kendi kişiliğini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Kayabaşı, 2008, 195).

Girgin (1995) tarafından öğretmen tükenmişliği üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişliğini etkileyen faktörleri ve öğretmenlerin mesleği bırakmasına yol açan durumları şu şekilde dile getirmiştir:

- 1- Öğretmen yaşı ile tükenmişlik olasılığı arasında ters orantı vardır.
- 2- Öğretmenin baskı altında oluşu ile tükenmişlik arasında doğru orantı vardır.
- 3- Meslekte 5 yıldan sonra tükenmişlik azalır.
- 4- Öğretmenin alternatif gelir kaynakları ile tükenmişlik arasında doğru orantı vardır.
- 5- Öğretmenin mesleği beklentisine uygun değilse tükenmişlik ihtimali daha da artar (Karayazı, 2008, 18).

Kademesel bir biçimde yaşanan bir süreç olan tükenmişlik; coşku dönemi, durgunluk dönemi, engelleme dönemi ve apati dönemi olmak üzere dört dönemdir. Edelmich ve Brodsky (1980)’a göre bu dönemler kısaca şu şekilde gelişirler (Akt. Karakuş, 2008, 31).

Sevki ve Coşku Dönemi: Başlangıçta bireyde umut, enerji artışı ve mesleki hedefler vardır. Ancak iş ortamındaki uygulama problemleri, ön yargı, sık eleştiri, kendine ve yaşamın farklı yönlerine yeteri miktarda zaman ayırtmaması, enerji sağlayamaması, uyum sağlama çabası ve bütün bunlarla baş edememe sonucu durgunlaşma başlar. Bu şartlar altındaki bu dönem çalışmaya başladıktan bir yıl sonra ortaya çıkar.

Durgunluk Dönemi: İlk zamanlardaki motivasyon azalır. Bireyin beklentileri gerçekleşmediği için hayal kırıklığı meydana gelir. İş dışı ilgileri daha önemli boyutlara ulaşır.

Engelleme Dönemi: Bu dönemi geçiren birey işin değeri ve anlamıyla ilgili birtakım sorular sormaya başlar. İşi devam ettirip ettirmemeyi sorgular. İşini, sınırlarını, amaçlarını gerçekleştirmede, işi yapmaya engel ve tehdit olarak görür. Duygusal, davranışsal, fiziksel problemler bu dönemde görülmeye başlar.

Apati (İlgisizleşme) Dönemi: Bu dönemdeki birey artık derin duygusal kopmalar, kısırlaşma, umutsuzluk, inançsızlık davranışları sergiler. İş iştir düşüncesi olduğu için işine

çok az zaman harcamaya başlar. Bu dönemde yaşanan ilgisizlik en önemli safhasındadır. İşe geç gelme, duyarsızlık, rutin yapılacaklar dışında başka bir iş yapmama, sürekli işten yakınma durumları oluşmaya başlar.

Bir süreç olarak yaşanan tükenmişlik, her dönemi farklı özellikler gösterdiği için bu dönemlere ayrılarak analiz edilmesi daha yararlı olur. Kişilerin tükenmişlik seviyeleri belirlendiğinde tamamıyla tükenmişlik vardır veya yoktur denilememekte, her döneme ait değerlendirme ayrı ayrı yapılmaktadır. Bu evreler her zaman sırasıyla gerçekleşmeyebilir. Bu analizlerin birbirini izlemesi, erken teşhis ve önleme aşamalarında önem taşımaktadır (Karakuş, 2008, 31-32).

Birlikte çalışan insanların bazen iş dışı konularda konuşmaları ve birlikte güzel zaman geçirmeleri, aralarında daha sıcak ve samimi bir ilişki kurulmasını sağlayarak o bireylerin birbirlerine olan desteklerini artırır. Birlikte çalışan bireylerin uyumlu bir takım çalışması içinde olmaları, aralarında adil bir görev paylaşımının olması, hem hizmetin kalitesinin artmasını sağlar, hem de ilişki problemlerini önler. Birlikte çalışma sonucunda oluşan problemlerin zamanında, sorun büyümeden çözülmesi gereklidir. İşte karşılaşılan problemlerin ve duygusal zorlukların paylaşılacağı destekleyici takımların oluşturulması da yararlıdır. Daha kıdemli iş arkadaşları, işte yeni olan kişilere gerçekçi rol modelleri olabilmelidirler. İş yerinde destekleyici bir ortam içinde olmak büyük bir öneme sahiptir. Böylece çalışanlar arasında oluşabilecek tükenmişlik sendromunu önlemek ya da etkisini azalmak mümkün olabilir (Çiper, 2006, 28-29).

Öğretmenlerin tükenmişlikten kurtulmaları ve daha mutlu olmaları için yönetimin çeşitli önlemler alması önemli bir koşuldur. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamamaları için okulun, demokratik bir ortam hâline getirilmesi gerekmektedir. Demokratik okuldan kast edilen yöneticilerin otoriter ve baskıcı davranmadığı, bilgi alışverişine olanak sağladığı, okulla ilgili durumlarda öğretmenlerin de kararlara katıldığı, eğitim ve öğretim faaliyetlerinde öğrencinin merkez alındığı, ailelerin eğitime her konuda destek verdiği destekleyici bir ortam hazırlanmalıdır. Bu şekilde örgüt ikliminin tükenmişliğe neden olması engellenebilir (Gündüz, 2006, 49).

Bu alanda yapılan çalışmalarda öğretmen tükenmişliğinin cinsiyet (Schaufeli ve Greenglass, 2001; Maslach ve Jackson, 1981), yaş (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986), medeni durum (Maslach ve Jackson, 1984), eğitim durumu/seviyesi (Gündüz, 2005; Maslach ve Jackson, 1981) gibi demografik değişkenlerle ilişkili olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan, çalışılan kurum ya da örgütten kaynaklı rol belirsizliği (Schaufeli ve Peeters, 2000), rol çatışması ve demokratik okul ortamı (Dworkin, 2001), algılanan sosyal destek (Gündüz, 2005;

Chen, 2002; Dick ve Wagner, 2001; Maslach ve Jackson, 1984), iş yükü (Schaufeli ve Enzmann, 1998), ödül-ceza (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986) ve disiplin problemlerinin (Pines, 2002) öğretmen tükenmişliği üzerinde önemli değişkenler oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin beklentilerinin (Maslach ve Jackson, 1984), stresle baş etme şekillerinin (Schaufeli ve Greenglass, 2001), iş ortamından kaynaklı stresin (Betoret, 2009; Kokkinos, 2007; Chan, 2002; Schaufeli ve Peeters, 2000), iş doyumunun (Teltik, 2009), sınıf yönetimine yönelik algılanan yetkinlik inancının (Brouwers ve Tomic, 2000) ve öğretmenliğe yönelik yetkinlik inancının (Teltik, 2009; Betoret, 2009; Karahan, 2005; Schwarzer ve Hallum, 2008; Chan, 2007; Çimen, 2007; Egyed ve Short, 2006; Evers, Brouwers ve Tomic, 2002; Chan, 2002; Grau, Salanova ve Peiró, 2001; Brouwers, Evers ve Tomic, 2001; van Dick ve Wagner, 2001; Brouwers ve Tomic, 2000) yaşanan tükenmişlikle ilişkili olduğunu gösteren birçok araştırma bulgusu bulunmaktadır (Akt. Çelikkaleli, 2011, 41).

Türkiye'de öğretmenlerin çoğunluğu devlet okullarında görev yapmaktadır. Devlet okullarında görev yapan öğretmenler; disiplin problemleri, personelin ilgisiz tutumları, okul mevcutlarının kalabalık olması, bürokrasi işleri, düşük maaşlar, velilerle olan iletişimsizlik, araç-gereç eksikliği, rol belirsizliği ve destek vermeyen amirler gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Yaşadıkları olumsuzluklar öğretmenlerin tükenmişlik yaşamlarına sebep olmaktadır. Bu ve buna benzer nedenlerden dolayı çocukların eğitilmesinde çok kritik bir dönemde görev yapmakta olan ilkökul ve ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin incelenmesi gereği hissedilmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenler (yaş, cinsiyet, okuldaki öğretmen sayısı, mesleki kıdem, medeni durum) açısından incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde şu temel sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile yaş değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- 2- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- 3- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile okuldaki öğretmen sayısı değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- 4- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki var mıdır?
- 5- Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile medeni durum değişkeni arasında ilişki var mıdır?

1.3. Önem

Eğitimin temel öğelerinden biri olan öğretmenler, hem eğitim-öğretim faaliyetlerindeki rolü, hem de ülke geleceğindeki rollerinin büyük olmasından dolayı son derece önemlidir. Aynı zamanda öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinde gerek karar verici konumda olmaları gerekse kritik dönemlerde çocukları eğiten ve onların geleceğine şekil veren kişiler olmaları bakımından toplumdaki yerleri oldukça önemlidir. Başka bir açıdan düşünüldüğünde öğretmenler, eğitim-öğretim faaliyetlerinde yasal lider konumunda olmalarından dolayı bu konularının gerektirdiği sağlam ve dengeli kişilik özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerde meydana gelen tükenmişliğe öğrenci-öğretmen, yönetici- öğretmen iletişimde meydana gelen birtakım olumsuz durumlar, maaş ve ücret yetersizliği, ağır iş yükü, aynı kurumda çalıştığı kişiler arasındaki olumsuz ilişkiler, amirlerinden görülen destek azlığı gibi durumlar yol açabilir. Yukarıda sayılan olumsuz durumlar, hem öğretmenlerin verdiği eğitimin kalitesinde düşüşe sebep olur hem de kişisel sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum ise, kendisinden kaliteli eğitim-öğretim vermeleri beklenen öğretmenlerde verimsizliğin oluşmasına sebep olmaktadır. Öğretmenlerde meydana gelebilecek bir tükenmişlik durumu ise sadece öğretmenleri değil; öğrencileri, yöneticileri ve toplumun tüm kesimlerini ilgilendirebilmektedir. Konuya bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının araştırılması ve bu konuda birtakım elle görülür somut sonuçların çıkarılması, hem günümüz hem de ilerleyen zamanlardaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin iyileştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma betimsel türde olup tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli “Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleri” olarak tanımlanmaktadır (Karalar, 1995, 5).

3. EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Ağrı İli, Patnos İlçesinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrendekilerin tamamına erişmek mümkün olmadığı için evreni temsil eden örneklem random tekniği ile seçilerek veriler bu örneklemden toplanmıştır. Bu kapsamda Ağrı İli, Patnos İlçesinden random tekniği ile seçilmiş 200 sınıf öğretmeni üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir. Evrenden seçilen örneklem. 05 manidarlık düzeyi esas alınarak seçilmiştir

4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmaya temel teşkil eden veriler, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerini farklı değişkenler açısından incelemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu (ek-1) ve Maslach tarafından hazırlanan ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye çevrilen MTE ölçeği (ek-2) kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek (MTE) tükenmişliği üç alt boyutta ele almaktadır. 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 bulunmaktadır. Maddeler 1 = hiçbir zaman ve 5 = her zaman olmak üzere beşli derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Tükenmişlik alt boyutları şöyle açıklanabilir;

Duygusal Tükenme: Kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş, aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar.

Kişisel Başarı: İnsanlar ile çalışan bir bireyde yeterlilik ve başarıyla durumun üstesinden gelme duygularını ifade etmektedir.

Duyarsızlaşma: Bireyin hizmet ve bakımlarına karşı, bireylerin kendilerine has birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun bir biçimde davranmalarını ifade etmektedir (Karayazı, 2008, 198).

Ölçeğin orijinal formundaki “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde yedi basamaklı cevap seçenekleri, Türkçe uyarlamasında “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde beşli cevap seçenekleri olarak düzenlenmiştir. Öğretmenlerle yapılan bu çalışmada da 5 seçenekli form kullanılmıştır.

4.1. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması ve Yorumu: MTE’nde yapılan puanlama neticesinde toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. MTE’ni meydana getiren üç alt ölçeğin puanları her madde için 1- 5 puan arasında analiz edilir. Her alt ölçek için farklı farklı toplanarak bireyin alt ölçeklerden elde ettiği puanlar hesaplanır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında olumlu, Kişisel Başarı alt boyutunda ise olumsuz ifadeler yer almaktadır. Olumsuz ifadeler ters yönde puanlanmalıdır. Bu nedenle Duygusal Tükenme (DT) ve Duyarsızlaşma (D) alt ölçeklerinden yüksek puanlar, Kişisel Başarı (KB) alt ölçeğinden düşük puanlar almak tükenmişliği tanımlamaktadır. Buna göre DT ve D alt ölçeklerini oluşturan maddeler; "hiçbir zaman = 1, çok nadir = 2, bazen = 3, çoğu zaman = 4, her zaman = 5" şeklinde, KB alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile “ her zaman =

1, çoğu zaman = 2, bazen = 3, çok nadir = 4, hiçbir zaman = 5" şeklinde puanlanır. Bu şekilde alt ölçek puanları hesaplanır. Bu üç alt ölçeklerden alınan puan ile tükenmişlik düzeyi arasında doğru orantı vardır. Tükenmişlik düzeyinin saptamak için dağılımın ilk üçte birinde bulunan tükenmişlik puanları düşük, orta üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları normal, son üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları yüksek olarak değerlendirilmiştir. Tükenmişliğin bu üç alt boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez (Karayazı, 2008, 198-199).

4.2. 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 deneğe tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre güvenirlilik katsayıları şu şekildedir: Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72, Kişisel Başarı 0.67 (Karayazı, 2008,199).

5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma, incelenen bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenlere bağlı olarak değişimini ortaya çıkaracak bir desen içinde ele alınmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesi bir istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Öğretmenler cinsiyete, medeni duruma, yaşa, mesleki kıdeme ve okulda görev yapan öğretmen sayısına göre sınıflandırılacak ve tükenmişliğin alt boyutlarını belirtilen bağımsız değişkenlerin düzeylerine göre değişip değişmediği belirlenmiştir. Ölçekten elde edilen puan dağılımlarının, parametrik test varsayımlarını karşıladığında, değişkenlerin boyutlarının iki olması durumunda “t”, ikiden fazla olması durumunda ise tek yönlü (ANOVA) testi yapılarak, bağımsız değişkenlerin boyutları arasında anlamlı farkların olup olmadığı belirlenmiştir. Araştırmada hata payı 0. 05 olarak alınmıştır.

6. BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırma konusu kapsamında yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulgular ışığında yapılan yorumlara yer verilmiştir.

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar arası	638,475	2	319,237	3.087	0.48
Gruplar içi	20374,705	197	103,425		
Toplam	21013,180	199			

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşa göre mesleki tükenmişlik puanları 0,05 düzeyinde anlamlı değildir ($F_{(2-197)}=3,087$; $p>0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre değişmediğini göstermektedir. Yapılan araştırmaların bazılarında (Tümkiye 1996, Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bu sonucu destekler nitelikte bulunmuştur.

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar arası	295,733	3	98,578	,933	,426
Gruplar içi	20717,447	196	105,701		
Toplam	21013,180	199			

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre mesleki tükenmişlik puanları 0,05 düzeyinde anlamlı değildir ($F_{(3-196)}=,933$; $p>0,05$). Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre değişmediğini göstermiştir.

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren ANOVA Testi Sonuçları

	K.T.	Sd	K.O.	F	P
Gruplar arası	1252,441	3	417,480	4,141	,007
Gruplar içi	19760,739	196	100,820		
Toplam	21013,180	199			

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin okulda görev yapan öğretmen sayılarına göre mesleki tükenmişlik puanları 0,05 düzeyinde anlamlıdır ($F_{(3-196)}=4,141$; $p<0,05$). Bu bulgu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin okulda görev yapan öğretmen sayısına göre değiştiğini göstermektedir.

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren T Testi Sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X (Aritmetik Ortalama)	S	Sd	t	P
Kadın	98	63.23	8,227	198	-1,318	,18
Erkek	102	65.14	11,884			

Tablo 4’ te görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlik toplam puan ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde ($t_{(198)}=-1,318$, $p>0,05$) anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir. Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmaların bazılarında (Doyl ve Hind, 1998) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Bu bulgu özel okullardaki iş yaşamının ve işin devamı için kadın ve erkek öğretmenlerin sorumluluklarının fazla olması onların duygusal tükenmişlik düzeylerini eşdeğer şekilde etkilemiş olmasından kaynaklanmış olabilir.

İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren T Testi Sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişliğini Gösteren T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X (Aritmetik Ortalama)	S	Sd	t	P
Evli	98	64,71	10,823	198	,672	,50
Bekâr	102	63,74	9,772			

Tablo 5’te görüldüğü gibi evli olan ve olmayan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik puan ortalamaları arasında 0, 05 düzeyinde ($t_{(198)}= ,672$, $p>0,05$) anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığını göstermektedir. Yurt içinde ve dışında yapılan araştırmaların bazılarında (Baysal, 1995; Tümkiye, 1996; Özdemir vd. , 1999; Özmen, 2001) elde edilen bulgular, araştırmada elde edilen bulguyu destekler nitelikte bulunmuştur. Araştırmada farkın bulunmayışı, evlilik yaşamının mesleki tükenmişlik düzeyini artırmış olabileceği, evli olmayanların da psiko-sosyal problemlerinin daha fazla olmasından kaynaklanmış olabilir. Literatürde bu yorumu destekleyen araştırma bulguları vardır (Malan, 2001). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Ait Değişkenler Tablo 6’da verilmiştir:

Tablo 6: Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Değişken	Frekans(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	102	51.0
Bayan	98	49.0
Medeni Durum		
evli	96	48.0
bekar	104	52.0
Mesleki Kıdem		
1-2 yıl	95	47.5
3-6 yıl	71	35.5
7-10 yıl	29	14.5
11 ve üzeri yıl	5	2.5
Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı		

Değişken	Frekans(f)	Yüzde (%)
2-10 kişi	18	9.0
11-20 kişi	22	11.0
21-30 kişi	60	30.0
31 ve üzeri	100	50.0
Yaş		
23-30 yaş	162	81.0
31-42 yaş	35	17.5
42 ve üstü yaş	3	1.5
Toplam	200	100,0

Tablo 6’da görüldüğü gibi, örnekleme dâhil edilen öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, yaş ve okulda görev yapan öğretmen yüzdelerine göre dağılımlarına bakıldığında, öğretmenlerin %49’unun kadın %51’inin erkek; %48’inin evli, %52’sinin bekâr;%81’inin 23-30 yaş arası, %17,5’inin 31–42 yaş arası, %1,5’inin 42 ve üzeri yaşta; %47,5’inin 1–2 yıl arası, %35,5’inin 3–6 yıl arası, %14,5’inin 7–10 yıl arası, %2,5’inin 11 yıl ve üzeri hizmet sürelerinin olduğu görülmektedir.

7. SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmanın birinci alt probleminde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin yaşı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu da şunu gösteriyor ki, öğretmenlerin yaşı tükenmişlik düzeylerinin birer belirleyicisi değildir. Öğretmenler farklı farklı yaşlarda tükenmişlik yaşayabilirler. Bu araştırmaya göre, yaşın ilerlemesi, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde tükenmişliğin artmasında etkili değildir. Bu alanda yapılmış bazı çalışmalarda elde edilen bulgular araştırmayı destekler sonuçlar ortaya koymaktadır (Tümekaya 1996, Özmen, 2001; Kayabaşı, 2008) Bu araştırmadan elde edilen sonuçların aksine yaşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu diğer bazı çalışmalarda ortaya konmuştur (Torun, 1995; Tümekaya, 1996; Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz, 1996; Tuğrul ve Çelik, 2002; Naktiyok ve Karabey, 2005). Yukarıda sözü edilen araştırmalarda genç öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşamaları, ilerleyen yaşlarda tükenmişliğin azalması bulgusu, yapılan bu araştırmanın sonuçlarının tersine bir bulgudur.

Araştırmanın ikinci alt probleminde, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Alanda yapılmış bazı çalışmalardan elde edilen bulgular, araştırma bulgularını destekler niteliktedir (Kayabaşı, 2008). Yapılan bu çalışmanın aksine alanda yapılan bazı çalışmalardan (Girgin, 1995; Ergin 1992; Torun 1995; Tümekaya, 1996; Sucuoğlu, Kuloğlu-Aksaz, 1996; Tuğrul ve Çelik 2002; Gündüz 2004) elde edilen bulgular, mesleki kıdem ile

tükenmişliğin ilişkili olduğunu göstermiştir. Tümkaya (1996) ve Girgin (1995)'in bulgularına göre, mesleki kıdem ile kişisel başarının arttığı bulunmuştur. Bu farklılık, yıllar içinde yaşanan deneyim ve tecrübenin çoğalması ve kişisel başarıyı artırmasından kaynaklanmış olabilir ve kişisel başarı da mesleki tükenmişliği engellemiş olabilir. Şahin (2007)'nin araştırma bulgularına göre ise mesleki kıdem 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 ile açıklanabilir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde okulda görev yapan öğretmen sayısının tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, okulda görev yapan öğretmen sayısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Kurumlardaki çalışan sayısı arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin arttığı paralelinde bir yorum yapılabilir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde cinsiyet faktörünün tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu özel okullardaki iş yaşamının ve işin devamı için kadın ve erkek öğretmenlerin sorumluluklarının fazla olması onların duygusal tükenmişlik düzeylerini eşdeğer şekilde etkilemiş olmasından kaynaklanmış olabilir. Alanda yapılmış bazı çalışmalar araştırma bulgularını desteklemektedir (Çokluk 1999; Kırılmaz, Çelen ve Sarp 2000; Dolunay 2001; Gündüz 2004; Naktiyok ve Karabey 2005; Maslach ve Jackson, 1985; Doyle ve Hind, 1998). Alanda yapılmış bazı çalışmalar da (Kayabaşı, 2008) araştırma sonuçlarını kısmen desteklemektedir. Bu araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin cinsiyetleri ile duygusal tükenmişlik düzeyi ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösterirken, öğretmenlerin cinsiyetleri ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmada etkili olmazken, kişisel başarıda etkili olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının kişisel başarıları dışında diğer faktörler açısından bir önem taşımaması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi görüşleri paralelinde yorumlanabilir. 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, bu araştırma da dâhil olmak üzere cinsiyetle tükenmişlik arasında ilişkinin olmadığını ifade eden araştırmalarda bulunmaktadır.

Araştırmanın beşinci alt probleminde medeni durum faktörünün tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Araştırmada farkın bulunmayışı, evlilik yaşamının mesleki tükenmişlik düzeyini artırmış olabileceği, evli olmayanların da psiko-sosyal problemlerinin daha fazla olmasından kaynaklanmış olabilir. Alanyazında bu yorumu destekleyen araştırma bulguları vardır (Malan, 2001). Alanda yapılmış bazı çalışmalar da bu araştırmada elde edilen sonuçları destekler niteliktedir (Baysal, 1995; Tümkaya, 1996; Özdemir vd. , 1999; Özmen, 2001; Kayabaşı, 2008). Elde edilen sonuçların aksine medeni durum ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkinin olduğunu ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur (Ergin 1992; Torun 1995; Örmen 1993; Tümkaya 1996; Izgar 2001; Tuğrul ve Çelik 2002). Maslach ve Jackson (1982) ise araştırmalarında elde ettikleri bulgulara göre, evli insanların bekâr ve dullara göre tutarlı bir şekilde daha az tükenmişlik durumu gösterdiklerini ortaya koymuşlardır.

Kaynaklar

- Bal, E. Ç., Koçyiğit, Ç. S. ve Öztürk, V. 2011. "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1) 2011, 84-85.
- Besler, E. 2006. "Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi." Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Teknoloji Eğitimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Betoret, F, D. 2009. "Self-Efficacy, School Resources, Job Stressors and Burnout Among Spanish Primary and Secondary School Teachers: A Structural Equation Approach". *Educational Psychology*, 29(1), 45-68.
- Brouwers, A and Tomic, W. 2000. "A Longitudinal Study Of Teacher Burnout and Perceived Self-Efficacy In Classroom Management". *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253.
- Brouwers, A., Evers, W. J. G. ve Tomic, W. 2001. "Self-Efficacy In Eliciting Social Support and Burnout Among Secondary-School Teachers". *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7),1474-1491
- Brouwers, A. and Tomic, W. 1997. "Teacher Burnout, Perceived Self Efficacy In Classroom Management and Student Disruptive Behaviour In Secondary Education". *Education and Society*, 17, 7-26.
- Chan, D. W. 2007. "Burnout, Self-Efficacy, and Successful Intelligence Among Chinese Prospective and In-Service School Teachers In Hong Kong". *Educational Psychology*, 27(1), 33-49
- Chan, D. W. 2002. "Stress, Self-Efficacy, Social Support and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong". *Educational Psychology*, 22(5), 557-569.
- Çarpi, B. 2008. "Eş Tükenmişliğini Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi." Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Mersin.

- Çelikkaleli, Ö. 2011. ‘Yetişkin Eğitimcisi Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mesleki Yetkinliklerinin İncelenmesi’. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, yıl:3, sayı:4, 2011, 41.
- Çimen, S. 2007. ‘İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterli Algıları’. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çiper, A. 2006. ‘Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulaması.’ Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Douglas G. B. and Wright, T. A. 1997. ‘The Contribution of Burnout to Work Performance’. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.
- Dworkin, A. G. 2001. ‘Perspectives on Teacher Burnout and School Reform’. *International Education Journal*, 2(2), 69–78.
- Edelwich, J. and Brodsky, A. 1980. ‘Burnout: Stages of Disillusionment in Helping Professions’. New York Human Science Press.
- Egyed, C. J. and Short, R. J. 2006. ‘Teacher Self-Efficacy, Burnout, Experience and Decision to Refer A Disruptive Student’. *School Psychology International*, 27(4), 462–474.
- Ergin, C. 1992. ‘Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması’. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 143-154. Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A. and Tomic, W. 2002. ‘Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers’ Beliefs When Implementing An Innovative Educational System in The Netherlands’. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227–243.
- Freudenberger, H. J. 1974. ‘Staff Burnout’. *Journal of Social Issue*, 30, 159-165.
- Girgin, G. 1995. ‘İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi’. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gündüz, B. 2005. ‘İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik’. Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (1), 152-166.
- Gündüz, H. 2006. ‘Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri, Diyarbakır Örneği.’ Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Diyarbakır.
- Gürbüz, Z. 2008. ‘Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.’ Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı, İstanbul.
- Grau, R., Salanova, M. and Peiró, J. M. 2001. ‘Moderator Effects of Self-Efficacy on Occupational Stress’. *Psychology in Spain*, 5(1), 63–74.
- Karalar, İ. (1995). ‘Çevresel Etki Değerlendirmesi’. Yeni Türkiye Çevre Özel Sayısı, Temmuz-Ağustos, 1. s. 5.
- Karakuş, G. 2008. ‘Özel İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi’. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara.

- Karahan, Ş. 2005. "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz Yeterlik Algularının Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kayabaşı, Y. 2008. "Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri". Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 20. S. 195, Ankara.
- Karayazı, T. 2008. "Uluslararası Müsabakalarda Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi." Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kokkinos, C. M. 2007. "Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers". *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243
- Izgar, H. 2001. "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı: 27. (335-340).
- Maslach, C. and Zimbardo, P. G. 1982. "Burnout- The Cost Of Caring". New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, C., M.P. Leiter, and W.B. Schaufeli, 2001. "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. 1986. "Maslach Burnout Inventory Manual". Palo Alto, CA Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. 1984. "Burnout in Organizational Settings". Vol.5, Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. 1981. "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. 2001. "Job Burnout". *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- Naktiyok, A. and Karabey, C. N. 2005. "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu". İnternet'ten 20 Aralık 2012' de Elde Edilmiştir: <http://www.libf.atanuni.edu.tr>.
- Özdoğan, H. 2008. "Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişlik". Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Özmen, H. , 2001. "Görme Engelliler Okullarında Görev yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pines, A. M. and Aronson, E. 1988. "Career Burnout: Causes and Cures". New York: Free Press.
- Pines, A. M. 2002. "A Psychoanalytic-Existential Approach to Burnout: Demonstrated in The Cases of A Nurse, A Teacher and A Manager". *Psychotherapy: Theory/Research/Practice/Training*, 39 (1), 103-113.
- Schaufeli, W. B. and Enzmann, D. 1998. "The Burnout Companion to Study & Practice: A Critical Analysis". London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. and Greenglass, E. R. 2001. "Introduction to Special Issue on Burnout and Health". *Psychology and Health*, 16, 501-510.
- Schaufeli, W. and Peeters, M. C. W. 2000. "Job Stres and Burnout Among Correctional Officers: A

- Literature Review*”. *International Journal of Stres Management*. 7 (1), 19–48.
- Schwarzer, R. and Hallum, S. 2008. ‘‘Perceived Teacher Self-Efficacy As A Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses’’. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152–171.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. and Schuler, R. S. 1986. ‘‘Educator Burnout: Sources and Consequences’’. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14–30.
- Sucuoğlu, B., Kuloğlu-Aksaz, N. 1996. ‘‘Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Deđerlendirilmesi’’. *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt: 10, Sayı. 36. (44-60).
- Şahin, D. 2007. ‘‘Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi (Ankara İli İlk ve Ortaöğretim Okulları Örneği)’’. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Teltik, H. 2009. ‘‘Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlik Algılarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi’’. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Torun, A. 1995. ‘‘Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme’’. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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 Tükenmişliğin Sosyo-Demografik Özellikler ve İş Ortamı İle İlişkisi’’. 3. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Adana 15-16 Nisan.
- Urfalı Aksoy, Ş. 2007. ‘‘Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Deđerlendirilmesi.’’ Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Ana Bilim Dalı, Tıbbi Psikoloji Bilim Dalı, Eskişehir.
- Van Dick R. and Wagner, U. 2001. ‘‘Stres and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach’’. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243–259.
- Weisberg, J. and Sagie, A. 1999. ‘‘Teachers’ Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on İntention to Quit’’. *The Journal of Psychology*, 133 (3), 333-339.

EK-1**ANKET**

Sayın öğretmenlerimiz bu araştırmanın amacı ilkökul ve ortaokul kurumlarında görevli öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini farklı değişkenler açısından incelemektir. Araştırmanın başarısı, anket maddelerine içtenlikle cevap vermenize bağlıdır. Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci 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 uygunsanız yanındaki kutucuğu (X) işareti ile işaretleyiniz. Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

BÖLÜM-1**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Yaş: 23-30 () 31-42 () 43+ ()

Mesleki Kıdem: 1-2 () 3-6 () 7-10 () 11+ ()

Okulda Görev Yapan Öğretmen Sayısı: 2-10 () 11-20 () 21-30 () 31+ ()

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Medeni Durum: Evli () Bekar ()

BÖLÜM-2

EK-2

MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ

Bu envanter iş yaşamında "Mesleki Tükenmişlik" durumunun saptanması amacıyla uygulanmaktadır ve kişilerin iş yaşamlarına ilişkin bir takım tutum ifadelerinin yaşanma sıklığını içermektedir. Soruların doğru ya da yanlış yanıtları yoktur; yalnızca ifade cümlelerinin 1- Hiçbir Zaman 2- Çok Nadir 3- Bazen 4- Çoğu Zaman 5-Her Zaman olmak üzere puanlanması gerekmektedir.

		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3.	Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5.	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8.	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13.	İşimin beni kısıtladığımı biliyorum					
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15.	İnsanlara ne olduğu umurumda değil.					
16.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					

		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
17.	İnsanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.					
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19.	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21.	İşimdeki duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.					