

**T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM BÖLÜMÜ**

**RESMİ ve ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Berna YILMAZ

BURSA 2010

**T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM BÖLÜMÜ**

**RESMİ ve ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Berna YILMAZ

Danışman

Doç. Dr. Aynur OKSAL

BURSA 2010

ÖZET

Yazar	:Berna YILMAZ
Üniversite	:Uludağ Üniversitesi
Anabilim Dalı	:İlköğretim Ana Bilim Dalı
Bilim Dalı	:Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı
Tezin Niteliği	:Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	:viii+81
Mezuniyet Tarihi	:
Tez Danışmanı	:Doç. Dr. Aynur OKSAL

RESMİ ve ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırma, resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul türü, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, üstlerinden takdir görme durumu, ücretin yeterliliği, mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirme, öğretmenliği isteyerek seçme durumu ve mesleki açıdan manevi doyumunu değerlendirme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmış betimsel bir araştırmadır.

Araştırmanın evrenini Bursa merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise Bursa ili 3 merkez ilçesinde çalışan toplam 207 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Bunların 106 tanesi resmi, 101 tanesi de özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenleridir.

Araştırmada, veriler, iki bölümden oluşan bir anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketin ilk bölümü, ankete katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerinin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu' dur. Anketin ikinci bölümünde ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere Christina Maslach ve Susan E. Jackson tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan ve 22 sorudan oluşan Maslach ve Jackson Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler, SPSS 11.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel karşılaştırmalarda karşılaştırma öncesinde verilerin Shapiro-Wilk testiyle normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Araştırma için frekans (f), yüzde (%), hesaplaması yapılmıştır. Çalışmadaki veriler normal dağılıma uygunluk göstermediği için gruplar arası karşılaştırmalarda, Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U testi yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenmişlik düzeylerinin üstlerinden takdir görme, aldığı ücretten memnun olma, manevi doyum alma durumu, mesleğini isteyerek seçme durumu, meslekte verimliliğine; duyarsızlaşma düzeylerinin üstlerinden takdir görme, manevi doyum alma durumu, mesleğini isteyerek seçme durumu, meslekte verimliliğine; kişisel başarı duygusu düzeylerinin ise yaş, mesleki kıdem, mezuniyet durumu, üstlerinden takdir görme, manevi doyum alma durumu, mesleğini isteyerek seçme durumu, meslekte verimli olma durumlarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Cinsiyet, medeni durum, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ve çalışılan okul türü ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik, kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme

ABSTRACT

AUTHOR : Berna YILMAZ
UNIVERSITY : University of Uludağ
DEPARTMENT : Department of Primary
SCIENCE BRANCH : Primary teacher
THESIS OF THE QUALIFICATIONS : Master's thesis
NUMBER OF PAGES : viii+81
GRADUATION DATE :
THESIS ADVISOR OKSAL : Associate Professor Doctor Aynur

INVESTIGATION OF FATIGUE LEVELS OF PRIMARY TEACHERS WHO WORK AT STATE AND PRIVATE SCHOOLS

This research is a descriptive research about teachers who work at state and private schools to identify if their professional fatigue levels differs or not according to their ages, genders, marital statuses, education levels, seniorities, types of schools, the average number of students, the appreciation levels from their tops, wage proficiency, assessment of professional perspective efficiency levels, choosing teaching willingly, assessment of professional perspective of spiritual satisfaction.

Primary school teachers at the first stage who work in the center of Bursa form the horizon of the investigation. Total 207 primary school teachers who work in three center districts of Bursa form the sample investigation. 106 of them work at state schools and 101 of them work at private schools.

Datas in the research were collected through a questionnaire which was formed in two sections. The first part of the questionnaire is a personal information form which consists personal information of the teachers who took part in the survey. In the second section of the questionnaire, to evaluate the level of the fatigue of the teachers, Maslach and Jackson fatigue inventory which consists 22 question and was developed by Christina Maslach and Susan E. Jackson, and which was translated into Turkish by Ergin in 1992 was used. The datas which were collected from the survey, were analyzed by using SPSS 11.00 software package. Convenience of datas to normal distribution was tested by Shapiro-Wilk test before statistical comparisons. For the research, frequency (f) and percentage (%) calculation was done.

In the comparisons between groups, Kruskal-Wallis and Mann Whitney U test was performed because the datas in the study didn't fit the normal distribution. a result of the analysis that were done, levels of emotional exhaustion differ according to the appreciation levels from their tops, satisfaction from wages, getting spiritual satisfaction, choosing the job willingly, efficiency in the job. Levels of depersonalization differ according to the appreciation levels from their tops, satisfaction from wages, getting spiritual satisfaction, choosing the job willingly, efficiency in the job. Levels of personal accomplishment differ according to age, seniority, graduation status, the appreciation from their tops, spiritual satisfaction, choosing the job willingly, efficiency in the job. There hasn't been determined any semantic differences between fatigue levels and gender, marital status, the average number of students, types of schools.

Key words : Fatigue, personal achievement, desensitization, emotional exhaustion

ÖNSÖZ

Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek çalışanlarında oldukça sık rastlanan bir durum olduğundan dolayı, eğitim alanında çalışan kişiler tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından biridir. Eğitim alanında yapılan tükenmişlik araştırmalarının çoğu ise öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Öğretmenlik, insanlarla yoğun etkileşim içeren, dolayısıyla mesleki tükenmişlik sendromuna maruz kalan bir meslek grubudur.

Bu araştırmada resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulguların tüm eğitimcilere ve araştırmacılara yararlı olmasını dilerim.

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde ve literatüre kazandırılmasında desteğini esirgemeyen, birlikte çalışmaktan onur duyduğum tez danışmanım Doç. Dr. Aynur OKSAL' a çok teşekkür ederim.

Tezimin istatistiksel bölümünde kendisine danıştığım ve bana yardımcı olan Doç. Dr. İlker ERCAN' a ve Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bölümünün tüm öğretim elemanlarına çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimimde ve her zaman desteğini benimle hissettiğim, çok değerli arkadaşım Havva DUMAN'a çok teşekkür ederim. Yaşamakta olduğum bazı sıkıntılara rağmen her zaman bana moral veren ve tezimin tamamlanmasında emeği geçen sevgili hocam Salih DİZDEMİR' e ve tezimde bana desteğini esirgemeyen canım arkadaşım, kuzenim Selda ÖZDEMİR 'e çok teşekkür ederim.

Öğrenim hayatım boyunca bana her zaman ışık tutan, desteklerini esirgemeyen ve her konuda yanımda olduğunu hissettiren çok değerli ailem, annem Selma YILMAZ' a ve babam Öztürk YILMAZ' a, Yüksek Lisans öğrenimim boyunca bana değerli görüşleriyle katkıda bulunan, beni cesaretlendiren kardeşim Mehtap YILMAZ 'a ve tabi ki manevi desteğini her zaman hissettiğim kardeşim Süheyla YILMAZ' a çok teşekkür ederim.

Bursa, 2010

Berna YILMAZ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	4
1.3 Araştırmanın Önemi	6
1.4 Sayıtlar.....	6
1.5 Sınırlılıklar	7
1.6 Tanımlar	7
1.7 İlgili Araştırmalar.....	7

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN	21
2.1 Tükenmişlik Kavramı.....	21
2.1.1 Duygusal Tükenme.....	23
2.1.1 Duyarsızlaşma.....	23
2.1.3 Azalan Kişisel Başarı Duygusu.....	24
2.2 Tükenmişliğin Evreleri.....	24
2.2.1 İdealist Çoşku.....	25
2.2.2 Durgunluk.....	25
2.2.3 Engellenme.....	25
2.2.4 İlgisizleşme.....	26
2.3 Tükenmişlik ile ilgili Görüşler.....	26
2.3.1 Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	26
2.3.2 Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli.....	26
2.3.3 Meier Tükenmişlik Modeli.....	26
2.3.3.1 Pekiştirme Beklentileri.....	27
2.3.3.2 Sonuç Beklentileri.....	27
2.3.3.3 Yeterli Olma Beklentileri.....	27
2.3.3.4 Bağlamsal İşleme Süreci.....	28
2.3.4 Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli.....	28
2.4 Tükenmişliğin Belirtileri.....	28
2.5 Tükenmişliğin Nedenleri.....	30

2.6 Tükenmişliğin Sonuçları.....	32
2.7 Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	33
2.7.1 Kişisel Stratejiler.....	34
2.7.2 Sosyal ve Örgütsel Stratejiler.....	34

BÖLÜM III

YÖNTEM	35
3.1 Araştırma Modeli.....	35
3.2 Evren ve Örneklem.....	35
3.3 Veri Toplama Araçları.....	35
3.4 Verilerin Toplanması.....	37
3.4 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	38

BÖLÜM IV

BULGULAR	40
4.1 Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve Frekans Dağılımları.....	40
4.2 Alt Problemlere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	46

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	57
5.1 Sonuçlar.....	57
5.2 Tartışma.....	60
5.3 Öneriler.....	64
5.3.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	64
5.3.2 Araştırmacılar İçin Öneriler.....	65
KAYNAKLAR	67
EKLER	77
EK1: Kişisel Bilgi Formu.....	78
EK2: Maslach ve Jackson Tükenmişlik Envanteri.....	79
EK3: İzin ve Uygulama Yönergesi.....	80
ÖZGEÇMİŞ	81

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	40
Tablo 2 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	41
Tablo 3 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı	41
Tablo 4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	42
Tablo 5 Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayılarına Göre Dağılımı	42
Tablo 6 Öğretmenlerin Mezuniyet Durumlarına Göre Dağılımı.....	43
Tablo 7 Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Dağılımı.....	43
Tablo 8 Öğretmenlerin Takdir Görme Durumlarına Göre Dağılımı	44
Tablo 9 Öğretmenlerin Aldıkları Ücretten Memnun Olma Durumlarına Göre Dağılımı	44
Tablo10 Öğretmenlerin Manevi Doyumlarına Göre Dağılımı Göre Dağılımı.....	45
Tablo 11 Öğretmenliği İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Dağılımı.....	45
Tablo12 Öğretmenlerin Verimlilik Durumlarına Göre Dağılımı.....	46
Tablo 13 Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	46
Tablo 14 Öğretmenlerin Medeni Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	47
Tablo 15 Öğretmenlerin Yaşları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	47
Tablo 16 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	48
Tablo 17 Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	50
Tablo 18 Öğretmenlerin Mezuniyet Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	50
Tablo 19 Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	51
Tablo 20 Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	52
Tablo 21 Öğretmenlerin Aldıkları Ücretten Memnun Olma Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	52
Tablo 22 Öğretmenlerin Manevi Doyumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	53
Tablo 23 Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Yapma Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	54
Tablo 24 Öğretmenlerin Kendilerini Mesleklerinde Verimli Görme Durumları İle Tükenmişlik Düzeylerini Karşılaştırılması.....	55

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmayla ilgili literatür taraması yapılmış, araştırmanın amacı, önemi, sayıtlılara, sınırlılıklara ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Eğitim; insanın yeryüzünde yaşamaya başlamasıyla yine insan tarafından yaratılmış toplumsal bir olgudur. Eğitim genel anlamda bireyin yaşadığı toplumda uygulama değeri olan yetenek, tutum ve diğer davranış örüntülerini kazandığı süreçler toplamıdır (Demirel 2004: 5).

Başaran'a (1993) göre eğitim, toplumu düzenleyen ve geleceğe taşıyan bir kurum olarak, onu yaşatmayı yüklenecik olan insanı yetiştirir. Doğduğunda topluma yararlı hiçbir davranışı olmayan insan yavrusuna kültür kazandıracak, onu toplumsallaştırarak, bireyselleştirerek ve üretkenleştirerek toplumun etkin bir üyesi olmasına eğitim kurumu yardım eder.

Aydın'ın (1998) ifade ettiği gibi eğitim denince, ilk akla gelen meslek öğretmenliktir. Öğretmenlik, bilgiyi sevgiyle yoğuran ve yaşamı güzelleştiren mesleğin adıdır.

İyi öğretmen olmak ise, eğitim öğretimde başarıdan zevk almak, stres dolu okul ortamına karşı dayanıklı olmak, hem okul hem de okul dışında başkalarıyla iletişim kurabilmek, eğitim sorunlarını çözebilmek, güç eğitim koşullarının yerine getirilmesinde öğrencilerin anne babalarına örneklerde bulunmak, sorumlu ve tutarlı olmak gibi kriterleri içermektedir (Sümbül 2004).

1.1.Problem Durum

Dünya nüfusunun giderek artış göstermesiyle birlikte, örgütlerde çalışan işgörenlerin de iş yükü artmaktadır. İşi gereği insanlara birebir hizmet veren, onlarla sürekli yüz yüze gelen işgörenlerin zamanla fiziksel, duygusal ve zihinsel yönden sağlıklarının bozulduğu görülmektedir. *Tükenmişlik* olarak adlandırılan bu sendrom bireyin iş hayatını ve özel hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Dağlı ve Gündüz 2008).

Tükenmişlik, kavramsal olarak ilk kez Freudenberger (1974) tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger'e göre iş yaşamında gösterdiği çabaya ve harcadığı emeğe karşılık, hak ettiği maddi-manevi karşılığı alamayan kişiler, zaman içerisinde tükenmişlik yaşamaktadır.

Pines ve Aronson (1988) ise tükenmişliği, duygusal taleplerin fazla olduğu mesleklerde çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, yaptığı işe, iş yerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlamaktadırlar (Akt; Çokluk 2003:111).

(Maslach 1982:3; Maslach ve Leiter 1997:17, 18) göre tükenmişlik üç alt boyutta incelenmektedir. Bunlardan birincisi duygusal tükenme, ikincisi duyarsızlaşma, üçüncüsü ise kişisel başarı boyutunda azalmadır. Duygusal tükenmede çalışanlar kendilerini yorgun, duygusal yönden aşırı yıpranmış ve yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcıdır. İkinci boyut olan duyarsızlaşmada birey, hizmet sunduğu insanlara bir nesneymiş gibi davranır, onları duygusuzluk ve çıkarıcılıkla suçlar, olumsuz ve alaycı tutumlar sergiler. Üçüncü ve son boyut olan azalan kişisel başarı boyutunda ise birey, hizmet sunduğu insanlara karşı yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir, kendisi hakkında başarısız olduğu kanaatine varır ve kendine olan saygısını kaybeder. Yeteneklerine ve başarılı olabileceklerine olan inançlarını kaybetmeleri sonucunda çevrelerindeki insanların da onlara güveni kalmamaktadır.

Günümüzde sanayileşmenin, şehirleşmenin, insanın yerine getirmesi gereken rollerin artmasının, kişilerarası ilişkilerin karmaşıklaşmasının, yaşamın zorlaşmasının insan üzerinde yarattığı stres, sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir (Gökçakan ve Özer 1999: 3). Mesleki Tükenmişlik Sendromu (Staff Burnout Syndrome) doktorluk ve hemşirelik, polislik, yöneticilik ve öğretmenlik gibi bazı mesleklerde çalışan kişilerde daha fazla görülmekte ve birey açısından; işten ayrılma, iş değiştirme, erken emeklilik gibi sonuçlara yol açarken, toplum açısından da nitelikli iş görenlerin kaybı ile hizmet kalitesinde azalmaya ve ekonomik olarak kayıplara yol açmaktadır (Türk 2004).

Tükenmişlik sendromunun düzeyi ile ilgili bireyin iş ortamında karşı karşıya geldiği kişilerle geçirdiği sürenin uzaması, aynı kişilerle sıklıkla etkileşimde bulunması, hizmet verdiği kişi sayısının artması, hizmet verdiği kişilerin ağır sorunları olması ve bu kişilerle kurduğu yüz yüze ilişki, tükenmişlik düzeyini artırmaktadır.

Tükenmişlik kavramını anlayabilmek için buna neden olan başlıca faktörlerin incelenmesi gerekir. Bu faktörler; bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki bölümde incelenebilir.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, kişisel yaşamdaki stres, mesleki doyum, üstlerinden gördüğü destek, kişinin eğitim durumu, mesleğinde yeterli veya yetersiz oluşu, iç veya dış kontrol odaklı olma, empati yeteneği, duygusal kontrol, bireysel ihtiyaçlar, beklenti düzeyi, işkolik olma gibi bireysel etkenler tükenmişliğin sebepleri olarak sıralanabilir (Izgar 2001:11).

Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler ise işin niteliği, çalışılan kurumun tipik ve haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi rol belirsizliği, yönetimle ilgili işlerde geçirilen zaman miktarı, önemli kararlara katılamama, yetersiz personel, örgütün ortamı, iş güvenliği, finansal ve bürokratik destek olarak sıralanmaktadır (Çam 1991'den Akt. Izgar).

Öğretmenlik, insanlarla yoğun etkileşim içeren dolayısıyla tükenmişlik sendromuna maruz kalan bir meslek grubudur. Eğitim alanında çalışan kişilerin tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından biri olmasından dolayı eğitim alanında yapılan tükenmişlik araştırmalarının çoğu öğretmenler üzerinde yürütülmüştür (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001; Erdemoğlu-Şahin 2007:3).

Öğretmenlik mesleği Baltaş ve Baltaş (1998: 62)' in da ifade ettiği gibi, Amerikan Stres Enstitüsü'nün yapmış olduğu çalışmaların sonuçlarında, sağlığı tehlikeye sokma ve günlük yaşamsal problemler ile mücadeleyi zorlaştırma açısından yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak gösterilmiştir.

Hock'a (1988) göre, tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde sık sık üşütme, baş ağrısı, baş dönmesi ya da ishal gibi rahatsızlıklar ortaya çıkmakta; üzerinde durulmadığı zaman bu problemler ülser, kolite ve astıma dönüşebilmekte; iştahın ve cinsel ilginin azalmasına yol açabilmektedir.

Öğretmenler genellikle “öğretme” teriminin anlamını sorgulamakta, benlik kavramının olumsuz yönde değiştiğini bildirmektedirler. Kendilerini öğrencileriyle ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde giderek daha az etkili görmekte, suçluluk hissetmekte ve hem eğitimci hem de birey olarak yetersiz görmektedirler. Bu da kişisel ilişkilerini etkilemekte ve genel bir çöküntü ile sonuçlanmaktadır. Bu problemleri yaşayan öğretmenler çoğunlukla mesleklerini terk etmekte, meslekte kalanlar ise öğrenciler üzerinde olumsuz etki yaratmaktadırlar (Akt: Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001 :4).

Tükenmişlik sadece öğretmenleri değil, bulaşıcı bir hastalık olması dolayısıyla okul ortamındaki diğer iş görenleri ve öğrencileri de etkileyen ayrıca eğitim sisteminde de sorunlara yol açan bir durumdur (Kırılmaz, Çelen ve Sarp 2003; Özkaya 2006: 12; Çimen 2007:1).

Bu araştırmadaki amaç da insanlarla yüz yüze etkileşimin en yoğun olduğu meslek gruplarından birisi olan öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyini ortaya çıkarmak; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, ders verdiği sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, öğrenim düzeyi, okul türü, üstlerinden takdir görme, ücretin yeterliliği, mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirme, öğretmenliği isteyerek seçme durumu ve mesleki açıdan manevi doyumu değerlendirme değişkenlerine göre sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını incelemektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Bursa ili üç merkez ilçesindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bunun nedenlerinin incelenmesidir.

Bu nedenle aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri nelerdir?

2. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

3. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

4. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

5. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

6. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

7. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

9. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin görev yaptığı okul türüne göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

10. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin üstlerinden takdir görüp görmemesine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

11. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin alınan ücretin yeterli bulunup bulunmamasına göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

12. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin meslekte duydukları doyuma göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

13. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre duygusal tükenme (DTB),

duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

14. Resmi ve özel ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin meslekte verimli olduklarını düşünüp düşünmemelerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Öğretmen tükenmişliğini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek için üç temel konuyu göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bunlar; tükenmişliğin tespit edilmesi, tükenmişlikten kaçınma ve tükenmişliğin giderilmesidir (Yücel 2006: 21).

Öğrenciler üzerinde bu kadar büyük bir etki bırakan sınıf öğretmenlerinin sorunlar yaşaması ve bu nedenle verimlerinin düşmesi ülkemizin geleceği için çok büyük bir kayıp olacaktır. Öğrencilerin eğitimlerinin ilk yıllarında rol model olarak aldığı öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi gerekmektedir (Arıkan 2007).

Öğretmenlerin fiziksel, ruhsal ve sosyal anlamda sağlıklı olmalarının gerek okulda, gerekse de öğretmenin aile hayatındaki önemi oldukça fazladır. Bununla ilgili gerekli önlemler alınmadığı takdirde telafisi mümkün olmayan hatalarla karşılaşılabilir.

Öğretmen ne kadar çabuk tükenmişliğin farkına varır ve önlemesini bilirse, tükenmişliğin yinelenmesi ve tekrar oluşması da o kadar azalacak ve böylece sınıf içinde daha etkili ve verimli bir öğretim sağlanacaktır (Baysal 1995: 3- 4).

Bu çalışmayla, Bursa ili üç merkez ilçesinde ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri tespit edilerek, betimlenecek ve tükenmişliğin gerçekleşmemesi için gerekli önlemlerin alınması sağlanacaktır. Bununla birlikte, sınıf öğretmenlerinin başarısının buna bağlı olarak da eğitimde kalitenin artacağı düşünülmektedir.

1.4.Sayıtlılar

1.Anket ve ölçeklere öğretmenlerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

2.Örnekleme grubu evreni temsil etmektedir.

3.Araştırmada kullanılan ölçme araçları ölçütleri ve özellikleri bakımından geçerli ve güvenilirlerdir.

1.5.Sınırlılıklar

1.Bu araştırma 2009- 2010 eğitim-öğretim yılında Bursa ili üç merkez ilçesinde (Osmangazi, Yıldırım, Nilüfer) bulunan resmi ve özel ilköğretim kurumlarından tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 7 resmi ve 6 devlet kurumunda görev yapan öğretmenlerden oluşturulan örnekleme sınırlandırılmıştır.

2.Araştırmanın sonuçları veri toplama aracıyla sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Tükenmişlik: Freudenberger (1974:159) tükenmişliği, “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlamıştır.

Duygusal Tükenmişlik: Duygusal tükenmişlik, bir kişinin diğer bireylere karşı duygusal düzeyde verecek bir şeyinin olmamasıdır (Maslach ve Jackson 1985).

Duyarsızlaşma: Bireyin hizmet verdiği insanlara karşı alaycı, umursamaz, aşağılayıcı ve duygudan yoksun bir davranış biçimi geliştirmesidir (Maslach ve Jackson 1981).

Kişisel Başarı: Bireyin sorunlarının üstesinden gelmesi, işle ilgili kendini yeterli hissetmesidir (Maslach ve Jackson 1981). Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır (Çam 1991).

1.7.İlgili Araştırmalar

Öktem (2009) , “İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi ” adlı tezinde 2007- 2008 öğretim yılı Afyonkarahisar ili Sandıklı merkez ilçeye bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 172

öğretmenin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu, aldıkları mesleki ödüller ve iş doyumunu düzeyleri) göre tükenmişlik puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)”, iş doyumlarını belirlemek için Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmadaki bulgulara göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna; duyarsızlaşma düzeylerinin yaş, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna; azalan kişisel başarı duygusu düzeylerinin ise branş, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Cinsiyet ve alınan mesleki ödüller değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Öktem 2009).

Yılmaz (2009) , yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yaptığı araştırma örneklemine 146 öğretmen ve idareci dahil edilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, yatılı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, öğretmenliği isteyerek seçme, öğretmenliği tekrar tercih etme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; duyarsızlaşma düzeyleri ile medeni durum, görev yaptığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği tekrar tercih etme, pansiyon nöbeti, en fazla doyum sağlanan alan, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; kişisel başarı düzeyleri ile yaş, öğretmenlik kıdemi, idarecilik kıdemi, görev yaptığı okulda hizmet yılı, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; içsel tatmin ile çalışılan okul türü, görev yaptığı okulda hizmet yılı, öğretmenliği tekrar tercih etme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; dışsal tatmin düzeyleri ile çalışılan okul türü, öğretmenliği tekrar tercih etme, yatılı okulda çalışmayı isteme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri; genel tatmin düzeyleri ile çalışılan okul türü, öğretmenliği tekrar tercih etme, yatılı okulda çalışmayı tekrar isteme, çevre ve mekân memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca tükenmişlik ölçeği alt boyut puanları ile iş tatmini alt boyut ve genel tatmin puanları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Yılmaz 2009).

Cankara (2008) , İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan ilçelerdeki ilköğretim okullarında görev yapan 341 öğretmenin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni

durum, kıdem, eğitim durumu, branş, ders verdiği sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)” kullanılmıştır.

Araştırmadaki bulgular sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri; öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, branş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, ders verdiği sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ve okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir (Cankara 2008).

Gürbüz (2008), 2007- 2008 eğitim-öğretim yılında Kars ili ve ilçelerinde bulunan resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 181 okul öncesi öğretmenin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını, tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla "Maslach Tükenmişlik Envanteri" ve iş tatminini ölçmek için de " Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırma bulguları, iş tatmini düzeyinde yaş, öğretmenin mesleği isteyerek mi seçtiği, görev yeri, okul türü, meslek seçimi nedeni değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara yol açtığını; medeni durum, mesleki kıdem, mezun olunan okul, toplam aylık net geliri, çalışılan statü (kadrolu öğretmen, usta öğretici) değişkenlerinin anlamlı farklılıklara yol açmadığını ortaya koymuştur.

Araştırma bulguları, tükenmişlik düzeyinde yaş, mesleki kıdem, mesleği isteyerek mi seçtiği, çalışılan statü (kadrolu öğretmen, usta öğretici), okul türü, meslek seçimi nedeni değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa yol açtığını; medeni durum, mezun olunan okul, görev yeri, toplam aylık net gelir değişkenlerinin anlamlı farklılıklara yol açmadığını ortaya koymuştur (Gürbüz 2008).

Otacıoğlu (2008) , 2006- 2007 öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasındaki özel ve devlet okullarında görev yapan 40 müzik öğretmenin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada veri toplama aracı olarak “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” kullanılmıştır. Bu araştırmadaki bulgulara göre, müzik öğretmenlerinin tükenmişlik puanları “yaş, cinsiyet, alınan takdir, çalışılan kurum, mesleki kıdem ve ekonomik durumu algılama”

değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. 26-35 yaş grubunda olan öğretmenlerin, 36-45 yaş grubundaki öğretmenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin bayanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, çalışılan kurum ve alınan takdir değişkenleri ile ilgili elde edilen bulgular, özel okulda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere ve işlerinde hiç takdir almamış öğretmenlerin alanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Alınan takdir değişkeni ele alındığında, çalıştıkları okullarda hiç takdir almamış öğretmenlerin işlerinde daha çok tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında beş yıl ve daha az süre çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, daha tecrübeli öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Otacıoğlu 2008).

Özcan (2008) , “Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı tezinde ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, okul türü, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirme, mesleği isteyerek yapma durumu ve mesleki açıdan manevi doyumu değerlendirme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, mesleki kıdem, branş, sınıflardaki öğrenci sayısı, çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışılan ortamdan memnuniyet, üstlerinden takdir görme, mesleğini isteyerek yapma, işinden manevi doyum alma durumu, meslekte verimlilik, öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerini artıran değişkenlerdir. Cinsiyet, çalışılan okul türü, tükenmişliği önemli ölçüde etkileyen faktörlerden değildir sonucuna ulaşılmıştır (Özcan 2008).

Aksoy (2007) , 2005- 2006 eğitim öğretim yılı içerisinde Eskişehir ili merkez ilçede zihinsel ve işitme engelli çocuklara hizmet veren Milli Eğitim Bakanlığına ve Yüksek Öğretim Kurumuna bağlı okullarda görev yapmakta olan ve araştırmanın da evrenini oluşturan 104 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik ve mesleki değişkenler açısından tükenmişlik puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını

tespit etmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)” kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, çalıştıkları ortamdaki memnuniyet, idarecilerin de yaptığı işle ilgili olarak takdir görme, çalıştıkları kurumda ödül ve ceza sisteminin adil olarak işlenmesi, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması ve velilerle ilgili sorun yaşama; duyarsızlaşma alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma ve isteyerek yapma, çalıştıkları ortamdaki memnuniyet, idarecilerin de yaptığı işle ilgili olarak takdir görme, yakınları arasında özel eğitime ihtiyacı olan birinin olması, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması, velilerle ilgili sorun yaşama; kişisel başarı alt boyutunda medeni durum, öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, sosyo-ekonomik durum, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme değişkenlerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Aksoy 2007).

Arıkan (2007) , “Muğla Merkez İlköğretim Birinci Kademe Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Ve Nedenlerinin İncelenmesi” isimli tezinde sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bunların nedenlerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve toplam puanda tükenme düzeylerinin düşük olduğu; ancak duyarsızlaşma düzeylerinin çok düşük olduğu saptanmıştır. Mesleği isteyerek seçip seçmemek tükenmişlik açısından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmazken, kişisel başarı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark oluşturmuştur. Cinsiyet, kıdem, ücret ve yönetici tavrı değişkenleri boyutunda ise tükenmişlik açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Arıkan 2007).

Çimen (2007) , 2006- 2007 Eğitim-öğretim yılında, Kocaeli ili Gebze ilçesindeki toplam 96 ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerden 30 okuldan seçilen 390 öğretmenin katıldığı araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini ölçmek için öğretmen tükenmişliği anketi, öz yeterlik algılarını ölçmek için ise öğretmen yeterlik anketleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yapılan regresyon analizi öz yeterlik üç boyutunun tükenmişlik kişisel başarı boyutu ile arasında

anlamli olumlu bir iliski bulunduğu saptanmiştır. Ayrıca ęrenci katılımı ile duyarsızlaşma boyutu arasında negatif bir iliski belirlenmiştir (Çimen 2007).

Erdemoęlu-şahin (2007) , 2005- 2006 ęretim yılı Ankara Býyýkřehir Belediyesi sınırları içerisinde ankaya, Yenimahalle ve Keçiören ilçelerinde görevli 22.776 ęretmenden küme örnekleme yöntemi ile seçilen 515 ęretmenin katıldığı araştırmada veri toplama aracı olarak “*Maslach Tükenmiřlik Envanteri*” kullanılmıştır. Araştırmanın amacı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan ęretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yař, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, okul türü, sınıflardaki ortalama ęrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleki açıdan verim düzeyini değerlendirme, mesleği isteyerek yapma durumu ve mesleki açıdan manevi doyumunu değerlendirme değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırma bulgularına göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ęretmenlerin büyük yař grubunda yüksektir. Kiřisel başarı ęretmenlerin yaşlarından etkilenmemektedir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı ęretmenlerin medeni durumlarından etkilenmezken, duygusal tükenme dul ęretmen gruplarında yüksek düzeyde bulunmuştur. Kiřisel başarı ęretmenlerin mesleki kıdemlerinden etkilenmezken, 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip ęretmenlerin daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ęretmenlerin branşlarından etkilenmezken, duyarsızlaşma din kültürü ve ahlak bilgisi branşında, kişisel başarı ise Türkçe branşında diğer branşlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kiřisel başarı ęretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnun olmalarından etkilenmezken, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme çalıştıkları ortamdaki memnun olmayanlarda yüksek bulunmuştur. ęretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir (Erdemoęlu-şahin 2007).

Türker (2007) , “İlköğretim 1. Kademe ęretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi ” isimli tezinde Adana ili Ceyhan ilçesinde 24 devlet okulunda görevli 386 sınıf ęretmenin katıldığı araştırmada 1. kademe ęretmenlerinin algıladıkları problem davranış düzeyi ile cinsiyet, yaş, görev yapılan sınıf ve ęrenci sayısı değişkenlerine ęretmenlerde görülen tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olup olmadığına bakılması

amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” ve problem davranış düzeyini ölçmek için “*Problem Davranışları Algılama Anketi*” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; algılanan problem davranış düzeylerine göre tükenmişlik ölçeğinin “*duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yaş, cinsiyet ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre bakıldığında da tükenmişliğin alt ölçeklerinden sadece “*duyarsızlaşma*” boyutunda farklılık olduğu saptanmıştır.

Ayrıca, cinsiyet ile problem davranışı algılama düzeyi etkileşimin bakıldığında “*Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma*”; yaş ile problem davranışı algılama düzeyi etkileşiminde ise sadece “*Duyarsızlaşma*” alt ölçeğinde; görev yapılan sınıf ile problem davranışı algılama düzeyi etkileşimine bakıldığında da “*Duygusal Tükenme*” ve “*Duyarsızlaşma*” alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Türker 2007).

Topaloğlu ve diğerleri (2007) , 2007 yılında Ankara’da resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişliğin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yaptıkları araştırmaya 412 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden en fazla duygusal tükenmeyi yaşadıkları, bayan öğretmenlerin bay öğretmenlere göre ve bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumlarındaki fiziksel şartlar ve çalışma ortamından memnun olma düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı tespit edilmiştir. Yaş değişkeninin tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı saptanmıştır (Topaloğlu ve diğ. 2007).

Oruç (2007) , Adana ilinde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasını 68 öğretmene uygulamıştır. Araştırmacı öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*” ve kişisel bilgiler için de “*kişisel bilgi formu*” kullanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda görev türü, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama mesleğini isteyerek seçip

seçmeme, üstlerinde yaptığı işle ilgili takdir görüp görmeme; duyarsızlaşma alt boyutunda görev türü, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme; kişisel başarı alt boyutunda yaş, görev yapılan okul türü, görev süresi ve öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama değişkenlerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Medeni durum, cinsiyet, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme, mezun olunan alan durumuna göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır (Oruç 2007).

Dilsiz (2006) , Konya merkez ve ilçelerindeki orta öğretim kurumlarında görev yapan 170 idareci ve 937 öğretmen olmak üzere toplam 1107 kişinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, branş, öğrenim durumu, hizmet yılı, ünvan, meslekten elde ettiği doyum, aylık gelir, okul türleri, okulların bulunduğu bölgeler vb. etmenlerle tükenmişliğe ve iş doyumuna neden olabilecek faktörleri belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada verilerin toplanmasında “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” ve “*Hackman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği*” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre yaş, branş, ünvan, meslekteki hizmet süresi, medeni hal, yerleşim bölgesi, arzulanan maaş, okul idaresi ve öğretmenleri ile olan ilişkileri ve tekrar öğretmenlik mesleğini seçme faktörleri duyarsızlaşma kavramını net bir şekilde etkilediği, duygusal tükenmeye; yaş, ünvan, çocuk sayısı, hizmet süresi, yerleşim bölgesi, tekrar öğretmenlik mesleğini seçmede istek sırası, öğretmenlik mesleğinden elde ettiği doyum, ek iş yapma, arzulanan maaş ve okul idaresi ve öğretmenleri ile olan ilişkileri kavramlarının net bir etkisinin olduğu, kişisel başarıya; yaş, branş, hizmet süresi, okul türü, öğrenim durumu, yerleşim bölgesi, tekrar öğretmenlik mesleğini seçmede istek sırasının net ve belirleyici bir farkının olduğu görülmektedir. İş doyumuna; yaş, öğrenim durumu, yerleşim bölgesi, tekrar öğretmenlik mesleğini seçme, meslekten elde ettiği doyum, aylık gelir arzulanan maaş ve okul idaresi ve öğretmenleri ile olan ilişkileri kavramlarının net bir etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Dilsiz 2006).

Özipek (2006) , 2002- 2003 öğretim yılı Edirne ilinde görev yapan öğretmenlerin meslekte tükenmişlik nedenlerini tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmaya 212 öğretmen dahil edilmiş ve araştırmada veri toplama aracı olarak “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yaş ortalamasıyla tükenmişlik düzeyine ilişkin yapılan tek yönlü varyans

analizi sonucunda tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamasına rağmen kişisel başarı ve duyarsızlık düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örnekleme dahil olan öğretmenlerin haftalık ders saati, medeni durum, branş ve cinsiyet değişkenlerine göre tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Özipek 2006).

Özkaya (2006) 2005- 2006 öğretim yılı Çanakkale ili yatılı ilköğretim bölge okulları ve normal ilköğretim okullarında görev yapan 229 öğretmenin tükenmişli düzeylerine ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla yaptığı araştırmada veri toplama aracı olarak “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre yatılı ilköğretim bölge okulları ve normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme ve azalan kişisel başarı duygusu alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamış fakat duyarsızlaşma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Özkaya 2006).

Yungul (2006) , 2005 – 2006 öğretim yılında İstanbul İli Bahçelievler ilçesi içinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan 267 sınıf öğretmenin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem süresi, öğrenci sayısı gibi değişkenlere göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklar olup olmadığını belirlemek amacıyla veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar; sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin ortalaması düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin ortalaması normal, kişisel başarı düzeylerinin ortalaması yüksek olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin öğretmenlerinin yaşları arasında bir fark olduğu 21–30 yaşındaki öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin 51 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı düzeylerinin öğretmenlerinin yaşları arasında bir fark olduğu ve 21–30 yaşındaki öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Yungul 2006).

Tümkiye (2005) , “İlköğretimin 1. Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli araştırmasını 331 ilköğretim öğretmenine uygulamıştır. Araştırmanın verileri,

araştırmacı tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları Anketi”; tükenmişlikle ilgili olanlar “Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği” ve sosyo- demografik özelliklerin belirlenmesi için “Genel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırma bulguları, öğretmenlik mesleğine yeni başlayanların, hizmet yılı fazla olanlara göre daha katı disipline sahip oldukları ve tükendiklerini göstermektedir.

Araştırmanın demografik değişkenler açısından bulguları da şöyledir; öğretmenlerin cinsiyeti ile ilgili, kadınların erkek meslektaşlarına göre daha demokratik bir disiplin anlayışına sahip oldukları ve daha az tükendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin medeni durumları, gerek sınıf içi disiplin anlayışı, gerekse tükenmişlik açısından etkisiz bulunmuştur. Çocuk sayısının, hem sınıf içi disiplin anlayışı hem de tükenmişlik açısından önemli bir etkisi vardır. Öğretmenlerin eğitim durumları açısından, dört yıllık bir okuldan ya da yüksek lisans programından mezun olanların daha katı disiplin anlayışına sahip oldukları ve eğitim düzeyi yükseldikçe tükenmişliğin de arttığı gözlemlenmiştir (Tümekaya 2005).

Gündüz (2004) , 2003- 2004 öğretim yılı Mersin ilinde resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmenin tükenmişlik düzeylerinin mesleki ve kişisel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ile mesleki ve kişisel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeyi amaçladığı araştırmada veri toplama aracı olarak “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin kişisel ve mesleki değişkenleri ile Maslach Tükenmişlik Envanteri alt ölçek puanları incelendiğinde, duygusal tükenme alt boyutunda; mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre, duyarsızlaşma alt boyutunda; hizmet süresi, mezun olunan okul, çalışılan okul ve sosyal destek değişkenine göre ve kişisel başarı alt boyutunda; hizmet süresi, mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre farklılaşmaktadır. Diğer taraftan cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin tükenmişliğin üç boyutu üzerinde de anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir (Gündüz 2004).

Aydın (2002), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneği)” isimli araştırmasında, Adapazarı ilinde

görev yapan 128 erkek, 15 bayan yöneticiye “Maslach Tükenmişlik Envanteri”ni uygulamış, araştırma sonucunda, duygusal tükenmişlik düzeyi bakımından anlamlı ilişki olmadığı; duyarsızlaşma düzeyi açısından anlamlı ilişki olduğu ve nihayet düşük kişisel başarı hissi açısından anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmıştır (Aydın 2002).

Gençer (2002) , “Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler” isimli tezinde Bursa ili İnegöl ilçesinde görevli; ortaöğretimde çalışan 602 branş öğretmeni ve ilköğretim okullarında çalışan 382 sınıf ve branş öğretmenini araştırmaya dahil etmiştir. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu gerçekleşme düzeyi azalmaktadır sonucuna ulaşılmıştır. Bu olumsuz ilişkinin, ilçe merkezinde çalışan öğretmenler ile sınıf ve branş öğretmenlerinde görüldüğü saptanmıştır. Elde edilen diğer bir sonuç da öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğudur. Buna göre öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri yüksek iken iş doyumu gerçekleşme düzeylerinin beklenen düzeyde olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin hizmet süreleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmezken sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin branş öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha az olduğu bulunmuştur. Ayrıca mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteksiz seçen öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinden daha az olduğu da saptanmıştır (Gençer 2002).

Peker (2002), anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin okul düzeyi, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem bakımından incelemek amacıyla 30 anaokulu, 30 ilköğretim ve 30 lise olmak üzere toplam 90 öğretmenle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde arttığı, lise öğretmenlerinin ilköğretim ve anaokulu öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik gösterdiği, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik gösterdikleri, mesleki kıdemin öğretmenlerin tükenmişlik puanlarında anlamlı bir farka neden olmadığı bulunmuştur (Peker 2002).

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'nun (2001) , örneklemini 1995-96 eğitim ve öğretim yılında Ankara il merkezinde bulunan okullarda görev yapan 261 engelli

olmayan çocuklarla çalışan öğretmen ile, 153 engelli çocuklarla çalışan, toplam 414 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmadaki en çarpıcı bulgu engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik düzeyinin engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerden daha fazla olmasıdır. Her iki grup öğretmende de tükenmişlik düzeyinin doğrudan işlerinden aldıkları doyum ve işlerinde kendilerini gerçekleştirebilmeleri ile olumsuz yönde ilişkili olduğu, yani işlerinden doyum alan ve kendilerini gerçekleştirme fırsatı dolayısıyla kendilerini gerçekleştirebilecekleri, sorumluluk alabilecekleri ve yaptıkları işe katkıda bulunabilecekleri ortamları sağlayan kurumlarda çalışan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001).

Kalkan (1996) , “Lise Öğretmenlerinin Öğrenci Kontrol Eğiliminin Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi” konulu çalışmasını; Samsun ili devlet okullarında görev yapan 281 lise öğretmeni üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma bulguları; öğrenci kontrol eğilimi düzeyinin tükenmişliğin üç alt boyutuyla da ilişkili olduğu şeklindedir (Kalkan 1996).

Tümkiye (1996) , “Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları” isimli tez çalışmasında, tükenmişlik ile, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, branş, okul tipi, çalışma süresi, sosyo-ekonomik düzey, gördükleri idari destek, yaş gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını araştırmıştır. Bu araştırmaya göre bulgular; erkek öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları, , öğrencilere yönelik tutumlar açısından daha çok dört yıllık yükseköğretim ya da fakülte mezunu öğretmenlerin tükenmişlik gösterdikleri, medeni durum açısından fark olmadığı, öğretmenlerin tükenmişliklerinde branş açısından fark olmadığı, okul tiplerine göre “ görülen idari destek” alt ölçeğinde ilköğretim okullarında ve “öğrencilere yönelik tutumlar” alt ölçeğinde ise liselerde görev yapan öğretmenlerin daha fazla tükendikleri, “işe bağlı stresle başa çıkma” da müdür yardımcılarının en fazla tükendiği, hizmet süresi arttıkça iş doyumunu ve öğrencilere yönelik olumlu tutumların da arttığı, , sosyoekonomik düzey arttıkça tükenmişliğin azaldığı, yaş ile ilgili faktörlerin sadece “somatizasyon” alt ölçeğinde önemli olduğu, eğitim düzeyi arttıkça olumsuz stres tepkilerinin azalmakta olduğu şeklindedir (Tümkiye 1996).

Girgin (1995) , ilkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenleri analiz eden araştırmasında, İzmir metropoliten alan ve metropoliten alan dışında 38 okulda 253'ü kadın, 148'i erkek toplam 401 ilkokul öğretmeni üzerinde inceleme yapmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri ile 23 sorudan oluşan Bilgi Toplama Formu'nu kullanmıştır. Sonuç olarak, cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinde erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının kadın öğretmenlerden önemli derecede yüksek olduğunu, öğretmenlerde yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığını, medeni durum ve çocuk sayısının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etki etmediğini, çalışma yılı arttıkça duyarsızlaşmanın düştüğünü ve mesleki başarının yükseldiğini, aynı kurumda hizmet verme yılı ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki bulunmadığını, okulda yönetici olanların duygusal tükenmelerinin diğer öğretmenlerden düşük mesleki başarıların ise yüksek olduğunu bulmuştur (Girgin 1995).

Baysal (1995) 'Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler' isimli çalışmasında 1993-1994 öğretim yılında İzmir ili metropoliten alanı ve metropoliten alanı dışında bulunan genel lise ve 20 mesleki-teknik liselerde hizmet veren 551 öğretmenin katıldığı araştırmanın bulguları özetle şöyledir; öğretmenlerin MBI Ed formundan aldıkları tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları farkının, her üç alt ölçek için de anlamlı düzeyde bulunduğu değişkenler; mesleğin gereklerini yerine getirmedeki verimlilik, geleceğe ilişkin düşünceler, meslektaş desteği ve aile desteği değişkenleridir. Öğretmenlerin MBI Ed formundan adlıları tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları farkının, her üç alt ölçek için de anlamlı düzeyde bulunmadığı değişkenler ise, çalışılan genel lisenin metropol alanda olması ya da olmaması, medeni durum, çocuk sayısı, branş, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, öğretmenlerin sosyo ekonomik düzeyi, aylık gelir, mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmaması, mesleki gelişime katkıda bulunacak bir çalışmanın olup olmaması durumu gibi değişkenlerdir. Öğretmenlerin çalışmış oldukları teknik liselerin metropol alanı içinde olup olmaması, yaş, çocuk sahibi olup olmama, hizmet süresi, halen çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çalışma ortamından memnun olup olmama, mevcut eğitim sisteminden memnuniyet durumu değişkenlerine bağlı olarak, alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları

arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğu MBI alt ölçekleri Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma'dır.

Öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumların genel lise ya da mesleki teknik lise olması, metropol alan içindeki kurumlarda bulunan öğretmenlerin genel lise ya da mesleki-teknik lisede çalışıyor olmaları değişkenlere bağılı olarak alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğu alt ölçek ise, duyarsızlaşmadır. Metropol alan dışı kurumlarda çalışan öğretmenlerin, genel lise ya da mesleki teknik lisede çalışmaları, çalışılan kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet, öğretmenlerin mesleki gelecekleri konusundaki görüşleri, mevcut eğitim sisteminden memnun olmama nedenleri gibi, değişkenlere göre alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu alt ölçek; Duygusal Tükenmedir. Duyarsızlaşma ve Bireysel Başarı alt ölçekleri için, tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arası farkın anlamlı bulunduğu ilgili değişken yalnızca “Öğretmenlik mesleğini yapıyor olmadaki en önemli neden” olarak belirlenmiştir.

Mesleğin uygunluk derecesi ve üstlerden takdir görüp görmeme değişkenlerine bağılı olarak alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arası farkın anlamlı bulunduğu diğer iki alt ölçekse Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt ölçekleridir (Baysal 1995).

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1.Tükenmişlik

Ergin (1992) 'in belirttiğine göre tükenmişlik ilk kez Freudenberger'in (1974) stresle ilgili yaptığı ve "Journal of Social Issues"da yayınladığı çalışmada yer alan, Maslach ve Pines (1978) tarafından yapılan çalışmalar ile psikoloji alan yazınına giren ve üzerinde 1970'li yıllardan beri çalışılmakta olan bir kavramdır. Freudenberger'e göre tükenmişlik "başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılayamadığı istekleri sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Freudenberger 1974:159). Freudenberger (1974: 34) tükenmişliğin bir numaralı semptomlarını, depresyon, yorgunluk, aşırı sinirlilik, uykusuzluk ve rahat olamama olarak karakterize etmektedir.

Edelwich (1980) ise tükenmişliği "yardım edici mesleklerde çalışan insanların çalışma koşullarının bir sonucu olarak, idealizm, enerji ve deneyimlerindeki azalma süreci" olarak tanımlamıştır (Akt. Işıkhani 2004: 50) .

Cherniss (1980) tükenmişliği strese karşı bir tepki olarak ele almış ve aşırı bağlılığın bir sonucu olarak ortaya çıkan tükenmişliği aşırı stres veya doyumsuzluğa tepki ile işten geri çekilme olarak tanımlamıştır.

Cardinell (1981) ise tükenmişliği daha geniş biçimde ifade ederek; insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi, orta yaş krizi olarak tanımlamıştır.

Maslach &S.E. Jackson (1981), tükenme sendromunu insanlar ile doğrudan ilişki kurmayı gerektiren mesleklerdeki bireyler arasında görülen, kronik yorgunluk, iş doyumsuzluğu, düşük moral ve olumsuz tutumlar ile belirginleşen fiziksel, duygusal ve ruhsal tükenme olarak tanımlanmıştır.

Çam'a (1992) göre tükenmişlik, kişisel kaynakların sona erdiği, normal günlük olaylar karşısında sürekli ümitsizlik ve negativizmin yer aldığı, enerjinin tükendiği durumlarda görülür.

Tükenmişlik özellikle olumlu beklenti, heves ve kendini insanlara yardıma adama duygularıyla mesleğe başlayanlar için trajik bir sonudur (Maslach ve Goldberg 1998). Başarı konusunda yüksek beklentileri olan bireylerin girişimlerini kısıtlayan örgütsel baskılarla karşılaştıklarında tükenmişliğin ortaya çıktığı belirtilmiştir. Hem kendinin kişisel hedeflerini hem de kurumun beklentilerini karşılamak üzere çok çalışan birey, amaçlarına ulaşamayınca zamanla yorgunluk, engellenmişlik ve çaresizlik içine girer, kendine güvenini kaybeder ve sonunda bedensel ve zihinsel anlamda tükenir (Işıkhan 2004: 49).

Tükenmişlik sendromu, anksiyete bozuklukları, depresyon, iş doyumsuzluğu gibi durumlarda ortaya çıkabilen bulgularla karışabilecek bir özellik taşımaktadır. Bir görüşe göre tükenmişlik, bir stres denklemdir. İlerleyici bir stres sürecidir (Özdemir ve diğ. 1999: 98-104).

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) 'na göre tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur. Birey iş yerinde yoğun duygusal beklentilerle karşı karşıya kaldığı zaman, bir süre sonra hizmet verdiği kişilere karşı duyarlılığını ve ilgisini yitirmekte, kendisine ve hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz duygular geliştirmektedir. Bu olumsuz duygular bireyin verimini düşürmekte, iş doyumunu azaltmakta ve çalışmalarında verdiği hizmetin kalitesini düşürmektedir. Doktorlar, avukatlar, hemşireler, bankacılar ve polisler gibi insanlarla yüz yüze çalışan bireylerde bu olgu sıklıkla ortaya çıkmaktadır.

Tükenmişlik sendromunda yaşanan duyguların depresyondaki umutsuzluk, çaresizlik, boşluk, hastalık vb. duygular ile benzerlik taşıdığı ifade edilmiştir. Tükenmişlik belirtilerinin çeşitliliği ve tükenmişliğin gizli bir süreç olması bu sendromun tanınmasını zorlaştırmakta, depresyon, anksiyete, stres gibi durumlarla karışmasına neden olmaktadır. En çok depresyonla karışmaktadır. Ancak Freudenberger'e (1981) göre depresyon suçlulukla beraber görülürken, tükenmişlik genellikle bilinçli öfke bağlamında yer alır (Akt: Gold 1985). Aynı zamanda depresyonun beslenme problemlerini ve beyin kimyasını içeren organik bir temeli de vardır (Potter 1998).

Tükenme belirtisi genellikle “çok başarılı” olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür. Böyle kişiler kendilerini aşan bir çalışma temposuna girdiklerinden dolayı belli bir süre sonra yapacakları işlere yetişemez olurlar ve uğradıkları başarısızlık sonucunda da büyük hayal kırıklıkları yasarlar. Aşırı yük altına girmek, tükenmişliğe yol açan nedenlerden yalnızca bir tanesidir. Kişiler çalışma koşulları uygun olamadığında, işlerini severek yapamadıklarında ya da problemleriyle ilgili olarak uygun başa çıkma davranışları göstermedikleri zamanlarda da tükenmişlik belirtisi gösterebilirler. Tükenen biri dışarıdan bakıldığında pek sempatik değildir. Bu insanlar garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler. Bu görüntüyü biraz aralayıp altındaki kişinin gerçekten acı çektiğini göremezsek, içimizden onun yanından uzaklaşmak gelir (Ören ve Türkoğlu 2006).

Maslach’a göre tükenmişlik; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) şeklinde üç boyutlu bir sendromdur (Maslach, Schaufeli ve Leiter 2001: 399) .

2.1.1.Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin birinci boyutu, bireylerin işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını, duygusal kaynaklarının azaldığını giderek artan şekilde hissetmesini ifade etmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001: 2). Maslach (1981) ’ a göre tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışanlarında görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır.

2.1.2.Duyarsızlaşma

Maslach’a göre duyarsızlaşma, hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşmış, katı, hatta insancıl olmayan bir yanıttır (Maslach & Jackson 1997:194).

Geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı, hatta insani olmayan yapı, tükenmişlik sendromunun ikinci boyutu olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranabilir, onların rica ve taleplerini göz ardı edebilir ya da gerekli yardım ve hizmeti sağlamada başarısız olabilir. Diğer insanların hayatından çekilip, kendisini yalnız bırakmalarını içten arzu eder (Çokluk 1999). Böylece işi gereği karşılaştığı insanlara karşı duyarsızlaşır, onlara insan yerine sanki birer nesneymiş gibi davranır (Basım ve Şeşen 2006).

2.1.3. Kişisel Başarısızlık

Bireylerin başkaları hakkında olumsuz düşünce tarzı geliştirmeleri kendileri hakkında da olumsuz düşünmesine yol açar. Kişi, bu düşünce ve yanlış davranışları nedeniyle kendini suçlu hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine, öğrencilerle ilgilenmede yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında “başarısız” hükmü verir. İşte, bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar (Özkaya 2006).

Suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık duyguları, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sokabilmektedir (Maslach C. ve Susan E.J. 1981).

Yüksek beklentilerle işe başlayan öğretmenlerin zaman içerisinde beklentilerini gerçekleştiremediklerini fark etmeleriyle daha sonraki süreçlerde başarı elde etme çabasına girmek istemeyişi, öğrencilerle ilgilenmede yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirmesi de tükenmişliğin bu boyutuna örnek olarak gösterilebilir (Öktem 2009).

2.2. Tükenmişliğin Evreleri

Çam (1991) 'ın da ifade ettiği gibi Maslach, tükenmişlik olgusunu üç bileşenli bir sendrom olarak kavramlaştırmış ve üç düzeyde ifade etmiştir.

Bunlar:

- a) Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- b) İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
- c) Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.

Tanner tarafından geliştirilen bir diğer bakış açısına göre; tükenmişlik 5 düzeyde incelenmektedir (Kitapçioğlu 2000: 53).

1. Bireyde çok az bir rahatsızlığın bulunmasına karşın, fiziksel anlamda iyi olması

2. Uyku, yeme ve içme düzensizlikleri ile belirginleşen irritabilite
3. Zihinsel sıkıntı ve dikkat alanında daralma
4. Yaşam tarzı ya da mesleğinde değişiklikler
5. Güç ve yeteneklerinde kayıp olduğunu algılamasıdır.

Edelvvich ve Brodsky'e göre tükenmişlik aşama aşama gelişerek dört aşamada ortaya çıkar. Bu aşamalar: (1) İdealistik coşku ve hayal kırıklığı (2) durgunlaşma (3) engellenme (4) apati (duygusuzlaşma, ilgisizleşme). Bu basamaklar aşağıda kısaca özetlenmektedir:

2.2.1.İdealistik Coşku

Mesleğe yeni başlayan bireyde enerjinin, umudun ve beklentilerin yüksek olduğu bir dönemdir. Bireyler mesleğin amaçlarına ulaşmak için yüksek bir motivasyona sahiptir ve mesleki eğitimini sürdürmeye kararlıdır. Bu aşamada bireyler övgü beklerken, ön yargılı tutumlarla, mesleği ile ilgili bazı engeller ve sorunlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlarlar (Öktem 2009).

2.2.2.Durgunluk

İdealistik coşkudan, durgunluğa geçiş sırasında çalışan kişi işi yavaşlatma eğilimi göstermeye başlar ve bireyin mevcut enerji düzeyi azalmaya başlar. Başlangıçtaki motivasyonda azalma olur. Görevi ile ilgili beklentilerin gerçekleşmemesi nedeniyle hayal kırıklığı yaşanır. Bu durum devam ettiğinde bireyin iş doyumunu azalır ve verdiği hizmeti sevmemeye başlar. Bu dönemde bireyin iş dışındaki ilgileri (aile, arkadaşlar, spor, boş zaman faaliyetleri, para gibi) daha önemli hale gelir ve bu ilgilere daha fazla önem vermeye başlar (Özcan 2008). Artık idealizmin, ilkelerin, amaçların ilk aşamadaki gibi peşine düşülmez. Görevle ilgili beklentilerde hayal kırıklığı yaşanmaya başlanır. Bu devam ettiğinde kişinin iş doyumunu azalır.

2.2.3.Engellenme

Bu süreçte kişi, işi sürdürüp sürdüremeyeceğiyle ilgili ve kendi değeri ile ilgili sorular sormaya başlar. İşin sınırlılıkları, yaptığı işin amaçlarını gerçekleştirilmede tehdit edici olarak görülür. Bu dönemde çeşitli duygusal, davranışsal ve fiziksel sorunlar ortaya çıkmaya başlar. Engellenme iki kaynaktan ortaya çıkmaktadır. İlki, kişinin diğerlerine yardımcı olamayarak engellenmesi, ikincisi ise diğerlerine yardımcı olmak için kendi ihtiyaçlarını doyuramamaktan dolayı engellenmesidir.

2.2.4.İlgisizleşme

Bu dönemde bireyde umutsuzluk, ilgisizlik, doyumsuzluk ve mesleği ile ilgili inançsızlık yaşanmaya başlar. İş iştir düşüncesiyle iş için çok az zaman harcanır. İlgisizliğin en yoğun yaşandığı dönemdir. İşe geç gelme, duyarsız davranma, rutinlerin dışında bir iş yapmama ve sürekli işinden yakınma vardır.

2.3.Tükenmişlik İle İlgili Görüşler

Bu bölümde tükenmişlik ile ilgili farklı görüşlere yer verilmektedir.

2.3.1.Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss bu modelde tükenmişliği, “İşle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve iş ile psikolojik ilişkiyi kesme davranışlarıyla son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır. Bu modele göre (Yıldırım 1996:4) bireyin işle ilgili talepleri işin kaynaklarını aşarak bireyin stres yaşamasına neden olur. Bu durumda birey stres kaynağını ortadan kaldırmaya çalışır, başarılı olamaması durumunda ikinci bir adım olarak egzersiz, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yöntemlerine başvurarak rahatlamaya çalışır. Bu adımdan da başarılı bir şekilde çıkamazsa, duygusal yükünü azaltmak için işle psikolojik bağlantısını kesmeye çalışır (Akt: Sürgevil 2006: 26).

2.3.2.Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman tarafından ortaya atılan modele göre, kişisel değişkenler, bireyin çevresini yorumlayan bilişsel/algısal bir odağa sahiptir. Bu modele göre tükenmişlik, strese verilen tepki sonucu ortaya çıkar ve tükenmişliğin üç boyutu, stresin üç temel semptomu ile ilişkilidir. Bunlar; yorgunluk ve fiziksel semptomlara odaklı olan fizyolojik belirtiler, duygusal tükenme gibi tutum ve duygulara odaklı olan duyuşsal / bilişsel belirtiler, duyarsızlaşma ve düşük iş verimliliği gibi davranışlara odaklı olan davranışsal belirtilerdir (Baysal 1995; Akt. Sürgevil 2006: 30).

2.1.3. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier'in kuramı, Bandura'nın çalışmasını temel alarak tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir model önermektedir. Tükenmişlik bireylerin işlerinden anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir yaşantı veya bireysel yeterliliğin az olmasından dolayı küçük ödüllü büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmıştır (Meier 1983: 47).

Bu modelde tükenmişlik iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin;

1. İşle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması,
2. Var olan pekiştireçlerin kontrol etmeyle ilgili beklentisinin yüksek olması,
3. Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede kişisel yeterlilik beklentisinin düşük olması.

Böyle düşük seviyelerde beklentisi olan bireyler sıklıkla korku ve anksiyete gibi olumsuz duyguları yaşamaktadırlar.

Bu modelin dört boyutu bulunmaktadır (Meier 1983: 63). Bunlar;

2.1.3.1. Pekiştirme Beklentileri

Pekiştirme beklentileri belli iş yaşantılarını kişinin gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı ile ilgili beklentileridir. İş yaşantısı sonuçları bireyin atfettiği değer ve anlama göre bireyden bireye değişir. Şöyle ki bir öğretmen sınıfta sürekli soru soran öğrencilerle çalışmak isterken diğer bir öğretmen sessizce dinleyen öğrencileri tercih edip bu şekilde doyum sağlayabilir. Her ikisi de bu şekilde işlerinden memnuniyet duyarken tam tersi bir durum her ikisi için de doyumsuzlukla sonuçlanabilir.

2.1.3.2. Sonuç Beklentileri

Sonuç beklentileri belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır. Pekiştirme beklentileri belli sonuçların istenen amaçları karşılayıp karşılamadığını tanımlarken sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Örneğin bir öğretmen, öğrenciler bu konuyu öğrenemezler şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları nedeniyle bezginlik yaşayabilir.

2.1.3.3. Yeterli Olma Beklentileri

Yeterli olma, verimli davranışı yapmada kişisel yeterlilik beklentisine işaret eder. Bandura yeterli olma beklentisi ve sonuç beklentisi arasında farka dikkat çekmiştir. Bu bilme ve yapma arasındaki farktır. Yeterlik beklentisi, bireyin sonuçları üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir. Örneğin

öğretmen, öğrenciler materyali öğrenmediği için tükenmişlik yaşayabilir ya da öğretmek için kişisel yeterlikten yoksun olduğunu hissedebilir.

2.1.3.4. Bağlamsal İşleme Süreci

Bu süreç tükenmişlik modelinin en geniş kategorisidir, çünkü bu kategoride insanın beklentileri nasıl öğrendiği sürdürdüğü ve değiştirdiği ile ilgili açıklama yapmaktadır. Bağlamsal işleme, insanın bağlamda bilgi işleme süresine işaret etmektedir. Sosyal guruplar, örgütsel yapı öğrenim tarzı ve kişisel inançlar buna örnek olarak gösterilir.

Meier'e (1983: 71) göre bu kavram Bandura'nın yeterli olma beklentilerini bilişsel süreçlere bağlanmasıyla ilgilidir. Bandura'ya göre çevresel olaylarda yer alan yeterli olma bilgisi bireyler tarafından bilişsel süreçlerden geçilerek filtre edilir. Böylece iki ayrı kişinin yaşadığı benzer başarı deneyimi yeterli olmayı farklı etkiler. Çünkü bireyler başarılarını farklı düşünmektedirler. Bandura' ya göre bilişsel süreçler, akılda tutulmasında ve kazanılmasında önemli rol oynamaktadır (Başören 2005).

Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan' ın (1985) modeli gözlem ve deneyimlere bağlıdır. Bu modeldeki basamaklar şunlardır:

1. Basamak: kimlik, rol karmaşası
2. Basamak: yeterlilik, yetersizlik
3. Basamak: verimlilik, durgunluk
4. Basamak: yeniden oluşturma, hayal kırıklığı

Her bir basamak, tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan'a (1985) göre tükenmişlik, her basamakta yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyumsuz kalması ile ortaya çıkmaktadır. Model, Erikson'un kişilik gelişimi kuramını temel almaktadır (Başören 2005).

2.4.Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri “fiziksel belirtiler” ve “davranışsal belirtiler” olarak 2 grupta sınıflandırılabilir (Çam 1995).

Fiziksel Belirtiler;

- Kronik yorgunluk

- Güçsüzlük, enerji kaybı
- Yıpranma
- Hastalıklara daha hassas olma
- Sıkça baş ağrıları
- Uyku bozuklukları
- Kilo kaybı
- Uyuşukluk
- Yüksek kolesterol

Davranışsal belirtiler;

- Çabuk öfkelenme
- İşe gitmeyi istemeyiş, hatta nefret etme
- Alınan olma ve takdir edilmediğini düşünme
- İş doyumsuzluğu, işe geç kalma ve işe devamsızlık
- Unutkanlık hareketli olmayış
- Rol çatışması
- İçer kapanma, insanlardan uzaklaşma
- Kuruma yönelik ilginin kaybı
- İlaç, alkol ve tütün v.s almaya eğilim ya da almada artış
- Çalışmaya yönelmede direnç
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma
- Hizmet verilen kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alay etme,
- Düşüncede katılık, değişime direnç
- Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma
- Suçluluk hissi
- Çaresizlik, kolay ağlama, dikkat dağınıklığı
- Başarısızlık hissi

Psikolojik Belirtiler;

Bazı araştırmacılar tükenmişliğin psikolojik belirtilerine de vurgu yapmışlardır (Baysal 1995; Izgar 2000; Tümkiye 1996). Bunlar;

- İlgisizlik

- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma
- Yansıtma
- Hayal kırıklığı
- İç sıkıntısı
- Alınganlık
- Diğer insanları eleştirme
- Özgüvende azalma
- Engellenmişlik
- İntihar
- Depresyon
- Yalnızlık
- Çaresizlik
- Endişe
- Umutsuzluk
- Aile içi sorunlarda artış
- Uyku düzensizliği

2.5.Tükenmişliğin Nedenleri

Araştırmalar tükenmişliğin nedenlerinin kişisel veya örgütsel olabileceğini ortaya koymuştur. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eşin mesleği, mezun olunan okul, kişisel beklentiler, kişilik ve özel hayattaki motivasyon tükenmişliğe etki eden kişisel nedenler arasında yer almaktadır (Çam 1995; Örmən 1993; Ergin 1996; Tümkaya 1996; Oruç 2007;Kırılmaz, Çelen ve Sarp 2003; Gündüz 2005). Kişilik özellikleri ve tükenmişlikle ilgili olarak her birey bazı psikolojik ihtiyaçlarının (herkes tarafından sevilme, saygı duyulma, başarılı olma, her konuda örnek gösterilme vb.) gerçekleşmesini yoğun bir şekilde istediğinde ve sonuç alamadığında kendisini tükenmiş bulmaktadır (Maslach 1982: 62- 70). Öğrencilerin disiplin sorunları, derslere karşı ilgisizliği ve başarısızlığı, sınıflardaki öğrenci mevcudunun fazla olması, norm kadro fazlalığı, rol katılığı, rol karmaşası ve rol çatışması, öğretmenlere yönelik acımasız eleştiriler ve öğretim sürecine yapılan müdahale gibi faktörler, öğretmenlerde tükenmişliği neden olmaktadır (Farber 1984).

Yapılan araştırma bulgularına bakıldığında, tükenmişlik işe yeni başlayan, çok heyecanlı ve istekli olan çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Bu kişiler ilk heyecanlarıyla çok enerji harcar ve kısa zamanda da tükenirler. Çünkü büyük başarılar kazanacaklarına inanırlar fakat zamanla bu amaçlarına ulaşamayınca heyecanları söner. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerindeyse ve birey kendi amaçlarına ulaşmakta ısrar ediyorsa, her an huzursuzluk ve sıkıntı ile karşılaşabilir. Hedeflerini düşürmek yerine hayal kırıklığı yaşar (Tümekaya 1999: 27; Izgar 2001: 13; Erdemoğlu-Şahin 2007: 19).

Ayrıca rol çatışması adı verilen, bireyle işin uyuşmaması veya bireyin kapasitesi ile yaptığı işin değeri arasındaki uyumsuzluk tükenmişliğe neden olmaktadır. Bununla birlikte, çalışanın sorumluluklarının, sınırlılıklarının belirtilmemesi veya ulaşılması gereken hedeflerin açık olmaması da bireyi tükenmişliğe sürüklemektedir (Caputo 1991: 17). Yukarıdakilere ek olarak, işyeri koşulları (işyerinin küçüklüğü ya da gürültülü olması gibi), işteki yeni metotlara, tekniklere adapte olamama, kariyer beklentisinin gerçekleşmemesi de tükenmişliğin nedenleri olarak sayılmaktadır (Joseph 2000:23). Tükenmişliğe neden olan diğer bir kişisel faktör ise, kişinin çevresinde onu destekleyen meslektaş, aile ve arkadaşlarının olmayışıdır (Caputo, 1991: 17).

Bunun yanında tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler arasında; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler belirtilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter 2001). İş yükü, belirli bir zaman diliminde belirli standartlarda tamamlanması gereken iş miktarıdır. Kontrol, bireyin işi ile ilgili karar verme yetkisinin derecesini ifade etmektedir, ödül ise bireyin iş sonuçlarına ve katkısına göre aldığı maddi ve manevi karşılıkları anlatmaktadır. Kişinin örgüte ilişkin benimseme ve kabullenışı ise aidiyet olarak tanımlanmaktadır. Adalet ise örgütte verilen kararların doğruluğunu ve eşitliğini ifade etmektedir. Değerler, örgütte gelişen ve örgütün üyeleri tarafından kabul gören iyi/kötü, güzel/çirkin, başarılı/başarısız gibi inanç ve algılayışların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter 2001).

Tükenmişliğin nedenlerinin tespit edilmesi, bu nedenlerin ortadan kaldırılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu şekilde tükenmişliğin sebep olabileceği olumsuz durumların da önüne geçilmesi sağlanmış olacaktır.

2.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin en önemli ve bireye en çok ipucu veren sonuçlarından biri, bireyin enerjisindeki azalmadır. Bireyin enerjisi eskiye oranla fark edilebilir şekilde azalmışsa, bir şeyler ters gitmektedir (Freudenberger ve Richelson 1981: 443).

Tükenmişliği yaşayan öğretmen, genellikle kişisel ve mesleki doyumsuzluk ile yorgunluğun bir sonucu olarak karmaşık duygular yaşadığını fark eder. Ancak bu duyguları tarif etmenin zorluğu ve belirtilerin karmaşıklığı bu durumun önemsenmemesine sebep olur. Devamında, gittikçe artan bir işten soğuma duygusu, kendinden şüphelenme ve tutarsız davranışlar gelir (Izgar 2001: 21; Özkaya 2006: 12; Yiğit 2007:46).

Çam'a (1991) göre tükenmişlik öğretmenlerde, işi savsaklama, işi bırakma eğiliminde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor yoluyla izni uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma, uyumsuzluk, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, sebepsiz yere sık sık hastalanma eğilimleri, işte yaralanma ve iş kazalarında artışa neden olabilmektedir.

Tükenmişliğin önemli sonuçlarından biri de zararlı alışkanlıklara yol açmasıdır. Sorunları aşmak isteyen birey, sigara, içki, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımını arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlılık geliştirebilmektedir (Izgar 2001).

Tükenmişlik kişinin sadece iş yaşantısını değil, özel yaşantısını da olumsuz yönde etkilemektedir. Duygusal açıdan yorgunluk yaşayan kişi, evine gergin, rahatsız ve fiziksel olarak yorgun gelecektir. Evinde geçirdiği zamanın büyük bir kısmında iş ile olan sıkıntılarını ve şikayetlerini ailesi ile paylaşacaktır. Bu durum ailenin bireyden beklediği yeterli zaman ve ilgiyi görememesine neden olacaktır (Arslan 2007: 53).

Bazı durumlarda da tükenmişlik, kronik kararsızlığa neden olabilir. Yapılması gereken işlerin sürekli ertelenmesi, biriktirilmesi çalışanın üzerinde psikolojik baskı ve sıkıntılar yaratarak çalışanın kendini yetersiz hissetmesini yol açabilir. Örgüt içindeki rollerdeki belirsizlik, yetki eksikliği, çaresizlik veya aşırı iş yükü gibi etkenler kişilerin çabuk ve doğru karar vermelerini engeller (Izgar 2000).

2.7. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Wood ve MacCarthy (2002) “Öğretmen Tükenmişliğini Anlama ve Önleme” isimli araştırmalarında öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun gelişmeden tanımlanması ve yok edilmesinin, oluştuktan sonra tedavi edilmesinden daha önemli olduğu, bunu gerçekleştirmek içinse ilk olarak tükenmişliğe neden olan koşulları ortadan kaldırarak, tükenmişlik belirtilerinin erken teşhisi ve tedavisi üzerinde yoğunlaşılmasının ve tükenen öğretmenin işe devam etmeyi isteyip istemediğine karar vermesinin önemini vurgulamışlardır.

Öğretmenlikte stresi azaltmak daha gerçekçi, gerçekleştirilebilir hedefler tanımlayarak mümkün olabilir. Öğretmen-öğrenci, öğretmen-meslektaşı ve müdürleri arasında formal ya da informal kabul edilebilir sınırların oluşturulması önemli olabilir. Tüm bunların yanında yaptığı araştırmasında öğretmenlik mesleğine başlamadan önce ya da ilk senesinde tükenmişlikle ilgili bireyin farkındalığını arttırmak, onun nedenlerini, etkilerini ve nasıl mücadele edebileceği hakkında fikir sağlaması bakımından önemli olduğunu belirtmiştir. İş arkadaşlarının stres tecrübelerini dinlemenin de kişinin yalnız olmadığını anlamasını sağlayan bir tür destek kaynağı olarak görev yaptığını bulmuştur (Friedman 2000).

Tükenmişliğin engellenmesi ve tedavisi olanaklıdır. Maslach ve Leiter iş ortamında tükenmişlikle ilgili sorunları çözmek için bireysel ve örgütsel olmak üzere iki çözüm yolu üzerinde durmuştur (Maslach ve Leiter, 1997, s:79).Tükenmeyi önlemek ve onunla başa çıkmak için uygulanabilecek örgütsel ve bireysel düzeydeki yöntemler aşağıda özetlenmiştir.

Örgütsel koşulları iyileştirmek için alınabilecek her türlü önlem tükenmişliği önleyici veya örgüt içerisindeki tükenmişliği azaltıcı etkiye sahiptir. Örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemleri, hem bireysel düzeydekilere göre daha kalıcıdır, hem de tükenmişliğin örgüt için önemli bir problem olduğu ve önlenmesi gerektiği düşüncesini pekiştirmektedir. Diğer yandan örgütsel düzeyde yürütülen başa çıkma yöntemleri tükenmişliğin örgüt bütününde kabul edilmesini ve tükenmişlikle başa çıkma konusunda daha bilgili ve dayanıklı çalışan grupların oluşmasını da sağlamaktadır. (Rogers 1984; Izgar 2001: 29- 42; Selçukoğlu 2001: 183-85; Taycan vd. 2006)

2.1.7.1. Kişisel Stratejiler:

Değişen iş davranışlarına ilaveten, iş beklentilerini; soyut, fazlaca yüksek ideallerden daha somut ve başarılabılır hedefler yönünde değiştirebilirler. Eğer insanlar asıl ve önemli idealleri için basamak oluşturan anlamlı hedefler geliştirirlerse, başarı ve öz değer duygusuna sahip olacaklardır (Maslach, 1986).

Izgar (2001: 43- 50), bireysel olarak tükenmişlikle başa çıkma yollarını şu şekilde özetlemiştir. Bunlar;

- 1- Ulaşılmaması imkânsız hedefler yerine gerçekleştirilme şansı olan hedefler belirlemek,
- 2- Yorgunluktan kaçınmak, molalar vererek kısa süreli dinlenme imkânları sağlamak,
- 3- Çok gerekli olduğu durumda iş değiştirmek,
- 4- İzin kullanarak iş monotonluğunu azaltmak,
- 5- Kişinin kendini tanıması ve ihtiyaçların farkında olması,
- 6- Kişinin kendinde var olan potansiyeli ortaya çıkarması, kendini gerçekleştirme,
- 7- İçgörü geliştirerek çevreyle ilişkiler kurması şeklindedir.

2.1.7.2. Sosyal ve Örgütsel Stratejiler:

Örgütler, stresi birçok yolla azaltabilir ve stresle başa çıkmayı kolaylaştırabilir.

Bu durum da tükenmişliği önlemede önemli bir adım oluşturmaktadır. Tükenmişliğin kaynakları kişisel olmaktan çok durumsaldır. Bu yüzden tükenmişliğe yönelik çözümler, çoğunlukla işin sosyal ortamında aranmalıdır (Budak ve Sürgevil 2005: 97).

Tükenmişlikle ilgili yönetim tarafından alınabilecek önlemler şunlar olabilir:

- İşe yeni başlayanlar için uyum programları
- Aşırı iş yükünün kontrolü
- Kararlara katılım sağlanması
- Gerçekçi amaçların konulması
- Dinlenme olanakları sağlanması
- Ödüllendirme mekanizmalarının kullanılması
- Başarı ölçütlerinin belirlenmesi
- Eğitim seminerlerinin verilmesi (Tükenmişlik, yönetim, girişimcilik konularında)
- İşin anlamının bulunması ve sınırlarının düzenlenmesi
- Yardım ve destek ağının kurulması (Spickard ve ark. , 2008, s:1447; Babaoğlu, 2006,s.: 27; Johnstone, 1999, s.:3).(Şahin 2009)

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde sıra ile araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.1.Araştırma Modeli

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin saptanması ve karşılaştırılması amaçlandığından, var olan durumu betimleyici niteliğe en uygun model olan, tarama modeli kullanılmıştır.

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Christina Maslach ve Susan E. Jackson tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan ve 22 sorudan oluşan Maslach ve Jackson Tükenmişlik Envanteri ve 12 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu araştırma grubuna uygulanmıştır.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2009- 2010 eğitim-öğretim yılı Bursa merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise Bursa ili 3 merkez ilçesinde (Yıldırım, Osmangazi, Nilüfer) çalışan toplam 207 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Bunların 106 tanesi resmi, 101 tanesi de özel okullarda çalışan sınıf öğretmenleridir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada Bursa ili üç merkez ilçesinde görev yapmakta olan ilköğretim birinci kademedeki sınıf öğretmenlerinin sosyo-demografik durumlarını ve mesleki bilgilerini içeren “Kişisel Bilgi Formu” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu 12 maddeden oluşmaktadır. Sorular öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, hizmet yılları, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, takdir edilme, aldıkları ücret, meslekteki doyumu, mesleği isteyerek seçip seçmedikleri ve meslekteki verimlilikleri ile ilgilidir.

Tükenmişlik düzeyini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri -MTE (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterinde bireyin tükenmişlik düzeyi tükenmişliğin üç alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı duygusu arasındaki ilişki düzeyine bakılarak tespit edilmektedir. Bunun için her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilmez. Sonuç olarak her birey için duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı duygusu puanları hesaplanarak her birey için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanır (Maslach & Jackson 1981).

MTE'yi 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 (Izgar 2001:89). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumlu, azalan kişisel başarı duygusu alt boyutu ise olumsuz ifadeler içermektedir. Olumsuz ifadelerin ters yönde puanlanmaları gerekmektedir. Bu nedenle duygusal tükenme (DT) ve duyarsızlaşma (D) alt ölçeklerinden yüksek puanlar, azalan kişisel başarı (AKBD) alt ölçeğinden düşük puanlar almak tükenmişliği ifade etmektedir. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, azalan kişisel başarı duygusu alt ölçeğinde ise yüksek puan yansıtır (Çam 1991:85). Buna göre DT ve D alt ölçeklerini oluşturan maddeler; “hiçbir zaman=0, çok nadir=1, bazen=2, çoğu zaman=3, her zaman=4” şeklinde, AKBD 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 (Erdemoğlu-Şahin 2007: 52).

Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin düşük, orta, yüksek düzeylerde yaşanan duygu düzeyine bağlı olarak, sürekli bir değişken olarak kavramlaştığı görülmektedir. Tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye ikiye ayrılan bir değişken olarak değerlendirilmemektedir (Çam 1991: 84).

Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan üç alt ölçeğin kapsadığı envanter maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

1. Duygusal Tükenme alt ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
2. Duyarsızlaşma alt ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır 5, 10, 11, 15, 22
3. Azalan Kişisel Başarı Duygusu alt ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Maslach Tükenmişlik envanterinin 7 basamaklı özgün formuna göre yapılan puanlamada; Duygusal Tükenme (DT) için, 27 ve üzeri yüksek, 17-26 normal, 0-16 düşük; Duyarsızlaşma (D) için, 13 ve üzeri yüksek, 7-12 normal, 0-6 düşük; Kişisel Başarı (KB) için, 0-31 yüksek, 32-38 normal, 39 ve üzeri düşük şeklindeki ölçüte uyulmaktadır (Izgar 2001). Bu puanlar ölçeğin 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşan özgün formu için geçerlidir. Beş basamaklı cevap seçeneklerinden oluşan form kullanıldığı zaman bu puanların her üç alt ölçek içinde 2/7 oranında düşürülerek değerlendirilmesi gerekmektedir.

Maddeler 0- 4 aralığında puanlandığı zaman alt ölçeklerin en yüksek ve en düşük puanları aşağıdaki gibidir:

Duygusal Tükenme (DT) (9 madde) : En yüksek: 36, en düşük: 0

Duyarsızlaşma (D) (5 madde) : En yüksek: 20, en düşük: 0

Kişisel Başarısızlık (KB) (8 madde) : En yüksek: 32, en düşük: 0

Toplam Tükenmişlik (TT) (22 madde): En yüksek: 88 en düşük: 0

3.4. Verilerin Toplanması

Amaca ulaşabilmek adına elde edilmesi gereken veriler, Bursa ili üç merkez ilçesinde (Yıldırım, Osmangazi, Nilüfer) görev yapan sınıf öğretmenlerine dağıtılan, öğretmenlerin demografik özelliklerini içeren “bilgi formu” ve tükenmişlik düzeylerini belirleyen “Maslach Tükenmişlik Envanteri” aracılığıyla elde edilmiştir.

Anketin uygulanabilmesi için Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile resmi yazışmalar yapılmıştır. Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden izin alındıktan sonra Bursa İl Merkezi üç merkez ilçesinde görev yapan İlköğretim 1.Kademede görev yapan Sınıf Öğretmenlerine araştırmacı tarafından ulaşılarak, anketlerin doldurulması sağlanmıştır.

Öğretmenler anketleri doldururken beklenip, toplanmıştır. Anketler Mart -Nisan aylarında uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada toplanan veriler, SPSS 11.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel karşılaştırmalarda karşılaştırma öncesinde verilerin Shapiro-Wilk testiyle normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Çalışmadaki veriler normal dağılıma uygunluk göstermediği için gruplar arası karşılaştırmalarda, Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U testi yapılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiler Sperman sıra korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Veriler parametrik dağılım göstermediğinden betimleyici değer olarak medyan, minimum, maksimum değerler alınmıştır. İstatistiksel anlamlılık olarak Cronbach's alpha=0.05 olarak kabul edilip, ölçeklerin ve alt ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı ile incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirlik analizleri araştırmacı tarafından da yapılmış ve güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Ölçekler	Madde sayısı	Cronbach Alpha İç tutarlık güvenilirlik katsayısı
Duygusal tükenme	9	0.86
Duyarsızlaşma	5	0.65
Azalan kişisel başarı duygusu	8	0.68

Envanterin ülkemize uyarlama çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır.

Doktorlar ve hemşireler üzerinde yapılan çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” alt ölçekleri için

sirasıyla 0.83, 0.65 ve 0.72 bulunmuştur. Çalışmada hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla 0.83, 0.72 ve 0.67 olarak bulunmuştur.

Ergin (1992) tarafından elde edilen güvenilirlik katsayıları ile araştırmacı tarafından elde edilen güvenilirlik katsayılarının paralellik gösterdiği görülmektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu araştırmanın amacı, Bursa Merkez İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bunun nedenlerinin belirlenmesidir. Bu amaçla geliştirilmiş olan anket tükenmişliğin üç alt boyutu olan Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı puanlarını ölçmek üzere üç bölümden oluşmaktadır. Bursa Merkez İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin demografik özelliklerini ortaya koymak üzere hazırlanan Kişisel Bilgi formu da öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet yılı, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, eğitim durumu, çalıştıkları okul türü, takdir edilme, aldıkları ücret, meslekteki doyum, mesleği isteyerek seçip seçmedikleri ve verimliliklerini ortaya koymaktadır. Bu bölümde Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin ortaya koyduğu sonuçlar yer almaktadır.

4.1.ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER VE FREKANS DAĞILIMLARI

Araştırmadaki Değişkenlere Ait Frekans Bilgileri

4.1.1. Cinsiyet Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	62	29
Bayan	145	71
Toplam	207	100

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %29' u erkek, % 71'i bayandır. Tablo 1' de bayan öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerin sayısından oldukça fazladır. Bu dağılımlar örneklem grubunun büyük çoğunluğunun bayan öğretmenlerden oluştuğunu göstermektedir.

4.1.2. Medeni Durum Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni Durum	Frekans	%
Evli	163	81.9
Bekar	44	18.1
Toplam	207	100

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %82'si evli, % 18'i bekadır. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunu evlilerin oluşturduğunu göstermektedir.

4.1.3. Yaş Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3 Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları

Yaş	Frekans	%
25'ten az	9	3.9
25-30 yaş	39	19.0
31-40 yaş	48	23.4
41-55 yaş	100	48.8
56 ve üstü	11	4.9
Toplam	207	100

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık yarısı %49'u 41-55 yaş grupları arasındadır. Tablo 3'te en düşük dağılım %4 ile 25'ten az yaş grubundadır. Genel olarak baktığımızda örnekleme giren öğretmenlerin yaklaşık beşte dördü orta yaş ve üstü yaş gruplarındadır.

4.1.4. Mesleki Kıdem Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları

Hizmet yılı	Frekans	%
5 yıldan az	28	13.5
6-10 yıl	33	15.9
11-15 yıl	32	15.5
16-20 yıl	28	13.5
21-25 yıl	28	13.5
25 yıl	58	28.0
Toplam	207	100

Tablo 4 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %28'i 25 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmen grubudur. %16'sı 6- 10 yıl arası kıdeme sahiptir. %15'i 11- 15 yıl arası kıdeme sahiptir. %14'ü ise 5 yıldan az, 16- 20 yıl arası ve 21- 25 yıl arası kıdeme sahiptir.

4.1.5. Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre dağılımları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre dağılımları

Ortalama Öğrenci Sayısı	Frekans	%
30 ve daha az	139	67.1
31- 40	51	24.6
41 ve daha çok	17	8.2
Toplam	207	100

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %67'si 30 ve daha az kişilik sınıflarda ders vermektedir. %25'i 31- 40 kişilik sınıflarda ve %8'i de en düşük dağılımla 41 ve daha çok kişilik sınıflarda eğitim vermektedir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun daha az kalabalık sınıflarda ders verdiklerini göstermektedir.

4.1.6. Mezuniyet Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre dağılımları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Mezuniyet Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim durumu	Frekans	%
2 yıllık eğitim enstitüsü	57	28
4 yıllık fakülte	53	27
Eğitim fakültesi	83	40
Yüksek lisans	14	5
Toplam	207	100

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %2'si 2 yıllık eğitim enstitüsü , %27'si 4 yıllık fakülte , %40'ı eğitim fakültesi ve % 5'i ise yüksek lisans mezunudur. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun eğitim fakültesi mezunu olduğunu göstermektedir.

4.1.7.Çalışılan Okul Türü Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre dağılımları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türlerine Göre Dağılımı

Okul türü	Frekans	%
Devlet okulu	106	51.2
Özel okul	101	48.8
Toplam	207	100

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51'inin resmi ilköğretim okulunda, %49'unun özel ilköğretim okulunda görev yaptığı görülmektedir.

4.1.8. Takdir Görme Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarına göre dağılımları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarına göre dağılımları

Takdir	Frekans	%
Evet	138	66.7
Hayır	69	33.3
Toplam	207	100

Tablo 8 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %66,7' si üstlerinden takdir gördüklerini, %33,3'ü ise üstlerinden takdir görmediklerini belirtmiştir. Bu dağılımlar örneklem grubunun çoğunluğunun üstlerinden yeteri kadar takdir görmediklerini göstermektedir.

4.1.9. Alınan Ücretten Memnun Olma Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin aldıkları ücretten memnun olma durumlarına göre dağılımları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin aldıkları ücretten memnun olma durumlarına göre dağılımları

Ücret	Frekans	%
Evet	57	27.5
Hayır	150	72.5
Toplam	207	100

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %72,5'lik büyük bir kısmı aldıkları ücretten memnun olmadıklarını, %27,5'lik bir kısmı ise aldıkları ücretten memnun olduklarını belirtmişlerdir.

4.1.10. Manevi Doyum Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin manevi doyum durumlarına göre dağılımları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Manevi Doyumlarına Göre Dağılımı

Doyum	Frekans	%
Az	5	2.4
Orta	85	41.0
Çok	117	56.6
Toplam	207	100

Tablo 10 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %56,6’lık büyük bir kısmının meslekteki manevi doyumunun yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. En düşük dağılım ise %2,4 ile manevi doyumunu az olan gruptur. Genel olarak örneklem grubuna giren öğretmenlerin çoğunluğunu manevi doyumunu orta ve çok olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu dağılımlar örneklem grubunun manevi doyumunun istenen düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.1.11. Öğretmenliği İsteyerek Seçme Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre dağılımları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenliği isteyerek seçme durumlarına göre dağılımları

Öğretmenliği isteyerek seçme	Frekans	%
Evet	197	95.1
Hayır	10	4.9
Toplam	207	100

Tablo 11 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin neredeyse tamamı öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiklerini (%95,1), çok az bir kısmı da (%4,9) mesleğini isteyerek seçmediğini belirtmiştir.

4.1.12. Meslekte Verimlilik Durumu Frekans Bilgileri

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin kendilerini mesleklerinde verimli görme durumlarına göre dağılımları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin verimlilik durumlarına göre dağılımları

Verimlilik	Frekans	%
Evet	196	94.7
Hayır	11	5.3
Toplam	207	100

Tablo 12 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamına yakını kendilerini mesleki olarak verimli görmekte (%94,7), çok az bir kısmı da (%5,3) mesleki olarak kendilerini verimli görmemektedir.

4.2. ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

4.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo13’te verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Cinsiyetleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	CİNSİYET						p
	ERKEK(n=62)			KADIN(n=145)			
	Medyan	Minimum	Maksimum	Medyan	Minimum	Maksimum	
DTB	10	0	25	10	0	33	0,076
DB	2	0	9	2	0	13	0,231
KBB	7	0	13	7	0	20	0,403
Toplam	17	1	38	20	0	54	0,075

*P<0.05

DTB Duygusal Tükenmişlik Boyutu , **DB** Duyarsızlaşma Boyutu , **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak Duygusal Tükenmişlik ($p>0,05$), Duyarsızlaşma($p>0,05$) ve Kişisel Başarı($p>0,05$) alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Bu sonuçlara dayanarak öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Medeni Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	EVLİ(n=166)			BEKAR(n=41)			p
	Medyan	Minimum	Maksimum	Medyan	Minimum	Maksimum	
DTB	10	0	33	10	0	26	0,388
DB	2	0	13	2	0	11	0,736
KBB	7	0	18	8	1	20	0,082
Toplam	19	0	54	20	8	50	0,172

* $P<0.05$

DTB Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 14 incelendiğinde, DTB [$p=0,388$, $p>0,05$], DB [$p=0,736$, $p>0,05$] ve KBB [$p=0,082$, $p>0,05$] düzeyleri ile medeni durumları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

4.2.3. Öğretmenlerin Yaşları ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre dağılımları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Yaşları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	25'ten az (1)			25-30 yaş (2)			31-40 yaş (3)			41-55 yaş (4)			56 ve üstü yaş(5)			p
	Md.	M.	Mk.	Md.	M.	Mk.	Md.	M.	Mk.	Md.	M.	Mk.	Md.	M.	Mk.	
DTB	11	0	21	9,5	0	22	12	0	26	10	0	31	5,5	2	33	0,148
DB	4	0	7	2	0	11	2	0	13	1	0	9	3	0	8	0,102
KBB	8	5	20	8,5	0	18	8	1	17	6	0	17	5	1	10	0,001*
Top.	25	15	48	20	0	45	22,5	1	54	17	2	49	14	9	51	0,025*

*P<0.05

Md Medya, **M** Minimum, **Mk** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin yaşları 25'ten az, 25-30 yaş, 31-40 yaş, 41-55 yaş ve 56 ve üzeri yaş olmak üzere beş farklı yaş kategorisinde kodlanarak gruplar oluşturuldu. Bu kategorili yaş grupları açısından tükenmişlik envanterinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına bakıldığında Kişisel Başarı Boyutu alt ölçeğinde (p=0,001, p<0,05) tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle öğretmenlerin yaşları Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda, 25'ten az yaş ile 56 yaş ve üstü arasında [p=0,019; p<0,05], 25- 30 yaş ile 41- 55 yaş arasında [p=0,001; p<0,05], 25- 30 yaş ile 56 ve üstü yaş arasında [p=0,002; p<0,05], 31- 40 yaş ile 41- 55 yaş arasında [p=0,014; p<0,05], 31- 40 yaş ile 56 ve üstü yaş arasında [p=0,013; p<0,05] anlamlı farklılık gözlenmektedir. Uç yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Kişisel başarı boyutunda 25'ten az, 25- 30 yaş ve 31- 30 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmıştır.

4.2.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	5 yıldan az(1)			6- 10 (2)			11- 15 (3)			16- 20 (4)			21- 25 (5)			25 yıl üstü (6)			p
	Md.	M	M.	Md.	M.	M.	Md.	M.	M	Md.	M	M.	Md.	M.	M.	Md.	M.	M	
DTB	8	0	22	10	0	22	13	0	26	12	1	31	10	0	33	8	0	22	0,087
DB	3	0	11	2	0	11	2,5	0	13	2	0	9	2	0	8	1	0	8	0,164
KBB	8	2	20	9	0	18	8	1	17	6	0	13	8	1	13	5	0	17	0,000*
Top.	20	5	48	20	0	45	23	1	54	19	4	49	20	7	51	16	2	41	0,043*

*P<0.05

Md Medyan, **M** Minimum, **M** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 16 incelendiğinde, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmamıştır. Kişisel Başarı alt boyutunda ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmıştır.

Kişisel Başarı alt boyutunda tükenmişliği en fazla olan grup mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin oluşturduğu gruptur. Tükenmişliğin en az olduğu grup ise mesleki kıdemi 25 yıl ve üstü olan öğretmen grubudur.

Mesleki kıdemi 25 yıl ve üzeri olan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi azalmakta, mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında ters orantılı bir ilişki gözlenmektedir.

Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda, 5 yıldan az ile 16- 20 yıl arasında [p=0,006; p<0,05], 5 yıldan az ile 25 yıl üstü arasında [p=0,000; p<0,05], 6- 10 yıl arası ile 16- 20 yıl arasında [p=0,009; p<0,05], 6- 10 yıl arası ile 25 yıl üstü arasında [p=0,000; p<0,05], 11- 15 yıl arası ile 21- 25 yıl arasında [p=0,019; p<0,05], 11-15 yıl arası ile 25 yıl üstü arasında [p=0,000] ve 21-25 yıl arası ile 25 yıl üstü arasında [p=0,006; p<0,05] anlamlı farklılık gözlenmektedir.

Bu bulgulara dayanarak öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri Kişisel başarı alt boyutunda azalmaktadır. Mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin Kişisel başarı alt boyutundaki tükenmişlik düzeyleri daha fazladır.

4.2.5. Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre dağılımları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	30 ve daha az			31- 40			41 ve daha çok			p
	Md.	Min.	Mk.	Md.	Min.	Mk.	Md.	Min.	Mk.	
DTB	10	0	26	11	0	33	10,5	4	25	0,857
DB	2	0	13	2	0	9	3	0	9	0,353
KBB	7	0	20	7	0	15	8	0	17	0,900
Toplam	19	0	54	20	1	51	23	14	38	0,514

*P<0.05

Md Medyan, **Min** Minimum, **Mk** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine göre üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Bu sonuçlara bakarak sınıflardaki ortalama öğrenci sayısının öğretmenlerin tükenmişliğini anlamlı ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2.6. Öğretmenlerin Mezuniyet Durumları ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin mezuniyet durumlarına göre dağılımları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Mezuniyet Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	İki yıllık eğitim enstitüsü			Dört yıllık fakülte			Eğitim Fakültesi			Yüksek Lisans			p
	Md.	M.	Mk.	Md.	M.	Mk.	Md.	M.	Mk.	Md.	M.	Mk.	
DTB	9	0	33	10,5	0	31	11	0	26	8,5	0	22	0,258
DB	2	0	8	2	0	9	2	0	13	2	0	5	0,667
KBB	6	0	17	7	1	15	8	0	20	8,5	4	16	0,038*
Top.	17	2	51	19	1	49	20	0	54	20	5	35	0,297

Md Medyan, **M** Minimum, **Mk** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyut, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 18 incelendiğinde, mezuniyet durumunun Kişisel Başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olduğu ancak Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda İki yıllık eğitim enstitüsü mezunları ile Yüksek Lisans mezunları arasında [$p=0,010$; $p<0,05$] anlamlı düzeyde farklılık saptanmıştır. Kişisel başarı alt boyutunda en fazla tükenmişlik Yüksek Lisans mezunu olan öğretmenlerde; en düşük tükenmişlik düzeyi 2 yıllık eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerde gözlenmiştir.

4.2.7.Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre dağılımları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	DEVLET (n=106)			ÖZEL (n=101)			p
	Md.	Min.	Mak.	Md.	Min.	Mak.	
DTB	11	0	33	9	0	26	0,438
DB	2	0	9	2	0	13	0,307
KBB	7	0	17	6	0	20	0,247
Toplam	20,5	1	51	18	0	54	0,216

* $P<0.05$

Md Medyan, **Min** Minimum, **Mak** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 19 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türü değişkenine göre üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Bu sonuçlara bakarak okul türünün öğretmenlerin tükenmişliğini anlamlı ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2. 8. Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumları ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin üstlerinden takdir görme durumlarına göre dağılımları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	EVET			HAYIR			p
	Md.	Min.	Mak.	Md.	Min.	Mak.	
DTB	8,5	0	25	13,5	0	33	0,000*
DB	1	0	11	3	0	13	0,000*
KBB	6,5	0	17	8	1	20	0,004*
Toplam	17	0	45	23	8	54	0,000*

*P<0.05

Md Medyan, **Min** Minimum, **Mak** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 20 incelendiğinde, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmeleri Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre evet ve hayır cevabı gruplarına ait Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ortalamalarının üçü de anlamlı ölçüde farklılıklar göstermektedir. Her üç alt boyutta da üstlerinden takdir görme durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

4.2.9. Öğretmenlerin Aldıkları Ücretten Memnun Olma Durumları ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin aldıkları ücretten memnun olma durumlarına göre dağılımları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21 Öğretmenlerin Aldıkları Ücretten Memnun Olma Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	EVET			HAYIR			p
	Md.	Min.	Mak.	Md.	Min.	Mak.	
DTB	5	0	25	11	0	33	0,000*
DB	1	0	11	2	0	13	0,075
KBB	6,5	0	20	7	0	17	0,299
Toplam	15	0	48	21	6	54	0,000*

*P<0.05

Md Medyan, **Min** Minimum, **Mak** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin aldıkları ücretten memnuniyetleri Duygusal Tükenme düzeylerinin belirleyicisidir.

Analiz sonuçlarına göre evet ve hayır cevabı veren gruplarına ait Duygusal Tükenme ortalaması anlamlı ölçüde farklılık göstermektedir. Duygusal Tükenme boyutunda ücretten memnun olma durumuna hayır cevabı veren öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır.

4.2.10.Öğretmenlerin Manevi Doyumları ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin manevi doyumlarına göre dağılımları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22 Öğretmenlerin Manevi Doyumları İle Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	AZ (1)			ORTA (2)			ÇOK (3)			p
	Md.	M.	Mak.	Md.	M.	Mak.	Md.	M.	Mak.	
DTB	28,5	16	33	14	0	26	7	0	25	0,000*
DB	8	2	9	3	0	13	1	0	11	0,000*
KBB	10	2	17	9	0	20	6	0	17	0,000*
Top.	49,5	20	51	26	6	54	15	0	45	0,000*

*P<0.05

Md Medyan, **M** Minimum, **Mak** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 22 incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, duydukları manevi doyum derecesine göre her üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Her üç alt boyutta da tükenmişlik düzeyinin en yüksek olduğu grup, öğretmenlerin mesleklerinden duydukları manevi doyum derecelerinin az olduğu gruptur. Manevi doyum derecesi arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda 1 ile 2 arasında Duygusal Tükenme alt boyutunda [p=0,002; p<0,05] , Duyarsızlaşma alt boyutunda [p=0,026; p<0,05] anlamlı farklılık saptanmıştır.

1 ile 3 arasında Duygusal Tükenme alt boyutunda [p=0,001;p<0,05] ,Duyarsızlaşma alt boyutunda [p=0,001; p<0,05] anlamlı farklılık saptanmıştır.

2 ile 3 arasında Duygusal Tükenme alt boyutunda [p=0,000; p<0,05] , Duyarsızlaşma alt boyutunda [p=0,000; p<0,05] , Kişisel Başarı alt boyutunda ise [p=0,000; p<0,05] anlamlı farklılık gözlenmiştir.

4.2.11.Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Yapma Durumları ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteyerek yapma durumlarına göre dağılımları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23 Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Yapma Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	EVET			HAYIR			p
	Md.	Min.	Mak.	Md.	Min.	Mak.	
DTB	10	0	25	18	12	33	0,001*
DB	2	0	11	7,5	0	13	0,002*
KBB	7	0	20	10	5	15	0,299*
Toplam	19	0	48	41	16	54	0,004*

*P<0.05

Md Medyan, **Min** Minimum, **Mak** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 23 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, mesleğini isteyerek yapma durumlarına göre her üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Her üç alt boyutta da mesleğini isteyerek yapma durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayalı olarak mesleğini isteyerek yapma durumunun Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Mesleğini isteyerek yapmadığını belirten öğretmenler Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik yaşamaktadırlar.

4.2.12.Öğretmenlerin Kendilerini Meslekte Verimli Görme Durumları ve Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin kendilerini meslekte verimli görme durumlarına göre dağılımları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24 Öğretmenlerin Kendilerini Mesleklerinde Verimli Görme Durumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	EVET			HAYIR			p
	Md.	Min.	Mak.	Md.	Min.	Mak.	
DTB	10	0	25	20	6	33	0,000*
DB	2	0	11	7	2	13	0,000*
KBB	7	0	17	11	5	20	0,001*
Toplam	19	0	45	45	19	54	0,000*

*P<0.05

Md Medyan, **Min** Minimum, **Mak** Maksimum, **DTB** Duygusal Tükenmişlik Boyutu, **DB** Duyarsızlaşma Boyutu, **KBB** Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 24 incelendiğinde, evet ve hayır cevabı gruplarına ait Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ortalamalarının üçü de anlamlı ölçüde farklılıklar göstermektedir. Her üç alt boyutta da kendini mesleğinde verimli görme durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayalı olarak kendini mesleğinde verimli görme durumunun Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Mesleğinde verimli olmadığını düşünen öğretmenler Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik yaşamaktadır

BÖLÜM V

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1.SONUÇLAR:

1.Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

2. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre her üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmamıştır.

3.Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak Kişisel Başarı alt boyutunda farklılaştığı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında farklılaşmadığı saptanmıştır. Anlamlılığın hangi yaş düzeyleri arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Mann-Whitney testi sonuçlarına göre uç yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Kişisel başarı boyutunda 25'ten az, 25-30 yaş ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmıştır. Genç öğretmenlerin tükenmişliği daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri Kişisel Başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde farklılaştırmıştır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmamıştır. Kişisel Başarı alt boyutunda tükenmişliği en fazla olan grup mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin oluşturduğu gruptur. Tükenmişliğin en az olduğu grup ise mesleki kıdemi 25 yıl ve üstü olan öğretmen grubudur. Mesleki kıdemi 25 yıl ve üzeri olan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi azalmakta, mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında ters orantılı bir ilişki gözlenmektedir.

5.Analiz sonuçlarına göre sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarından elde edilen tükenmişlik puanlarının bir belirleyicisi olarak gözükmemektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı değişkenine bağlı olarak üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

6. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezuniyet durumlarına göre Kişisel Başarı alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaştığı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında ise anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Ortaya çıkan farklılığın hangi gruplarda olduğu Mann-Whitney testi ile elde edilmiştir. Kişisel Başarı alt boyutunda en fazla tükenmişlik yaşayan grup Yüksek Lisans mezunu olan öğretmenlerdir. En düşük tükenmişlik düzeyi 2 yıllık eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerde gözlenmiştir.

Bu sonuçlara dayalı olarak mezuniyet durumunun Kişisel Başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir değişken olduğu ancak Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilir

7. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türü değişkenine bağlı olarak üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

8. Her üç alt boyutta da üstlerinden takdir görme durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak da üstlerinden takdir görme durumunun Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir. Üstlerinden takdir görmediğini beyan eden öğretmenler Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik yaşamaktadırlar

9. Analiz sonuçlarına göre Duygusal Tükenme boyutunda ücretten memnun olma durumuna hayır cevabı veren öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır.

10. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, mesleğinden duydukları manevi doyum derecesine göre her üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Tükenmişlik düzeyinin en yüksek olduğu grup, mesleklerinden duydukları manevi doyum derecelerinin az olduğu gruptur. Manevi doyum derecesi arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Bu sonuçlara dayanarak manevi doyum derecesinin her üç alt boyutta da tükenmişliği etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir. Manevi doyum derecesi ile tükenmişlik düzeyi arasında ters orantılı bir ilişki saptanmıştır.

11. Analiz sonuçlarına göre evet ve hayır cevabı gruplarına ait Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ortalamalarının üçü de anlamlı ölçüde farklılıklar göstermektedir. Her üç alt boyutta da mesleğini isteyerek yapma durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur. Bu sonuçlara dayalı olarak mesleğini isteyerek yapma durumunun Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Mesleğini isteyerek yapmadığını belirten öğretmenler Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik yaşamaktadırlar.

12. Analiz sonuçlarına göre evet ve hayır cevabı gruplarına ait Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ortalamalarının üçü de anlamlı ölçüde farklılıklar göstermektedir. Her üç alt boyutta da kendini mesleğinde verimli görme durumuna hayır cevabı veren öğretmenler aleyhine anlamlı ölçüde fark bulunmuştur. Bu sonuçlara dayalı olarak kendini mesleğinde verimli görme durumunun Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Mesleğinde verimli olmadığını düşünen öğretmenler Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik yaşamaktadırlar.

5.2.TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları öğretmenlerin *cinsiyetleri* ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin kadın veya erkek olmaları tükenmişlik düzeylerini etkilememiştir. Alan yazın taraması sırasında araştırma sonuçlarına benzer sonuçlara Yerlikaya (2000), Dolunay (2002), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Gündüz (2004), , Başören (2005), Çavuşoğlu (2005), Maraşlı (2005), Ayaz-Sezgin (2006), Demirkol (2006), Güllüce (2006), Özipek (2006), Özkaya (2006), Altay (2007), Arslan. Ö (2007), Demir (2007), Erdemoğlu-Şahin (2007), Gençay (2007), Oruç (2007), Yiğit (2007) ve Özcan(2008) tarafından yapılan çalışmalarda ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre yapılan istatistik analiz sonuçları, kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinde duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık boyutlarında tükenmişliğin yaşanması açısından aralarında fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bunun sebebinin öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının bir önem taşımaması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi, kadın ve erkek öğretmenlerin meslekten beklentilerinin farklı olmaması olduğu söylenebilir.

Cinsiyet değişkeninin tükenmişliği etkilediği ile ilgili araştırma bulgularına Girgin (1995), Dilsiz (2006), Engin (2006), Tümkiye (2006), Türker (2007), Urfalı-Aksoy (2007) yapmış oldukları çalışmalarda ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları öğretmenlerin *medeni durumları* ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Alan yazın taraması sırasında araştırma sonuçlarına benzer nitelik Dolunay (2002), Gündüz (2004), Çavuşoğlu (2005), Emlek (2005), Vızlı (2005), Aras (2006), Ayaz-Sezgin (2006), Basım ve Şeşen (2006), Gündüz (2006), Özipek (2006), Şanlı (2006), Arslan.Ö (2007), Oruç (2007), Türker (2007), Otacıoğlu (2008), Yiğit (2007) yapmış olduğu çalışmalarda ifade edilmektedir.

Bunun yanında alanda medeni durum ile tükenmişliğin ilişkili bulunduğu çalışmalar da yer almaktadır. Tümkiye (1996), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Dilsiz (2006), Demirkol (2006), Erdemoğlu-Şahin (2007) medeni durum ile tükenmişliğin ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *yaş* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, *yaş* değişkeninin azalan kişisel başarı duygusu alt boyutunda farklılaşma yarattığı, diğer taraftan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarını etkilemediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Kişisel başarı boyutunda 25'ten az, 25-30 yaş ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmıştır.

Alan yazın taraması sırasında araştırma sonuçlarına benzer bir sonuca Dolunay (2001, s. 82) tarafından yapılan bir çalışmada rastlanmıştır. Bu çalışmada kişisel başarı duygusunun yaşla birlikte arttığı saptanmıştır. Bu bulgu konuyla ilgili önceki çalışmalarla örtüşmektedir (Girgin, 1995, s.76; Ergin, 1996, s.: 32; Arslan ve arkadaşları, 1997, s.: 27; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996, s.: 52).

Bu alanda yapılmış bazı araştırmalarda tükenmişliğin orta ve üstü yaş grubunda görüldüğü sonuçlarına ulaşılsa da bazı araştırmalarda (Babaoğlu, (2006), Engin (2006), Gümüş (2006), Şanlı (2006), Balay ve Engin (2007), Çimen (2007), Oruç (2007)) ise tükenmişliğin gençlerde de daha fazla görüldüğü sonuçlarına ulaşılmıştır.

Gençlerde tükenmişliğin daha fazla görülmesinin sebebi, gençlerin işle ilgili sorunlarla başa çıkmak için bazı özellikleri henüz kazanmamış olmaları, aldıkları eğitim ile çalışma hayatındaki koşulların farklılıkları, genç öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında daha idealist ve yüksek beklentilerle göreve başlamaları ya da mesleğe bağlanmanın henüz olgunlaşmaması ile açıklanmaktadır.

Bunların yanında *yaş* değişkeninin tükenmişliği etkilemediği ile ilgili araştırma bulguları da bulunmaktadır. *Yaş* değişkeninin tükenmişliği etkilemediği Tuğrul ve Çelik (2002); Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003); Emlek (2005); Gündüz (2006); Gençay (2007); Urfalı-Aksoy, (2007); Altay (2007) araştırma sonuçlarıyla ifade edilmektedir.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *mesleki kıdem* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, öğretmenlerin mesleki kıdemleri Kişisel Başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde farklılaştırmıştır.

Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı ölçüde farklılaşmamıştır.

Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik alt boyutlarından sadece azalan kişisel başarı duygusu alt boyutunda farklılaşmalar yarattığını Izgar (2001) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile ulaşımlardır. *Mesleki kıdem* değişkeninin tükenmişliğin tüm alt boyutlarında farklılık yarattığı sonuçlarına ise Dilsiz (2006) ulaşmıştır.

Bununla birlikte *mesleki kıdem* değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı ile ilgili araştırma bulguları da bulunmaktadır. *Mesleki kıdem* değişkeninin tükenmişliği etkilemediği Peker (2002), Çavuşoğlu (2005), Dağlı (2006), Ayaz-Sezgin (2006), Altay (2007), Arslan.Ö (2007), Tanrıverdi (2008) araştırma sonuçlarıyla ifade edilmektedir.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısının Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarının bir belirleyicisi olmadığı saptanmıştır.

Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000) 'ın araştırmasında ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör değildir sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Tümkaya (1996), Gündüz (2004) ve Özcan (2008) 'ın araştırma sonuçlarında kalabalık sınıflarda çalışmak olumsuz koşullar arasında yer almıştır.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *mezuniyet durumu* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezuniyet durumlarına göre Kişisel Başarı alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaştığı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında ise anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Eğitim durumu yükseldikçe öğretmenler Kişisel Başarı Boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Alan yazın taraması sırasında araştırma sonuçları ile benzer bir sonuca (Izgar 2001:146) tarafından yapılan bir çalışmada rastlanmıştır. Bu çalışmada okul yöneticilerinin eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında Kişisel Başarı alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki Eğitim Fakültesi mezunu okul yöneticileri kişisel başarı boyutunda diğer gruplara göre çok yüksek tükenmişlik yaşarken, onları fakülte mezunu ve yüksek öğretmen okulu mezunu okul yöneticileri izlemiştir. Eğitim düzeyi arttıkça tükenmişliğin artması bu kişilerin öğrenciden ve

meslekten beklentilerinin diğer öğretmenlerden daha fazla olması ve bu beklentilerinin yeterince gerçekleşmemesi ile açıklanabilir.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *okul türü* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okul türü Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeylerinin bir belirleyicisi değildir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türü değişkenine bağlı olarak üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin *üstlerinden takdir görme* durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar üstlerinden takdir görme durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Üstlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin Duyarsızlaşma, Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşamalarının sebebi, yaptıkları çalışmaların takdir görmemesi, emeklerinin karşılığında ödül alamamanın şevk ve heyecanlarını kırması, çalışma azmini azaltması olabilir. Bu sonuçlar Tümkaya (1996), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Özcan (2008) 'ın yaptığı çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *ücretten memnun olma* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, Duygusal Tükenme boyutunda ücretten memnun olma durumuna hayır cevabı veren öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *manevi doyum* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin manevi doyumlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar manevi doyum ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin manevi doyumları azaldıkça tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Bu sonucun, mesleğinden manevi anlamda yeteri kadar doyum alamayan öğretmenlerin fazla stres yaşamaları, zevk ve heyecan duymamaları, performans düşüklüğü gibi sebeplerden oluştuğu söylenebilir. Akçamete, Kaner ve Sucuoglu (2001), Peker (2002), Erdemoğlu-Şahin (2007), Özcan (2008)'ın yaptığı çalışmalarda da bu araştırmaya paralel bulgulara ulaşmak mümkündür.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *mesleğini isteyerek yapma* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, mesleği isteyerek yapma durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında her üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılık saptanmıştır. Mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı düzeylerinde tükenmişlikleri düşmektedir. Bunun nedeninin işini severek, isteyerek, olumlu düşüncelerle yapmanın yaşanan diğer olumsuzlukları etkisiz hale getirmesi olduğu düşünülebilir. Dolunay(2001) ve Özcan (2008)'ın çalışmasında üç alt boyutta da anlamlı farklar bulunmuştur. Bu bulgular araştırmayı destekler niteliktedir.

Tükenmişliğin alt boyutlarının *kendini meslekte verimli bulma* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, kendilerini mesleki olarak verimsiz gören öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşamalarının sebebi kendilerini başarısız ve yetersiz hissetmeleri olabilir. Kendini yetersiz bulan öğretmen manevi doyum ve mesleki tatmin sağlayamayacak ve motivasyonunu kaybedecektir. Kendini verimsiz bulan öğretmen daha fazla stres yaşayacak ve daha çok tükenmişlik yaşayacaktır diyebiliriz. Özcan (2008)'ın yaptığı çalışma araştırmayı destekler niteliktedir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000)'ın çalışmaları ile uyumlu değildir Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000) çalışmalarında da mesleki verim düzeyini değerlendirme tükenmişlik düzeyini etkileyen bir değişken değildir.

5.3.ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgu ve sonuçlara dayanılarak ve araştırma süreci değerlendirilerek aşağıda belirtilen öneriler getirilmiştir.

5.3.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Meslek seçiminde iyi bir danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmesi öğretmenlerin isteyerek seçmelerini sağlayabilir. Böylece bilinçli ve severek seçilen bir işte yaşanan tükenmişlik ve tatminsizlik de azalabilir.

2. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik nedenleri tespit edilerek bunların ortadan kaldırılması amacıyla hizmet içi kurs ve seminerler düzenlenmeli, böylelikle sınıf öğretmenlerinin motivasyon ve verimleri artırılmalıdır.

3. Hizmet süresi daha fazla olan deneyimli öğretmenler mesleki tecrübelerini ve mesleki bilgilerini işe yeni başlayan öğretmenlerle paylaşmalı ve genç meslektaşlarını desteklemelidirler.

4. Eğitim ortamının iyileştirilmesine yönelik çalışmalara katkı getirmesi amacıyla okul idarecilerinin faydalanmasını sağlamak onların öğretmenlere daha ilgili davranarak takdir etmeleri açısından idarecilere yararlı bilgiler verebilir. Yaptıklarının takdir görmesi öğretmenin motivasyonunu artıracak ve öğretmen daha istekli çalışacaktır.

5. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamaları beklenmeksizin sınıf ve okul ortamları tükenmişlik yaşamalarına neden olmayacak bir ortam haline getirilmeli, gerekli materyaller, fiziksel şartlar sağlanmalı, sınıf mevcutları azaltılmalıdır.

6. Öğretmenler sürekli okuyarak kendilerini yenilemeli ve geliştirmeli teknolojiyi takip ederek yeniliklere ayak uydurabilmelidir. Geride kaldığını ve diğer arkadaşlarından eksik olduğunu düşünmesi öğretmenin Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir.

7. Öğretmen yetiştiren kurumlarda okutulan sınıf yönetimi ve psikoloji konulu derslere uygulamalarda ağırlık verilmelidir. Bu kurumlarda kişinin kendin tanınmasına ve kişisel gelişimine katkısı olacak programlara daha çok yer verilmelidir.

8. Okul yöneticileri personel arasındaki ilişkileri iyileştirmeye yönelik okul dışı bütünleştirici faaliyetler (yemek, gezi, piknik vb.) düzenleyebilir.

9. Öğretmenlerin bir an önce ekonomik durumlarının iyileştirilmesi, sportif faaliyetlere, sosyal aktivitelere yönlendirilmeleri gerekmektedir. Öğretmen zihnen rahat olmadığı için mesleğine kendini tam olarak verememekte ve verimi düşmektedir. Verimindeki düşme zamanla tükenmişlik riskini beraberinde getirmektedir.

5.3.2.Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırmada veri toplama aracı olarak farklı yöntem ve tekniklerden gözlem, görüşme tekniği, vb.) faydalanılabilir.

2. Öğretmenlerin tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri üzerinde araştırmalar yapılabilir.

3. Tükenmişlik konusuyla ilgili araştırmalar yapılmaya devam edilmeli ve geçen zamanla birlikte tükenmişlik durumunun hangi boyutlarda olduğu takip edilmelidir.

Sonuçlara göre gerekli tedbirler alınmalı ve bu konuda öğretmenlere tanıtım ve bilgilendirme seminerleri verilmelidir.

4. Tükenmişlik kavramı ülkemizde henüz yeteri kadar incelenmeyen bir konudur. Diğer illerde ve başka eğitim kurumlarında yapılacak benzer araştırmalar, ize alınacak önlemleri belirleyecek standartlarda veri sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B., “Tükenmişlik iş doyumu ve kişilik” , Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.
- Aksoy, Ş. U., “Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir ,2007.
- Aras, Z., “Birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hemşire ve ebelerin tükenmişlik durumları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,2006.
- Arıkan, S., “Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2007.
- Arslan, Ö. G. “ Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik anlayışı ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin karşılaştırılması: Çaycuma alan araştırması örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2007.
- Aslan, H., Aslan, R. O., Kesepara, C., Alparslan, Z. N., Ünal, M. “ Kocaelinde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu. Toplum ve Hekim, 12 . 1997.
- Ayaz-Sezgin, S. “ Hastane okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Edirne, 2006.
- Aydın, A. “Sınıf Yönetimi”, Anı Yayıncılık, Ankara, 1998.
- Aydın, L., “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2002.
- Aydın , “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, Anatolian Journal Of Psychiatry, Vol. 7, ss. 100 – 108, 2006,
- Babaoğlu, E., “İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce ili örneği)”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2006.

- Balay, R. ve Engin, A., "GAP bölgesinde görev yapan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeyi üzerine bir araştırma", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi ,40 (2), ss.205-232, 2007.
- Baltaş, Z. ve Baltas, A., "Stres ve başa çıkma yolları" Remzi Yayınları, İstanbul, 1998.
- Basım, H. N ve Şeşen, H., "Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamu'da bir araştırma", Ege Akademik Bakış, 6 (2), ss.15-23, 2006.
- Başaran,İ.,E., "Türkiye Eğitim Sistemi", Kadioğlu Matbaası, 1.Baskı, Ankara,1993.
- Başören, M., "Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2005.
- Baysal, A., "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.
- Budak, G., Sürgevil, O., "Tükenmişlik ve Tükenişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi, 20(2), ss.95-108, 2005.
- Cankara,A., "İlköğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Tükenmişlik Düzeyinin Araştırılması" ,Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- Caputo, Janette S., "Stres and Burnout in Library Service. Canada, Oryx Pres, 1991.
- Cardinell, C. F., "Mid life professional crises: two hypotheses, the annual meeting of the natural confarence of professors of educational administration", Educational Administration, 19 (3), ss.22-34, 1981
- Çam, O., "Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre İncelenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1991.
- Çam, O., "Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması" R.Bayraktar, İ.Dağ (Editörler) VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, ss.155-160, Ankara, 1992
- Cherniss, C., "Staff Burnout: Job Stres in the Human Services", Beverly Hills, CA: Sage, 1980.

- Çavuşoğlu, İ., “Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2005.
- Çimen, S., “İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik Algıları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2007.
- Çokluk, Ö., “Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1999.
- Çokluk, Ö., “Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Sorunlar”, C. Elma, K. Demir (Ed). Anı Yayıncılık, ss.109-133, Ankara, 2003.
- Dağlı, A., “Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri, Eurasian Journal of Educational Research”, Güz (25), ss.85-95 ,2006.
- Dağlı ,A. ,Gündüz, H., “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri”, D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi **10**, ss.12-35, 2008.
- Demir, F., “Lise öğretmenlerinde iletişim ve problem çözme becerisini arttırmaya yönelik bir müdahale programının tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyine etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- Demirel, Ö., “Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı”, Pegem Yayınları, Ankara ,1999.
- Demirkol, İ., “Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi”,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2006.
- Dilsiz, B., “Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2006.
- Dolan N., “The Relationship between burnout and job satisfaction in nurses;Journal of advanced Nursing”, 12 (1): 3- 12 17. 1987

- Dolunay, A. B., “Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durum araştırması, Keçiören ilçesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2001.
- Dolunay, A. B., “Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 2001.
- Edelwich, J., “Burnout , Stages of Disillusionment in the Helping Professions”, New York, Human Sciences Press, 1980 .
- Emlek, S., “İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2005.
- Engin, A., “Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik duygusu üzerine bir araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, 2006 .
- Erdemoğlu-Şahin, D., “Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007.
- Ergin, C., “Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması”, Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22-25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1992.
- Ergin, C., “Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık Personeli Normları”, 3 P Dergisi, 4(1), 1996.
- Farber, B. A., “Stress and burnout in suburban teachers”, Journal of Educational Research, 77 (6), ss.325-332, 1984 .
- Friedman, Isaac A., “Burnout in Teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance”, Psychotherapy in Practice Vol., 56 No.5 ss.595-606, 2000.
- Freudenberger, H. J., “Staff burnout”, Journal of Social Issues, 30, ss.159-165, 1974.
- Freudenberger , N. J.ve Richelson , G., “Burn-out”, How to Beat, 1981.
- Gençay, Ö. A., “Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi”, Kastamonu Eğitim

Dergisi, 15 (2), ss.765-780, 2007.

Gençer, A., “Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2002.

Girgin, G., “İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması)”, Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 1995.

Güllüce, A. Ç., “Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki (Yöneticiler üzerine bir uygulama)”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2006.

Gümüş, H., “Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2006.

Gündüz, B., “Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve bazı mesleki değişkenlere göre yordanması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2004.

Gündüz, B., “İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1 (1), ss.152-166, 2005.

Gündüz, H., “Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, Diyarbakır örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır, 2006.

Gürbüz, Z., “Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Gold, Y., “The relationship of six personal and life history variables to standing on three dimension of the Maslach Burnout Inventory in a sample of elementary and junior high school teachers”, Educational and Psychological Measurement, 45, ss.377-387, 1985.

Gökçakan, Z ve Özer, R. “Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik”, (1.Basım), Vatan Matbaacılık, Rize Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları, No: 9, Rize, 1999.

Işıkkhan, V., “Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları”, Sandal Yayınları, Ankara, 2004.

- Izgar, H., “Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout), nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi”, Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2000.
- Izgar, H., “Okul yöneticilerinde tükenmişlik”, (1. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, (2001).
- Joseph, R. “Stress Free Teaching (A Practical Guide to Tacking Stres in Teaching, Lecturing and Tutoring)”, London, Kogon Page, 2000.
- Kalkan, M., “Lise öğretmenlerinin öğrenci kontrol eğiliminin tükenmişlik ve çeşitli değişkenler ile ilişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, 19 Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun, 1996.
- Karasar, N. “Bilimsel Araştırma Yöntemi”, (13. Baskı), Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd. (2004),
- Kırılmaz, A., Çelen, Y., ve Sarp, N., “İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda “Tükenmişlik durumu” araştırması”, A.Ü. Sağlık Eğitim Fakültesi İlköğretim-Online 2(1), 2-9. [Http:// Www. İlkogretim-Online.Org.Tr](http://www.ilkogretim-online.org.tr), 2000.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. “İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu”, İlköğretim-Online, 2(1), ss.2-9, <http://www.ilkogretim-online.org.tr>, 2003.
- Kitapçıoğlu, G., “Bornova sağlık grup başkanlığı bölgesinde görev yapan ebelerin iş güclüğü faktörlerinin belirlenmesi ve iş doyumunu, tükenmişlik, örgütsel bağlılık üzerine etkisi”, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ege Üniversitesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İzmir, 2000.
- Maslach, C., “Burnout: a social psychological analysis, the burnout syndrome:”Current research, theory and interventions (3rd ed.)”, Park Ridge, London House Management, 1981.
- Maslach, C., & Leiter, M. P., “The truth about burnout: How organizations cause personal stres and what do about it (1st ed.)”, NA:Jossey-Bass, 1997.
- Maslach, C., Goldberg, J., “Prevention of Burnout: New Perspectives, Applied and Preventive Psychology”, 7, Cambride University Pres, ss.63-64. 1998.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. “The measurement of experienced burnout”, Journal of Occupational Behavior, 2, ss. 99-113, 1981.
- Maslach, C., “Burnout: The Cost of Caring”, New Jersey, Pretice-Hall, 1982.
- Maslach, Christina., Jackson,E. Susan., “Burnout in Organizational Settings”

Vol.5, Beverly Hills, CA: Sage, 1984.

Maslach, C., & Leiter, M. P., "The truth about burnout" , San Francisco, Josey-Boss, 1987.

Maslach, C. ve Jackson S.E. "Maslach Burnout Inventory Manua", Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Pres, 1986.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. "Maslach Burnout Inventory", (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Pres, 1997.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P., "Job burnout". Annual Review of Psychology, 52, ss.397-422, 2001.

Maraşlı, M., "Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri", Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 23, ss.27-33, 2005.

Meier, Scott, T., "Toward a Theory of Burnout", Human Relations, IX:36-42, 1983

Oruç, S. "Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği)".Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2007.

Otacıoğlu, S. G., "Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen Faktörler", İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (15), ss.103–116, 2008.

Öktem ,E., "İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir,2009.

Ören, N.,Türkoğlu,H., "Öğretmen adaylarında tükenmişlik" Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 2006.

Örmen,U., "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler üzerinde bir Uygulama", Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi,Marmara Üniversitesi,İstanbul, 1993.

Özcan, T., "Pendik bölgesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Özipek, K. A., Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2006.

- Özdemir A. K., Akın C., Özdemir, H. D., Çınar Z., “Diş hekimliği fakültesi öğretim elemanlarında mesleki tükenmişlik ölçeğinin değerlendirilmesi”, Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 1999.
- Özkaya, H., “Yatılı ilköğretim bölge okulu ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğretmen görüşleri açısından karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, 2006.
- Peker, R., “ İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden faktörler”, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15 (1), ss.305-318, 2002.
- Pines, A., Aronson, E., “ Career Burnout: Causes and Cures”, NewYork, The Free Press. 1988. Akt. Çokluk, Ö., “ Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar” ,C. Elma, K. Demir (Ed). Anı Yayıncılık, ss.109-133, Ankara, 2003.
- Rogers, D. P., “Helping Employees Cope With Burnout”, Business, pp. 3 – 7, 1984.
- Selçukoğlu, Z. “Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2001.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N., “Özürlü çocuklarda çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi”. Ankara: Türk Psikoloji Dergisi, Cilt: 11, Sayı:36, 1996.
- Sürgevil, O., “ Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu”, (1. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2006.
- Şahin, İ., “İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 1999.
- Şahin,D., “Ankara Keçiören eğitim ve araştırma hastanesi hemşirelerinin rol çatışması-rol belirsizliği ve tükenmişlik durumları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Ankara Üniversitesi,Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Ankara, 2009.
- Şanlı, S., “Adana ilinde çalışan polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2006.

- Tanrıverdi, L., “İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,2008
- Taycan, O., L. Kutlu, S. Çimen ve N. Aydın “Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi”, *Anatolian Journal Of Psychiatry*, Vol. 7, ss. 100 – 108, 2006.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E., “Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik”, *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 9, 2002.
- Tümekaya, S., “Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1996.*
- Tümekaya, S. “Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (11), ss.26-35, 1999.
- Tümekaya, S., “Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ve tükenmişlikle ilişkisi ”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Güz 2005, Sayı 44, ss. 549-568, 2005.
- Tümekaya, S., “ İş ortamı ve mizah yoluyla başa çıkmanın öğretim elemanlarındaki tükenmişlikle ilişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6 (3), ss.889-921. 2006.
- Türk, A. “Öğretmenlerde Tükenmişlik”, *Eğitimcilerin Dünyası*, [http:// egitim1.sitemynet.com/sakarya/tuk1.htm](http://egitim1.sitemynet.com/sakarya/tuk1.htm), 2004.
- Türker, P., “İlköğretim 1. kademe öğretmenlerinde algılanan problem davranış düzeyleri ve bazı sosyo demografik değişkenlere göre tükenmişliğin incelenmesi”, *Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2007.*
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E., “Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, *Kamu-İş*, 9 (3), ss.31-52, 2007.
- Vızlı, C., “Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması (Üsküdar ilçesi örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005.*

- Yerlikaya, A., “Köy ve şehirlerde çalışan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi,Erzurum, 2000.
- Yıldırım, F., “Banka çalışanlarında iş doyumunu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996.
- Yılmaz, M., “Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmen ve idarecilerin iş tatmin düzeyleri ile tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi ,Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- Yiğit, A., “Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2007.
- Yungul, N.T., “Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.
- Yücel, G. Y. “Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, 2006.
- .
- .

EKLER

EK 1:

KİŞİSEL BİLGİLER

- 1.Cinsiyetiniz:
 Erkek
 Bayan
- 2.Medeni durumunuz:
 Evli
 Bekar
- 3.Yaş:
 25'ten az
 25-30
 31-40
 41-55
 56 ve üstü
- 4.Hizmet yılınız:
 5 yıldan az,
 6-10 yıl
 11-15 yıl
 16-20 yıl
 21-25 yıl
 25 yıl
- 5.Ders verdiğiniz sınıflardaki ortalama öğrenci Sayısı:
 30 ve daha az 31-40 41 ve daha çok
- 6.Eğitim durumunuz:
 İki Yıllık Eğitim Enstitüsü
 Dört Yıllık Fakülte
 Eğitim Fakültesi
 Yüksek Lisans
- 7.Görev yaptığınız okul:
 Devlet okulu
 Özel okul
- 8.Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?
 Evet Hayır
- 9.Sizce aldığımız ücret yeterli mi?
 Evet Hayır
- 10.Mesleğinizden duyduğunuz doyum ne kadardır?
 Az Orta Çok
- 11.Öğretmenliği isteyerek mi yapıyorsunuz?
 Evet Hayır
- 12.Meslekte verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?
 Evet Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Doğum Yeri ve Yılı :Bilecik, 1985

Öğrenim Gördüğü Kurumlar

Lise :Bursa Ulubatlı Hasan Anadolu Lisesi -2003

Lisans :Uludağ Üniversitesi ,Sınıf Öğretmenliği- 2007

Yüksek Lisans :Uludağ Üniversitesi, İlköğretim A.B.D.

Medeni Durum :Bekar

Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi :İngilizce- Advenced

Çalıştığı Kurum :Bursa Yeşilevler Münevver ÖZKAN İ.Ö.O.

Kullandığı Burslar :MEB Bursu

22.08.2010
Berna Yılmaz