

**T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORTAÖĞRETİM FEN VE MATEMATİK ALANLARI EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI
BİYOLOJİ EĞİTİMİ BİLİM DALI**

YENİ ATANAN ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hasan BİÇEN

DIYARBAKIR-2014

T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ORTAÖĞRETİM FEN VE MATEMATİK ALANLARI EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI
BİYOLOJİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

YENİ ATANAN ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU

HAZIRLAYAN
Hasan BİÇEN

Tezin Danışmanı
Doç. Dr. Rıfat EFE

DIYARBAKIR-2014

D.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

**Bu çalışma, jürimiz tarafından Fen ve Matematik Alanlar Anabilim Dalında
YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.30/01/2014**

Başkan : Prof. Dr. Selahattin GÖNEN

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Rifat EFE

Üye :Yrd. Doç. Dr. İ. Ümit YAPICI

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

**Doç. Dr. Rifat EFE
Enstitü Müdürü**

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi DÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

(İmza)

Hasan BİÇEN
30/01/2014

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi sırasında, bana her konuda destek veren ve yol gösteren tez danışmanım, sayın Doç. Dr. Rifat EFE'ye, en derin saygılarımı sunarım.

Tezin yazılması sürecinde desteklerini esirgemeyen arkadaşlarım Ayhan ÖZÇELİK'e, Yavuz EKİNCİ'ye, Mahfuz GÜNDEM'e ve Mustafa ACUN'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın her aşamasında bana gerekli çalışma esnekliğini gösteren Gap İlkokulu'nda görev yapan idareci arkadaşlarıma ve bana her konuda destek olan aileme en içten sevgilerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
BİLDİRİM	I
ÖNSÖZ	II
İÇİNDEKİLER	III
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
TABLolar LİSTESİ	X
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. <i>Tükenmişlik</i>	6
2.2. <i>Tükenmişliğin Alt Boyutları</i>	15
2.2.1. <i>Duygusal Tükenme</i>	15
2.2.2. <i>Duyarsızlaşma</i>	15
2.2.3. <i>Kişisel Başarısızlık</i>	17
2.3. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ	17

2.3.1. Fiziksel Belirtiler.....	18
2.3.2. Psikolojik/Duygusal Belirtiler.....	19
2.3.3. Davranışsal Belirtiler.....	19
2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI.....	20
2.5. TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI.....	21
2.5.1. Örgütsel Yöntemler.....	22
2.5.2. Bireysel Merkezli Yaklaşımlar.....	25
2.6. TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	26
2.6.1. Yurt İçi Çalışmalar.....	26
2.6.2. Yurt Dışı Çalışmalar.....	31
3. YÖNTEM.....	38
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	38
3.2. ÇALIŞMA EVRENİ.....	38
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	38
3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	39
4. BULGULAR ve TARTIŞMA.....	40
4.1.YENİ ATANAN ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİĞİN ALT PROBLEMLERİ.....	40
4.1.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	40
4.1.1.1.Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	40

4.1.1.2. Yaş Faktörüne Göre Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Gruplar Arasındaki Farkların Scheffe Testine Göre İrdelenmesi	41
4.1.1.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	42
4.1.1.4.Yaş Faktörüne Göre Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Gruplar Arasındaki Farkların Scheffe Testine Göre İrdelenmesi	43
4.1.1.5. Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	43
4.1.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	44
4.1.2.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	44
4.1.2.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	45
4.1.2.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	45
4.1.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	46
4.1.3.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	46
4.1.3.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.	47
4.1.3.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	47

4.1.4. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	48
4.1.4.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	48
4.1.4.2. Kpss Giriş Sayısına Göre Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Gruplar Arası Farkların Scheffe Testine Göre Kıyaslanmaları	49
4.1.4.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	49
4.1.4.4. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	50
4.1.5. Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	51
4.1.5.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	51
4.1.5.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	52
4.1.5.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyetten Sonrası Atanma Süresi Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	52
4.1.6. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	53

4.1.6.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması ...	53
4.1.6.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	54
4.1.6.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	55
4.1.7. Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	55
4.1.7.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	55
4.1.7.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	56
4.1.7.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	57
4.1.8. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması.....	58
4.1.8.1.Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	58
4.1.8.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	59

4.1.8.3. <i>Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması</i>	59
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	61
6. KAYNAKLAR	65
EKLER	72

ÖZET

Yeni Atanan Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu

Bu araştırma, yeni atanmış öğretmenlerde tükenmişliğin ne boyutta olduğunu ve tükenmişliğin yaş, cinsiyet, medeni durum, mezuniyetin kaçınıcı yılında atanması, KPSS'ye giriş sayısı, okul türü, öğrenci sayısı ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik duruma göre farklılaşp farklılaşmadığının incelendiği betimsel bir çalışmadır. Araştırma Batman iline yeni atanan 472 öğretmen adayı üzerinde yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 16.0 programı kullanılmıştır. Araştırmada yaş, KPSS'ye giriş sayısı, medeni durum, mezuniyetten sonraki atanma süresi ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durum faktörlerinin yeni atanan öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde etkisinin olduğu fakat cinsiyet, görev yapılan okul türü ve sınıfta öğrenim gören öğrenci sayısı faktörlerinin etkisinin olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı, KPSS, Yeni Atanan Öğretmenler.

ABSTRACT

Burnout Sendrome In The Newly Appointed Teachers

This is a descriptive study that investigates the level of burnout syndrome among newly appointed teachers and effects of factors such as age, gender, marital status, the year of appointee after graduated, number of taking the KPSS exam, the type of school, mean student number in class, the socio-economic level of the school area. 472 newly appointed teachers in Batman province participated in this study. A personal information form prepared by researcher and Maslach Burnout Inventory were used to collect data. SPSS 16.0 was used for analysis of data. The study revealed that the number of taking the exam, marital status, the year of appointee after gradated, the socio-economic level of the school area and age affects the level of burnout syndrome on newly appointed teachers whereas; type of school, mean student number in class and gender did not appear as a significant effect for burnout.

Key Words: Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Reduced Personal Accomplishment, KPSS, Newly Appointed Teachers

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	40
2.	Yaş faktörüne göre duygusal tükenme alt boyutunda gruplar arasındaki farkların Scheffe testine göre irdelenmesi	41
3.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	42
4.	Yaş faktörüne göre duyarsızlaşma alt boyutunda gruplar arasındaki farkların Scheffe testine göre irdelenmesi	43
5.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	43
6.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	44
7.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	45
8.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	45.
9.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	46
10.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	47
11.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	47
12.	Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	48
13.	KPSS giriş sayısına göre Duygusal tükenme alt boyutunda gruplar arası farkların Scheffe testine göre kıyaslanmaları	49
14.	Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	50
15.	Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	50
16.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	51
17.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	52
18.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	53
19.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	54

20.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	54
21.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	55
22.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	56
23.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	56
24.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	57
25.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	58
26.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	59
27.	Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması	60

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Çağımız insanı bir yandan kentleşme, sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin getirdiği hızlı değişim içinde yalnızlığa ve yabancılaşmaya düşerken diğer yandan günlük yaşamında sorumluluklarını yerine getirme, başkalarıyla ilişki kurma ve sürdürmenin kaygısını duymaktadır. Özellikle bu kişiler sürekli olarak insanlarla yüz yüze ilişkiyi gerektiren mesleklerde çalışıyorlarsa bu kaygı iş ve günlük yaşam koşullarına paralel olarak daha da artabilir. Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çeşitli özellikleri sebebiyle insanların hayat sürelerini kısaltma ihtimali olan ve günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler; polislik, öğretmenlik, hava trafik kontrol memurluğunun yüksek risk taşıdığı ortaya konmuştur (Baltaş ve Baltaş, 2008). Bu mesleklerde görev yapan bireylerde stres tükenmişliğe neden olmaktadır (Cherniss, 1998).

Tükenmişlik, bir stres denklemdir ve ilerleyici bir süreçtir. Tükenmenin nedenleri, insanın beklentileri ile ilişkilendirilmektedir. Genellikle gerçek dışı beklentilerin ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucunda gelişen bir durumdur (Tümkiye, 1996). Maslach ve Jackson, (1986)'a göre, tükenmişlik insanların doğrudan iletişimde bulunduğu mesleklerde çalışanlarda önemli bir stres kaynağı olarak kabul edilmektedir. Bu mesleklerde çalışanlar ile hizmet verilenler arasındaki ilişki işin merkezini oluşturmaktadır. Bu ilişki doğal olarak duygusaldır. Stresin tek boyutlu modelinin aksine tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak üç alt boyutta kavramsallaşmıştır. Tükenmişlik kavramıyla ilgili çalışmalar ilk olarak sağlık alanında çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Daha sonraki çalışmalar öğretmenlik, polislik, yöneticilik gibi benzer özellikler gösteren meslek gruplarında yapılmıştır (Gündüz, 2004). Tükenmişlik araştırmalarının eğitim alanında yapılanlarının çoğunluğu ise öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Eğitimci stresi ve tükenmişliği; eğitimcilerin ve ailelerinin, yöneticilerin ve ailelerinin, öğrencilerin ve ailelerinin hayatlarını ve bütün toplumu etkilemiştir, etkilemeye devam edecektir (Friedman ve Farber, 1992). Eğitimcilerde stres ve tükenmişliğin artması bu alana ilginin artmasına neden olmuştur (Sarros, 1988).

Bireylerin, devamlı olarak tatmin etmeye çalıştığı bazı ihtiyaçları ve geleceğe dair beklentileri vardır. Bireyler bu ihtiyaç ve beklentilerinin etkisi altında iş hayatına başlarlar. Bu beklenti ve ihtiyaçların tükenmişlik üzerinde etkili olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir. Freudenberger (1981) ise tükenmişliğin tamamen beklenti kaynaklı olduğunu öne sürmüştür ve tükenmişliği “beklenenlerin elde edilememesinden kaynaklanan, kişide bağlanılan yaşam tarzına karşı bir yorgunluk ve bir hayal kırıklığı oluşturan durum” olarak tanımlamıştır. Diğer taraftan, çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç beklentilerinin olması da, onların kendilerine duydukları güveni azaltacak, onları duygusal yönden yetersizlik hissiyle baş başa bırakacak ve tükenmelerine neden olacaktır (Cordes ve Dougherty, 1993). Öğretmenliğinin ilk yıllarında, sınıf yönetimi, öğretmenlerin zamanlarının önemli bir bölümünü alır. Ayrıca, öğretmenliğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri ve haz almaları, sınıfı yönetmedeki başarılarına bağlı olmaktadır (Özyürek, 1996). Genç öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik, çoğunlukla onları başka bir mesleğe yöneltebildiği gibi işi terk etmelerine de neden olabilmektedir. İdealist düşüncelerle öğretmenlik mesleğine atılan yeni öğretmenler, sistemden, çevrenin koşullarından, yöneticilerin farklı tepkilerinden v.b nedenlerden kaynaklanan bazı hayal kırıklıklarını yaşayabilmekte ve zamanla çevresine duyarsızlaşarak, tükenmişliğini ve iş doyumsuzluğunu arttırmaktadır (Tümkiye, 1996).

Sınıfı disipline etme yönündeki yetersizlik kaygılarından dolayı genç öğretmenlerin iş doyumlarının düşük, öğrencilere yönelik tutumlarının olumsuz olması beklenebilir. Sınıf içi problemlerle başa çıkma yolundaki bilgi, beceri ve deneyim eksikliği genç öğretmenlerde tükenmişliği arttırabilir. Sonuç olarak elde edilen veriler, yaş arttıkça öğretmenlerde tükenmişliğin azaldığını göstermektedir (Tümkiye, 1996). Bu yönde elde edilen bulgu, Girgin’in (1995) ve Baysal’ın (1995) çalışmasında elde edilen sonuçlarla desteklenmektedir. Ergin (1993) de, tükenmişliğin daha çok işe yeni başlayan kişilerde ortaya çıktığını bildirmiştir. Yurt dışındaki araştırmalarda, Mo (1991); Friedman (1991); Maslach ve Jackson (1981) gibi araştırmacılar da aynı sonuca ulaşmışlardır. Ancak öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında, Anderson ve Iwanicki (1984) ile Özdayı’nın (1991) öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili araştırmalarında işe yeni başlayanlar daha tatminkâr bulunmuşlardır.

Öğretmen adaylarını, öğretmenlik mesleğine karşı negatif yönde etkileyen bir neden de Kamu Personeli Seçme Sınavıdır (KPSS). Eğitimini tamamlamış ve mesleğe adım atacak olan üniversite öğrencilerinin büyük bir bölümünü oluşturan öğretmen adayları mezun olduktan sonra girecekleri KPSS nedeniyle psikolojik sorunlar yaşamakta ve zorlanmaktadırlar. Bu zorlanmalar depresyon, kaygı ve umutsuzluğu büyük oranda arttırmaktadır (Tümekaya, Aybek ve Çelik, 2007).

Günümüzde eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmen adaylarının atamaları değişik nedenlerden dolayı yapılamamaktadır. Daha önceleri tüm mezunlar, öğretmenlik mesleğine başlayabildiği halde çıkarılan kanun gereği KPSS adı verilen ve merkezi sistemle gerçekleştirilen bir sınava girmek zorundadırlar. Maliye Bakanlığı'ndan alınan kadro çerçevesinde sınavda başarılı olanların atamaları gerçekleşmektedir. Başka bir ifadeyle, KPSS öğretmenliğe girişte önemli bir baraj olarak öğretmen adaylarının karşısına çıkmaktadır (Ergün, 2005). Lisans eğitimlerini tamamlayıp öğretmen olmaya hak kazanan gençler devletin kadro açmaması nedeniyle bekleyen öğretmenler yığına eklenmektedirler. Bunun da öğretmen adaylarının gelecek kaygısı yaşamalarına neden olduğu söylenebilir. Bu sorunlar öğretmen adaylarının stres yaşamalarına yol açmaktadır. Tükenmişlik kavramının strese dayalı bir kavram olduğu düşünülürse, öğretmen adaylarının tükenmişlik yaşaması da kaçınılmaz olmaktadır (Çavuşoğlu, 2009). Öğretmen yetiştirme ve istihdamında karşılaşılan bütün bu problemler, planlamaların gerçekçi bir şekilde yapılmadığının göstergesi olarak algılanabilir. Ayrıca, öğretmen adaylarının atanabilmesi için KPSS'den başarılı bir şekilde geçmek de yetmemekte, sıralamada üst sıralarda yer almak için adayların üstün başarı göstermesi gerekmektedir (Ergün, 2005). Daha önce yapılan araştırmalar öğretmenlerde stresin altı kaynağının olduğunu ortaya koymuştur (Weiskopf, 1980). Bunlar; iş yükü, başarı algısında yetersizlikler, öğrencilerle doğrudan iletişim miktarı, öğretmen-öğrenci oranları, program yapıları ve diğer bireylere karşı sorumluluklardır. Bunlara ek olarak tükenmişliğin yeni öğretmenlerde daha çok yaşandığı belirtilmiş ve bunun nedeni olarak tecrübeli öğretmenlerin sorunlarla baş etme yollarını öğrendikleri belirtilmiştir (Dworkin, 2001). Merkezi sınavlar başka ülkelerde de yapılmaktadır. Örneğin Amerika Birleşik Devletlerinde üniversiteye gidecek öğrencileri belirlemede American College Test (ACT) ve Scholastic Aptitude Test (SAT), yüksek lisans eğitimi alacak öğrenciler de Graduate Record Examination (GRE) gibi testlere katılmaları tavsiye edilmekte, hatta bazı üniversiteler tarafından da zorunlu tutulmaktadır. Bu tip

sınavlara, kazananların yaşamlarını derinden etkilediği için “High Stake Test” adı verilmektedir. Baştürk (2005) tarafından “Kader Sınavı” olarak adlandırılan bu tip sınavlarda elde edilecek başarı ya da başarısızlık ile “Sınav Kaygısı” arasındaki ilişkiyi belirlemek oldukça önemlidir (Baştürk, 2007). Ancak öğretmen eğitimi sonrasında atama için merkezi sınavın olduğu bir gelişmiş ülkeye literatürde rastlanmamıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, yeni atanan öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla; Tükenmişliğin yeni atanan öğretmenler üzerindeki etkisinin;

1. Yaş faktörü açısından istatistikî olarak anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı;
2. Cinsiyet faktörü açısından istatistikî olarak anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı;
3. KPSS’ye giriş sayısı açısından istatistikî olarak anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı;
4. Medeni durum açısından istatistikî olarak anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı;
5. Mezuniyet sonrası atanma süresi açısından istatistikî olarak anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı;
6. Çalışılan okul türü açısından istatistikî olarak anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı;
7. Sınıftaki öğrenci sayısı açısından istatistikî olarak anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı;
8. Okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durum açısından istatistikî olarak anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı sorularına cevap aranmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda medyada da sıkça işlenen tükenmişlik kavramının aslında günlük hayatımızda ne kadar önemli bir olgu olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmaktadır. İş yaşamında tükenmişlik yaşayan bireylerin özel yaşamlarında da çeşitli sıkıntılar çektikleri ifade edilmektedir.

Bu araştırma ile yeni atanan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin belirlenerek tükenmişliğe etki eden faktörlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin

mesleğin ilk yıllarında ne tür sıkıntılar yaşadıkları ve tükenmişlikle başa çıkma yollarının neler olabileceği ile ilgili araştırmalara kaynak teşkil edebilir. Ayrıca öğretmenlere yönelik hizmet içi seminer, konferans, panel ve yüksek lisans eğitimi yolu ile tükenmişlikle mücadelede bilgi ve beceriler kazandırılabilir. KPSS'nin öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde ne tür etkileri olduğunun belirlenmesi ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumunun arttırılmasına yönelik önlemler alınması sağlanabilir.

1.4. Varsayımlar

- Öğretmenlerin anket sorularını içtenlikle cevaplandıkları,
- Maslach Tükenmişlik Envanterinin öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyini ortaya çıkarmada yeterli olduğu,
- Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma Batman ili ile,
- 2011-2012 eğitim öğretim yılında mesleğe başlayan öğretmenler ile,
- Araştırma yöntemi (nicel) ile sınırlanmıştır.

1.6. Tanımlar

KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı

İş Doyumu: Bireyin işini ya da iş hayatını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz veya ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir (Güler, 1990).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Tükenmişlik

Kuramsal açıklama bölümünde tükenmişlik kavramı, belirtileri, sonuçları, tükenmişliği önleme ve başa çıkma yolları, yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırma örnekleri yer almaktadır.

Çağımızın insanı, yaşamın her alanında zorluklarla karşılaştığı bir ortamda yaşamaktadır. Bireyin karşılaştığı zorluklar hem toplum içindeki konumu üzerinde farklı sosyo-kültürel etkiler bırakmakta hem de bireyin psikolojik dengesi üzerinde birçok etkilere yol açabilmektedir (Özensel ve Koçak, 2004). Son yıllarda; öğretmenlik, tezgâhtarlık, hekimlik ve hemşirelik gibi insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kuran mesleklerde çalışan bireylerin yaşadığı sıkıntılar önem kazanmış ve söz konusu konular araştırmacılar tarafından genişçe irdelenmeye başlanmıştır (Baysal 1995; Ergin, 1992; Girgin ve Baysal, 2005; Gündüz, 2004; Sürgevil, 2006 Torun, 1995; Tümkaya, 1996). Bu gibi meslekler de çalışan bireylerin yaşadığı tükenmişlik araştırma konusu olmuştur (Acun, 2010).

Birçok araştırmacı açısından tükenmişlik; beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir deneyimdir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Freudenberger (1981)'e göre tükenme; enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı başarısız olma, enerjinin bitmesi, başkalarının problemlerinden bunalma ve bunun da duygusal olarak yoksun ve talepkar bireylerle, devamlı iş baskısından kaynaklanmaktadır.

Diğer araştırmacılar tükenmişliği; çalışanların, çalıştıkları insanlara karşı ilgilerini kaybetme (Maslach, 1976; Maslach ve Jackson, 1981; Seidman ve Zager, 1987) ve işten psikolojik olarak uzaklaşma hali (Cherniss, 1980) olarak tanımlamışlardır (Akt: Friedman, 1991). Cardinell (1981), tükenmişliği daha geniş bir manada ifade etmiş 'insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizi' şeklinde tanımlamıştır. Bu açıdan alanda yapılan çok sayıda araştırmanın, birçok insanın otuz beş- elli yaşlar arasında yaşamak zorunda olduğu, kariyer, statü kazanma isteği başta olmak üzere, sosyal içerikli bazı problemler nedeniyle bunalım yaşadığını ifade etmiştir. Sheesley (2001) tükenmişliği; stresin ilerlemiş ve kronikleşmiş hali olarak tanımlar. Bu durumu bir süreç şeklinde açıklamak mümkündür. İlk aşama mutluluk duygusudur. Yani burada işler yolunda

gitmekte ve birey sorunları çözebilmek için çeşitli stratejiler geliştirmektedir. İkinci aşama kişinin geliştirdiği stratejilerde bir takım sorunların ve dengesizliklerin fark edilmesidir. Üçüncü aşama uygun olmayan stratejilerin kullanılması sonucunda her şeyin kontrol dışı olduğu, fiziksel ve zihinsel kaynakların kaybedildiği aşamadır. En son aşama ise stresle başa çıkamayan ve bitkinlik hisseden bireyin tükenmişlik halidir. Lambertson ve Minor'a göre (1995) birinci aşamada stres yaratan durum ile yüzleşme ya da stres kaynağından kaçma tepkisi meydana gelir; "alarm aşaması" olarak adlandırılır. İkinci aşama 'uyum aşaması'dır ve stres kaynağıyla uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat onarılmaya çalışılır. Eğer stres kaynağıyla başa çıkılmaz ve uyum sağlanamazsa fiziksel kaynaklar kullanılmaz ve üçüncü aşamaya geçilir. Buna 'tükenmişlik aşaması' denir (Aydın, 2002).

Perlman ve Hartman'ın (1982) yaklaşımı, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel bir odağa sahiptir. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel belirtisini yansıtmaktadır. Bunlar:

1. Fiziksel belirtiler üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme),
2. Tutum ve duygular üzerinde odaklaşan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme),
3. Semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).

Yaklaşım, bireyin sahip olduğu özelliklerin ve kurumsal/sosyal çevrenin, tükenmenin etkisi ve algılanmasında önemli olduğunu göstermektedir. Stresi, doğrudan ve dolaylı başa çıkma yolları etkilemektedir. Yaklaşım dört aşamadan meydana gelmektedir.

1. Aşama: Durumun strese götürme derecesi: Strese yol açan durumu gösteren bir aşamadır. Stresin oluşumunda iki temel durum mevcuttur. Birinci durumda bireyin beceri ve yetenekleri, algısal ve gerçek organizasyonel talepleri karşılamak için yetersiz olabilir. İkinci durum ise bireyin işi, istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilir.

2. Aşama: Stres algılama düzeyi: Bireyin algıladığı stres düzeyini içermektedir. Strese yol açan birçok durum, bireyin kendini stres altında hissetmesi ile sonuçlanır.

3. *Aşama: Strese verilen tepki*: Bu aşama strese verilen üç temel tepki kategorisini içermektedir. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin ortaya çıkacağını, kişisel ve örgütsel değişkenleri belirlemektedir.

4. *Aşama: Strese verilen tepkinin sonucu*: Bu aşamada tükenmişlik, kronik duygusal stresin yaşanması ile oluşur (Sürgevil, 2006).

Genellikle gerçek dışı beklentilerin çokluğu ve gerçek ile beklentiler arasındaki çatışmanın fazla olması sonucunda gelişen bir durum olarak nitelendirilen tükenmişliğin nedenleri ve insanın beklentileri ile ilişkilendirilmelidir (Tümekaya, 1996). Bireylerin başarı konusunda yüksek beklentilerinin olması ve bu beklentilerini kısıtlayan örgütsel baskılarla karşılaşmaları tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olduğu belirtilmiştir. Hem kendinin kişisel hedeflerini hem de kurumun beklentilerini karşılamak üzere çok çalışan birey, amaçlarına ulaşamayınca zamanla yorgunluk, engellenmişlik ve çaresizlik içine girer. Kendine olan güvenini kaybeder ve sonunda bedensel ve zihinsel anlamda tükenir (Işıkkhan, 2004).

Mesleklerine ilgi ve heyecanla başlayan bu bireyler yeni fikirler ortaya atarak işlerini geliştirmeyi istemişlerdir. Ancak hayatlarında kötü giden hiçbir şey olmamasına rağmen ve iş koşulları değişmemişken bir anda kendilerini depresif, incinmiş, sıkılmış ve aşırı çalışmış hissetmektedirler. Gün geçtikçe daha az üretmekte ve baş etmeleri gereken birçok fiziksel belirtiler ortaya çıkmaktadır (Freudenberger, 1977).

Maslach, Tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom olarak kavramlaştırmış ve üç düzeyde ifade etmiştir (Maslach ve Leiter, 1997). Bunlar;

1. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
2. İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
3. Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.

Maslach Tükenmişlik Modeli literatürde “çok” boyutlu tükenmişlik modeli” olarak da adlandırılmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik; “yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerdeki bireylerin, duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmeleri, mesleklerinin gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel

başarı/yeterlilik duygularında azalma şeklinde görülen bir sendrom” olarak tanımlamışlardır. Maslach tükenmişliği; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stres yaratan faktörlere sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyutlu olarak tanımlamaktadır (Maslach, Schaufeli, Leiter 2001).

Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu ifade etmekte ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalmayı” belirtmektedir *Duyarsızlaşma*; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve hizmet alanlara yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. *Düşük kişisel başarı* duygusu ise; “bireyin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Sürgevil 2006).

Araştırmalar tükenmişliğin bireysel seviyede yaşanan bir olgu olduğunu, olumsuz bir duygusal yaşantıyı içerdiğini ve kronik, kesintisiz süren bir duyguya dayandığını ortaya koymaktadır (Shirom, 1989).

Maher (1986) tükenmişliği;” iş ve müşterilere karşı negatif tutumu, işe gelmemeyi, alkol ya da ilaç kullanımını, suçluluğu, kötümserliği, ilgisizliği ve depresyonu, psikolojik rahatsızlıktan meydana gelen uykusuzluğu içeren, karmaşık bir sendromdur” ve enerjinin fazla harcanması ile sonuçlanan önemli düzeyde enerji eksikliği yaşanması şeklinde görmektedir (Sürgevil, 2006).

Bu durum sinsice gelişmekte ve insan ruhunun çöküşüne sebep olmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997). Bireyde duruma engel olma çabası görülmez, hatta bazen uyum gibi görülebilir. Yaratıcılık yok olur daha iyisi için uğraş verilmez (Sürgevil, 2006).

Pines ve Aranson (1988) ise tükenmişliği “Bireyleri duygusal anlamda devamlı tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlamaktadır. Bu modele göre tükenmişliğin üç boyutundan biri olan fiziksel bitkinlik; enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük ile sembolize edilmektedir. Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duygusal bitkinlik, çaresizlik, umutsuzluk, kapana kısılmış olma, aldanmışlık ve hayal kırıklığı gibi duyguları içermektedir. Modelin üçüncü boyutu olan zihinsel bitkinliğin özellikleri ise, bireyin kendisine, yaptığı işe, diğer

insanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemesi şeklinde sıralanmaktadır (Sürgevil, 2006).

Edelwich ve Brodsky (1980)'ye göre tükenmişlik iş ortamındaki şartlara bağlı olarak idealizm, enerji, amaç ve ilginin yavaş yavaş azalmasıdır. Anderson ve Iwanicki'e göre genel olarak tükenmişlik bireyin ne kadar çok çalışırsa çalışsın başarı, kabul ya da takdir bakımından ödüllendirmeden yoksun olduğunu hissetmesi ve kendini önemsiz görmesidir (Farber, 1984).

Freudenberger'e göre tükenmeye en eğilimli kişiler, kendilerini işlerine adanmış kişilerdir. Bu kişiler, içsel olarak çalışma ve yardım etme baskısı duyarlar, dışsal olarak da kendilerinden de fedakar olmaları istenir. Freudenberger kendini işe adanmış kişiyi şöyle tanımlar: Çok fazla iş yüklenen, gereğinden fazla çalışan, iş dışındaki yaşamı tatmin edici olmayan, aynı zamanda işini başka hiçbir kimsenin onun kadar etkili yapamayacağını düşünen, kuralcı bir çalışan olarak tanımlamıştır (Iacovides, vd., 2003).

Schaufeli ve Enzmann (1998) tükenmişliği; tükenme, azalmış etkili olma duygusu, düşük motivasyon, işlevini kaybetmiş iş, tutum ve davranışlarının gelişmesi olarak karakterize etmektedir. Beynin ısrarlı, negatif ve işle bağlantılı durumu olarak görmüşlerdir. Bu durumun sinsice geliştiğini ve uzun süre fark edilmeden kalacağını belirtmişlerdir. Tükenmişlikle ilgili yetersiz baş etme stratejilerinden dolayı tükenmişlik çoğunlukla devam eder (akt. Babaoğlu, 2006)

Tükenmişlik, belirli bir dinlenme sürecinden sonra kalkan geçici bir yorgunluk durumundan farklıdır. Çalışma hayatının değişik safhalarında ortaya çıkabilen tükenmişlik olgusu, süreklilik taşıyan bir olumsuz duygusal tepki özelliği gösterir (Dursun, 2000).

Storlie'ye (1979) göre tükenmişlik; bireyin olumsuz giden bir şeylerin varlığını fark etmesi ve bunu kabullenmeyi reddetmesi durumunda gelişir. Yaşanan tükenme ile normal günlük olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve karamsarlık oluşmaya, enerji tükenmeye başlar. Bu görüşe göre, tükenmişlik, değiştirilmesi olanaksız gibi görünen durumların insan ruhunda oluşturduğu birikim ile oluşan bir olgudur (Çam, 1991).

Edelwich (1980) tükenmişliği; "insanlara yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, iş koşullarının bir sonucu olarak; idealizm, enerji ve amaçta görülen ve sürekli

olarak artan bir kayıp” şeklinde tanımlamıştır. Tanımda yer alan “çalışma koşulları” kapsamında; yetersiz eğitim, müşteri yoğunluğu, uzun mesai saatleri, düşük ücret, yapılan işten memnun olmayan müşterilerle uğraşma, bürokratik ya da politik zorlamalar/sınırlamalar, kişisel idealler ve istekler ile varılan nokta arasındaki uçurum gibi etmenler sayılabilmektedir (Sürgevil, 2006).

Suran ve Sheridan tükenmişlik yaklaşımını gözlem ve tecrübeye dayandırmaktadırlar. Erken ve orta yetişkinlik süresi boyunca gelişimsel bakımdan benzer özellikler gösteren dört basamağın detaylı olarak incelenmesi konusunda girişimde bulunan yaklaşımdaki basamaklar şunlardır;

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

Her bir basamağında tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzı vardır. Suran ve Sheridan’a (1985) göre tükenmişlik her bir basamakta yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyurulamamasıyla ortaya çıkmaktadır. Yaklaşım, Eric Erikson’un (1950,1959) kişilik gelişimi kuramını temel almaktadır (Sürgevil, 2006).

1. Basamak; kimlik- rol karmaşası; Profesyonel gelişim ile ilgili konuların etkin olarak dikkate alınması, lisenin son sınıfı ile üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu bu dönem, psikolojik gelişim açısından kritik bir zaman dilimidir. Ego kimliği ve rol karmaşası arasındaki çatışmaların kararlılığı, mesleki seçim ile profesyonel ve bireysel hedeflerin belirlenmesinde ağırlık kazanmaktadır. Ebeveyn, aile ve akranlar, destek, yönlendirme ve kendine saygı konularında önemli kaynaklar oluşturmaktadır. Esas soru, nasıl bir profesyonel olunacağıdır. Bu sorunun yanıtı, meslek seçimi ve meslek labirentinde kişiye yol gösteren ilk duygulara dayanmaktadır. Mesleki gelişimin anlamlı bir şekilde tamamlanamaması, gelecekte bireyi rol karmaşası ile baş başa bırakmaktadır. Böylece, bireylerin tükenmişlik tohumları atılmış olur. Kimlik, tüm benliğimle ben kimim? sorusuna yanıt bulma sürecidir (Sürgevil, 2006).

2. *Basamak; yeterlilik-yetersizlik*; Profesyonelin kimlik süreci, bireyin işindeki yeterlilik duygusunu kazanması ve kişisel-sosyal yaşamını verimli bir şekilde birleştirmesi ile tamamlanmaktadır. Bu sürede kişi becerileri geliştirerek bağımsızlaşmaktadır. Deneyim safhasında birey, insanların nazarında profesyonel kimlik geliştirir ve bunu yapmak için duyulan kaygının çoğu azalır. Bundan sonra “Yaptığım işte ne kadar iyiyim?” sorusu gelmektedir. Bu sorunun en iyi yanıtı, kendini aynı düzeydeki profesyonellerle karşılaştırmak ya da birkaç yıl sonraki pozisyonda kendini görmeye çalışmaktır. Kendini başkalarıyla kıyaslama, “birçok profesyonelin yaptığı kadar ya da onlardan daha iyi olabilirim” duygusuna yol açmaktadır. Bu dönem yirmili yaşların ilk yıllarında başlamaktadır. Bu tür bir karşılaştırmmanın sonucu negatif ise, birey kişisel yetersizlik ve mesleki aşağılık duygusu ile karşı karşıya kalmaktadır. Meslekle ilgili katı beklentileri olan bireyinde tükenme riski olabilir. Yeterlik ise kişinin yapmayı seçtiği işte kendini değerli hissetmeyi öğrenme sürecidir (Sürgevil, 2006).

3. *Basamak; verimlilik-durgunluk*; Çıracılık sürecinin tamamlanmasıyla profesyonel birey sistemden özgür hale gelmekte ve meslek süreci başlamaktadır. Bu süreç otuzlu yaşlarda başlayan ve otuzlu yaşların sonlarına kadar süren bir süreçtir. İlk kararlar; yer ve tarz (profesyonel küçük bir kolejde mi, büyük bir üniversitede mi çalışmak istiyor; yalnız bir pratisyen mi yoksa bir enstitü üyesi mi olmak istiyor?) belirlemeyi kapsamaktadır. Özel ilgi, eğilim ve yetenekler belirginleşir. Beceriler özelleşmeye başlamakta ve bir tanesi özel yetenek ve ilgi için belirgin hale gelmektedir. Bu noktada profesyonel birey, kariyerinin amacını ilk defa sorgulamaktadır. Bu durum evlilik ve çocuk sahibi olmayı erteleleyen bireyler için daha zor bir zamandır. Kariyer ve kişisel mutluluk ilişkisi incelenir ve belki sorumluluğu seçme ihtiyacı ortaya çıkabilir. Bu durum, çocuk sahibi olmak ile kariyerine devam etme arasında çatışma yaşayan kadınlar için daha zordur (Sürgevil, 2006).

Bu aşama profesyonelin odaklandığı ve üretken olduğu bir aşamadır. Birey hayatını sağlamaştırıp, yeteneklerine olanak verme duygu ve enerjisini işte verimli olma ve yaratıcı bir hayat tarzı geliştirmeye dönüştürebilmektedir. Ancak profesyonelin tarz ve ilgi geliştirememesi, bir amaçsızlık ve hedefsizlikle sonuçlanmaktadır. Birey yeteneklerini yaratıcı olarak kullanabilecek bir ortam bulamayınca, daha önceki başarılarını da anlamlı görmeyecektir. Kişi ne yapacağını bilemez duruma gelmektedir. “Hepsi bu muymuş?” duygusu baskın gelmeye başlamakta ve tükenmişlik kaçınılmaz bir son haline gelmektedir.

Verimlilik ise “yaratıcı olmayı, bireyin kendisini olduğu gibi ifade etmeyi ve öyle davranmayı öğrenme” sürecidir (Sürgevil, 2006).

4. *Basamak; yeniden oluşturma- hayal kırıklığı*; Orta ve ileri otuzlu yaşlardan, orta ve ileri kırklı yaşlara kadar geçen zaman bireyin erken seçimlerini sorguladığı dönemdir. Bireyin iş ile ilgili doyumsuzluğu olabilir. Bireyin yeteneklerini kullanmasından yıllar sonra, sıkılma ve muhtemelen tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Stres, gerginlik ve yorgunluk bireyin hayatında baskın duruma gelmektedir. Bu dönemde incinme ve fanilik duygusu hakim olmaktadır. Orta yaşta ortaya çıkan meslekle ilgili hayal kırıklığı duygusu, mesleğin amaçlarını yeniden değerlendirmede, olumlu bir uyarıcı rolü de oynamış olabilir. Yeniden oluşturma ise, kişinin kişisel ve profesyonel yaşamında hayal ettiği kişi olması için yeni bir neden keşfetme sürecidir. Bu kuramda ellili yaşlara kadar olan tükenme durumu ele alınmış, tükenmenin daha ileri yaşlarda da ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Ancak bu durum basamak olarak incelenmemiştir (Sürgevil, 2006).

Veninga ve Spradley Modeline göre; tükenmişlik beş aşamada ortaya çıkan bir süreç olarak ele alınmıştır:

1. *Balayı* (honey moon) olarak adlandırılan ilk aşama Edelwich ve Brodsky modelinin ilk aşamasıyla benzerlik göstermektedir. Bu modele göre ilk aşama bireyin heves, heyecan ve enerjisinin en üst seviyede bulunduğu bir aşamadır.

2. *Yakıt azalması* (fuel shortage) olarak adlandırılan ikinci aşamada gözlenen özellikler ilk aşamanın tam zıttıdır. Bu aşamada iş verimliliğinde düşme, uyku sorunları, ilaç ve alkol kullanımında artış ve yorgunluk gibi rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır.

3. *Kronikleşme eğilimi* gösteren üçüncü aşamada ilk fiziksel ve psikolojik şikâyetler ortaya çıkmaya başlar. Bu belirtiler arasında kronik hastalıklar, öfke ve depresyonun görülmesi olanaklıdır.

4. Tükenme sendromunun dördüncü aşaması *kriz durumu*dur. Bu aşamada şikâyetler akut hale geldiği ve bireysel tükenmenin kişinin zihinsel süreçlerini meşgul etmeye başladığı aşamadır.

5. Kısaca umutsuzluk olarak tanımlanacak olan beşinci aşama *çıkmaza girme* (hitting the wall) olarak adlandırılmaktadır. Bu aşamada mesleki açıdan gerileme ve

fiziksel ve psikolojik sağlığın neredeyse çıkmaza girmesiyle tanımlanmaktadır (Morrow, 1981).

Edelwich ve Brodsky (1980) modelinde ise tükenmişlik birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkar. Bu dönemler;

Heves (idealistik coşku) ve hayal kırıklığı

Durgunlaşma

Engellenme

Apati (duygusuzlaşma)'dır.

Yukarıda bahsedilen dönemleri kısaca şöyle açıklayabiliriz.

Heves ve Hayal Kırıklığı Dönemi (Enthusiasm): Bu dönemde beklenti ve umutlar baskındır. Kişi yüksek bir enerji düzeyindedir. Seçilen mesleğin amaçlarına ulaşmak için aşırı motivasyon vardır. Sıklıkla mesleki eğitimi sürdürmeye ısrarlı bir istek ve enerji dolu bir çaba vardır. Ancak bu yapı ve durumdaki bireyler övülecekleri yerde sık sık ön yargı, ilkeler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlarla karşılaşır. Bu durumda hevesle çalışan kişi tükenmişliğin durgunluk dönemine girmeye başlar.

Durgunluk Dönemi (Stagnation): Durgunluk döneminde çalışan kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar, motivasyonu azalır. İlkelerin, kıdemin ve idealistliğin önemi azalmıştır. Görevle ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bu durum devam ettiğinde çalışan kişi severek hizmet veremez. İş doyumunu bireysel gereksinimler kadar önemli görülmemektedir. Sosyal yaşantı işten daha baskın hale gelebilir.

Engellenme Dönemi (Frustration): Bu dönemde birey yaşadıklarını yeniden değerlendirmeye başlar. Gerçekleştirmek istediği amaçların genellikle engellendiğinin farkına varır. Engellenme iki şekilde ortaya çıkar. Birincisi öğrenci gereksinimlerinin karşılanamaması, ikincisi öğretmenin öğrencinin gereksinimlerini yerine getirebilmek için kendi gereksinimlerini göz ardı etmesi şeklindedir. Bu sürecin varlığı ve sürekliliği, tükenmişliğin duyarsızlaşma dönemine girilmesine neden olur.

Duygusuzlaşma Dönemi (Apati): Duyarsızlaşma dönemi yüksek düzeyde ilgisizlik, sık yakınmalar, çekişmeler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Apati yaşayan öğretmenler işlerinin verdiği doyumsuzluğu bu şekilde kapatmaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle apatiye ilerlemiş bir baş etme dönemi de denilmektedir. Yaşanan durum öğrenci ve velilerin almış olduğu hizmeti de olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenler işe geç gelme, derse geç girme, veli ile yüz yüze görüşmeden kaçma eğilimi gösterebilmektedir. Sonuç olarak öğretmende vazgeçmiş, teslim olmuş bir durum gözlenmektedir. Öğretmenler rutinlerin korunması ve mekanik olma eğilimindedirler. Yaşanan durum onlar açısından son çare olarak görülmektedir (Sürgevil, 2006).

2.2. Tükenmişliğin Alt Boyutları

2.2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, insanlara yardım eden mesleklerde çalışanlar üzerinde aşırı psikolojik ve duygusal gereksinimlerin yol açtığı duygusal yorulma durumudur (Jackson, Turner ve Brief, 1987).

Kişi işinden yorulmaya başlar ve işiyle ilgilenmek için zihinsel gücü yoktur (Iacovides, vd., 2003). Duygusal tükenme alt boyutu; yorulma, enerji kaybı, tükenme (azalma), halsizlik ve bitkinlik olarak belirtilmiştir. Bu alt boyut, tükenmişliğin başlıca unsurlarından biridir ve kendini fiziksel, psikolojik ya da ikisinin birleşimi olarak gösterebilir (Hock, 1988).

Maslach (2003)'a göre: Bu durumu yaşayan bireyler kendilerini, yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir; tekrar doldurmak için kaynak bulamamaktadırlar.

Bu durumda birey, duygusal tükenme hissine kapılmaktadır. O duygusal yorgundur ve çevresine yararlı olamadığı, bir işe yaramadığı ve değersizlik hissine kapılarak kendi kendini yıpratmaktadır (Silah, 2005).

Duygusal tükenmenin, halsizlik, yorgunluk, güçsüzlük, kişinin özgüven ve enerjisinin azalması ile karakterize olduğunu belirtmiştir. Enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması biçiminde ortaya çıkar (Maslach, ve Jackson, 1981). Maslach (2003) duygusal tükenmeyi, tükenmişliğin kalbi olarak tanımlar ve tamamen duygularının esiri olma, kişinin diğer insanların duygusal istekleri tarafından

aniden kuvvetli bir şekilde etkilenmesi, gücünün tümünü bu istekleri karşılamak için kullanması olarak tanımlamaktadır.

Çokluk (2003)'a göre; tükenmişliğin üç boyutlu yapısı pek çok araştırma ile desteklenmekle birlikte, tükenmişliğin temelinde duygusal tükenme boyutunun bulunduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının buna eşlik ettiği iddia edilmektedir.

Bu duygusal yoğunluğu yaşayan kişi, daha önceki kadar fedakâr ve sorumlu davranmadığını ve eksik olduğunu düşünmektedir (Aslan, 2000). Birey gergindir ve engellenmişlik duyguları yaşamaktadır. İşe gitme zorunluluğu kişide büyük bir sıkıntı yaratmaktadır (Maraşlı, 2003).

2.2.2. Duyarsızlaşma

Maslach ve Leiter (1997)'a göre duygusal tükenme yaşayan kişinin işiyle ilgilenmek için zihinsel gücü bulamadığında, kişi kendini etkiden soyutlayarak koruma çabasına girer ve böylece duyarsızlaşma boyutu ortaya çıkar ve o zamana kadar savunuculuğunu yaptıkları ideallerden vazgeçerler. Kişi gerginlikten uzak durma çabasıyla, hizmet edilenlere karşı kişisel olmayan ilişkiler kurar (Iacovides, vd. 2003).

Maslach (1986)'a göre; bu olumsuz tutum, onlardan uzak durmak (geri çekilmek) kadar, başkalarına karşı yapılan katı, duygudan yoksun, uygunsuz, olumsuz ve duyarsız davranışa dönüştürülebilir (Sürgevil, 2006).

Duyarsızlaşma kişinin diğer insanlara kirli gözlükler arkasından bakmasına da benzetilebilir. Kişi insanlar hakkında yanlış düşünceler içerisine girer. Onlardan sadece kötülük geleceğini zanneder. Arkadaş çevresinden uzaklaşır, yalnızlığı arzular (Maslach, 2003).

Duyarsızlaşma aşamasında dört faktörün etkili olduğu belirtilmektedir. Bu faktörler;

1. Bireyleri kendinden uzaklaştıracak şekilde davranmaya yatkınlık
2. Diğer bireylere düşmanca davranma ve olumsuz tepkiler gösterme
3. Diğer bireylere karşı ilgisizlik

4. Diğer bireyleri reddetmedir (Özgüven , 2000).

2.2.3. Kişisel Başarısızlık

Kişisel başarı, bireyin içindeki yeterlik ve başarı duyguları olarak tanımlanır. Kişisel başarısızlık ise, bireyin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder (Izgar, 2003).

İnsanlar, çabalarının olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız hale geldiği durumlarda, stres ve depresyon belirtisi yaşarlar, davranışlarının bir fark oluşturamadıklarına inandıklarında ise çabalamayı bırakırlar (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986).

Cordes ve Dougherty'a (1993) göre kişi başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kendisi hakkında da olumsuz düşünmesine yol açar. Kişi, bu düşünce ve yanlış davranışları nedeniyle kendini suçlu hisseder. Kendisi hakkında başarısız olduğuna karar verir. Tamda bu noktada, tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar. İşinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen bu tür kişiler kendini suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar. Bunun sonucunda ise kişi kendine olan saygısını kaybedip, depresyona girebilir (Izgar, 2003).

Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma”yı ifade etmektedir. Duyarsızlaşma; Tükenmişliğin kişilerarası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşme boyutunu belirtmektedir Düşük kişisel başarı duygusu ise; “Kişinin kendisi hakkında olumsuz değerlendirme yapma eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

2.3. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Tükenmişlik, kendini farklı belirtilerle gösterir. Bu belirtiler ve tükenmişlik derecesi kişiden kişiye değişir. Fiziksel belirtiler kolayca fark edilir. Birey bitkinlik ve yorgunluk hisseder, sürekli devam eden soğuk algınlığını atlatamaz, sık baş ağrıları, mide ile ilgili rahatsızlıklar, uykusuzluk ve nefes darlığı çeker (Freudenberger, 1974).

Stainley (2004) ise tükenmişlik belirtilerini, bedensel ve duygusal belirtiler olarak iki grupta toplamıştır. Bedensel belirtiler; 1-Bedensel yorulma, 2-Sık ve uzun süren soğuk

algınlıkları, 3-Baş ağrıları, 4-Uykusuzluk ve kabuslarla dolu uyuma sorunları, 5-Ülser, 6-Mide-bağırsak hastalıkları, 7-Ani kilo kaybı ya da ani kilo artışı; 8-Şeker hastalığı, yüksek tansiyon, astım gibi rahatsızlıkların erken yaşta ortaya çıkması, 9-Çabuk kırılma, 10-Sırt ve boyun ağrılarıdır. Duygusal belirtiler; 1-Çaresizlik, 2-Depresyon, 3-Başarısızlık, 4-Öfke ve engellenme, 5-Umutsuzluktur.

Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

2.3.1. Fiziksel Belirtiler

Freudenberger ve Richelson (1981), tükenmişliğin bir numaralı semptomlarını, depresyon, yorgunluk, aşırı sinirlilik, uykusuzluk ve rahat olamama olarak karakterize etmiştir.

Freudenberger ve Richelson'a (1981) göre tükenmişlik yaşayan insanlar genellikle; iş hayatlarının ilk yıllarında yetenekli, kendisine güvenen, enerjik, işe karşı hevesli, fazla mesaiye kalan, uykusuzluklarına rağmen yüksek performans gösteren bireylerdir. Zaman içerisinde ortaya çıkan bazı nedenlerle bu bireylerin metabolizmaları düzenli çalışmamaya başlamakta, bu da onların enerjisini tüketmektedir. Bireylerin işlerine ve çevrelerine yansıttıkları enerjilerinin tükenmesi, onların fiziksel açıdan ciddi problemler yaşamalarına neden olabilmektedir.

Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler olarak kendisini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları şeklinde sıralanabilir. Önlem alınmazsa devam eden süreçte; geçmeyen soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, genel ağrı ve sızılar, mide bağırsak hastalıkları, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları oluşmaya başlayabilir (Izgar, 2003). Bu ve benzeri rahatsızlıklardan sürekli şikayet edilmesi durumunda, birey bu belirtileri göz ardı etmemeli, zaman geçmeden önlem almalıdır, çünkü bunlar tükenmişliğin habercisi olabilirler.

2.3.2. Psikolojik / Duygusal Belirtiler

Maslach, (2003)'a göre, tükenmişliğin duygularla ilgili belirtileri başta ortaya çıkar ve daha kolay tanınırlar. Ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yardımsızlık, umutsuzluk

duyguları, çaresizlik, engellenmişlik, gücensizlik, şüphesizlik, cesaretsizlik, can sıkıntısı, (Baltaş ve Baltaş) kendini kötü hissetme, diğers insanları hor görme, insanlarla ilgilenmeme, düşük başarı hissi, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, zayıf konsantrasyon, yabancılaşma ve tek başına kalma duyguları olarak sıralamıştır.

Bu sinyaller fark edilmez ve gerekli tedbirler alınmazsa artarak devam eder ve sonunda işi bırakma eğilimi, kronik hastalıklar ve hatta kişinin tüm hayatını etkileyen sorunlar ortaya çıkabilir (Potter (1995).

Tükenmişlik duygusu yaşayan insanlar, iş arkadaşlarına karşı kendi içlerinde negatif duygulardan, streslerinden dolayı olumsuz tutum içindedirler; bu yüzden onları da umutsuz bir tutum içine sürüklerler. Bu bilgilere göre; tükenmişliğin bulaşıcı olduğunu ve iş dışındaki ilişkilerle de desteklendiği savunulabilir(Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Ayrıca tükenmişlik sadece iş yaşantısını değil, kişinin ev hayatını, özel hayatını da çok ciddi şekilde etkiler (Maslach, 2003).

Türkiye de yapılan bir çalışma sırasında, doktor günde 30–40 hastaya baktığını söyledikten sonra “akşam olduğunda hastalar gözüme hamam böcekleri gibi görünüyorlar, tahammül edecek, dert dinleyecek halim kalmıyor” şeklinde bir ifade kullanmıştır. Bu ifade tükenmişlik kavramının en açık tanımlarından biri olarak kullanılabilir (Ergin,1995).

2.3.3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere göre başkaları tarafından daha kolay gözlenebilen tükenmişlik belirtileridir. Bu belirtiler unutkanlık, başarısızlık hissi, aile içi çatışmalar, konsantrasyon düşüklüğü, çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme, işi yavaşlatma, hırsızlık eğilimleri, işten uzaklaşma, işine karşı gittikçe büyüyen hoşnutsuzluk, hizmetin niteliğinde bozulma, hizmet verilen kişilere hatalı müdahaleler ve hizmet verilenlerin şikayet sayılarındaki artış, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, düşük iş performansı, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, iş tatminsizliği, yeni bir meslek eğitimi alma eğilimi, işe geç gitme ve gitmemeler, örgütsel bağlılıkta azalma, iş gücü devrinde yükselme, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış, işten ayrılma ve başka iş alanlarına transfer olma isteği şeklinde sıralanabilir (Sürgevil, 2006).

Tükenmişliğin kavramlaştırılması çalışmaları içerisinde Pearlman ve Hartman'ın tanımı önemli bir yere sahiptir. Pearlman ve Hartman 1982 yılına kadar yapılmış tükenmişlik tanımlamalarından yola çıkarak, bu konuda “çoklu kavramlaştırma” yapmışlardır. Bu kavramlaştırma şu tanımları içermektedir. Başarısızlık, yorgunluk ve duygusal olarak tükenme,

1. Yaratıcılığı yitirme,
2. İşe bağlılığı yitirme,
3. Müşterilere, çalışma arkadaşlarına, işe ve kuruma karşı yabancılaşma,
4. Kronik strese verilen bir tepki,
5. Genellikle rahatsız edici fiziksel ve duygusal belirtilerle ilişkili olarak, bireyin kendisine ve müşterilerine yönelik uygun olmayan davranışlar sergilemesi.

2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Hizmet sunulan insanlarla yoğun ilişki kurmak tükenmişliğe neden olan önemli bir etken olduğu için, tükenmişliğin hizmet sunulan insanlardan uzaklaşma gibi birçok davranış çeşidine neden olması şaşırtıcı değildir. Bu nedenle yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan insanlar, müşterilerle doğrudan çalışırken, onlarla daha az zaman geçirmeyi istemişler, ruhsal ve fiziksel sağlıklarında bozulma yaşamışlardır. İnsanlarla birlikte olmaktan kaçınmaya çalışmışlar, işe gelmeme olasılıkları ya da dinlenme aralarını uzatma eğilimleri artmış, sundukları hizmetin kalitesi bozulmuş, alkol ve ilaç alım oranları artmış ve mesleklerinden ayrılmak için daha fazla isteğe sahip olmuşlardır (Maslach ve Jackson, 1984).

Tükenmişliğin en önemli ve bireye en çok ipucu veren sonuçlarından biri, bireyin daha az enerjili, daha az üretken ve hepsinden kötüsü de işine karşı ilgisiz olmasıdır (Freudenberger, 1977). Tükenmişlik yaşayanların duygusal yorgunluğu beraberinde fiziksel yorgunluğu da getirir. Yaşanan yoğun gerginlik rahat uyuyabilmeye imkan vermemekte, kronikleşen yorgunluk ve gerginlik, grip ve soğuk algınlığına yakalanmayı,

baş ağrılarını arttırmakta, ülser gibi mide rahatsızlıkları, boyun ve sırt ağrıları görülmektedir. Kişiler, yaşadıkları bu tarz problemlerle baş edebilmek için ağrı kesici ilaçlar, uyku ilaçları, sakinleştirici, uyuşturucu ve alkole yönelebilmektedir. Tükenmişliğin sadece kişinin fiziksel sağlığı ile ilgili değil, aynı zamanda psikolojik sağlığı ile ilgili sonuçları da vardır. Kişisel başarı duygusunda ve benlik saygısında azalma, kişinin kendisi ve işi hakkında kötü hissetmesi ve bunun işini kötü yapmasına sebep olması, kendini suçlama eğilimi, bireyin insanlardan kopması ve izole bir hayat sürmesi, kolay sinirlenme, diğer kişilere negatif hisler ve şüphecilik besleme, normalden daha fazla riskli işlere girme (Maslach ve Zimbardo, 1982), iş üzerindeki inisiyatifi ve ilgiyi kaybetme, giderek artan iş stresi hissetme, artık hayattan zevk alamadığını hissetme, umutsuz olma, kendine ve çevresine karşı daha eleştirici olma, daha çok çalışılmasına rağmen daha az iş yapıyor duygusuna kapılma, gülme isteğini kaybetme, (Baltaş ve Baltaş, 1998), işe devamsızlık, işten ayrılma, performans miktarı ve kalitesindeki düşüş (Izgar, 2001), işi savsaklama, işi bırakma niyetinde artış, hizmet niteliğinin bozulması, işe izinsiz gelmeme, izin bitiminde rapor alma gibi yollarla izni uzatmaya çalışma, iş kazalarında artış (Çam, 1991) , tükenmişlik sendromunun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarına örnekler olarak verilebilir.

2.5.TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Levinson (1996), tükenmişliğin ortaya çıkmaması için alınabilecek önlemlerden başlıcalarını; kişilerin işe başlarken ne ile karşılaşabilecekleri yönünde bilgilendirilmesi, söz konusu durumu yaşayabileceklerinin anlatılması, bu konuya yönelik eğitici kurslar verilmesi, çalışanların takip edilerek tükenmişliklerine neden olan durumların ortadan kaldırılması, çalışanlara yeniden enerji kazanabilecekleri işler verilmesi, çalışanların günlük stresten uzaklaşabilmeleri için ortamlar hazırlanması, kişilere kendi yetenekleri hakkında geribildirim verilmesi, çalışanların dış baskı ve saldırılara karşı korunması, yöneticilerin yüksek performans sergileyen elemanlara daha fazla iş verme yönündeki eğilimlerini kontrol etmeleri olarak belirtmektedir. Yöney ve Ünalın (2004) 'a göre ise tükenmişliği önleyebilmek için şu noktalara dikkat edilmelidir:

- Kişi gerektiğinde hayır demeyi bilmeli,
- Gerektiğinde her şeye ara vermeli,
- Gerçekçi hedefler konmalı,

- Sağlıklı hayat canlı tutulmalıdır.

Tükenmişliği önleyebilmek için çalışan bireyler tarafından iş kontrolü gittikçe artmalı, grup görüşmeleri yapılmalı, bireyin değeri daha iyi anlaşılmalı, iş yeniden düzenlemeli, esnek iş saatleri ayarlanmalı, çalışanlar yardım programlarına ulaştırılmalı, uygun aktivitelerin olduğu paralel çabalar olmalıdır (Işıkhan, 2004).

Bu baş etme stratejileri, kişisel, sosyal ve örgütsel gibi birçok farklı düzeyde ortaya çıkabilir. Kişisel stratejiler, tükenmişlikle başa çıkmak için bireyin kendisinin yapabileceği şeyleri kastetmektedir. Sosyal stratejiler, bir grup insanın (çalışanın iş arkadaşları gibi) ortak çabasını gerektirir. Örgütsel stratejiler, örgütsel politika, örgüt, kaynaklar ve personel hizmetlerine dayanan yönetsel kararları içermektedir (Maslach, 1986). Forman (1983) tükenmişlik önleme programlarının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınması gerektiğini belirtmiştir.

2.5.1. Örgütsel Yöntemler

Örgütsel yöntemleri önerenler, tükenmişlik etmenlerinin kişisel kontrol mekanizmalarından öte unsurlar içerdiğinin ve tek başına bireysel yöntemlerle sorunun aşılamayacağını öne sürerler. Ayrıca yöneticilere, tükenmişlikle mücadele etmek için örgütsel düzeydeki yöntemlerin uygulanmasında büyük sorumluluklar düşer. Organizasyonda tükenmişlikle mücadele yolları üç temel öğeden oluşur (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001).

a. İşin Modifikasyonu: Aşırı yüklenme, boş oturma, belirsizlik veya çatışma kaynaklı stresin azaltılmasında en basit, en etkili olan bu yöntem ile iş ve çalışan arasında uyum oluşması sağlanır. İşin yeniden yapılanmasına yönelik olarak yapılacaklar şöyle sıralanabilir:

Zor işleri eşit dağıtarak yükün aynı kişiler üzerinde birikmesini engellemek,

Zor işlerin dönüşümlü yapılmasını sağlamak,

Yarım gün çalışmayı desteklemek (bu yöntemle insan kaynakları ve esnekliği artar),

Çalışanlara, yeni programlar oluşturmaları için imkânlar tanımak.

b. Danışmanlık Hizmetleri: Bu yol ile çalışanların fikirlerine önem verilirken, danışmanların da öneri ve eleştirilere daha açık olmaları sağlanır. Ayrıca anketler düzenlenmesi, düzenli aralıklarla geri bildirim almak için yararlı olur.

c. Örgüt Olarak Sorun Çözme: Kalite gelişim programlarının amaçlarından biri de, iş ortamının doğru olarak değerlendirilmesini ve sorunların ilk ortaya çıkış anında ele alınmasını sağlayacak kalıcı bir mekanizma oluşturulmasını sağlamaktır. Çalışanlara problem çözmeye yönelik toplantılar yapılması, kimlik belirsizliği ve iletişimsizlik kaynaklı çatışmaları engelleyebilir. (Izgar 2003) 'a göre tükenmişlikle başa çıkmada örgütte uygulanabilecek yollar şöyle özetlenebilir:

Güdüleyici bir rol oynayan hizmet içi eğitim imkânları oluşturmak: Böylece hem kişi kendini geliştirir, kişisel doyum gerçekleşir, moral artar, hem hizmetin kalitesi yükselir, hem de kişinin kuruma bağlılığı artar.

Adil ve planlı bir şekilde düzenlenen yükselme olanakları sağlamak: Yöneticilerin bu konuda bilmesi gereken; iş görenlerin en az dolgun ücret kadar yükselme şansı aradığıdır.

Örgüt ortamında değişiklikler yapmak: Değişime kapalı örgütlerde yaşanan durgunluk, örgütü tembelliğe sürükler ve çalışanlar için bir tükenme nedenidir.

Örgüt geliştirme programları: Örgüt geliştirmenin amacı sadece örgütün etkinliği ve sağlamlığını arttırmak değil, örgüt üyelerinin ihtiyaç ve mutluluğunu sağlamak, örgütte iyi insan ilişkileri kurulmasına imkân vermektir.

Yetki devrinin yaygınlaştırılması: Çalışanlar üst düzey yöneticiler ile personel arasında kaldıkça tükenmişlik yaşamaları kaçınılmazdır. Çünkü sorumlulukları altında çözmeleri gereken birçok sorun ve almaları gereken kararlar varken çoğu zaman karar yetkileri yoktur. Bu durum elbette tükenmişliği körükler.

Çatışma yönetimi: Son bulgular her türlü çatışmanın kişiyi stres altına soktuğunu göstermektedir. Tükenmişlik ise bu çatışmalardan doğrudan etkilenmektedir. Örgütsel çatışma kaçınılmaz olduğuna göre yönetimin çatışmayı kontrol etmesi çok önemlidir.

Çalışanları makul hedeflere yönlendirmek: Çalışanlar için hedef belirlemek yerine, hedefleri kendilerinin belirlemelerini sağlamak tükenmişlikle mücadelede önemli bir yöntemdir.

Kurum-çevre ilişkileri: Kurum ile çevrenin ilişkilerinin başarısız olması çalışanlar üzerinde bir baskı unsuru olduğu için tükenmede etken bir rol oynar. Örgüt-çevre ve çalışanların örgüt içindeki kaynaşmaları önemlidir. Ayrıca tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri stresle başa çıkma yöntemlerinden farklı değildir. İş yaşamında stres yönetiminde bireysel stratejiler şu şekilde özetlenebilir (Aydın, 2002) : Sorumluluk alarak yaşamı kontrol altına almak, mizah ve şakaya daha çok yer vermek gibi kişisel özelliklerin değiştirilmesi; yürüyüş, koşu, yüzme, bisiklete binme, aerobik, hafif top oyunları, tenis gibi egzersizler ile bedensel hareket; gevşeme için solunum egzersizleri; meditasyon; fizyolojik tepkilerini feedback araçları ile düzenlemeyi öğrendiği biyolojik dönüt (biyo-feedback); rahatlama için gevşeme hareketleri yani relaksasyon; beslenmeye dikkat etmek; bireyin başka birey yada gruplarla iletişiminden oluşan toplumsal destek; sinema, tiyatro, opera, sergi, spor karşılaşmaları gibi iş dışında boş zamanları değerlendiren sosyal, kültürel, sportif etkinliklere katılma; kasları gevşeterek rahatlatan masaj; iyimserliği ön plana çıkaran dua ve ibadet; zamanı gereksinim ve ihtiyaçları karşılayacak şekilde kontrol altında tutan zaman yönetimi.

Örgütsel stratejiler ise şu şekildedir (Aydın, 2002) : Daha az merkeziyetçi, yukarı doğru iletişime izin veren *destekçi bir örgütsel hava* yaratmak; işin sorumluluğu, başarı fırsatı, tanınma etmenlerinin ve görevin kimliği, anlamlılığı, özerklik niteliklerinin geliştirilmesine olanak sağlayan *iş zenginleştirilmesi; örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması;* bireylerin yükselme ve ilerlemelerinde pozisyonlarının ne olacağını bilmelerini sağlayan *mesleki gelişim yollarının planlanması ve danışmanlık;* araştırmalarda iş görenlerin verimliliği ve sağlığını arttırmakta katkısı olduğu saptanan *iş yerinde neşeli bir ortam yaratmak* (Aydın 2002).

2.5.2.Bireysel-Merkezli Yaklaşımlar

İş ortamında stres yaratıcıların rolü bir derece kabul edilmesine rağmen, temel iddia kişinin, tükenmişliğin önlenmesinde daha fazla merkezi bir rol oynadığı yönündedir. Örgütsel değişim hedefleyen müdahalelere nazaran daha hızlı ve ekonomik olması da bireysel stratejileri daha fazla tercih edilir kılmaktadır.

Bireysel önleme stratejileri olarak: iş örüntülerini değiştirme, önleyici başa çıkma becerilerini geliştirme, sosyal kaynaklardan yararlanma, daha rahat bir yaşam tarzı geliştirme, sağlığı iyileştirme, kendini analiz etme şeklinde ele alınmaktadır.

İş örüntülerini değiştirmek: Tükenmişliği önlemek için en temel tavsiyelerden biri iş yükünü hafifletmektir. Bazen bireyi korumak için haftalık çalışma saatlerinde azaltma yapılmaktadır.

Önleyici başa çıkma becerileri geliştirmek: Bu stratejilerin hedefi stres yaratıcı faktörlerin kendisini değiştirmek değil; kişinin bunlara karşı tepkilerini değiştirerek iş stresi yaratan faktörlerin etkisini azaltmaktır. Birçok durumda bu stratejiler bilişsel yeniden yapılandırmayı (beklentileri azaltarak, kişilerin davranışlarına yüklenen anlamı yeniden yorumlayarak, değerleri aydınlatarak yeni amaçlar ve yeni adımlar tasarlayarak) kapsamaktadır.

Diğer önleyici stratejiler duyguların paylaşılmasını ya da açığa vurulmasını kapsamaktadır. Bu, yalnızca gerginliği azaltmakla kalmayıp aynı zamanda engellenmenin ya da stresin kaynaklarını da açıklayabilmektedir.

Sosyal kaynaklardan yararlanmak: Sosyal desteğin tükenmişliği önlemede önemli bir faktör olduğu ileri sürülmektedir. Meslektaşlardan profesyonel destek, denetçilerden etkili rehberlik ve destek, aile ve arkadaşlardan kişisel destek almak iş stresi ile bireysel mücadelede yardımcı olabilecek örneklerdir (Maslach ve Goldberg 1998).

Rahat bir yaşam tarzı geliştirmek: Gevşeme, biyolojik geri bildirim, meditasyon, masajlar, kaplıcalar gibi sakinleşmeyi sağlayan çeşitli teknikler bulunmaktadır. İş dışında ilgi ve hobiler geliştirmek de tükenmişliğin önlenmesinde yardımcı olabilmektedir.

Sağlığı iyileştirme: Freudenberger (1974), tükenmişliği önlemede personelin fiziksel egzersiz (koşmak, tenis oynamak, dans etmek, yüzmek vb.) yapmaya teşvik edilmesini önermektedir.

Kendini analiz etme: Bu önerilerin en temel saptaması, insanların kişiliklerine, ihtiyaçlarına ve güdülerine yönelik daha iyi bir anlayış geliştirme ihtiyacı duydukları ve bu anlayış sayesinde, tükenmişlik açısından niçin risk altında olduklarına yönelik iç görüşü (kavrama) sağlayacaklarıdır. Kendilik bilgisiyle donanan insanlar, kendilerini ve işlerinde

izledikleri yollarını değiştirebilmekte ve sonuç olarak iş yerinde daha az tükemişlik yaşamaktadırlar. Kendini analiz etme stratejilerinin çoğunluğu, kendilik farkındalığını arttırmayı ve gerçeğçi bir kendilik değerlendirmesi sağlamayı amaçlamaktadır. İnsanlardan kendi narsistik sorunlarını (kendilerini daha fazla çalışmaya teşvik eden takdir edilmeye yönelik yolları nasıl arzuladıkları gibi) ve aile kökenlerinin etkisini (çocukluktaki aile yaşantılarının iş yerinde tükemişliğe sebep olan bilinçaltı beklentileri nasıl şekillendirdiği) dikkate almaları istenmektedir (Maslach ve Goldberg 1998).

2.6. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.6.1. Yurt İçi Çalışmalar

Girgin (2010), çeşitli eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin tükemişliğine etki eden faktörleri araştırmıştır. Araştırmasına 158 öğretmen katılmıştır. Çalışmasında öğretmenlerin sosyo-demografik durumlarını ve mesleki bilgilerini içeren bir bilgi formu ile Maslach Tükemişlik Envanteri- Öğretmen Formu kullanmıştır. Araştırmanın alt boyutlarının çözümlenmesinde varyans analizi ve t-testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılanların cinsiyetlerine göre tükemişlik puanları arasındaki fark önemli bulunmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin medeni durumu, çalışma yılı, görev yaptıkları eğitim kademesi, ders yükleri, çalıştıkları okulun beklentilerine uygun olması ve mesleklerini sevdikleri için sürdürme ile tükemişlik alt ölçümleri arasında önemli farklılık saptamıştır.

Hacıömeroğlu ve Ő. Taşkın (2010), İlköğretim Bölümü, Fen Bilgisi Öğretmenliği A.B.D.nda öğrenim gören öğretmen adayları ile Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları (OFMA) Eğitimi Bölümünde tezsiz yüksek lisans programında öğrenim gören öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarını incelemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmalarında adayların öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla t testi ve tutumlarının bağlı buldukları anabilim dalına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü ANOVA uygulamıştır. Öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin tutumları ile mesleği tercih etmelerindeki sebepler arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla ise nitel araştırma tekniklerinden açık uçlu soru tekniği kullanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, adayların öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarında cinsiyete yönelik anlamlı bir farklılık görölmediğini vurgulamıştır. Ayrıca, adayların mesleğe ilişkin

tutumları ile bağılı buldukları anabilim dalı arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir. OFMA Eğitimi bölümünde öğrenim gören adayların Fen Bilgisi Öğretmenliği A.B.D.nda öğrenim gören adaylara oranla bu mesleği daha bilinçli tercih ettiklerini belirtmiştir.

Çavuşoğlu (2009), Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, ekonomik düzey, mezun oldukları lise türü, yerleştirildikleri bölüm tercih sırası, genel not ortalamaları ve öğrenimini devam ettirirken barınma yerine göre aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemiştir. Ayrıca öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerine etkileyen durumlara ilişkin görüşleri de belirlenmek amacıyla bir araştırma yapmıştır.

Araştırma 2007-2008 öğretim yılında Çukurova Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği Lisans Programında öğrenim gören 137'si kız, 96'sı erkek olmak üzere toplam 233 son sınıf öğretmen adayı ile yürütülmüştür.

Nitel verilerin analizleri sonucunda ise düşük tükenmişlik yaşayan öğretmen adayları yüksek tükenmişlik yaşayanlardan farklı olarak okudukları bölümden beklentilerinin karşılandığı ve gelecekte umutlu olduklarını ifade etmişlerdir. KPSS, mesleki kaygılar, mesleğe hazır hissetme, mesleğin toplumda algılanan statüsü ve yaşanan problemlere yaklaşım biçimleri konusunda ise her iki grup da ortak görüş bildirmişlerdir.

Koçak (2009), okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırma verileri üzerinde yapılan analizler sonucunda okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin yaş, mesleki kıdem, ciddi bir sağlık sorunu yaşayıp yaşamadıklarına göre anlamlı farklılık gösterdiği ancak yaş, cinsiyet, branş, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci ve öğretmen sayısı gibi bağımsız değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşmıştır.

Okyay (2009), Emniyet Teşkilatına bağılı okullardan mezun olup Adana ilinde Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde görev yapan polislerin psikolojik hizmet algıları, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla çalışma yapmıştır. Çalışmasını, Adana ilinde 2007 yılında Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde görev yapan, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiş 270 erkek polis memuru ile yürütülmüştür.

Meslekte hizmet sürelerine göre iş doyumlarının farklılık gösterdiği; meslekte hizmet süresine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri arasında anlamlı farklılık saptadığını belirtmiştir.

Çoban ve Hamamcı (2008), Stresle Başa Çıkma Programının okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Yaptıkları çalışmaya Gaziantep Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan 21 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmada önce çalışmaya gönüllü katılmak isteyen psikolojik danışmanlar seçkisiz örneklem yöntemi ile deney ve kontrol gruplarına ayrılmış, daha sonra onlara Maslach Tükenmişlik Ölçeği ön test olarak verilmiştir. Ön test ölçümünün ardından deney grubunda yer alan bireylere 10 oturumdan oluşan Stresle Başa Çıkma Programı uygulamışlardır. Bu süre içerisinde kontrol grubundaki bireylerle hiçbir işlem yürütülmemiştir. Uygulamaların bitiminden bir hafta sonra deney ve kontrol gruplarına aynı ölçme aracını son test olarak tekrar uygulamışlardır. Deney ve kontrol gruplarından elde edilen verilerin analizinde Kovaryans analizi kullanmışlardır. Analiz sonuçlarına göre, deney grubundaki psikolojik danışmanların kişisel başarısızlık düzeylerinin anlamlı düzeyde azaldığını belirlemişlerdir.

Kayabaş (2008), öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Yenimahalle, Mamak, Altındağ ve Keçiören ilçe merkezlerinde görev yapan toplam 190 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmasında geçerliği ve güvenilirliği daha önce test edilmiş Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmıştır. Verilerin analizinde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (F) kullanmıştır. Araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin cinsiyetinin duygusal tükenmelerini ve duyarsızlaşmalarını etkilemediğini, ancak kişisel başarı düzeylerini etkilediğini; medeni durumları, yaşları, mezun oldukları okul türü, mesleki kıdemleri ve branşları ile duygusal tükenmişlikleri, kişisel başarıları ve duyarsızlaşmaları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır.

Serinkan ve Barutçu (2008), Denizli'deki Sosyal Sigortalar Hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla araştırma yapmışlardır. Çalışmalarında Maslach tükenmişlik ölçeğini uygulayarak çalışmalarını hasta insanlara hizmet veren hemşirelere yönelik gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda; yaş ilerledikçe duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın azaldığını, çalışma yılı arttıkça duygusal

tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişliğin daha az yaşandığını, çekirdek ailede yaşayan ve bir çocuğa sahip olanların daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca yoğun bakım ve acil birimlerinde çalışanların daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını, mesleğini değiştirmeyi düşünenlerin de yine duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını belirlemişlerdir.

Polat ve Arkadaşları (2007), insan faktörünün yönetim amaçlarının gerçekleştirilmesinde, spor işletmeleri çalışanlarında, buldukları görevleriyle ilgili olarak eğitim ve gelir durumlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı duygusundaki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla araştırma yapmıştır.

Araştırmalarına Elazığ Gençlik Spor İl Müdürlüğünde ve Müdürlüğe bağlı spor işletmelerinde çalışmakta olan 117 erkek, 17 bayan toplam 134 birey gönüllü olarak katılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS programından yararlanmışlardır. Araştırma sonucunda spor işletmelerinde çalışan kişilerin gelir düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de azaldığını belirtmişlerdir. Eğitim düzeyi değişkenine göre ise spor işletmelerinde çalışan kişilerde tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığını tespit etmişlerdir. Fakat istatistiksel anlamda fark olmamasına rağmen eğitim düzeyi değişkeninde ilköğretim mezunu bireylerin tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu, öğrenim seviyesi arttıkça tükenmişlik düzeyinin düştüğünü ifade etmişlerdir.

Topaloğlu ve Ark. (2007), Ankara'daki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve sosyo-demografik faktörlere göre farklılaşmanın ortaya konulmasını amaçlamışlardır. Bu amaçla sosyo-demografik özellikler içeren bir form ile Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanmışlardır. Elde edilen verileri SPSS programı ile değerlendirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörler bakımından anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermişlerdir.

Türker (2007), ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin algıladıkları problem davranış düzeyi ile cinsiyet, yaş, görev yapılan sınıf ve öğrenci sayısı değişkenlerinin öğretmenlerde görülen tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla araştırma yapmıştır.

Araştırma sonucunda; algılanan problem davranış düzeylerine göre tükenmişlik ölçeğinin “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” boyutlarında anlamlı farklılık bulmuştur. Yaş, cinsiyet ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre bakıldığında da tükenmişliğin alt ölçeklerinden sadece “duyarsızlaşma” boyutunda farklılık olduğu saptamıştır. Ayrıca, cinsiyet ile problem davranışı algılama düzeyi etkileşimine 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 olduğunu belirtmiştir.

E. Şahin (2006), 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 farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla betimsel bir araştırma yapmıştır.

Araştırmada elde ettiği sonuçlara göre, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma öğretmenlerin büyük yaş grubunda yüksek olduğunu belirlemiştir. Kişisel Başarının ise öğretmenlerin yaşlarından etkilenmediğini tespit etmiştir. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarının öğretmenlerin medeni durumlarından etkilenmediğini, Duygusal Tükenme alt boyutunun ise dul öğretmen gruplarında yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Kişisel Başarı öğretmenlerin eğitim durumlarından etkilenmezken, Eğitim Enstitüsü mezunlarının daha fazla Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıklarını belirtmiştir .

Kişisel Başarının, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinden etkilenmediğini, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin daha fazla Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma yaşadıklarını belirtmiştir. Duygusal Tükenmenin öğretmenlerin branşlarından etkilenmediğini, Duyarsızlaşmayı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında, Kişisel Başarıyı ise Türkçe branşında diğer branşlara göre yüksek bulmuştur. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumu arttıkça öğretmenlerin Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma düzeyleri de arttığını belirtmiştir. Duygusal Tükenme düzeyi ile sosyo-ekonomik durum arasında anlamlı fark olmadığını saptamıştır.

Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarının, öğretmenlerin çalıştıkları okul türünden etkilenmediğini, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin daha fazla Duyarsızlaşma yaşadıklarını belirlemiştir. Kişisel Başarı öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnun olmalarından etkilenmediğini, Duyarsızlaşmayı ve Duygusal Tükenmeyi çalıştıkları ortamdaki memnun olmayanlarda yüksek bulmuştur. Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinin her üçü de öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısından, üstlerinden takdir görme durumlarından, mesleki verimlerini değerlendirmelerinden, mesleklerini isteyerek yapma durumlarından, duydukları manevi doyumdan etkilenmediğini belirtmiştir. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenler üstlerinden takdir görmediklerinde, kendilerini verimli bulmadıklarında, öğretmenliği istemeyerek yaptıklarında ve az manevi doyum his ettiklerinde daha fazla Düşük Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme yaşadıklarını saptamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık oluşturmadığını belirtmiştir.

Özdemir ve Arkadaşları (2003), Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi akademik personeline mesleki tükenmişliği belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik ölçeği test sonuçları üç yıl arayla değerlendirmişlerdir. İlk değerlendirme 1999 yılı Aralık ayında yapılmıştır. İkinci değerlendirme ise 2002 yılı Aralık ayında yapılmıştır. Bu çalışmada diş hekimliği fakültesinde tükenmişlik değerlerinde üç yıllık sürede değişme olup olmadığını saptanması amaçlanmıştır. Araştırmanın istatistiksel olarak değerlendirmeleri sonucunda üç yıllık mesleki tükenmişlik değerlerinde anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmiştir.

2.6.2. Yurt Dışı Çalışmalar

Belecastro (1982), ortaöğretim okullarında görevli 181 öğretmenle yaptığı araştırmasında, somatik şikayetler açısından tükenmişlik yaşayan ve yaşamayan öğretmenleri karşılaştırmıştır. Çalışmada, öğretmenlere MBI ve somatik yakınma/hastalık formu verilmiştir. Sonuçlar, tükenmişlik puanları yüksek olan öğretmenlerin safra kesesi ve kalple ilgili problemlerinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmacı, tükenmişliğin klinik bir aşama yada belirti olabileceğini; spesifik olarak somatik problemlere neden olmasa da sıklık ve yoğunluğunun tükenmiş öğretmenlerde daha fazla olduğunu ifade etmiştir.

Russell ve ark. (1984) 158 aile hekimi üzerine bir araştırma yapmışlardır. Yaptıkları çalışmaya göre demografik faktörlerden bağımsız olarak çalışanlarda tükenmişlik sendromunun çıkabileceğini ifade etmişlerdir. İş yerinde arkadaşlık ilişkileri ve hastalarla olan ilişkilerin güçlendirilmesi ile tükenmişliğin azaltılabileceğini belirtmişlerdir.

Sarros ve Sarros (1987), ilk ve ortaokul öğretmenleri ile okul müdür ve yardımcısı üzerinde, yönetici grupları ile öğretmen gruplarının tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırmada; öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda diğerlerinden oldukça yüksek tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Duygusal tükenme alt boyutunda da öğretmenlerin yöneticilerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Leiter ve Maslach (1988) “Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığa Kişiler Arası Etkileşimin Etkisi” konulu bir araştırma yapmışlardır. Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramları hemşirelerin kişiler arası ilişkileri ile ilgilidir. Araştırmanın örneklemini hemşire ve destek personelden oluşan 52 kişi oluşturmaktadır. Tükenmişlik duygusu Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile örgütsel bağlılık ise Örgütsel Bağlılık Anketi ile ölçülmüştür.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal tükenmişlik duyarsızlığa yol açmakta bu da düşük kişisel başarı hissi oluşturmaktadır. Kişiler arası iletişim, her aşamada tükenmişliği geliştiren bir durumdur. Şeflerle ve çalışma arkadaşlarıyla olumlu ya da olumsuz iletişim biçimleri tükenmişliğin üç boyutuyla da ilgilidir. Yüksek düzeyde tükenmişlik, örgütsel bağlılığı da düşürmektedir. Kişisel başarı ve duyarsızlık da çalışma arkadaşlarıyla iletişim ile ilişkilidir. Bulgular, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında var olması beklenen ilişkiyi desteklemektedir. Tükenmişliğin iki boyutu (duygusal tükenmişlik ve düşük kişisel başarı hissi), bağlılığın tahmin edilmesine ayrı ayrı katkıda bulunmaktadır.

Friesen ve Sarros (1989) “Eğitimciler Arasında Tükenmişliğin Sebepleri” konulu araştırmalarında, iş stresi, iş tatmini, rol netliği ve işin zorlayıcılığı gibi kavramları içeren çalışma şartlarının okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğin anlamlı

birer belirleyicisi olup olmadığını saptamayı amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini 128 okul müdürü ve 635 öğretmen oluşturmaktadır.

Sonuçlara göre, iş stresi ve iş yükü, hem öğretmenler hem de okul müdürlerinin yaşadığı duygusal tükenmişliğin ana belirleyicileridir. Bu bulgu, iş stresi ve tükenmişlik arasında pozitif bir korelasyon olduğu ve iş yükünün hem stresi hem de tükenmişliği etkilediği bulgusuyla da paraleldir.

Friedman (1991), yüksek ve düşük tükenmişlik gösteren okullardaki, okulun kültürel durumuna bağlı olan öğretmen tükenmişliğini incelediği çalışmasını 1597 ilköğretim öğretmeniyle yapmıştır. Okulun içinde bulunduğu kültürel yapı “çevresel değişkenler” olarak adlandırılmış, eğitsel, idari, fiziksel ve sosyal koşullarla ilgili bilgiler toplanarak demografik değişkenlerle karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma yılının tükenmişlikle önemli derecede ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, okul kültürüyle ilgili değişkenler incelendiğinde; okul idarecilerinin belirli amaçlara ulaşmak için öğretmenlere yaptığı baskı, öğretmenlerin mesleki yeterliliğine ilişkin inancın yetersizliği, okul kültürünü daraltma ve uygunsuz fiziksel çevrenin en önemli eğitimsel şartlar olduğunu göstermiştir.

Cherniss (1992) “Tükenmişliğin Uzun Vadede Sonuçları: Kavramsal Bir Çalışma” konulu araştırmasında, kariyerin ilk yılındaki tükenmişlik ile gelecek 10 yıl içindeki kariyer adaptasyonu arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamıştır. Örneklem, hukuk, hemşirelik, öğretmenlik ve ruh sağlığı alanlarında çalışan 25 uzmanı kapsamaktadır. Bu kişiler kariyerlerinin ilk yılında incelenmiş, sonra da 12 yıl sonra tekrar incelenmiştir. İlk yılda yaşanan tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile yüksek oranda korelasyona sahiptir. Kariyer uyumu değişkenleri arasında, aynı kariyerde kalma durumu, iş tatmini, ilgilendikleri insanlara karşı tutumlar ve esneklik yer almaktadır. Bütün bu değişkenler mülakat ve anket yoluyla ölçülmüştür.

M. M. Abuhilal ve K. M. Salameh (1992) Maslach tükenmişlik envanterinin batılı olmayan bir yerleşim yerinde geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmada Ürdün’lü 223 öğretmene MBI Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ uygulanmıştır. Testin sonucunda, ölçeğin batılı olmayan ülkelerde de geçerli ve güvenilir olduğu ve kullanılabileceği ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, kariyerinin ilk yılında daha çok tükenmişlik belirten katılımcılar, ileriki yıllarda kariyerlerini değiştirmemişlerdir. İlk yıllarda yaşanan tükenmişlik, anlamlı ve olumsuz şekilde uzun vadeli sonuçlara yol açmamıştır. Ancak, kariyerin sonraki dönemlerinde oluşan tükenmişlik, daha ciddi uzun vadeli sonuçlara yol açmaktadır.

Weisberg (1994) “Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin ve İşi Bırakma Niyetlerinin Ölçülmesi” konulu araştırmasında, çalışanların yaşadıkları tükenmişlik duygusunun işi bırakma davranışına sebep olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Bir örgütte yaşanan işgücü sirkülasyonu, örgüt için verimli olmayan, zarar veren bir durumdur. Çalışanların işi bırakmalarına sebep olabilen tükenmişlik duygusunu, yoğun olarak insanlarla çalışan, onların yoğun taleplerini karşılamak zorunda olan meslek grupları daha çok yaşamaktadır.

Öğretmenlerin tükenmişliği de yoğun iş yükü, yetersiz gelir düzeyi, disiplin problemleri, öğrencilerin ilgisizliği, aşırı kalabalık sınıflar, çok aşırı derecede sınav yapma zorunluluğu, kariyer imkanı olmaması, materyal eksikliği, başka okullara gönülsüzce atanmak, iş algılarında çatışmalar ve toplumun öğretmeni ve yaptığı işi eleştirmesi gibi sebeplere bağlıdır. Ayrıca, öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik duygusu çalışma şartlarına verdikleri psikolojik bir tepki olmaktan da ziyade, sosyal bir problemdir: bir misyonlarının olmadığını hissetmek, topluma ait olmadığı düşünmek, yalıtılmışlık duygusu gibi duygular yaşamaktadırlar. Araştırmacı, İsrail’de 28 öğretmene mülakat yapmış ve anket uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda araştırmacı, tükenmişliğin, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenin yaşı ve çalışma süresi arttıkça, bu etki azalmaktadır.

Sultana (1996), özel eğitim öğretmenlerinin yıpranmalarını ve bu durumun nedenlerini incelediği araştırmasını 98 öğretmene uygulamıştır. Öğretmenlerin yıpranmalarının en önemli nedenleri; uzun süren kırtasiye çalışmaları, saygı görememe ve diğer öğretmenlerle ortak çalışma yapma eksikliği olarak bulunmuştur. Öğrencilerin gelişimlerdeki eksiklik, aşırı çalışma ve ailelerdeki ilgi eksikliğinin de öğretmenlerin yıpranmalarına neden olarak gösterilebileceğini belirtmiştir.

Alexis ve Boyd (1998) 18 öğretmenle buluşsal bir çalışma yapmış ve ‘ öğretmenlik sizi değiştirir ve en kötü şekilde değiştirebilir’ sonucuna ulaşmıştır. Röportaj yaptığı

öğretmenler öğretmenliğin hayatları üzerinde duygusal bir bedeli olduğunu ama hala öğretmenliğe devam etmeyi planladıklarını düşünmektedirler. Alexis-Boyd bu öğretmenlerin yaşadığı ve öğretmenlerin işleriyle doğrudan alakalı olduğuna inandıkları fiziksel problemleri belirtmiştir. Bunlar arasında migren ağrıları, uyku bozuklukları, ishal, mide rahatsızlıkları, sinir yorgunluğu ve yeme bozuklukları vardır. Birçoğu, bütün gün öğrencilerle uğraştıktan sonra duygusal tükenmişlik, yorgunluk ve bunalmışlık hissettiklerini söylemiştir.

Weisberg ve Sagie (1999) İsrail’de çalışan bayan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerini incelediği çalışmasında, memnuniyet değişkeni ile hem tükenme hem de işi bırakma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olan değişkenler disiplin, çok fazla bürokratik iş, bürokratik engeller, düşük ücret, öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar, mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkilerdeki eksiklik ve yaşlıları ile ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir.

Garcia (2004), öğretmenlerin tükenmişliklerine etki eden kişisel ve çevresel faktörleri incelediği araştırmasında dışa dönük öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik duygusu yaşadığını, sınırlı yapıya sahip olanların daha olumsuz duygular, ruhsal dengesizlikler ve sert tepkiler gösterdiklerini bulmuştur. Psikolojik sorunların fazlalığı, yönetimle olan iletişimin yetersizliği, terfi olanaklarının azlığı ve mesleki prestijin düşük olmasının, duygusal tükenmeye etki eden değişkenlerin başında geldiği, özel okullarda çalışan ve öğrencilerle iyi ilişkiler kuran hoşgörülü öğretmenlerin kişisel başarılarının da daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Lau ve ark. (2005) Hong Kong’da ortaokul öğretmenlerinin demografik özellikleri ve tükenmişlikleri üzerine Maslach anketini kullanarak bir çalışma yapmıştır. Hong Kong’daki öğretmenlerin Kuzey Amerika’daki öğretmenlerle karşılaştıklarında duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı konusunda ortalama durumun aynı, duyarsızlaşma olarak tükenmişlik puanının daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Tükenmişliğin üç boyutunda da cinsiyet değişkeni açısından fark gözlemlenmiştir. Genç, bekâr ve dini inançları olmayan, daha az tecrübeli, mesleki eğitimini tamamlamamış olanlar tükenmişliğe daha yakındırlar. Ayrıca yaş duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma için en önemli belirteçtir. Demografik özelliklerin tükenmişlik üzerine etkisi çok belirgin değildir.

Goddard R. ve Goddard M. 'ın (2006) yaptıkları çalışmada araştırılan temel hipotez işi bırakma ile tükenmişlik arasında pozitif ilişkinin bulunduğudır. 2004 yılında mesleklerinin ilk ve ikinci yılında olan 112 Avustralyalı öğretmene bu amaçla anket uygulamışlardır. Ankete katılanlara Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) uygulanmıştır. Ayrıca ciddi bir şekilde işi bırakmayı düşünüp düşünmedikleri sorusu yöneltilmiştir. Çalışma sonucunda işi bırakma niyeti ile tükenmişlik envanterinin üç alt ölçeği arasında çok anlamlı ve önemli bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada çıkan sonuç diğer ülkelerde alarm verici şekilde rapor edilmiş olan yüksek derecede eğitim mesleklerinde işi bırakmayı açıklama konusunda gerçekçi bir açıklama getirmektedir.

Weckwerth ve Flynn (2006), üniversite öğrencilerinde algılanan destek ve tükenmişlik üzerinde cinsiyet etkisini incelemişlerdir. Northem Ontario Üniversitesi'nden 214 öğrenci ile çalışmışlar, Maslach Tükenmişlik Ölçeği İnsan Hizmetleri Anketi (MBI-HSS) uygulamışlardır. Elde edilen bulgularda cinsiyet açısından algılanan destekte, tükenmişliğin duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğunu belirtmişlerdir. Bayanların algıladıkları destek puanı erkeklerden önemli ölçüde yüksek çıktığını ifade etmişlerdir. Duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıda erkeklerin bayanlardan daha yüksek puana sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Goddard ve O'Brien (2007) mesleklerinin başında bir grup Queenslandlı öğretmen, lisans dönemi öğretmenlik eğitiminin erken dönem kariyer tükenmişliğindeki etkisini araştırmışlar ve mesleklerinin ilk yılındaki 100 stajyer öğretmeni incelemişlerdir. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmışlardır. Çalışmanın sonuçları, lisans öğretmenlik eğitimini 4 yıldan daha az alan öğretmenlerin, mesleklerinin gerektirdiği yoğun iş temposu ile baş etme konusunda önemli eksiklikler ile işlerine başladıklarını göstermişlerdir. Sonuç olarak, bu çalışma, göreve yeni başlayan ve öğretmen öğrencilerin incelendiği diğer çalışmalarla beraber ele alındığında, farklı lisans eğitimi geçmişlerinden gelen öğretmenlerin mesleklerinde erken dönem tükenmişlik sendromunu ciddi olarak farklı şekillerde yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Santavirta ve arkadaşlarının (2007) 1,028 Finlandiyalı öğretmenle yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin işe bağlılıkları ile tükenmişlik oranları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Yapılan bu araştırmada çoklu değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırma sonucunda, öğretmenlerin işe bağlılıkları, beklentilerinin

yüksek olması ile tükenmişlik oranları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ayrıca, 2 yıl boyunca aynı işte çalışmanın da öğretmenlerin tükenmişlik oranını etkilediği bulunmuştur.

Unterbrink, Hack, Pfeifer ve diğ. (2007), 949 Alman öğretmendeki çaba-ödül dengesizliğinin oluşturduğu tükenmişliği araştırdıkları çalışmalarında öğretmenlere Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI-D) ve ERI uygulanmıştır. Bu araştırmanın amacı öğretmen tükenmişliği ile ilgili önceden yapılmış olan araştırmaların daha ayrıntılı olarak incelenip genişletilmesi ve öğretmenlerin göstermiş oldukları çabaları oranında ödüllendirilmeleridir. Bu çalışmaya göre, memur tükenmişliği araştırmaları diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında yüksek oranda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik belirtileri bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha fazla düşük kişisel başarı ve duyarsızlaşma gösterdikleri; okul çeşitlerine göre ortaöğretimdeki öğretmenlerinde daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları görülmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin çalışma durumlarının çaba ve ödül dengesizliği tarafından karakterize edildiği ve bu durumun yüksek bir riskle gelişen tükenmişlik belirtileri ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Leiter ve ark. (2009), 8100 kişiyle ve haftada 35 saatten fazla çalışanlarla yaptığı çalışmada kadınlar ve erkeklerdeki tükenmişliği araştırmıştır. Söz konusu çalışmaya göre kadınlarda daha yüksek oranda tükenmişlik sendromunun görülebileceği belirtilmiştir.

Thomas ve Lankau (2009) çalışmalarında 422 sağlık çalışanından anket yoluyla veriler toplamış ve lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçları, lider-üye etkileşim kalitesi yüksekliğinin duygusal tükenme düzeyini azalttığını, işgörenlerin sosyalleşme düzeyini artırdığını ve stresi azalttığını göstermiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, yeni atanmış öğretmenlerde tükenmişliğin ne boyutta olduğunu ve tükenmişliğin yaş, cinsiyet, medeni durum, KPSS'ye giriş sayısı, mezuniyetin kaçınıc yılında atandıkları, okul türü, sınıflarda öğrenim gören öğrenci sayısı ve okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği betimsel bir çalışmadır.

Araştırmada betimsel (Descriptive Research) araştırma yöntemi olan tarama (survey) modeli ile veri toplanmıştır. Tarama modeli; şu anda var olan geçmişte olan bir durumu olayı olduğu şekilde betimlemeyi çalışan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmanın konusu olan olay, olgu, nesne kendi özüne dokunulmadan açıklanmaya çalışılır. Onları değiştirme ve etkilemeye çalışılmaz (Karasar, 2009). Çepni (2009) ise, alan taraması çalışmalarını mevcut durumun tespiti amacıyla yürütülen araştırma olarak tanımlar. Daha çok araştırılmak istenen olayın mevcut durumunun ne olduğu ve bu durumun neresindeyiz sorularına cevap aranır.

3.2. Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini Batman ilinde görev yapan öğretmenler, örneklemini ise Batman iline yeni atanan 472 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Araştırmamızda örneklem seçiminde, küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örnekleme; evren ya da çalışma evrenini, çoğu zaman içinde çeşitli elemanları olan, benzer amaçlı (işlevli) kümelerden oluşur. Araştırma, evrenden seçilecek kümeler üzerinde yapılır. Evrendeki bütün kümelerin tek tek (bütün elemanları ile birlikte) eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan örneklemedir (Karasar, 2009).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan bu ölçek Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı alt boyutlarından oluşmaktadır. Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Cronbach alfa değeri 0,861,

Duyarsızlaşma alt boyutunda Cronbach alfa Değeri 0,669 ve Kişisel başarı alt boyutunda Cronbach & Değeri 0,751 bulunmuştur. Tüm maddelere ait Cronbach & Değeri ise 0,885 olarak bulunmuştur. Analiz SPSS paket programı ile yapılmıştır. Analizde bağımsız t testi ve tek yönlü ANOVA kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Anketin uygulanması ile elde edilecek veriler düzenlenerek bilgisayar ortamına aktarılmıştır. İstatistiksel teknikler uygulanarak analiz edilen veriler için SPSS 16 paket programından yararlanılmıştır.

Verilerin analizinde, yeni atanan öğretmenlerde tükenme ölçme ve değerlendirme araç ve yöntemlerinin kullanma sıklıklarına verdikleri yanıtların puanlarını hesaplamak amacıyla da ankette yer alan maddelere “Her Zaman” 5, “Çoğu Zaman” için 4, “Bazen” için 3, “Çok Nadir” 2, “Hiçbir Zaman” 1 puan verilmiştir.

4. BULGULAR ve TARTIŞMA

Bu bölümde elde edilen verilerin analiz sonuçları verilerek, alandaki literatür ışığında tartışma yapılmaya çalışılmıştır.

4.1. Yeni Atanan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Alt Problemleri

Bu alt bölümde yeni atanan öğretmenlerde tükenmişlik sendromu verileri yaş, cinsiyet, medeni durum, KPSS'ye giriş sayısı, mezuniyet sonrası atanma süresi, okul türü, sınıflarda öğrenim gören öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyal ve ekonomik durumu açısından analiz edilen bulgular sunularak daha önce bu alanda yapılan araştırma sonuçları ile kıyaslanmıştır.

4.1.1.Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Bu alt bölümde tükenmişliğin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı alt boyutları yaş faktörüne göre analiz edilmiştir.

4.1.1.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Yaş faktörü açısından duygusal alt boyutun öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p<.05$) olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Yaş Faktörü Ele Alındığında Duygusal Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Duygusal Alt Boyutu	N	Ort	SS	Anova Sonuçları
21-25 yaş	203	3,7121	,70607	F:4.338
26-30 yaş	206	3,8215	,68586	
31 yaş üstü	63	4,0000	,68319	Sig: .014
Toplam	472	3,7983	,69919	

Tablodaki ortalamalar incelendiğinde 31 yaş üstü grupta tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu 26-30 yaş grubu takip etmekte ve 21-25 yaş grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. Yaş artıkça tükenmişliğin de öğretmenlerde arttığı gözlenmektedir. Araştırmanın bulguları E. Şahin'in 2006 ve 2007'de

yaptığı çalışma ile paralellik göstermektedir. E. Şahin (2006 ve 2007) duygusal tükenmenin büyük yaş gruplarında daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Avşaroğlu ve arkadaşları duygusal tükenmenin 41-50 yaş grubunda yüksek olduğunu, en az tükenmenin ise 21-30 yaş grubunda olduğunu açıklamaktadır. Karataş (2009), yaş ilerledikçe duygusal tükenmenin arttığını belirtmiştir. Buna karşın öğretmenlikte yaşın artmasıyla birlikte tükenmişliğin azaldığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Baysal, 1995; Çimen, 2007; Girgin, 1995; Izgar, 2003; Tümkiye, 1996;). Ayrıca literatür incelendiğinde yaş faktörü açısından tükenmişliğin duygusal boyutu ile ilgili olarak farklılaşmanın olmadığı araştırmalar da bulunmaktadır (Acun, 2010; Arucan, 2008; Babaoğlu, 2006; Çavuşoğlu, 2005; Kale, 2007; Kayabaş, 2008; Kırılmaz ve ark.,2003; Koçak, 2009; Kurtlar, 2009; Oruç, 2007; Polatçı, 2007; Şahin,2008; Topaloğlu ve ark., 2007; Tuğrul ve Çelik, 2002; Tümkiye ve Türker, 2010; Türker, 2008; Yıldırım, 2007;).

4.1.1.2. Yeni Atanan Öğretmenlerde Yaş Faktörüne Göre Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Gruplar Arasındaki Farkların Scheffe Testine Göre İrdelenmesi

Scheffe testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalarda, yaş faktörüne duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farkın 21-25 yaş ile 31 üstü yaş gruplarında olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2: Yaş Faktörüne Göre Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Gruplar Arasındaki Farkların Scheffe Testine Göre İrdelenmesi

	(I) YAŞ	(J) YAŞ	Ortalamalar farkı (I-J)	Std. Error	Sig.
Duygusal tükenme	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	-,10947	,06866	,282
		31 YAŞ ÜSTÜ	-,28790*	,10013	,017
	26-30 YAŞ	21-25 YAŞ	,10937	,06866	,282
		31 YAŞ ÜSTÜ	-,17853	,09996	,204
	31 YAŞ ÜSTÜ	21-25 YAŞ	,28790*	,10013	,017
		26-30 YAŞ	,17853	,09996	,204

4.1.1.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Yaş faktörü açısından duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p < .05$) olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Yaş Faktörü Ele Alındığında Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Duyarsızlaşma Alt Boyutu	N	Ort.	SS	Anova Sonuçları
21-25 yaş	203	4,1990	,65021	F:3,638
26-30 yaş	206	4,2243	,60695	
31 yaş üstü	63	4,4317	,46864	Sig : ,027
Toplam	472	4,2411	,61344	

Tablodaki ortalamalar incelendiğinde 31 yaş üstü grubunda tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu 26-30 yaş grubu takip etmekte ve 21-25 yaş grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. Yaş artıkça tükenmişliğin de öğretmenlerde arttığı gözlenmektedir. Araştırmanın bulguları (E. Şahin 2006 ve 2007; Tümkaya ve Türker, 2010; Türker, 2007) yaptığı çalışma ile paralellik göstermektedir. E.Şahin (2007) duyarsızlaşmanın büyük yaş gruplarında daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Literatür incelendiğinde yaş faktörü açısından tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile ilgili yaşın artmasıyla tükenmişliğin azaldığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Baysal, 1995; Çimen, 2007; Girgin, 1995; Izgar, 2003; Tümkaya, 1996;). Bunun yanında yaşın tükenmişliği etkilemediği yönünde araştırma bulgularına rastlanmaktadır (Acun, 2010; Arucan, 2008; Babaoğlu, 2006; Çavuşoğlu, 2005; Kale, 2007; Karataş, 2009; Kayabaş, 2008; Kırılmaz ve ark., 2003; Koçak, 2009; Kurtlar, 2009; Oruç, 2007; Polatçı, 2007; Soyer ve ark., 2009; Topaloğlu ve ark., 2007; Tuğrul ve Çelik, 2002; Tümkaya ve Türker, 2010; Yıldırım, 2007;).

4.1.1.4. Yeni Atanan Öğretmenlerde Yaş faktörüne Göre Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Gruplar Arasındaki Farkların Scheffe Testine göre İrdelenmesi

Scheffe testi ile yapılan çoklu karşılaştırmalarda, yaş faktörüne duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farkın 21-25 yaş ile 31 üstü yaş gruplarında olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4:Yaş Faktörüne Göre Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Gruplar Arasındaki Farkların Scheffe Testine Göre İrdelenmesi

	(I) YAŞ	(J) YAŞ	Ortalamalar farkı (I-J)	Std. Error	Sig.
Duyarsızlaşma	21-25 YAŞ	26-30 YAŞ	-,02526	,06033	,916
		31 YAŞ ÜSTÜ	-,23273*	,08798	,031
	26-30 YAŞ	21-25 YAŞ	,02526	,06033	,916
		31 YAŞ ÜSTÜ	-,20747	,08783	,062
	31 YAŞ ÜSTÜ	21-25 YAŞ	,23273*	,08798	,031
		26-30 YAŞ	,20747	,08783	,062

4.1.1.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Yaş Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Yaş faktörü açısından kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p > ,05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 5).

Tablo 5. Yaş Faktörü Ele Alındığında Kişisel Başarı Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Kişisel Başarı Alt Boyutu	N	Ort.	SS	Anova Sonuçları
21-25 yaş	203	3,7869	,53686	
26-30 yaş	206	3,8641	,53223	F:1,993
31 yaş üstü	63	3,9167	,37095	Sig : ,137
Toplam	472	3,8379	,51698	

Literatür incelendiğinde yaş faktörü açısından tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu ile ilgili yaşın tükenmişlik üzerindeki etkisinin olmadığı yönünde araştırma bulgularına rastlanmaktadır (Acun 2010; Aydın, 2004; Arucan, 2008; Babaoğlu, 2006; Çavuşoğlu, 2005; E. Şahin, 2006 ve 2007; Kale, 2007; Karataş, 2009; Kayabaş, 2008; Kırılmaz ve ark., 2003; Kurtlar, 2009; Oruç, 2007; Soyer ve Ark., 2009; Topaloğlu ve ark.,2007; Tuğrul ve Çelik, 2002; Türker,2007; Yıldırım, 2007;). Bunun yanında kişisel başarının ileri yaşlarda daha fazla olduğu yönünde araştırma bulgularına rastlanmaktadır (Ergin, 1995; Izgar, 2003; Lee ve Ashforth, 1993; Maslach ve Jackson,1981; Polatçı, 2007; Şahin, 2008; Şanlı, 2006; Tümkaya, 1996).

4.1.2.Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Bu alt bölümde tükenmişliğin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı alt boyutları cinsiyet faktörüne göre analiz edilmiştir.

4.1.2.1.Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet faktörü açısından duygusal tükenme alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 6).

Tablo 6. Cinsiyet Faktörü Ele Alındığında Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort	SS	Sonuçlar
Duygusal Alt Boyutu	KADIN	288	3,8002	,68557	t:074
	ERKEK	184	3,7953	,72188	Sig: .941

Literatür incelendiğinde cinsiyet faktörü açısından tükenmişliğin duygusal alt boyutu ile ilgili olarak tükenmişliğin her iki cinsiyette de anlamlı fark oluşturmadığı ile ilgili çalışmalar mevcuttur(Acun, 2010; Başören, 2005; Çavuşoğlu, 2005 ve 2009; E. Şahin, 2007; Girgin, 2010; Gümüş, 2006; Izgar, 2003; İde, 2008; Kayabaş, 2008; Kırılmaz ve ark., 2003; Koçak, 2009; Oruç, 2007; Özkaya, 2008; Polatçı, 2007; Soyer ve Ark., 2009; Türker,2007; Tümkaya ve Türker, 2010; Yıldırım, 2007). Bunun yanı sıra araştırma bulgularını desteklemeyen çalışmalar da bulunmaktadır (Bilgiç, 2005; Budak ve Sürgevil, 2005; Karataş, 2009; Pepe, 2008; Şahin, 2008; Şanlı, 2006; Topaloğlu ve ark., 2007; Üngüren ve ark., 2010).

4.1.2.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet faktörü açısından duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7. Cinsiyet Faktörü Ele Alındığında Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort	SS	Sonuçlar
Duyarsızlaşma Alt	KADIN	288	4,2743	,58925	t:,1,473
Boyutu	ERKEK	184	4,1891	,64773	Sig:.,141

Literatür incelendiğinde cinsiyet faktörü açısından tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ile ilgili olarak tükenmişliğin her iki cinsiyette de anlamlı fark oluşturmadığı ile ilgili çalışmalar mevcuttur (Acun, 2010; Babaoğlu, 2006; Başören, 2005; Bilgiç, 2005; Çavuşoğlu, 2005 ve 2009; Demir, 2007; E. Şahin, 2007; Girgin, 2010; Izgar, 2003; İde 2008; Kale, 2007; Kayabaş, 2008; Kırılmaz ve ark., 2003; Koçak, 2009; Oruç, 2007; Özkaya, 2008; Pepe, 2008; Polatçı, 2007; Soyer ve Ark., 2009; Şahin, 2008; Yıldırım, 2007). Bunun yanı sıra araştırma bulgularını desteklemeyen çalışmalar da bulunmaktadır (Gümüş, 2006; Karataş, 2009; Şanlı, 2006; Topaloğlu ve ark., 2007; Tümkaya ve Türker, 2010; Türker, 2007; Üngüren ve ark., 2010).

4.1.2.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet faktörü açısından kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 8).

Tablo 8. Cinsiyet Faktörü Ele Alındığında Kişisel Başarı Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort	SS	Sonuçlar
Kişisel Başarı Alt	KADIN	288	3,8428	,49601	t:,259
Boyutu	ERKEK	184	3,8302	,54949	Sig: ,796

Literatür incelendiğinde cinsiyet faktörü açısından tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu ile ilgili olarak tükenmişliğin her iki cinsiyette de anlamlı fark oluşturmadığı ile ilgili çalışmalar mevcuttur (Acun, 2010; Babaoğlu, 2006;. Başören, 2005; Bilgiç, 2005; Çavuşoğlu,2005; Çavuşoğlu, 2009; Demir, 2007; E. Şahin, 2007; Girgin, 2010; Gümüş, 2006; İde, 2008; Kale, 2007; Karataş, 2009; Kırılmaz ve ark., 2003; Koçak, 2009; Oruç, 2007; Pepe, 2008; Polatçı,2007; Soyer ve Ark., 2009; Şahin, 2008; Türker, 2007; Tümkaya ve Türker, 2010; Üngüren ve ark., 2010; Yıldırım, 2007). Bunun yanı sıra araştırma bulgularını desteklemeyen çalışmalar da bulunmaktadır (Izgar, 2003; Kayabaş, 2008; Şanlı, 2006; Topaloğlu ve Ark., 2007).

4.1.3.Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Bu alt bölümde tükenmişliğin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı alt boyutları medeni durum faktörüne göre analiz edilmiştir.

4.1.3.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Medeni durum faktörü ele alındığında duygusal tükenme alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p<.05$) olduğu görülmektedir (Tablo 9).

Tablo 9. Medeni Durum Faktörü Ele Alındığında Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Ort	SS	Sonuçlar
Duygusal Alt Boyut	BEKÂR	328	3,7263	,72326	t: 3,413
	EVLİ	144	3,9622	,61242	Sig: ,001

Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerde tükenmişlik, bekar öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir (Bilgiç, 2005; Çokluk, 2001). Acun (2010) ve Kitapçioğlu (2000) Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere oranla daha çok tükenmişlik yaşadığını belirtmenin yanında bu farkın anlamlı olmadığını ifade etmişlerdir. Bunun yanında bu sonucu desteklemeyen araştırmalar da mevcuttur (Babaoğlu, 2006; Başören, 2005; Çavuşoğlu, 2005; E. Şahin, 2007; Girgin, 2010; İde, 2008; Kale, 2007; Karataş, 2009; Kayabaş, 2008; Kurtlar, 2009; Oruç, 2007; Pepe, 2008; Polatçı, 2007; Soyer ve Ark.,

2009; Şanlı, 2006; Topaloğlu ve Ark., 2007; Üngüren ve Ark., 2010; Yıldırım, 2007; Yıldız, 2009).

4.1.3.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Medeni durum faktörü ele alındığında duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p < .05$) olduğu görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 10. Medeni Durum Faktörü Ele Alındığında Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Ort	SS	Sonuçlar
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	BEKAR	328	4,2043	,64536	t:1.975
	EVLİ	144	4,3250	,52617	Sig: .049

Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerde tükenmişlik, bekâr öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir (Çokluk, 2001; Girgin, 2010). Kitapçioğlu (2000) fark istatistikî bakımdan anlamlı olmamak ile beraber evlilerde duyarsızlaşma puanının yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu sonucun aksini ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Acun, 2010; Babaoğlu, 2006; Başören, 2005; Çavuşoğlu, 2005; E. Şahin, 2007; Kale, 2007; Karataş, 2009; Kayabaş, 2008; Kurtlar, 2009; Oruç, 2007; Pepe, 2008; Şanlı, 2006; Polatçı, 2007; Soyer ve Ark., 2009; Topaloğlu ve Ark., 2007; Yıldırım, 2007).

4.1.3.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Medeni Durum Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Medeni durum faktörü ele alındığında kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p > .05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 11).

Tablo 11. Medeni Durum Faktörü Ele Alındığında Kişisel Başarı Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Ort	SS	Sonuçlar
Kişisel Başarı Alt Boyutu	BEKÂR	328	3.8204	,51759	t: 1,106
	EVLİ	144	3,8776	,51517	

Ortalamalar incelendiğinde evli öğretmenlerde tükenmişlik, bekâr öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir (Acun, 2010; Başören, 2005; Bilgiç, 2005; Çavuşoğlu, 2005; E. Şahin, 2007; Girgin, 2010; İde, 2008; Kale, 2007; Karataş, 2009; Kayabaş, 2008; Kitapçioğlu, 2000; Kurtlar, 2009; Oruç, 2007; Pepe, 2008; Soyer ve Ark., 2009; Şanlı, 2006; Yıldırım, 2007; Yıldız, 2009). Evlilerin bekarlara oranla daha az tükendiği sonucunu içeren araştırmalar bulunmaktadır (Babaoğlu, 2006; Çokluk,2001; Polatçı, 2007; Topaloğlu ve Ark., 2007).

4.1.4. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Bu alt bölümde tükenmişliğin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı alt boyutları KPSS'ye giriş sayısı faktörüne göre analiz edilmiştir.

4.1.4.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

KPSS'ye giriş sayısı açısından duygusal alt boyutta öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p<.05$) olduğu görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 12. KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Ele Alındığında Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

KPSS'ye giriş sayısı		N	Ort.	SS	Anova Sonuç
Duygusal Alt Boyutu	1 giriş	141	3,6761	,68898	F:3.071 Sig:016
	2 giriş	133	3,8212	,69481	
	3 giriş	104	3,7639	,75592	
	4 giriş	33	3,9158	,65206	
	5 ve üzeri	61	4,0255	,60157	
Toplam		472	3,7983	,69919	

Ortalamalar incelendiğinde 5 ve üzeri girişlerde tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu 4.2.3 ve 1. giriş grupları takip etmekte ve bu gruplardan 2.grubun 3. gruptaki öğretmenlerden daha fazla tükenmesi dikkat çekmektedir. İlk giriş grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. KPSS'ye giriş sayısı arttıkça tükenmişliğin de öğretmenlerde arttığı gözlenmektedir. Literatür incelendiğinde Baştürk (2007) KPSS'ye “Hiç” katılmayan öğretmen adaylarının toplam sınav kaygılarının, “Bir Kez” ve “İki ve daha fazla” KPSS sınavına katılanlara göre daha düşük Toplam sınav

kaygısına sahip olduğu belirlenmiştir. Buna karşın öğretmenliğe atanma durumlarına bağlı olarak Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile atananlar ile sınavsız atananların, duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Kale, 2007; Soyer ve ark., 2009).

4.1.4.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS Giriş Sayısına Göre Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Gruplar Arası Farkların Scheffe Testine Göre Kıyaslanmaları

KPSS'ye giriş sayısı faktörü ele alındığında duygusal tükenme alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında Anova Testine göre anlamlı fark olduğu görülmektedir (Tablo 12.). Bu anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarmak için Scheffe testi yapılmıştır.

Tablo 13: KPSS'ye Giriş Sayısına Göre Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Gruplar Arası Farkların Scheffe Testine Göre Kıyaslanmaları.

(I) KPSS giriş sayısı	(J) KPSS giriş sayısı	Ortalamalar farkı (I-J)	Std. Error	Sig.
1 giriş	2 giriş	-,14510	,08378	,558
	3 giriş	-,08777	,08959	,916
	4 giriş	-,23970	,13404	,526
	5 ve üzeri giriş	-,34938*	,10622	,030
5 ve üzeri giriş	1 giriş	,34938*	,10622	,030
	2 giriş	,20428	,10718	,459
	3 giriş	,26161	,11178	,244
	4 giriş	,10968	,14978	,970

KPSS'ye giriş sayısına göre duygusal tükenme alt boyutunda gruplar arası farkların Scheffe testine göre kıyaslanmalarında, 1 kez ile 5 ve üzeri KPSS'ye giren gruplar arasında anlamlı fark görülürken diğer karşılaştırmalarda istatistiksel anlamda Scheffe testine göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (Tablo 13).

4.1.4.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

KPSS'ye giriş sayısı ele alındığında duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p < .05$) olduğu görülmektedir (Tablo 14).

Tablo 14. KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Ele Alındığında Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

KPSS'ye giriş sayısı	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Duyarsızlaşma	1 giriş	141	4,1	,61596
	2 giriş	133	4,2	,61750
	3 giriş	104	4,1	,66156
Alt Boyutu	4 giriş	33	4,3	,58840
	5 ve üzeri	61	4,4	,4804
	Toplam	472	4,2	,61344

Ortalamalar incelendiğinde 5 ve üzeri girişlerde tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu 4.2.3 ve 1.giriş grubu takip etmekte ve bu gruplardan 2.grubun 3 gruptaki öğretmenlerden daha fazla tükenmesi dikkat çekmektedir. İlk giriş grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. KPSS'ye giriş sayısı artıkça tükenmişliğin de öğretmenlerde arttığı gözlenmektedir.Literatür incelendiğinde öğretmenliğe atanma durumlarına bağlı olarak Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile atananlar ile sınavsız atananların duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Kale, 2007; Soyer ve ark.,2009).

4.1.4.4. Yeni Atanan Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

KPSS'ye giriş sayısı ele alındığında kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 15).

Tablo 15. KPSS'ye Giriş Sayısı Faktörü Ele Alındığında Kişisel Başarı Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

KPSS'ye giriş sayısı	N	Ort.	SS	Anova Sonuç
Kişisel Başarı	1 giriş	141	3,7809	,51885
	2 giriş	133	3,8835	,51704
	3 giriş	104	3,7921	,56270
Alt Boyutu	4 giriş	33	3,8674	,52658
	5 ve üzeri	61	3,9324	,40606
	Toplam	472	3,8379	,51698

Literatür incelendiğinde öğretmenliğe atanma durumlarına bağlı olarak Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile atananlar ile sınavsız atananların kişisel başarı duygusunda azalma farklılıklar gösterdiğinden KPSS ile atananların sınavsız atananlara göre kişisel başarı duygusunda azalma düzeyleri daha fazladır (Kale, 2007; Soyer ve ark.,2009).

4.1.5. Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyetten Sonraki Atanma Süresi Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Bu alt bölümde tükenmişliğin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı alt boyutları mezuniyet sonrası atanma süresi faktörüne göre analiz edilmiştir.

4.1.5.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Mezuniyet sonrası atanma süresi faktörü ele alındığında duygusal tükenme alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p < .05$) olduğu görülmektedir (Tablo 16).

Tablo 16. Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Ele Alındığında Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Mezuniyetinizin Atandınız	Kaçıncı Yılında	N	Ort	SS	Anova Sonuç
	Mezun Olduğu Yıl	85	3,5948	,77032	
Duygusal	1 YIL	121	3,7769	,63270	
	2 YIL	83	3,8474	,72585	
Alt Boyut	3 YIL	66	3,7357	,73179	F: 3,493
	4 YIL	28	3,8135	,66395	
	5 YIL	89	4,0175	,62291	Sig: ,004
	Toplam	472	3,7983	,69919	

Ortalamalar incelendiğinde 5 yıl sonra atananlarda tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu 2.yıl, 4.yıl, 1.yıl, 3.yıl ve mezun olunan yıl grupları takip etmektedir. Mezun olunan yıl atananlar grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir.

4.1.5.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyetten Sonraki Atanma Süresi Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Mezuniyetten sonraki atanma süresi faktörü ele alındığında duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 17).

Tablo 17. Mezuniyet Sonrası Atanma Süresi Faktörü Ele Alındığında Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Mezuniyetinizin Kaçınıc Yılında Atandınız	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Mezun Olduğu Yıl	85	4,1012	,67374	
Duyarsızlaşma	1 YIL	121	4,2479	,55258
	2 YIL	83	4,1807	,71405
Alt Boyut	3 YIL	66	4,2515	,63953
	4 YIL	28	4,3286	,56625
	5 YIL	89	4,3865	,49249
	Toplam	472	4,2411	,61344

Ortalamalar incelendiğinde 5 yıl sonra atananlarda tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu 4.yıl, 3.yıl, 1.yıl, 2.yıl ve mezun olunan yıl grupları takip etmektedir. Mezun olunan yıl atananlar grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir.

4.1.5.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Mezuniyetten Sonraki Atanma Süresi Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Mezuniyetten sonraki atanma süresi faktörü ele alındığında kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 18).

Tablo 18. Mezuniyetten Sonraki Atanma Süresi Faktörü Ele Alındığında Kişisel Başarı Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Mezuniyetinizin Atadığınız	Kaçıncı Yılında	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Düşük Kişisel Başarı Alt Boyut	Mezun Olduğu Yıl	85	3,7101	,57704	F: 1,589 Sig: ,162
	1 YIL	121	3,8729	,47351	
	2 YIL	83	3,8750	,51242	
	3 YIL	66	3,8087	,63746	
	4 YIL	28	3,8214	,49234	
	5 YIL	89	3,9045	,40462	
	Toplam	472	3,8379	,51698	

Ortalamalar incelendiğinde 5 yıl sonra atananlarda tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu 2.yıl, 1.yıl, 4.yıl, 3.yıl ve mezun olunan yıl grupları takip etmektedir. Mezun olunan yıl atananlar grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir.

4.1.6. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Bu alt bölümde tükenmişliğin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı alt boyutları okul türü faktörüne göre analiz edilmiştir.

4.1.6.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Çalışılan okul türü faktörü ele alındığında duygusal tükenme alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 19).

Tablo 19. Çalışılan Okul Türü Faktörü Ele Alındığında Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Çalışılan Okul Türü	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Duygusal Boyut	İlköğretim	368	3,7917	,71106
	Genel Lise	52	3,8269	,61743
	Anadolu Lisesi	32	3,8160	,72428
	Meslek Lisesi	20	3,8167	,68520
	Toplam	472	3,7983	,69919

Ortalamalar incelendiğinde genel liseye atananlarda tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu meslek lisesi, anadolu lisesi ve ilköğretim okuluna atanan gruplar takip etmektedir. İlköğretim okuluna atananlar grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir (Acun, 2010 Babaoğlu, 2006;).

4.1.6.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Çalışılan okul türü faktörü ele alındığında duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p > .05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 20).

Tablo 20. Çalışılan Okul Türü Faktörü Ele Alındığında Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Çalışılan Okul Türü	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Duyarsızlaşma Alt Boyutu	İlköğretim	368	4,2342	,60930
	Genel Lise	52	4,2846	,53335
	Anadolu Lisesi	32	4,2688	,72487
	Meslek Lisesi	20	4,2100	,72685
	Toplam	472	4,2411	,61344

Ortalamalar incelendiğinde genel liseye atananlarda tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu anadolu lisesi, ilköğretim okulu ve meslek lisesine atanan gruplar

takip etmektedir. Meslek lisesine atananlar grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir (Acun, 2010).

4.1.6.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okul Türü Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Çalışılan okul türü faktörü ele alındığında kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 21).

Tablo 21. Çalışılan Okul Türü Faktörü Ele Alındığında Kişisel Başarı Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Çalışılan Okul Türü	N	Ort	SS	Anova Sonuç	
İlköğretim	368	3,8240	,51966		
Düşük Kişisel Başarı Alt Boyut	Genel Lise	52	3,9062	,44617	F: ,954
	Anadolu Lisesi	32	3,9375	,56618	Sig: ,415
	Meslek Lisesi	20	3,7562	,55824	
	Toplam	472	3,8379	,51698	

Ortalamalar incelendiğinde anadolu lisesine atananlarda tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu genel lise, ilköğretim okulu ve meslek lisesine atanan gruplar takip etmektedir. Meslek lisesine atananlar grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir (Acun, 2010).

4.1.7. Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Bu alt bölümde tükenmişliğin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı alt boyutları sınıflarda öğrenim gören öğrenci sayısı faktörüne göre analiz edilmiştir.

4.1.7.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Sınıflardaki öğrenci sayısı faktörü ele alındığında duygusal tükenme alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p>.05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 22).

Tablo 22. Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Ele Alındığında Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Sınıflarda öğrenim gören öğrenci sayısı	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Duygusal Alt Boyut	30 ve daha az	228	3,7749	,71788
	31-40 arası	145	3,8506	,68910
	41 ve üstü	99	3,7755	,67250
	Toplam	472	3,7983	,69919

Ortalamalar incelendiğinde sınıflarda 31-40 arası öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu sınıflarda 41 ve üstü ile 30 ve daha az öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenler grubu takip etmektedir. Sınıflarda 30 ve daha az öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenler grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. Türker (2007) ve Koçak (2009) araştırma sonucunu destekleyen sonuçlara ulaşmış ancak Izgar (2003) ve E. Şahin (2007) ise araştırma sonucu ile zıt bir sonuç bulmuştur.

4.1.7.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Sınıflardaki öğrenci sayısı faktörü ele alındığında duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p > .05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 23).

Tablo 23. Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Ele Alındığında Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Sınıflarda öğrenim gören öğrenci sayısı	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Duyarsızlaşma Alt Boyut	30 ve daha az	228	4,2105	,64067
	31-40 arası	145	4,2800	,60296
	41 ve üstü	99	4,2545	,56483
	Toplam	472	4,2411	,61344

Ortalamalar incelendiğinde sınıflarda 31-40 arası öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu sınıflarda 41 ve üstü ile 30 ve daha az öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenler grubu takip etmektedir. Sınıflarda 30 ve daha az öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenler grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. Şahin (2008), Koçak (2009) ve Acun (2010) araştırmayı destekleyen sonuçlara ulaşırken, Türker (2007), E. Şahin (2007), Tümkaya ve Türker (2010) ve Izgar (2003) aksi sonuçların olduğunu ifade etmiştir.

4.1.7.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Sınıflardaki öğrenci sayısı faktörü ele alındığında kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p > .05$) olmadığı görülmektedir (Tablo 24).

Tablo 24. Sınıflarda Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı Faktörü Ele Alındığında Kişisel Başarı Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Sınıflarda öğrenim gören öğrenci sayısı	N	Ort	SS	Anova Sonuç
30 ve daha az	228	4,2105	,64067	F 2,458 Sig: ,087
Düşük Kişisel Başarı Alt Boyut 31-40 arası	145	4,2800	,60296	
41 ve üstü	99	4,2545	,56483	
Toplam	472	4,2411	,61344	

Ortalamalar incelendiğinde sınıflarda 31-40 arası öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu sınıflarda 41 ve üstü ile 30 ve daha az öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenler grubu takip etmektedir. Sınıflarda 30 ve daha az öğrenci bulunan okullarda görev yapan öğretmenler grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. Türker (2007), Koçak (2009), Şahin (2008), Tümkaya ve Türker (2010) ve Acun (2010) araştırma ile paralel sonuç elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Izgar (2003) ise öğrenci sayısı arttıkça tükenmişliğin azaldığını ifade etmiştir.

4.1.8. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Bu alt bölümde tükenmişliğin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Düşük kişisel başarı alt boyutları okulun bulunduğu çevrenin sosyal ve ekonomik durum faktörüne göre analiz edilmiştir.

4.1.8.1. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Duygusal Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durum faktörü ele alındığında duygusal tükenme alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p<.05$) olduğu görülmektedir (Tablo 25).

Tablo 25. Okulun Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Çevre Faktörü Ele Alındığında Duygusal Tükenme Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyal ve Ekonomik Durumu	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Duygusal Alt Boyut	Düşük	341	3,7458	,69769
	Orta	111	3,9069	,68223
	Yüksek	20	4,0889	,71155
	Toplam	472	3,7983	,69919

Ortalamalar incelendiğinde okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durumu yüksek olan okullarda görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu orta ve düşük sosyo-ekonomik durumu olan okullarda görev yapan öğretmen grupları takip etmektedir. Düşük sosyo-ekonomik durumda olan okullarda çalışan öğretmenler grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. Şanlı (2006) ve Çavuşoğlu (2009) Araştırma sonucunu destekleyen bulgulara ulaşırken, E. Şahin (2007) ve Acun (2010) desteklemeyen sonuçlar bulmuştur.

4.1.8.2. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Duyarsızlaşma Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durum faktörü ele alındığında duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p<.05$) olduğu görülmektedir (Tablo 26).

Tablo 26. Okulun Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Çevre Faktörü Ele Alındığında Duyarsızlaşma Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyal ve Ekonomik Durumu	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Düşük	341	4,1953	,63411	F 3,921 Sig: ,020
Duyarsızlaşma Alt Boyut Orta	111	4,3387	,54858	
Yüksek	20	4,4800	,48731	
Toplam	472	4,2411	,61344	

Ortalamalar incelendiğinde okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durumu yüksek olan okullarda görev yapan öğretmenlerdeki tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu orta ve düşük sosyo-ekonomik durumu olan okullarda görev yapan öğretmen grupları takip etmektedir. Düşük sosyo-ekonomik durumda olan okullarda çalışan öğretmenler grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. Şanlı (2006), E. Şahin (2007) ve Çavuşoğlu (2009) araştırma ile paralel bulgulara ulaşırken, Acun (2010) ise tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu açısından sosyo-ekonomik duruma göre istatistikî olarak anlamlı bir fark elde etmediğini ifade etmiştir.

4.1.8.3. Yeni Atanan Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Sosyal ve Ekonomik Durum Faktörü Açısından Kişisel Başarı Alt Boyuta Göre Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durum faktörü ele alındığında kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılmasında gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın ($p<.05$) olduğu görülmektedir (Tablo 27).

Tablo 27. Okulun Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Çevre Faktörü Ele Alındığında Kişisel Başarı Alt Boyutunda Öğretmenlerin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılması

Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyal ve Ekonomik Durumu	N	Ort	SS	Anova Sonuç
Düşük Kişisel Başarı Alt Boyut	Düşük	341	3,7972	,52511
	Orta	111	3,9189	,48927
	Yüksek	20	4,0812	,41808
	Toplam	472	3,8379	,51698

Ortalamalar incelendiğinde okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durumu yüksek olan okullarda görev yapan öğretmenlerdeki tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu orta ve düşük sosyo-ekonomik durumu olan okullarda görev yapan öğretmen grupları takip etmektedir. Düşük sosyo-ekonomik durumda olan okullarda çalışan öğretmenler grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmektedir. E. Şahin (2007) ve Çavuşoğlu (2009) araştırmayı destekleyen sonuçlar elde etmiştir. Acun (2010) ise desteklemeyen sonuçlar bulmuştur.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma yeni atanan öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyinin yaş faktörü, cinsiyet, medeni durum, KPSS'ye giriş sayısı, mezuniyetin kaçınıcı yılında atandıkları, okul türü, sınıflarda öğrenim gören öğrenci sayısı ve okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumuna göre araştırılmıştır. Yaş faktörü ele alındığında duygusal alt boyuta göre öğretmenlerin tükenmişliklerinin yaş ilerledikçe arttığı sonucuna varılmıştır. Yaş faktörü ele alındığında duyarsızlaşma alt boyutuna göre öğretmenlerin tükenmişliklerinin ileri yaşlarda arttığı görülmüştür. Yaş faktörü ele alındığında kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması sonucu gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı fark saptanmamıştır. Cinsiyet faktörü ele alındığında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı fark görülmemiştir. Medeni durum faktörü ele alındığında duygusal ve duyarsızlaşma alt boyutlarına göre evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre istatistikî olarak daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Kişisel başarı alt boyutuna göre ise öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması sonucu gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Mezuniyetten sonraki atanma süresi faktörü ele alındığında duygusal alt boyuta göre öğretmenlerin tükenmişliklerinin atanma yılı arttıkça daha fazla olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması sonucu gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı fark saptanmamıştır. KPSS'ye giriş sayısı ele alındığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması ile gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmıştır. Ortalamalar incelendiğinde 5 ve üzeri girişlerde tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. KPSS'ye giriş sayısı ele alındığında duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı farka ulaşılmamıştır. Okul türü faktörü ele alındığında tükenmişliğin üç alt boyutunda da öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması sonucu gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Öğrenci sayısı faktörüne göre tükenmişliğin üç alt boyutunda da öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması sonucu gruplar arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Sosyo ekonomik duruma göre tükenmişliğin üç alt boyutunda da

öğretmenlerin tükenmişliklerinin karşılaştırılması sonucu gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde okulun bulunduğu sosyo-ekonomik durumu yüksek olan okullarda görev yapan öğretmenlerdeki tükenmişliğin en fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu orta ve düşük sosyo-ekonomik durumu olan okullarda görev yapan öğretmen grupları takip etmektedir. Düşük sosyo-ekonomik durumda olan okullarda çalışan öğretmenler grubunda tükenmişliğin en az düzeyde olduğu görülmüştür.

Bu bulgular ışığında şu öneriler yapılmıştır:

- Öğretmenlik mesleği monotonluktan uzaklaştırıcı etkinliklerle desteklenebilir.
- Öğretmenlere mesleğin ileriki yıllarında görülecek tükenmişliğin önlenmesi ile ilgili faaliyetler gerçekleştirilebilir. Böylece öğretmenlerden daha fazla verim alınabilir.
- İhtiyaç duyulan branşlarda öğretmenlerin yetişmesi ile ilgili önlemler alınabilir. Böylece mezun olan öğretmen adaylarının mesleğe alınmasındaki yığılma azaltılabilir.
- Öğretmenlerde tükenmişliğin azaltılması amacıyla okullarda seminerler düzenlenebilir. Böylece öğretmenler iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ile baş etme yollarını öğrenebilirler.
- Eğitim sisteminden kaynaklanan ve öğretmenlerin başarısını ve motivasyonunu bozan sistemle ilgili sorunlar çözümlenmelidir.
- Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki yerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerde görülen tükenmişliğin sebeplerinin tespit edilmesi amacıyla nitel araştırmalar yapılabilir.
- Öğretmenlerin KPSS'den kaynaklanan tükenmişliklerinin önlenmesine yönelik önlemler alınabilir.

5. KAYNAKÇA

- Abu-Hilal, M. M ve Salameh, K. M. (1992), "Validity and Reliability of The Maslach Burnout Inventory for a Sample of Non Western Teachers", *Educational and Psychological Measurement*, v 52, n 1, 161-169.
- Acun, M. (2010). *Bazı Değişkenlere Göre Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Akbolat, M., (2003).Tükenmişlik. Sakarya Üniversitesi.(18.07.2013)
(<https://dosya.sakarya.edu.tr/Dokumanlar/2013/106/121779610i13.lhaftaitukenmislik.pdf>)
- Alexis L. ve Boyd, (1998). *The Emotional Life of Teachers: A Heuristic Inquiry*. University of Cincinnati.
- Anderson, M. B. ve Iwanicki, E. F. (1984). Teacher Motivation and Its Relationship to Burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20 (2), 94- 109.
- Ardıç K. ve Polatçı S., (2009).Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü:İşle Bütünleşme *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, 46 Ocak-Haziran 2009, ss.21-46
- Ardıç, K. ve Polatçı, S., (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Göü Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 / 2 69-96
- Arucan, D.(2008). *Özel Özel Eğitim Kurumlarında ve Kız Meslek Liselerinde Görev Yapan Çocuk Gelişimi ve Eğitimcilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aslan, S. Halime (2000), "Hekimlerde Tükenme Sendromu ve Önleme Yolları", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Tıp Fakültesi Dergisi* (9): 427-436.
- Aydın, İ. 2002, *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayıncılık, Ankara
- Aydın, İ. P. (2001), *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Babaoğlan E., (2006).*İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik* (Düzce İli Örneği). Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Bolu.
- Baltaş, Z. Ve Baltaş, A., (2008). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul, Remzi Kitabevi
- Başören, M. (2005). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.

- Baştürk, R., (2007). Kamu Personeli Seçme Sınavına Hazırlanan Öğretmen Adaylarının Sınav Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 163-176.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Belecastro, P. A. (1982), “Burnout and Its Relationship to Teachers Somatic Complaints and Illnesses”, *Psychological Reports*, c. 50, ss. 1045-1046.
- Bilgiç, H. M. (2005). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Budak, G. Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi* Cilt: 20, Sayı:2, ss:95-108.
- Cardinell, C.F. (1981). *Mid-Life Professional Crises: Two Hypotheses*. The Annual Meeting of National Conference of Professors of Educational Administration, Seattle.
- Cherniss, C. (1998). Social and Emotional Learning for Leaders. *Educational Leadership*, pp. 26-28.
- Cherniss, C., (1992). “Long-Term Consequences of Burnout: An Exploratory Study”, *Journal of Organizational Behavior*, 13(1): 1-11.
- Cordes, L. C. ve Dougherty T. W., (1993). A Review and An Integration of Research on Job Burnout, *Academy Management Review*, Vol:18, no: 4, sayfa: 621-656.
- Çam, O. (1991), “*Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*”, 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çavuşoğlu, İ. (2005) *Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Çavuşoğlu, İ. (2009). *Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çepni S., Çeken, S.B., Yılmaz, A., Yücel, C., Sümerci, Ç., Köse, E., Sezgin F., Demircioğlu G. & Gündoğdu, K. (2009). *Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Çoban, A. E., Hamamcı, Z., (2008). Stresle Başa Çıkma Programının Psikolojik Danışmanların Mesleki Tükenmişlik düzeyleri Üzerine Etkisi. *Elementary Education Online*, 7 (3), 600-613.
- Çokluk, O. (2001). Engelliler Okullarında Görev Yapan Yöneticilerde ve Öğretmenlerde Tükenmişlik. *Ankara Üniversitesi Özel Eğitim Dergisi*, 3 (1) Sayfa:35-47. Ankara.

- Çokluk, O. (2003). “Örgütlerde Tükenmişlik”, *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Sorunlar*, Ankara:Anı Yayıncılık
- Demir, F. (2007).*Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Arttırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, F.(2005). *Lise Öğretmenlerinde İletişim ve Problem Çözme Becerisini Arttırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dursun, S. (2000). “Öğretmenlerde Tükenmişlik İle Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Dworkin, A.(2001), Perspectives on Teacher Burnout and School Reform. *International Education Journal* 4(2).
- Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. R. Bayraktar ve İ.Dağ (Ed) *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*. 143-154.
- Ergin, C. (1995) Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1–2:37–60, Ankara
- Ergün, M., (2005). İlköğretim Okulları Öğretmen Adaylarının KPSS’deki Başarı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Kastamonu ili örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(2), 311-326.
- Ersoy, F., Edirne, T. ve Yıldırım, R. C., (2001). Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*. Şubat Sayısı.
- Farber, B.A. (1984). Stress and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research*, Vol. 77, No.6, pp. 325-331.
- Forman, S.G. (1983). Occupational Stress Management: Cognitive-Behaviorel Approaches *Children and Youth Services Review*, Vol:5, p. 277-287.
- Freudenberger, H. J. (1977). Training and Development. *Journal July* 1977:27
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, Vol. 30, No.1, pp.159-165.
- Freudenberger. H.J, (1981) *Burnout; How to Beat the High Cost of Success*. Toronto, New York, London, Sidney. Bantam Books.
- Friedman I.A. (1991). High and Low Burnout Schools Culture Aspects of Teacher Burnout. *The Journal of Educational Research*, Vol 84, (6), 353-333.

- Friedman I.A. ve Farber, B. A. (1992). Professional Self-concept as a Predictor of Burnout. *Journal of Educational Research*, 86(1), 28-35.
- Friesen, D. ve J.C. Sarros, (1989). Sources of Organizational Behavior, 10(2): 197-188.
- Garcia, F. J., Munoz, E. M. & Ortiz, M. A. (2004). Personality and Contextual Variables in Teacher Burnout. Article in Press, www.sciencedirect.com.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 9, 32-48.
- Goddard R., Goddard M. (2006) Beginning Teacher Burnout in Queensland Schools: Associations with Serious Intentions to Leave, *The Australian Educational Researcher*, 33(2):61-76
- Goddard R., Goddard M (2007) Preservice Teacher Education and Beginning Teacher Burnout, *Paper Presented at The Annual Meeting in Australian Association for Research in Education Annual Conference 2006*, 27-30 Nov 2006, Adelaide, Australia.
- Güler, M.(1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*,Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Bazı Değişkenlere Göre Yordanması*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Hacıömeroğlu, G. ve Şahin Taşkın, Ç. (2010). Fen Bilgisi Öğretmenliği ve Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları (OFMA) Eğitimi Bölümü Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt 11. Sayı 1, Nisan 2010 Sayfa:77-90.
- Hock, R. R. (1988). Professional Burnout Among Public School Teachers. *Public Personnel Management*, 17, 167-187.
- Iacovides, A., Fountoulakis, F.N., Kaprinis, St. ve Kaprinis, G. (2003). The Relationship Between Job Stress, Burnout, and Clinical Depression. *Journal of Affective Disorders*, Vol. 75, pp. 209-221
- Işıkhan, V. (2004). *“Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları”*.Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara, Nobel Yayınları.

- İde, O. (2008). *Engelli Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L. ve Schuler, R.S. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 71, No: 4, pp. 630-640.
- Jackson, Turner ve Brief, (1987). Correlates of Burnout Among Public Service Lawyers Center for Digital Economy Research Stem School of Business IV, Working Paper IS-87-09).
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Karasar, N. (2009) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Nobel Yayıncılık
- Karataş, H. (2009). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kayabaş, Y. (2008). *Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:20, 194-197.
- Kitapçıoğlu, G. (2000). *Bornova Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve İş Doyumu, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Koçak, R. (2009). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:19, sayı:1, Sayfa:65-83, Elazığ.
- Lau, P. S. Y.; Yuen M. T.; Chan, R. M. (2005). Do Demographic Characteristics Make a Difference to Burnout Among Hong Kong Secondary School Teachers, *Social Indicators Research* 71: 491- 516
- Lee, R. T., Ashforth, B. E. (1993). A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model. *Journal of Organizational Behavior*, Volume 14. Issue 1., 3-20.
- Leiter, M. P.; Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 9, 297-308.
- Leiter, M. P.; Frank, E.; Matheson, T. J. (2009). Demands, Values, And Burnout, *Canadian Family Physician* Vol 55: December.
- Levinson, H., (1996) Yöneticiler Tükendiğinde. Harvard Business Review, 17.11.2013), (<http://hbr.org/1996/07/when-executives-burn-out/ar/7>)
- Maraşlı, Müge, 2003; "Lise Öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri", Doktora Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Maslach, C. (1986). Stress, Burnout, and Workaholizm. In R. R. Kilburg, P. E. Nathan, And R. W. Thoresan (Eds.), *Professionals in Distress: Issues, Syndromes and Solutions in Psychology* (pp. 53-75). Washington, DC: American Psychological Association.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*, 2nd edn, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.2, 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, c.2, s.2, ss.99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1984). Burnout in Organizational Settings, *Applied Social Psychology Annual*, 5, pp. 133-153.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. (1st ed.). San Francisco, CA.: Jossey-Bass
- Maslach, C., (2003). *Burnout; The Cost of Caring*. Cambridge. Malor Books.
- Maslach, C., Schaufeli W. B., Leiter, M. P., (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, s. 397-422.
- Mo, K. W. (1991). Teacher Burnout: Relations with Stress, Personality and Social Support. *Educational Journal*, 19 (1), 3-11.
- Morrow, L.,(1981). The Burnout of Almost Everyone Time, *0040781X*, Cilt 118, Sayı 12.
- Okyay, N.(2009). *Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Adana İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özdayı, N. (1991). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarının Karşılaştırılması*, Eğitimde Nitelik Geliştirme Bildiri Metinleri, (62-67), İstanbul: Kültür Hizmetleri A.Ş.
- Özdemir, A. K., Özdemir, D., Sümer, H., Kılıç, E. ve Öztürk, M. (2003). Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi. *Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi* Cilt:6 Sayı:1.
- Özensel, E. ve Koçak, A., (2004). *Hekimler ve Hekimlik*, Çizgi Kitabevi, Konya.

- Özgüven D, Haran S. *Tükenme, Kriz ve Krize Müdahale Kitabı*, 1. Baskı, Ankara: A.Ü. Psikiyatrik Uygumla ve Araştırma Yayınları No:6, 2000.
- Özkaya, H. (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Özyürek, M. (1996). *Sınıfta Davranış Yönetimi*, Ankara, Karatepe Yayınları.
- Pepe, Ş. (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Perlman, B. ve Hartman, A. E (1982), "Burnout: Summary and Future Research", *Human Relations*, 35, 283-305.
- Pines, A.M., Aranson, E., *Career Burnout. Causes and Cures*, New York, The Free Press, 1988.
- Polat, S., Ramazanoğlu, F., Bahçeci B. (2007). *Eğitim ve Gelir Durumlarına Göre Spor İşletmeleri Çalışanlarının Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*. Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Elazığ.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Potter, B. A. (1995), *Preventing Job Burnout Transforming Work Pressures Into Productivity*, Thomson Crisp Learning, California.
- Russell, A.E., Robert, D.F., (1984). Toward a Differentiated View of Burnout: Personal and Organizational Mediators of Job Satisfaction and Stress, *American Journal of Community Psychology*, Vol: 12,(4).
- Santavirta, N., Solovieva, S. and Theorell, T., (2007). The Association Between Job Strain and Emotional Exhaustion in a Cohort of 1028 Finnish Teachers, *British Journal of Educational Psychology*, 77(16): 213-228.
- Sarros, J.C. ve A.M. Sarros (1987). Predictors of Teacher Burnout, *The Journal of Educational Administration*, 24 (2):272-280.
- Sarros, J. C. (1988) "Administrator Burnout: Findings and Future Directions", *Journal of Educational Administration*, Vol. 26 Iss: 2, pp.184 – 196.
- Serinkan, C. ve Barutçu E. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review* 8 (2) 541-561.
- Sheesley D.F. (2001). Burnout and The Academic Teaching Librarian: an Examination of The Problem and Suggested Solution, *The Journal of Academic Librarianship*, 27(6). 447-451.

- Silah, M., (2005).*Endüstride Çalışma Psikolojisi*, Sistem Yayıncılık, Ankara.
- Soyer, F. Can, Y. Kale, F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* Cilt 3, Sayı 3, 259-271.
- Stanley, T.L. (2004). Burnout: a Manager's Worst Nightmare, *Supervision*, 65(5), 11-13.
- Storlie F.J., Burnout,'The Elaboration of Concept' , *Am J Nurs* 1979,79, 2108-2111.
- Sultana, G (1996), Special Education Teachers Attrition in Kentucky And Its, *Reports Research*, 143, 150-160.
- Suran, Bernard G.; Edward P. Sheridan (1985); "Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives", *Professional Psychology: Research, and Practice*, 16 (6), 741-752.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Şahin, D. E. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Thomas, C.H. & Lankau, M. (2009). Preventing Burnout: The Effects of LMX and Mentoring on Socialization. Roles Stress and Burnout. *Human Resource Management*, 48(3), 417-432.
- Topaloğlu, M. Koç, Hakan ve Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Kamu-İş*; C:9, S:3/2007
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 2-3.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*, Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Tümkaya, S. (2010). *Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 19 Sayı 2, 470.
- Tümkaya, S. Aybek, B. ve Çelik, M. (2007). KPSS'ye Girecek Öğretmen Adaylarındaki Umutsuzluk ve Durumluk-Sürekli Kaygı Düzeylerini Yordayıcı Değişkenlerin İncelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi (KUYEB)*, 7(2), 953-974.

- Tümekaya, S. ve Türker P. (2010). İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:03 No:38, 92-109.
- Türker, P. (2007). *İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Unterbrink, Hack, Pfeifer ve diğ. (2007), "Burnout and Effort-Reward-Imbalance in a Sample of 949 German Teachers", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, C.80, N. 5, ss. 433-441.
- Üngüren, E. Doğan, H. Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17 (5), 2922-2937.
- Weckwerth, A. C. ve Flynn, D. M. (2006). Effect of Sex on Perceived Support and Burnout in University Students. *College Student Journal*, 40, (2), 237-249.
- Weisberg. J. (1994). Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14.
- Weisberg. J. ve Sagie, A., (1999), "Teachers Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit", *The Journal of Psychology*, c.133, s.3, ss.333-339.
- Weiskopf, P. E. (1980). Burnout Among Teachers of Exceptional Children. *Exceptional Children*, Vol 47(1), 18-23.
- Yıldırım, S. (2007). *Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız Kırılmaz, A. Çelen, Ü. Sarp, N. (2003). İlköğretim'de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması, *İlköğretim –Online 2* (1), 2-9.
- Yıldız, H. (2009). *Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Değerli Öğretmenim,

Bu form sizlerin mesleğinizle ilgili durumlarınızı belirlemeye yönelik olarak yapılan bir yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. İçtenlikle cevap vermeniz araştırma için önemlidir. Lütfen tüm soruları dikkatlice okuyarak, isminizi yazmadan, sizin için doğru olanın yanına bir (X) işareti koyunuz. Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

1. Yaşınız:

21-25 26-30 31 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

3. Medeni Durumunuz:

Bekâr Evli Dul

4. Mezun Olduğunuz Son Program:

Fakülte Yüksek Lisans ya da Doktora

5. Mezun olduğunuzdan kaç yıl sonra atandınız :

Mezun olduğum yıl 1 yıl 2 yıl 3 yıl 4 yıl 5 yıl ve üzeri

6.KPSS'ye giriş sayınız:

1 kez 2 Kez 3 Kez 4 Kez 5 Kez ve üzeri.....

7. Çalıştığınız okul türü:

İlköğretim Düz Lise Anadolu Lisesi Fen Lisesi Meslek Lisesi

8. Ders verdiğiniz sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı:

30 ve daha az 31-40 arası 41 ve daha çok

9. Okulun Bulunduğu Çevrenin Sosyo -Ekonomik Durumu:

Düşük Orta Yüksek

10. Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?

Evet Hayır

11. Mesleğinizde verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Evet Hayır

12. Öğretmenliği isteyerek mi yapıyorsunuz?

Evet Hayır

13.Okuldaki fiziki ortamın yeterliliği

Yetersiz Yeterli

14 Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın (KPSS) mesleki (Tutumunuz) tükenmişliğiniz üzerine etkisi nedir?

Az Orta Çok

BÖLÜM 2

Bu bölümde işiniz ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı ifade eden cümlelerden oluşan 22 maddelik bir anket bulunmaktadır. Sizden istenen her ifadeyi hangi sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Sizin o ifade ile ilgili yaşadığınız, hangi basamağa daha uygunsa yanındaki kutuyu (X) işareti ile işaretleyiniz.

<i>Maddeler</i>	<i>Her zaman</i>	<i>Çoğu zaman</i>	<i>Bazen</i>	<i>Çok nadir</i>	<i>Hiçbir zaman</i>
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işle çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					