

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
TABLolar LİSTESİ	III
KISALTMALAR	IV
EKLER LİSTESİ	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VIII
ÖNSÖZ	X
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Amaç	10
1.2. Önem	12
1.3. Sayıtlar	13
1.4. Sınırlılıklar	13
BÖLÜM II	14
İLGİLİ ALANYAZIN	14
2.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	14
2.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	19
BÖLÜM III	25
YÖNTEM	25
3.1. Araştırmanın Modeli:	25
3.2. Evren ve Örneklem:	25
3.3. Veri Toplama Aracı	26
3.4. Verilerin Toplanması	28
3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	28
BÖLÜM IV	30
BULGULAR ve YORUM	30
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorum	30
4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum	33

4.2.1: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	35
4.2.2: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	37
4.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum	39
4.2.4. Sınıf Öğretmenlerinin Ücret Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	42
4.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Yönetici Tavırlarından Memnun Olup Olmamalarına Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	44
BÖLÜM V	47
SONUÇ VE ÖNERİLER	47
5.1. Sonuçlar	47
5.2. Öneriler	50
KAYNAKÇA.....	52

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Muğla Merkez İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Dağılımları.....	26
Tablo 4.1: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	31
Tablo 4.2: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdemlerini Gösteren Frekans ve Yüzdeler	31
Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin İsteklerine Göre Dağılımı.....	32
Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Aldıkları Ücretten Duydukları Memnuniyetlerine Göre Dağılımı	32
Tablo 4.5: Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerinden Duydukları Memnuniyete Göre Dağılımları	33
Tablo 4.6: Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanları	34
Tablo 4.7: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutu ve Tükenmişlik Puanlarıyla İlgili t Değeri.....	36
Tablo 4.8: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre DTB, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutu ve Tükenmişlik Puanlarıyla İlgili Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	38
Tablo 4.9: Sınıf Öğretmenlerinin Meslek Seçimindeki İstek Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlikle İlgili Mann Whitney U Testi.....	40
Tablo 4.10: Sınıf Öğretmenlerinin Ücret Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarıyla İlgili Mann Whitney U Testi.....	43
Tablo 4.11: Sınıf Öğretmenlerinin Yönetici Tavırlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklılığı Gösteren Kruskal Wallis Testi	45

KISALTMALAR

DTB: Duygusal Tükenmişlik Boyutu

DB: Duyarsızlaşma Boyutu

KBB: Kişisel Başarı Boyutu

MBI: Maslach Burnout Inventory- Maslach Tükenmişlik Envanteri

EKLER LİSTESİ

Ek I Demografik Özellikler ve Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	60
Ek II Kişisel Bilgiler.....	62
Ek III Muğla Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Uygulama İzni...	63

ÖZET**MUĞLA MERKEZ İLKÖĞRETİM BİRİNCİ KADEMEDE GÖREV
YAPAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN VE NEDENLERİNİN İNCELENMESİ****ARIKAN, Seçil****Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi,
Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı****Tez Danışmanı: Prof.Dr.Ahmet DUMAN****Eylül, 2007**

Bu araştırmanın amacı, Muğla merkez ilköğretim birinci kademe görev yapan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyleri ve bunun nedenlerinin incelenmesidir. Araştırma betimsel tarama modelinde ve nicel yaklaşımların kullanıldığı bir araştırmadır.

Araştırmanın evrenini Muğla merkez ilköğretim birinci kademe görev yapmakta olan 136 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır ve örneklem alınmamıştır. Uygulanan 136 anketten eksiksiz doldurulan 125 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada toplanan veriler, SPSS 11.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada incelenen değişken tipine göre veriler, Maslach Tükenmişlik Envanteri formu alt ölçekleri puanlarının aritmetik ortalamaları üzerinde gösterdiği farklılıklar ve önem derecelerinin tespiti “t testi”, “Kruskal Wallis” testi ve Mann Whitney U testi ile yapılmıştır.

Araştırmanın sonunda özetle şu bilgilere ulaşılmıştır: (1) Uygulanan Maslach Tükenmişlik Envanterinden elde edilen bulgulara göre Muğla Merkez İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme ($\bar{X}=33,81$) ve Kişisel Başarı

Boyutunda ($\bar{X} = 31,83$) ve toplam puanda ($\bar{X} = 87,98$) tükenme düzeylerinin düşük olduğu; ancak duyarsızlaşma düzeylerinin çok düşük ($\bar{X} = 22,34$) olduğu saptanmıştır. **(2)** Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde cinsiyet tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p = 0,32$ $p > 0,05$), duyarsızlaşma ($p = 0,99$ $p > 0,05$), kişisel başarı boyutlarında ($p = 0,85$ $p > 0,05$) ve toplam puanda ($p = 0,5$ $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır. **(3)** Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde kıdem tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p = 0,41$ $p > 0,05$), duyarsızlaşma ($p = 0,62$ $p > 0,05$), kişisel başarı boyutları ($p = 0,13$ $p > 0,05$) ve toplam puanda ($p = 0,37$ $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır. **(4)** Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde mesleği isteyerek seçip seçmemek tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p = 0,68$ $p > 0,05$), duyarsızlaşma ($p = 0,24$ $p > 0,05$) ve toplam puanda ($p = 0,09$ $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmazken, kişisel başarı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark oluşturmuştur ($p = 0,02$ $p < 0,05$). **(5)** Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde ücret tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p = 0,34$ $p > 0,05$), duyarsızlaşma ($p = 0,66$ $p > 0,05$), kişisel başarı boyutlarında ($p = 0,20$ $p > 0,05$) ve toplam puanda ($p = 0,44$ $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır. **(6)** Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde yönetici tavrı tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p = 0,52$ $p > 0,05$), duyarsızlaşma ($p = 0,42$ $p > 0,05$), kişisel başarı boyutunda ($p = 0,18$ $p > 0,05$) ve toplam puanda ($p = 0,55$ $p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

ABSTRACT**The Investigation of the Burnout Levels and Reasons of the Classroom Teachers Who are Working at the First Stage of Muğla Centrum Primary Schools****ARIKAN, Seçil****Master Thesis, Departments of Educational Sciences****Educational Administration, Supervision, Planning and Economics****Department****Mentor: Prof.Dr.Ahmet DUMAN****September, 2007-09-23**

The aim of this research is to investigate the reasons of burnout and the burnout levels of the primary school teachers working in the first stages of the primary schools in Muğla city centre. The research is a descriptive research and quantitative approaches are used in the research.

The population of the research consists of 136 Classroom Teachers who are working at the first stage of Muğla Centrum primary schools form and no sample was selected. Fully filled 125 questionnaires, in 136 questionnaires, were taken into consideration. Data collected in the research were analyzed by SPSS 11.00. Data that were investigated according to the variable types in the research, the differences of sub-scale points of Maslach Burnout Inventory form seen above the arithmetic averages and the determination of the significance levels were done by “t test” and “Kruskal Wallis Test” and “Mann Whitney U Test”.

To sum up, these findings were obtained at the end of the study: **(1)** According to the data obtained from the Maslach Burnout Inventory, primary school teachers' burnout levels, in the subscales of Emotional Exhaustion ($\bar{X}=33,81$) Personal Accomplishment ($\bar{X}=31,83$) and total point ($\bar{X}=87,98$) are low, and the level of their burnout in the subscale of depersonalization ($\bar{X}=22,34$) is very low. **(2)**

Among the primary school teachers working in the first stages of the primary schools in Muğla city centre, gender does not form a meaningful statistical difference in emotional exhaustion ($p=0,32$, $p>0,05$), depersonalization ($p=0,99$, $p>0,05$), personal accomplishment ($p=0,85$, $p>0,05$) and total point ($p=0,5$, $p>0,05$) in aspects of burnout. **(3)** Among the primary school teachers working in the first stages of the primary schools in Muğla city centrum, years of experience does not form a meaningful statistical difference in the subscale of emotional exhaustion ($p=0,41$, $p>0,05$), depersonalization ($p=0,62$, $p>0,05$), personal accomplishment ($p=0,13$, $p>0,05$) and total point ($p=0,37$, $p>0,05$) in aspects of burnout. **(4)** While choosing the job willingly or unwillingly does not form a meaningful statistical difference in the subscales of emotional exhaustion ($p=0,68$, $p>0,05$), depersonalization ($p=0,24$, $p>0,05$) and total point ($p=0,09$, $p>0,05$) among the primary school teachers working in the first stages of the primary schools in Muğla city centrum; it forms a meaningful statistical difference in the subscale of personal accomplishment ($p=0,02$, $p<0,05$) in aspect of burnout. **(5)** Among the primary school teachers working in the first stages of the primary schools in Muğla city centrum, salary does not form a meaningful statistical difference in all subscales-emotional exhaustion ($p=0,34$, $p<0,05$), depersonalization ($p=0,66$, $p<0,05$), personal accomplishment ($p=0,20$, $p<0,05$) and total point ($p=0,44$, $p<0,05$) in aspect of burnout. **(6)** Among the primary school teachers working in the first stages of the primary schools in Muğla city centrum, attitudes of administrators does not form a meaningful statistical difference in all subscales-emotional exhaustion ($p=0,52$, $p<0,05$), depersonalization ($p=0,42$, $p<0,05$), personal accomplishment ($p=0,18$, $p<0,05$) and total point ($p=0,55$, $p<0,05$) in aspects of burnout.

ÖNSÖZ

Geleceğin büyükleri-çocuklarımız üzerinde öğretmenlerin ne derece büyük bir etkisi olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Öğrenciler tarafından model alınmakta olan öğretmenlerimiz öğrencilerin davranışlarını oluşturmada, onların yetiştirilmesinde en az ana-babalar kadar etkilidirler ve bu yüzden öğretmenlerin çevreye ve öğrencilere karşı tutumları, davranışları çok önemlidir. Öğrencilerin yeterli bilgi, beceri ve olumlu davranışlar edinebilmesi için bütün bunları aşılamaktan sorumlu tutulan öğretmenlere gerekli şartlar sağlanmalıdır ki, öğretmenler daha verimli olabilsinler. Fakat öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar zaman zaman onların verimlerinin düşmesine sebep olmakta ya da verilen eğitimin kalitesini azaltmaktadır. İnsanlarla sıkı iletişim halinde olan çoğu meslekte görüldüğü gibi öğretmenlikte de yaşanan bazı sıkıntı ve zorluklar nedeniyle öğretmenler stres yaşamakta ve bu ileri düzeylere taşındığında öğretmenlerde tükenmişlik görülmektedir.

Bu araştırma ile Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki bulunan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve onların tükenmişlik nedenleri incelenmiştir. İnceleme yapılırken tükenmişlik açısından cinsiyet, meslekteki hizmet süresi, mesleği isteyerek seçip seçmeme, alınan ücret, yöneticilerin tavrı değişkenlerinin ne derece etkili olduğu ele alınmıştır.

Akademik hayata girişim, lisansüstü eğitimim ve tez çalışmam boyunca bana sağladığı katkılardan dolayı değerli danışmanım Prof.Dr. Ahmet DUMAN; istatistikle ilgili her konuda ve her zaman can-ı gönülden yardımına koşan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Baki ŞAHİN; yaşamakta olduğu bazı sıkıntılara rağmen her zaman bana moral veren ve tezimin tamamlanmasında emeği geçen sevgili hocam Yrd.Doç.Dr. Aynur BİLİR; en zor günlerimde hep yanımda olan, elini her daim sırtımda hissettiğim ve tezimin tamamlanmasına büyük katkıda bulunan Arş.Gör.Osman ÖZKARACA, yazılı kaynak yardım isteğimi geri çevirmeyen Doç.Dr. Birgül PİYAL, çok sevdiğim oda arkadaşlarım ve özellikle benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürler...

Arş.Gör. Seçil ARIKAN

BÖLÜM I

GİRİŞ

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

Eğitim, en genel anlamıyla insanın içinde yaşadığı toplumda uygulama değeri olan yetenek, yöneliş, duygu, düşünce veya davranışları yine kendi yaşantısı yoluyla oluşturma, geliştirme ve değiştirme süreci olarak tanımlanabilir ve bir toplumdaki güçlerin ve olanakların dağılımı üzerinde küçümsenemeyecek kadar önemli bir etkiye sahiptir (Duman, 2000: 14).

Eğitim yaşama anlam kazandıran en soylu etkinliktir. Eğitim denince, ilk akla gelen meslek ise, öğretmenliktir. Öğretmenlik, bilgiyi sevgiyle yoğuran ve yaşamı güzelleştiren mesleğin adıdır (Aydın, 1998: V).

Eğitim, toplumsal kültürü bir kuşaktan ötekine aktarmak ve aktarırken, geleceğin kapılarını açacak anahtarları da genç beyinlere vermektir. İnsanoğlunun bu soylu uğraşı, çağımızda çok boyutlu ve üstünde bugün de düşünülüp tartışılan, sorunlarını çözmek için hemen her toplumun seferber olduğu bir konudur. Bu seferberlik daha iyi bir eğitim, giderek daha sağlıklı bir toplum ve daha yüce bir insanlık adına, öyle görülüyor ki hep sürecek, sürmeli de (Tanilli, 1988:9).

Öğretmen, öğrencinin gözünde modern dünyanın ve çağdaş değerlerin temsilcisidir. Bu durum özellikle ilköğretim çağındaki öğrenciler için gereklidir. Ancak öğretmenlik rolüne dönük bu tür yüksek beklentilerin, ileri öğretim kademelerinde de sürmesi, daha çok öğretmenlerin göstereceği performansa bağlıdır. Çünkü öğrenci giderek seçici ve eleştirel bir kişilik yapısı geliştirerek, öğretmenin, idealize ettiği öğretmen modeline ne ölçüde uygun düştüğünü sorgulamaya başlar.

Dolayısıyla öğretmenlik mesleğine yönelik olarak bir anlamda hazır bulduğu saygınlık ve örnek insan olma imajını korumak zorundadır. Bu amaçla öğretmen, düşünsel ve duygusal yönden sürekli evrimleşmelidir (Aydın, 1998:5).

Öğretmenler sadece öğrencilerin beklentileriyle karşı karşıya değil, okul dışı çevre de öğretmenlerden yüksek düzeyde beklenti içine girmektedirler. İnsanı, doğayı ve yaşamı içten seven, insan ilişkilerinde başarılı, gelişmeye açık, düşünce ve gözlemlerinde objektif, demokratik yaşamın ilkelerine ve insan haklarına saygılı ve bunu sınıf ortamına taşıyabilen, sürekli öğrenen, öğreten, öğrendiklerini paylaşan v.b. gibi birçok kriter başarılı öğretmen kriteri olarak toplumun beklentileri içerisinde yer almaktadır (Aydın, 2000: 6-7).

Bütün öğretmenler öğrenciler üzerinde silinmez bir iz bırakmaktadır ancak öğrencilerin en çok etkilendiği öğretmenlerin beş yıl boyunca günlerinin büyük bir kısmını birlikte geçirdikleri, belki de ana-babalarıyla geçirdikleri vakitten çok daha fazlasını geçirdikleri sınıf öğretmenlerinin öğrenciler üzerindeki etkisi yadsınamayacak kadar büyüktür.

İlkokul çocuğunun sosyal ilişkilerinde öğretmeni, arkadaşları ve annesi ile ilişkileri ön plana geçer. Onlarla olan ilişkileri tüm ilişkilerini de etkiler. Bu evrede süper ego ve ahlak bilinci geliştiği için, iyi-kötü, haklı-haksız kavramlarına yabancı değildir. Vicdanla ilgili konularda gerçekçidir (Girgin, 1995:34).

İlkokul çocuğunun okul öncesi döneme oranla ana-babasının sevgi gösterilerine olan gereksinimi azalır ve bunlar için büyümüş olduğuna inanır. Ancak böyle doğrudan doğruya sevgi gösterilerini istememesine karşın, öğretmenin onu sevmesini, beğenmesini ister (Akboy, 2000: 51-52).

İlkokul dönemi, çocuğun bedensel gelişimini devam ettirdiği, korku, öfke ve sevinç gibi faktörlerin duygusal döneminde hareketliliğe sebep olduğu, aileden ayrılıp sosyal gelişiminde, kişisel bağımsızlığı kazanma, yaşlılarıyla geçinmeyi öğrenme ve cinsiyet rolünün farkına varma gibi toplumsal görevleri öğrendiği bir

dönemdir. Somut işlemler evresinde olan okul çağındaki çocuk, ego merkezli olmaktan kurtulup, diğer kişilerin gözüyle dünyayı daha iyi anlamaya başlamaktadır (Kesici, 2002: 25-26).

Eğitimciler olarak her branş öğretmeninin olduğu gibi sınıf öğretmenlerinin de ortak amaçları vardır. Sınıf öğretmenlerinin en uzun süreli model olarak öğrencilerin şekillenmesinde büyük rolü vardır. Bu yüzden onların amaçlarını gerçekleştirebilmeleri son derece önemlidir. Öğretmenlerin ortak amaçları olarak gerçekleştirmek zorunda oldukları eğitimin amaçları sayılabilir:

- Var olan bilgi birikiminin yeni kuşaklara aktarılması,
- İnsanların zihinsel gelişimlerinin sağlanması,
- Kültürel mirasın genç kuşaklara aktarılması,
- Özerk, özgür ve eleştirel düşünebilen bireyler yetişmesine olanak sağlanması,
- Etkin, bilinçli ve katılımcı yurttaşlar yetiştirilmesi,
- Toplumun gereksinim duyduğu nitelikli ve yüksek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi (Duman, 2000: 19).

Bütün bu amaçları gerçekleştirmeyi hedefleyen öğretmenlik mesleği eskiden beri sevgi mesleği olarak görülmektedir. Ne yazık ki sınıf ortamının gerçekleri öğretmenlik mesleğini stresli bir iş haline getirmiştir. Bugün eğitimcilerden, toplumun kötülerini iyileştirmeleri, genç yetişkinleri karışık, teknolojik toplumda hayata hazırlamaları ve bunları aldıkları eğitime uygun olmayan maaşlar için başarmaları beklenmektedir. Meslek şartlarının sonucu olarak, birçok öğretmen, kendileri, öğrencileri ve meslekleri hakkındaki hislerinin, başlangıçtakinden daha olumsuz olduklarını görmüşlerdir. Bu öğretmenler duygusal tükenme ve bitkinliğin kronik hislerini ve öğrencilerine karşı olumsuz davranışlar geliştirmede ve meslekte başarı hissini kaybı konusunda hassastırlar. Maslach ve Jackson (1981) bu duyguları yaşayan insanları mesleki tükenmişlik yaşayan insanlar olarak tanımlamaktadırlar (Schwab, Jackson, Schuler, 1986: 14).

İlkokul öğretmenleri diğer eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden çok daha güç bir işi yerine getirirler: “model olmak ve iyi çalışma alışkanlıkları geliştirmek”. İlkokul öğretmeni, çocuk için ana babadan sonra model alınan ve süreç içinde onlardan da fazla değer taşıyan biridir. Zaten ilkokulda eğitimde önemli olan öğretmenin kendisidir ve çocuk öğretmenin kişiliğine duyarlılık yaparak onunla özdeşim kurmaktadır (Girgin, 1995: 4). Bütün bunlardan dolayı İlköğretim Birinci Kademedeki Görev Yapmakta Olan Sınıf Öğretmenlerinin fiziksel ve ruhsal açıdan sağlık durumlarının iyi olması gerekmektedir. Bunlardan birinin bile tam olarak iyi olmaması kişilerde tükenmişliğe neden olabilir.

Dünya Sağlık Örgütü sağlığı, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönlerden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır. Bu tanım sağlığı sadece fiziksel iyilik olarak görme şeklindeki geleneksel bakışı aşır, buna psikolojik ve sosyal boyutları da ekleyerek sağlığa daha kapsamlı bir bakış açısı getirmiştir. Ancak zamanımızda sanayileşmenin, şehirleşmenin, insanın yerine getirmesi gereken rollerin artmasının, kişilerarası ilişkilerin karmaşıklaşmasının, yaşamın zorlaşmasının insan üzerinde yarattığı stres, sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir (Gökçakan ve Özer, 1999:III).

Sağlığı olumsuz yönde etkileyen bu faktörlere ek olarak çalışan kişilerin çalışma ortamları, iş ilişkileri, statü, rol ve işlevlerindeki olumsuzluklardan kaynaklanan etkenler de çalışanın sağlığını bozmaktadır. Bu olumsuz koşulların uzun süre devam etmesi sonucunda çalışanın sağlığında bozulma belirtileri görülmekte ve bu belirtilerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkan tabloya “tükenmişlik” (burnout) denilmektedir (Gökçakan ve Özer, 1999:III).

Tükenmişlik en başta çok belirsiz bir kavramdı, ne olduğu ve onunla ilgili ne yapılabileceği konusunda çok çeşitli fikirler olmasına rağmen, standart bir tanımı yoktu. Farklı insanlar, farklı şeyleri ifade etmek için bu terimi kullandılar ve bu yüzden sorun ve çözümleri hakkında yapıcı bir iletişim için her zaman bir esas yoktu (Maslach ve Goldberg, 1998: 64).

Maslach ve Jackson'a (1981: 99) göre ise tükenmişlik, insanlara yardım hizmeti sunan bireylerde sıklıkla görülen duygusal tükenme ve duyarsızlaşma sendromudur. Tükenmişlik, insanlar birlikte çalıştıkları kişiler için bütün duygularını kaybettiklerinde ve farklı veya hatta insancıl olmayan şekillerde davrandıklarında gerçekleşir (Maslach, 1982: 16). Tükenmişlik "meslek sahibi olan kişi çok fazla kişi için sorumluluk almaya zorlandığında" yaşanır (Maslach, 1982: 18).

Tükenmişliğin anahtar özellikleri çok büyük bitkinlik, engellenme hisleri, kızgınlık ve duyarsızlaşma, etkisizlik ve başarısızlık hisleridir. Tükenmişlik özellikle olumlu beklenti, heves ve kendini insanlara yardıma adanma hisleriyle mesleğe başlayanlar için trajik bir sonudur. Eğer her zaman açık bir şekilde belirtilmezse, bu tip ilgi, öğretme ve hizmet meslekleri için normlar bellidir: başkalarını düşünmek ve diğerlerinin gereksinimlerini ilk sıraya koymak, uzun saatler çalışmak ve müşteri, hasta ya da öğrencilere yardım etmek için elden gelen her şeyi yapmak, yapılabileceklerin ötesini yapmak ve kişinin her şeyini vermesidir (Maslach ve Goldberg, 1998: 63).

Tükenmişlik, "öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, işyerine, çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi" demektir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 122). Maslach, Schaufeli ve Leiter'e(2001:397) göre ise tükenmişlik meslekteki kronik, duygusal ve kişilerarası stres etkenlerine verilen uzun süreli tepkidir ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve etkisizlik olmak üzere üç boyutta tanımlanır.

Tükenmişlik kaynaklarının bireyin karşılanmayan beklentileri, iş ortamında karar vermeye katılım azlığı, yüksek seviyelerde rol çatışması, özgürlük ve özerklikten yoksunluk, toplumsal destek ağlarının yokluğu ve tutarsız ödül ve ceza yapılarının birleşimini içerdiği bulunmuştur (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 14).

Yönetmel tükenmişlik kaynakları ise insan ilişkileri (Balcı, 2005: 85), rolde belirsizlik (Baltaş ve Baltaş, 2002: 88), çatışma (Baltaş ve Baltaş, 2002: 89, Bursalıoğlu, 1982:225), yeterlik (Balcı, 2005: 197), karara katılma (Balcı, 2005: 103, Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 16), aşırı iş yükü, üstlerle ilişkiler (Izgar, 2001:1819-20), kontrol eksikliği, yetersiz ödöl, adaletsizlik (Maslach ve Leiter, 1997:11-13-15), ceza, yetersiz ücretten (Potter, 2005:24-40) oluşmaktadır.

Tükenmişliğin belirtileri ne nadir görülür ne de gizemlidirler. Aslında bu belirtilerden tamamen uzak birisini bulmak çok zordur. Diğerleriyle çok yakın çalışan kişiler sıklıkla yardım etmeye çalıştıkları insanlara olan ilgilerini kaybederler ve duyarsızlaşıp, olumsuzlaşarak ve bazen de düşmanca davranarak onlara insanlık dışı davranırlar. Ancak tükenmişlik, diğer insanların duygusal, fiziksel ya da toplumsal problemleriyle uğraşan kişilerle sınırlı değildir (Potter, 2005: 13).

Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden, beklediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerindeyse ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmaya çalışmakta ısrar ediyorsa, huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir. İçinde bir yerlerde yoğun çatışmalar yaşamaktadır. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynaklarının, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir (Şahin, 1998: 65).

Her meslekte olduğu gibi, öğretmenlerin çalışma veriminin düşmesine neden olan en önemli faktörlerden birisi de “tükenmişlik”tir. Beklentilerinden çok farklı olabilen gerçeklerle karşılaşan öğretmenlerimiz göreve başladıklarında çeşitli nedenlerle hayal kırıklıklarına uğramakta, yaşanan bazı huzursuzluklar neticesinde zaman içerisinde tükenmekte ve istenen verimi ortaya koyabilmekten uzaklaşmaktadırlar.

Tükenmişliğe neden olan başka bir takım katkı da kişisel ya da geçmişle ilgili değişkenler olarak sınıflandırılabilir. Geçmiş değişkenleri cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu ve hizmet edilen müşteri(alıcı) tipi gibi faktörleri içerir. Kişisel

özellikler ise hem işlerinin nasıl olacağı hakkında bireysel beklentileri hem de bireyin kişisel özelliklerini içerir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 17).

Tükenmişlik, tek bir sebebi olmaktansa, bazı faktörlerin birleşiminden oluşur. Bu en iyi, bu duruma neden olan bireysel, kişilerarası ve örgütsel faktörleri göz önünde bulundurarak anlaşılır. Tükenmişlik nedenlerinin farkına varmak, onunla baş etmek için bir adım olabilir. Bunların bazıları:

- Çok küçük değişikliklerle aynı tip işi yapmak, özellikle eğer bu iş anlamsız görünüyorsa;
- Kişisel olarak çok fazla ilgi, takdir ya da diğer olumlu tepkileri almama;
- İşte başarı ve anlam duygusu eksikliği duyma;
- Üretim için devamlı ve güçlü bir baskı altında olma ve çoğu gerçekçi olmayan son teslim tarihleriyle karşı karşıya olma;
- Çok direnen, gönülsüz alıcılar ya da çok küçük ilerlemeler gösteren zor bir nüfusla çalışma;
- Çalışanlar arasında çatışma ve gerilim, iş arkadaşlarından desteğin olmayışı ve eleştiri çokluğu;
- Yaygın, değerli amaçlar için çalışmaktansa, birbirlerine karşı çalıştıkları durumlara neden olan, denetçi ve zihinsel sağlık çalışanları arasındaki güvensizlik;
- Kişisel ifadeler ya da yeni yaklaşımları denemede öncü olmak için fırsat olmaması, deneyim değişiklik ya da yeniliğin yer aldığı bir durumun ödüllendirilmediği gibi engellenmeleri;
- Vakit ve enerjinize göre gerçekçi olmayan isteklerle karşı karşıya kalmak;
- Hem kişisel hem mesleki olarak, çok fazla danışma, devamlı eğitim diğer hizmet içi yetiştirim fırsatları sunmayan bir meslek sahibi olmak;

- İşyeri dışındaki, evlilikle ilgili gerginlik, kronik sağlık problemleri, ekonomik sorunlar vb. gibi çözümlenmemiş kişisel çatışmalar (Corey,1996: 45-46).

Öğretmenler gibi yardım mesleklerine sahip olanların diğer mesleklere sahip olanlara göre neden daha sıklıkla tükenmişlik yaşadıkları hakkında üç sebep ortaya konmuştur. Birincisi, onlar duygusal olarak güç gerektiren bir iş yapmaktadırlar; ikincisi, kariyer olarak insan hizmetini seçtiren bir kişilik özelliğini ve üçüncü olarak “alıcı merkezli” bir oryantasyon paylaşmaktadırlar (Pine, Aranson ve Kafry, 1981: 48).

Örgütlerde tükenmişlik; “enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı başarısız olmak, yavaş yavaş yıpranmak ya da yorulmak”, demektir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 122).

Maslach’a (1982) göre tükenmişlik üç alt boyutta incelenmektedir. Bunlardan birincisi duygusal tükenme, ikincisi duyarsızlaşma, üçüncüsü ise kişisel başarı boyutunda azalmadır:

Duygusal Tükenme: İnsanlar tükenme hissettiklerinde, hem duygusal hem fiziksel olarak bitkin hissederler. Değerlerini kaybettiklerini, kullandıklarını, düzeliş, iyileşemeyeceklerini hissederler. Sabah uyandıklarında, yatağa girdiklerindeki kadar yorgundurlar. Başka bir proje ya da kişiyle karşı karşıya gelmek için enerjileri yetersizdir. Duygusal tükenme işin gerekleri ya da büyük değişikliklerin stresine karşı ilk tepkidir (Maslach ve Leiter, 1997: 17). Duygusal tükenme kişinin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesiyle duygusal bir yorgunluk yaşaması ve çalıştığı kurumda hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve kaygı duygusunu aşamayan kişi için ertesi gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Dolayısıyla işe gitmeme, işyerine saatinde gelmeme, psikosomatik şikâyetler nedeniyle işe

devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından verimsiz bir durum ortaya çıkmaktadır (Çalışkur, 2005).

Duyarsızlaşma: İnsanlar, insanın iyiliğine inanmaz olduklarında, işe ve işteki insanlara karşı soğuk ve uzak bir tutum sergilerler. İşe katılımlarını en aza indirgerler ve hatta ideallerine son verirler. Başka bir deyişle, duyarsızlaşma kişiyi tükenme ve hayal kırıklığından koruma girişimidir. İnsanlar özellikle gelecek belirsiz olduğunda, farklı olmamanın ya da ümitlerini çoğaltmaktansa, sorunların çözümlenemeyeceğini farz etmenin daha güvenli olacağını düşünürler. Ancak bu kadar olumsuz olmak kişinin sağlığına ve etkili çalışma kapasitesine ciddi anlamda zarar verir (Maslach ve Leiter, 1997: 18). Duyarsızlaşma çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemeleridir. Aslında bu davranışların altında bir yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatmaktadır (Çalışkur, 2005).

Kişisel Başarıda Düşme (Etkisizlik): İnsanlar kendilerini etkisiz hissettiklerinde, giderek artan bir yetersizlik hissederler. Her yeni proje bunaltıcı görünür. İlerlemek için yaptıkları her girişime karşı dünya onlara karşı koyuyormuş gibi görünür ve başardıkları her şey onlar için önemsiz gibi görünebilir. Değişiklik yapma yeteneklerinde güvenlerini kaybederler. Ve kendilerine olan güvenlerini kaybettiklerinde, diğerleri de onlara olan güvenlerini kaybederler (Maslach ve Leiter, 1997: 18). Kişisel başarı boyutunda düşme, kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu baş gösterir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (Çalışkur, 2005).

Maslach'ın bu üç boyutundan en problemlisi olan ikinci boyut olan duyarsızlaşmadır. Duyarsızlaşmada birey hizmet verdiği kişilerden uzaklaşmış, onlara katı, hatta insanlık dışı tepkiler verilebilmektedir (Önem, 2004: 8).

Tükenmişlik yaşayan kimselerde çalışmaya karşı ilgi azalır, çöküntü, enerji kaybı, sıkılma, anlamsızlık duygusu, robot gibi çalışmayı sürdürme, duyarsızlaşma, madde kullanımında artış, kendine zaman ayırmama, baş ağrısı, acı, mide bulantısı, yorgunluk hissi, uyku sorunları gibi belirtilerle kendini gösterir (Akbaba, 2004: 94).

Tükenmişlik sonuçları ise işi bırakma eğilimi, devamsızlık, daha az çaba ve daha düşük kalitede bir kişisel hayatı içerir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986: 14). Bulgular, tükenmişliğin çalışanlar tarafından sağlanan hizmetin ya da bakımın kalitesinde azalmaya neden olduğunu göstermiştir (Maraşlı, 2003: 22).

İşe duyulan ilgi kaybı ve duygusal sertlik sonunda işe gelmeme, standartların altında iş ve o işin yoğunluğu gibi örgütsel sorunlara dönüşür. Ama daha da önemlisi, tükenmişlik kurbanı, bu deneyimden dolayı daimi olarak takatsizleşebilir ve uç durumlarda gerçekten çalışamayacak duruma gelebilir. İş becerileri eksiksiz durmasına rağmen, iş motivasyonu ortadan kalktığı için, tükenmişlik, kurbanını işinin içinde yer alamaz hale getirir (Potter, 2005: 13).

Girgin'e (1995:21), göre ise tükenmişlik oluşup geliştiğinde şunlar görülür; işi boşverme, işi başkasına yükleme, işe gelmeme sayılarında artış, eş ve arkadaşlardan uzaklaşma, iş doyumsuzluğu, izin süresini uzatma.

Hemşirelik, doktorluk mesleklerinin yanı sıra, tükenmişliğin en çok görüldüğü mesleklerden biri öğretmenlik mesleğidir. Öğretmenlerde tükenmişlik her geçen gün artış göstermektedir ve bu yüzden son zamanlarda tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar artmıştır.

1.1. Amaç

Bu araştırmanın amacı, Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bunun nedenlerinin incelenmesidir. Bu nedenle aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri nelerdir?
2. Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik düzeyleri nasıldır?
3. Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
4. Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
5. Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
6. Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin alınan ücretin yeterli bulunup bulunmamasına göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
7. Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yöneticilerin tavırlarından memnun olup olmamalarına göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB),

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

1.2. Önem

Öğrenciler üzerinde bu kadar büyük bir etki bırakan sınıf öğretmenlerinin sorunlar yaşaması ve bu nedenle verimlerinin düşmesi ülkemizin geleceği için çok büyük bir kayıp olacaktır. Öğrencilerin öğretmenlerini, özellikle daha eğitimlerinin ilk yıllarında karşı karşıya kaldıkları sınıf öğretmenlerini model aldıkları göz önünde bulundurularak, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik yaşama nedenlerinin tespit edilmesi gerekmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasının hem öğretmenin kişisel sağlığı hem de öğrencilerin aldığı eğitim üzerinde etkisi vardır. Bu nedenle, öğretmenlerin tükenmişlik sendromunun belirtilerini, nedenlerini, düzeltilmesi için alınması gereken önlemleri bilip anlamalarında yardıma gereksinim duydukları açıktır. Öğretmenlik meleğinin kapsamına ve amaçlarına ters düşen bu duruma neden olan etkenlerin araştırılması, öğretmenlerin tükenmişliğin onlara niye potansiyel bir zarar verdiğini anlamaları gereklidir. Öğretmen ne kadar çabuk tükenmişliğin farkına varır ve önlemesini bilirse, tükenmişliğin yinelenmesi ve tekrar oluşması da o kadar azalacak ve böylece sınıf içinde daha etkili ve verimli bir öğretim sağlanacaktır (Baysal, 1995: 3-4).

Mesleki tükenmişlik işyerindeki stres etkenlerine karşı uzun süreli tepkiyi içeren psikolojik bir sendromdur (Maslach, 2003: 189). Son yıllarda yaşanan tükenmişliğin büyük oranda arttığı tespit edilmiştir ve bu yüzden bu alanda yapılan çalışmalarda artış görülmektedir. Üniversitelerin en önemli amaçlarının buldukları yere katkıda bulunmak olduğu dikkate alınarak, bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Bu çalışmayla, Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı

boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri tespit edilerek, betimlenecek ve tükenmişliğin gerçekleşmemesi için gerekli önlemlerin alınması sağlanacaktır. Bununla birlikte, sınıf öğretmenlerinin başarısının da artacağı düşünülmektedir.

1.3. Sayıtlar

- Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanterinin tükenmişlik düzeyini belirlemede yeterli olduğu,
- Örneklemin evrenini temsil edeceği,
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketleri içtenlikle cevapladıkları,
- Amaca uygun istatistiksel tekniklerin kullanıldığıdır.

1.4. Sınırlılıklar

- Bu araştırmanın sonuçları araştırma kapsamına alınan sınıf öğretmenleriyle sınırlıdır.
- Araştırmanın sonuçları veri toplama aracı ile sınırlıdır.
- Araştırmanın sonuçları araştırmanın evrenine giren Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki çalışan sınıf öğretmenleriyle sınırlıdır.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Bu bölümde yurt dışında ve Türkiye’de tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Borthwick ve diğerlerinin (1982) “Öğretmen Tükenmişliği: Mesleki ve Kişisel Değişkenler Çalışması”nda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ve mesleki değişkenler eğitim düzeyi, sınıf büyüklüğü, kıdem, kazanılan en yüksek derece ve kişisel değişkenler(cinsiyet, yaş, gelir, sağlık durumu) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Tükenmişlik düzeyi tükenmişliğin 3 kategorisi olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında veri üreten Maslach Tükenmişlik Envanteri ile ölçülmüştür. 1091 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeninden dönen sonu Maslach Tükenmişlik Envanteri ile çözümlenmiştir. Mesleki değişkenler açısından öğretmenler arasında ölçülen önemli tükenmişlik farklılıklar mezuniyet durumu ve kıdemdir. Bu faktörler üzerinde sonradan yapılan t testleri lise öğretmenlerinin 1. kademedeki öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik ve daha az kıdemli olan öğretmenlerin kıdemlilere göre daha yüksek tükenmişlik düzeyleri olduğunu ortaya koymuştur. Lise ortamında ergenlerle çalışmanın daha genç öğrencilerle çalışmaktan daha stresli olabileceği ya da ilkokul ortamının öğretmenler için daha destekleyici olabileceği belirtilmiştir. Daha az kıdemli öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik göstermesinin nedeni genç öğretmenlerin okulun günlük stresi ile baş edebilmelerini de içeren olgunluk seviyesine bağlanmıştır.

Tecrübe edindikçe tükenmişliğin azalmasının nedeni olarak alanda edinilen baş etme becerileri görülmektedir. Gruplar arasında sınıf büyüklüğü ve kazanılan en yüksek derece değişkenleri önemli farklılıklar göstermemiştir. Kişisel değişkenlerde

önemli bulunan değişkenler ise cinsiyet, yaş ve ırktır. Bayan öğretmenler erkeklerden, beyaz öğretmenler azınlık grubu öğretmenlerinden ve genç öğretmenler daha yaşlı öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Schwab, Jackson ve Schuler'in (1986:14-30), "Eğitimci Tükenmişliği: Kaynak ve Sonuçları" başlıklı çalışmasında rastgele seçilen 339 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeninde tükenmişliğin nedenlerinin bireyin karşılanmayan beklentileri, karar vermeye az katılım, yüksek seviyelerde rol çatışması, özerklik ve özgürlükten yoksunluk, toplumsal destek ağlarının yokluğu ve tutarsız ödül ve ceza yapılarının birleşiminden oluştuğu bulunmuştur. Tükenmişlik sonuçlarının ise işi bırakma eğilimi, devamsızlık, daha az çaba ve daha düşük kalitede bir kişisel hayatı içerdiğini söylemektedir.

Greenglass ve Burke'ün (1988) "Öğretmenlerde İş ve Aile Etkeni: Cinsiyet Farklılıkları" başlıklı araştırması kadın ve erkek öğretmenlerdeki tükenmişliği etkileyen faktörleri incelemektedir. Sonuçlar göstermiştir ki Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutları-duyarsızlaşma-erkeklerde kadınlara oranla önemli derecede yüksektir. Ek sonuçlar göstermiştir ki kadınlar erkek meslektaşlarına oranla çok daha fazla depresyon, baş ağrısı ve rol çatışması yaşamaktadır. Çok regresyonlu sonuçlar göstermiştir ki kadınlardaki tükenmişlik çeşitliliğinin %47 sinin nedeni rol çatışması, medeni hal, iş stresi ve sosyal destektir. Erkeklerde ise tükenmişliği etkileyen ana faktörün öğrencilerin problemleri ve yeterlikle ilgili şüphelerden kaynaklı stres olduğu görülmüştür. Sonuçlar kadın ve erkeklerdeki cinsiyet rollerinin farklı çıkarımlarını ele alan bir bakış açısıyla incelenmiştir.

Grant (1991), Ontario'daki kolej eğitimcilerini etkileyen stres faktörlerini incelemiştir ve uygulanan 125 anketten geri dönen 66'sı (%53) kolej eğitimcilerinin orta ile oldukça yüksek stres düzeylerinde oldukları bulunmuştur. En çok strese neden olanlar: öğrenci okur-yazarlığı, iç ortam kalitesi, öğrenci motivasyonu eksikliği ve elde edilebilir gereç ve kaynaklardır. Bu çalışmadaki anahtar öneri hem ortak hem kişisel refahı çoğaltmaktır.

Labone'un (2002) "Öğretmen Tükenmişliğinin Gelişimi ve Önlemede Öğretmen Etkisinin Rolü" başlıklı çalışmasının amacı öğretmen tükenmişliğini geliştirme ve önlemede öğretmen etkisi inançları rolünün tespiti yoluyla, öğretmenlerin tükenmesine yol açan ya da öğretmenleri iyileştirme stratejileri kuran iki konuya değinmektedir. İki evreli araştırma dizaynı ile bu konulara değinilmiştir. Birinci evre, 3 yıllık süre içinde kişisel öğretim etkililiğinde tükenmişliğin üç boyutu üzerinde tahmini değişiklik değerlerini değerlendirmeyi ve kişisel öğretim etkililiğindeki değişikliklerin tükenmişlik üzerindeki yönetsel stresörlerin etkilerine araç olup olmadıklarını kanıtlamayı amaçlamıştır. İkinci evre, kişisel öğretim etkililikleri düzeylerini korumak ya da yükseltmek için stajyer öğretmenlerle buluşsal stratejinin kullanımıyla, öğretmenlerin kendi kendilerini düzene sokmalarını amaçlamaktadır. Birinci evre analizi LISREL kullanılarak, öğretmen etkililiğinin tükenmişliğin direkt tahminicisi olduğu ve ayrıca anahtar yönetsel stresörleri etkisine araç olduğunu göstermektedir. İkinci evre sonuçları, strateji eğitimi ile meşgul olan öğretmenlerin etkililik düzeylerinde önemli kazançlar ortaya koymuştur. Bu araştırma etkililik artırma yoluyla öğretmenlerin iyileşmesi için gerekli olan anlamları rapor edip, tartışmaktadır.

Lackritz (2004) ise çalışmasında 265 üniversite fakülte üyesinde tükenmişlik ve tükenmişlikle ilgili konuları incelemektedir. Çalışma, en yüksek tükenmişlik düzeyi tekrarı oranının, genel çalışanların yarı oranında olduğunu göstermektedir. Erkek fakülte çalışanlarının duyarsızlaşma boyutunda daha yüksek puanları varken, bayan fakülte çalışanlarının duygusal tükenme boyutunda erkeklerden önemli derecede fazla puanları vardır. Irk grupları arasında çok önemli farklılıklar bulunmamıştır ama yaş duygusal tükenmeyle ters olarak ilişkilidir. Tükenmişlik, ders verilen öğrenci sayısı, çeşitli aktivitelere ayrılan zaman ve sayısal öğrenci değerlendirmeleriyle anlamlı ilişkiler göstermektedir. Yöneticilere, gerçekleştikten sonra tepkisel tekniklere bel bağlamaktansa, tükenmişliği önceden kestirmek için, koruyucu stratejiler kullanmaları için önerilerde bulunmaktadır (Lackritz, 2004: 713-729).

Evers, Tomic ve Brouwers'in (2004) "Öğretmenlerde Tükenmişlik- Öğrenci ve Öğretmen Algılamalarının Karşılaştırılması" başlıklı çalışmanın amacı; öğretmen tükenmişliğinin öğrenciler ve öğretmenler tarafından algılanışını, sınıf içerisinde görülen düzen bozucu öğrenci davranışlarına ve bu tür davranışlarla başa çıkma becerilerine göre incelemektir. Öncelikle bu çalışma, Haylaz Öğrencilerle Başa Çıkma ve Algılanmış Düzen Bozucu Davranış Ölçeklerinin öğretmenlerdeki tükenmişliğin belirtilerinin, düzen bozucu öğrenci davranışlarının ortaya çıkışında ve öğretmenlerin bu durumla başa çıkabilme becerilerinin değerlendirilmesinde kullanılabilir. İkinci olarak, öğrenci algılamaları yaşlara göre değişmemektedir. Üçüncü olarak, bireysel başarıların tersine, erkek ve kız öğrencilerin algılamalarında duygusal tükenme ve duyarsızlıkta büyük bir farktan söz edebiliriz. Dördüncü olarak, öğrenci algılamalarının her üç tükenmişlik çalışmasında da düzen bozucu öğrenci davranışları ve algılanmış disiplinsiz öğrenci davranışlarıyla öğretmenlerin başa çıkma becerileri açıklanmaktadır. Son olarak, öğretmen raporlarına göre öğrenci ve öğretmen raporlarının, bireysel başarı ve düzen bozucu öğrenci davranışlarıyla başa çıkma becerileri konusunda büyük farklar oluşmaktadır. Hiyerarşik regresyon analizi düzen bozucu öğrenci davranışlarıyla mücadelenin öğrencilerin bireysel başarılarına katkıda bulunduğu, ancak öğretmenlerin yaşlarının bireysel başarılarla büyük oranda ilgili olduğu görülmüştür.

Brewer ve Shapard'ın (2004) "İşçi Tükenmişliği: Yaş Veya Kıdem Arasındaki İlişkinin Meta-Analizi" başlıklı araştırması, işçi tükenmişliği ve yaş ya da kıdem arasındaki ilişki bulgularını sunan çalışmalar üzerinde meta-analiz uygulayarak, yaş veya kıdem ve işçi tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Problemin, işçi tükenmişliği ile ilgili yaklaşımların uygunluğunun, tükenmişlikle ilgili olan yaş ya da kıdeme bağlı olup olmayabileceği konusunda pratik bir önemi vardır. Sonuçlar, işçi yaşı ve duygusal tükenme arasında küçük negatif bir korelasyon olduğunu, en azından Amerika'da bazı alanlarda ve büyük olasılıkla bir alandaki kıdem ve duygusal tükenme arasında negatif küçük bir korelasyon olduğunu göstermektedir.

Ceyanes'in (2004) çalışmasının amacı seçilmiş olan Texas devlet okullarındaki öğretmenler tarafından belirlendiği şekliyle öğretmenlerin müdürlere güveni ile öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Bu çalışmada, öğretmen tükenmişliği ile öğretmenlerin müdüre güveninin çapraz tablosu, iki değişken arasında orta ile yüksek arasında değişen bir ilişki sergilemiştir. Pearson moment çarpım korelasyonu öğretmenlerin müdüre güveni ile öğretmen tükenmişliği arasında 0.61'lik ($p < 0.01$) güçlü, pozitif bir korelasyon üretti. Ayrıca, müdürlüğüne güvenleri düşük olduğunu belirten öğretmenlerin yüksek öğretmen tükenmişliği yaşama olasılığı yaklaşık yüzde 28 daha yüksektir. Aslında, bu anketi tamamlayan 315 öğretmenden, müdürüne yüksek oranda güvendiğini bildiren öğretmenlerden bir tanesinin bile öğretmen tükenmişliği skoru yüksek çıkmadı. Daha sonra, araştırmacı seçilen demografik değişkenlerin öğretmen güven-tükenmişlik ilişkisini nasıl etkilediğini inceledi.

Bu çalışmaya göre, öğretmenin müdür ile birlikte çalıştığı yılların sayısı öğretmen güven-tükenmişlik ilişkisi üzerinde güçlü bir etkiye sahip ve öğretmenin yaşı ve deneyimi orta düzeyde bir etkiye sahip. Ayrıca, öğretmenin cinsiyetinin öğretmen güven-tükenmişlik ilişkisi üzerinde hafif bir etkisi olduğu görülürken müdürün cinsiyeti, müdürün yaşı ve müdürün ırkının öğretmen güven-tükenmişlik ilişkisini hiç etkilemediği görülmektedir. Araştırmacı Afro-Amerikan, Latin kökenli, Asyalı ve diğer ırktan öğretmen katılımcıların sayısının az olması nedeniyle, öğretmenin ırkının öğretmen güven-tükenmişlik ilişkisi üzerindeki etkisinin sonuçlarını belirleyemedi. Son olarak, çok değişkenli regresyon analizi öğretmenlerin müdüre olan güveninin ve bu çalışmadaki demografik değişkenlerin öğretmen tükenmişliği değişiminin yaklaşık yüzde 40'ından sorumlu olduğunu ortaya koydu. Bu çalışmanın sonuçları müdürlerin öğretmen tükenmişliğini azaltmak için öğretmenleri ile güvene dayalı bir ilişki geliştirmeye odaklanmaları gerektiğini ortaya koymaktadır.

Egyed ve Short'un (2006) "Öğretmen Etkililiği, Tükenmişlik, Deneyim ve Haşarı Öğrenciye Müdahale Kararı" başlıklı çalışmanın amacı; etkinlik, tükenmişlik, deneyim ve hazırlık dâhil, özel eğitim gönderimlerine yol açabilen öğretmen

özelliklerini araştırmaktır. Özel eğitim için müdahale etme olasılığının, bu öğretmen karakteristikleriyle ilintili olduğunu hipotez edilmiştir. Bu çalışmaya Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)'nde ve Öğretmen Etkinlik Ölçeği (ÖEÖ)inde kendini değerlendiren 106 temel öğretmen dâhil olmuştur. Onlara sınıfta davranış bozukluğu gösteren çocuklarla ilgili bir kısa hikâye durumu verilmiş ve çocuğa özel eğitim değerlendirmesi için nasıl bir yola başvuracakları sorulmuştur. Analizler açığa çıkarmıştır ki; özel eğitim için bir çocuğa müdahale etmek konusunda net olmayan öğretmenler, müdahale etmek konusunda daha kararlı olan öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin etkinlik, deneyim ya da müdahale etmek için hazırlanma ve karar verme sezileri arasında herhangi bir alaka bulunmamıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Öğretmen Etkinlik Ölçeği alt boyutları arasındaki belirgin bağıntılar, öğretmen tükenmişliği ve öğretmenin etkinlik duygusu arasında ters orantılı bir ilişki önermektedir.

Croom'un (2007) "Tarımsal Eğitimde Öğretmenlerin Tükenmişliği" başlıklı araştırması Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanan 3 güneydoğu eyaletindeki tarım öğretmenleri tarafından tecrübe edilmiş tükenmişliğin seviyesini belirlemeyi hedeflemiştir. Çalışma tespit etmiştir ki; tarım öğretmenleri orta seviyede duygusal tükenme; öğrencilerle, ekip arkadaşlarıyla ve diğerleriyle ilişkilerde düşük seviyede duyarsızlaşma ve işlerinde yüksek seviyede kişisel başarı yaşamaktadır. Bir tarım öğretmenin ne cinsiyeti, akademik derecesi, alan hazırlık metodu, ve yıllık kontrat uzunluğu, ne de okulun boyutu, toplum tipi, ve tarımsal eğitim departmanının boyutu; öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin her bir alt boyutundaki tepkilerini etkiler görünmektedir. Tarım öğretmenin yaş ve öğretmenlik yılları deneyimleri, Maslach Tükenmişlik Envanteri'ndeki duyarsızlaşma puanları ile ilintili ama duygusal tükenme ve kişisel başarı puanları ile ilintili değildir.

2.2.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Baysal'ın (1995) 'Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler' başlıklı çalışması 1993-1994 öğretim yılında İzmir ili metropolitan alanı ve metropolitan alanı dışında bulunan genel lise ve

mesleki-teknik liselerde hizmet veren öğretmen evreninden oranlı küme örnekleme yöntemi ile seçilen öğretmenlerin 551'inden elde edilmiştir. 551 öğretmenin Maslach Tükenmişlik Envanteri Ed-Formu'ndan aldıkları genel tükenmişlik puanı aritmetik ortalamaları Duygusal Tükenme alt ölçeği için 17.04, Duyarsızlaşma alt ölçeği için 3.42 ve Kişisel Başarı alt ölçeği için 38.00'dir.

Öğretmenlerin MBI Ed formundan aldıkları tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları farkının, her üç alt ölçek için de anlamlı düzeyde bulunduğu değişkenler; mesleğin gereklerini yerine getirmedeki verimlilik, geleceğe ilişkin düşünceler, meslektaş desteği ve aile desteği değişkenleridir. Öğretmenlerin MBI Ed formundan aldıkları tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları farkının, her üç alt ölçek için de anlamlı düzeyde bulunmadığı değişkenler ise, çalışılan genel lisenin metropol alanda olması ya da olmaması, medeni durum, çocuk sayısı, branş, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, öğretmenlerin sosyo ekonomik düzeyi, aylık gelir, mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmaması, mesleki gelişime katkıda bulunacak bir çalışmanın olup olmaması durumu gibi değişkenlerdir. Öğretmenlerin çalışmış oldukları teknik liselerin metropol alanı içinde olup olmaması, yaş, çocuk sahibi olup olmama, hizmet süresi, halen çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çalışma ortamından memnun olup olmama, mevcut eğitim sisteminden memnuniyet durumu değişkenlerine bağlı olarak, alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğu MBI alt ölçekleri Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma'dır.

Öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumların genel lise ya da mesleki teknik lise olması, metropol alan içindeki kurumlarda bulunan öğretmenlerin genel lise ya da mesleki-teknik lisede çalışıyor olmaları değişkenlerine bağlı olarak alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğu alt ölçek ise Duyarsızlaşma'dır. Metropol alan dışı kurumlarda çalışan öğretmenlerin, genel lise ya da mesleki teknik lisede çalışmaları, çalışılan kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet, öğretmenlerin mesleki gelecekleri konusundaki görüşleri, mevcut eğitim sisteminden memnun olmama gibi değişkenlere göre alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu alt ölçek

Duygusal Tükenme olara görülmektedir. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçekleri için, tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arası farkın anlamlı bulunduğu ilgili değişken yalnızca “öğretmenlik mesleğini yapıyor olmadaki en önemli neden” olarak belirlenmiştir. Mesleğin uygunluk derecesi ve üstlerden takdir görüp görmeme değişkenlerine bağlı olarak alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arası farkın anlamlı bulunduğu diğer iki alt ölçekse Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt ölçekleridir.

Dursun’un (2000: VII) Trabzon il merkezindeki çeşitli liselerde görev yapan 300 öğretmen üzerinde yaptığı araştırma sonucuna göre hizmet süresi ve genel-özel yükleme biçiminin öğretmenlerde işe bağlı stresle başa çıkma konusundaki tükenmişliği tek başlarına yordadıklarını, hizmet süresi ve genel yüklemeler arttıkça tükenmişliğin daha fazla yaşandığını göstermiştir. Öğrencilere yönelik tutumlar konusundaki tükenmişliği cinsiyet, eğitim düzeyi ve içsel-dışsal yükleme biçimlerinin tek başlarına yordadıkları bulunmuştur. Bayan eğitim düzeyi yüksek ve dışsal yükleme yapan öğretmenlerde tükenmişlik daha yoğun yaşanmaktadır. Eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenlerinin aynı zamanda öğretmenlerde iş doyumunu konusunda görülen tükenmişliği de tek başlarına yordadıkları görülmüştür. Eğitim düzeyi arttıkça, hizmet süresi azaldıkça daha çok yaşanmaktadır. Hiçbir değişkenin görülen idari destek konusundaki tükenmişliği yordamadığı bulunmuştur.

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu’nun (2001), örneklemini 1995-96 eğitim ve öğretim yılında Ankara il merkezinde bulunan okullarda görev yapan 261 engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmen ile, 153 engelli çocuklarla çalışan, toplam 414 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmadaki en çarpıcı bulgu engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik düzeyinin engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerden daha fazla olmasıdır. Her iki grup öğretmende de tükenmişlik düzeyinin doğrudan işlerinden aldıkları doyum ve işlerinde kendilerini gerçekleştirebilmeleri ile olumsuz yönde ilişkili olduğu, yani işlerinden doyum alan ve kendilerini gerçekleştirme fırsatı dolayısıyla kendilerini gerçekleştirebilecekleri, sorumluluk alabilecekleri ve yaptıkları işe katkıda bulunabilecekleri ortamları

sağlayan kurumlarda çalışan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Aydın'ın (2002) "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı araştırması Adapazarı'nda görev yapan araştırmaya gönüllü olarak katılan 128 erkek, 15 kadın ilköğretim okulu yöneticileriyle yapılmıştır. Okul yöneticileri arasında Duygusal Tükenmişlik düzeyleri açısından cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdemi, çalışılan yerleşim birimi, okulda bulunan öğretmen ve öğrenci sayısı, haftalık çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Okul yöneticilerinin Duygusal Tükenmişlik düzeyleri açısından mesleki yeterliklerini algılama, öğretmenlerle iletişim kurma becerilerini algılama, amirlerinden takdir görme durumu ve ekonomik durumlarını değerlendirme değişkenlerine göre anlamlı fark saptanmıştır. Okul yöneticileri arasında Duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik düzeyleri açısından cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yöneticilikteki mesleki kıdem, çalışılan yerleşim birimi, okulda bulunan öğretmen ve öğrenci sayıları, haftalık çalışma süresi ve ekonomik durumlarını değerlendirme değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Okul yöneticilerinin Duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik düzeyleri açısından mesleki yeterliklerini algılama, öğretmenlerle iletişim becerilerini algılama, amirlerinden takdir görme durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Okul yöneticileri arasında Kişisel Başarısızlık şeklinde tükenmişlik düzeyleri açısından cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan yerleşim birimi, okulda bulunan öğretmen sayısı, haftalık çalışma süresi ve ekonomik durumlarını değerlendirme değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Okul yöneticileri arasında Kişisel Başarısızlık şeklinde tükenmişlik düzeyleri açısından yöneticilikteki mesleki kıdemi, okulda bulunan öğrenci sayısı, mesleki yeterliklerini algılama ve amirlerinden takdir görme durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır.

Peker'in (2002a), anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin okul düzeyi, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem bakımından

incelemek amacıyla 30 anaokulu, 30 ilköğretim ve 30 lise olmak üzere toplam 90 öğretmenle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde arttığı, lise öğretmenlerinin ilköğretim ve anaokulu öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik gösterdiği, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik gösterdikleri, mesleki kıdemın öğretmenlerin tükenmişlik puanlarında anlamlı bir farka neden olmadığı bulunmuştur (Peker, R., 2002: 319-331).

Yine Peker'in (2002b), bir başka çalışmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Bu çalışmadan “Görülen İdari Destek” ve “İş Doyumu” alt ölçeklerinde erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik gösterdikleri, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin onların tükenmişlik puanlarında anlamlı bir farka neden olmadığı, öğretmenlerin görmüş oldukları öğrenim düzeyi arttıkça, “İşe Bağlı Stresle Başa Çıkabilme” ve “Öğrencilere Yönelik Tutumlar” alt ölçeklerinden aldıkları tükenmişlik puanlarının anlamlı şekilde arttığı, “İş Doyumu” alt ölçeğinde öğretmenlik mesleğinden “çok az” – “orta” düzeyde manevi doyum sağlayan öğretmenlerin, “çok” ve “pek çok” manevi doyum sağlayan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik gösterdikleri bulguları elde edilmiştir (Peker, R., 2002: 305-318).

Piyal ve Dolunay'ın (2003), “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik” başlıklı araştırması Keçiören İlçesi'ndeki genel liseler ve teknik-ticaret-meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik durumunun saptanması ve bu durumun bazı sosyo-demografik özelliklere göre irdelenmesi amacını taşımaktadır. Bu çalışmayla bağımsız değişkenlerin alt gruplarına göre, tükenmişlik alt boyut düzeyleri karşılaştırıldığında, toplam hizmet süresi 21yıl ve daha fazla olanların, çalışılan kurumdaki hizmet süresi 16-20 yıl olanların, mesleki veriminin “çok iyi” ya da “fena değil” olarak belirtenlerin, mesleki gelecek açısından kendilerini “çok iyi” değerlendirenlerin, üstlerinden “her zaman” takdir gördüğünü belirtenlerin, meslek değiştirmeyi planlayanların duygusal tükenme (DT), kişisel başarı (KB), ve

duyarsızlaşma (D) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Piyal ve Dolunay, 2003: 35-48).

Bildiren'in (2003) "Özel Eğitim Öğretmenleriyle Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi" başlıklı çalışması İzmir ilinde görev yapan ve evreni temsil edebilecek özellikteki öğretmen örneklemini ile yapılmıştır. Araştırma Maslach Tükenmişlik Envanteri ile İzmir ilindeki 9 İlköğretim, 5 Özel Eğitim Okulu olmak üzere toplam 14 okuldan 100 sınıf öğretmeni ile 100 özel eğitim öğretmeniyle yapılmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, meslek seçimi, erken emeklilik isteme, mesleğe kişisel bakış açısı, gelecekle ilgili düşünce gibi değişkenler açısından özel eğitim öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Sonuç olarak özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sınıf öğretmenlerine göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tuğrul ve Çelik'in (2005), " Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik" başlıklı çalışmasında normal çocuklarla çalışan kadın anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlikleriyle faktörleri belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırma için Türkiye'nin farklı illerindeki devlete bağlı kurumlarda çalışan 216 kadın öğretmene, tükenmişliği üç boyutta duygusal tükenmişlik, kişisel başarı, duyarsızlaşma) incelemeye olanak sağlayan Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Analizler, araştırmada tükenmişlikle ilişkisi incelenen değişkenlerin duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt ölçekleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin tükenmişlikleri ile yaş, mesleki tecrübe, medeni hal, gelir değişkenlerinin ayrı ayrı ilişkisi incelendiğinde Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puanlarının yaşa bağlı olarak değişmediği bulunmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli:

Araştırma betimsel tarama modelinde ve nicel yaklaşımların kullanıldığı bir araştırmadır. Araştırma ile Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik nedenleri incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem:

Araştırmanın evrenini Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapmakta olan 136 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır ve örneklem alınmamıştır. Uygulanan 136 anketten geri dönen 127 anket vardır. 127 anketten eksik doldurulan 2 anket çıkarılarak 125 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 3.1: Muğla Merkez İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Dağılımları

	Frekans	%
SABRİ ACARSOY	10	8,0
ATATÜRK	9	7,2
EMİRBEYAZIT	14	11,2
NAZMİ ZEHRA İYİBİLİR	9	7,2
75. YIL	14	11,2
ŞEHİT İBRAHİM KARAOĞLAN	8	6,4
KOCAMUSTAFENDİ	18	14,4
CUMHURİYET	8	6,4
TÜRDÜ	13	10,4
DUMLUPINAR	12	9,6
ŞEHBAL BAYDUR	5	4,0
KÖTEKLİ	5	4
TOPLAM	125	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullara göre dağılımları Tablo 3.1 de verilmiştir. Bu araştırma, Muğla Merkezde bulunan 12 ilköğretim okulundaki 136 Sınıf Öğretmeninden 125'i üzerinde yapılmıştır. Tabloya bakıldığında en çok Sınıf öğretmenin Koca Mustafendi İlköğretim Okulu'nda, en az Sınıf öğretmenin ise Şehbal Baydur ve Köteklİ İlköğretim Okulu'nda görev yapmakta olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki sınıf öğretmenlerinin sosyo-demografik durumlarını ve mesleki bilgilerini içeren “kişisel bilgi formu” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri”(Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu 5 maddeden oluşmaktadır. Sorular öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, mesleklerini isteyerek seçip-seçmedikleri, aldıkları ücret ve yönetici tavırlarından memnun olup olmadıklarıyla ilgilidir.

1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği Duygusal Tükenme (DTB), Duyarsızlaşma (DB) ve Kişisel Başarı'nın (KBB) oluşturduğu üç alt boyutla ele almaktadır. Duygusal Tükenme Boyutu 9 maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), Duyarsızlaşma Boyutu 5 maddeden (5, 10, 11, 15, 22), Kişisel Başarı Boyutu ise 8 maddeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) meydana gelmektedir.

Duygusal Tükenme (DTB) boyutunda öğretim etkinliklerini etkileyen yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili maddeler; Kişisel Başarı (KBB) boyutunda öğretmenlerin öğrencilerin öğrenmesine yardım etme amacını yerine getirmeye ilişkin maddeler, Duyarsızlaşma (DB) boyutunda ise öğrencilere karşı olumsuz duyguları yansıtan maddeler yer almaktadır (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001: 26).

Orjinal ölçekte her bir madde, hiçbir zaman (0) ve her zaman (6) arasında 7'li bir dereceleme ile cevaplandırılırken, Ergin (1992) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasında hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde 5'li bir derecelemeye dönüştürülmüştür. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nden toplam puan ve alt ölçek puanları olmak üzere dört puan elde edilmektedir. Her ölçeğin ayrı ayrı değerlendirilmesi yapılır (Çokluk, 1999: 62).

Aracın ilk Türkçe'ye uyarlanması Ergin (1992) tarafından 6 farklı meslekten 235 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Aynı araç daha sonra doktor ve hemşireler olmak üzere 552 kişiden oluşan bir grupta kullanılmıştır. Ölçeğin öğretmenlere uygulanmasından önce, Türkçe formun geçerlik ve güvenilirlik çalışması bu grup için Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996) tarafından yapılmış, aracın öğretmenlerin tükenmişliğinin değerlendirilmesinde uygun bir araç olduğu görülmüştür. Ayrıca yapı geçerliğini incelemek üzere yapılan faktör analizinde, faktör yapısının iki maddenin yer değiştirmesi dışında orijinal ölçek (Gold, 1985: 210-212) ve Türkçe formun (1992) faktör yapısı ile benzer olduğu görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmada ayrıca bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapmaya gereksinim duyulmamıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri değişik hizmet mesleklerindeki tükenmişliği ölçmek için tasarlanmasına rağmen çalışmaların çoğu özellikle öğretmenlik mesleğinde yoğunlaşmıştır. Öğretmen tükenmişliğine olan bu yüksek düzey ilginin birkaç sebebi vardır. İlki öğretmenliğin Amerika'daki en yaygın ve gözlemlenebilir meslek olması ikincisi ise öğretmenliğin toplum tarafından sosyal problemleri düzeltmede (uyuşturucu, alkol, cinsel istismar) öğrencileri akademik ve yetenek alanlarında eğitmede, zenginleştirme aktivitelerini sağlamada, bütün öğrencilerin kişisel gereksinimlerini karşılamada ve ahlaki ve etiksel gelişmeyi telkinde yoğun bir baskıya maruz kalmasıdır (Zalaquett, Richard, 1997: 205).

3.4. Verilerin Toplanması

Amaca ulaşabilmek adına elde edilmesi gereken veriler, Muğla Merkez ilköğretim birinci kademedeki tüm ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerine dağıtılan, öğretmenlerin demografik özelliklerini içeren “bilgi formu” ve tükenmişlik düzeylerini belirleyen “Maslach Tükenmişlik Envanteri” aracılığıyla elde edilmiştir.

Anketin uygulanabilmesi için Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile resmi yazışmalar yapılmıştır. Muğla İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin (EK 3) alındıktan sonra Muğla İl Merkezi İlköğretim 1.Kademedeki görev yapan Sınıf Öğretmenlerine araştırmacı tarafından ulaşılarak, anketlerin doldurulması sağlanmıştır. Öğretmenler anketleri doldururken beklenip, toplanmıştır. Anketler Kasım-Aralık aylarında uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada toplanan veriler, SPSS 11.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada incelenen değişken tipine göre veriler, Maslach Tükenmişlik Envanteri formu alt ölçekleri puanlarının aritmetik ortalamaları üzerinde gösterdiği farklılıklar ve önem derecelerinin tespiti “t testi”, Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U testi yapılmıştır.

Anlam olarak olumsuz cümlelerde puanlama tersten yapılmıştır. Örneğin; anketin 1. cümlesi: “İşimden soğuduğumu hissediyorum.” anlam olarak olumsuz bir cümledir. Öğretmenler için sunulan şıklar da şu şekildedir:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman

Öğretmenin 1. soruyu “çok nadir” (2) olarak işaretlemesi, puanlama yapılırken 4 olarak puanlanmaktadır. Ancak olumlu cümlelerde puanlama düz olarak yapılmaktadır. Örneğin; anketin 4. cümlesi: “İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğin hemen anlarım.” anlam olarak olumlu bir cümledir ve öğretmenin bu soruyu “çok nadir” (2) olarak işaretlemesi, puanlama yapılırken yine (2) olarak kalmaktadır.

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM

Bu araştırmanın amacı, Muğla Merkez İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bunun nedenlerinin belirlenmesidir. Bu amaçla geliştirilmiş olan anket tükenmişliğin üç alt boyutu olan Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı puanlarını ölçmek üzere üç bölümden oluşmaktadır. Muğla Merkez İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin demografik özelliklerini ortaya koymak üzere hazırlanan Kişisel Bilgi formu da öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, mesleği seçmede isteklilikleri, ücreti yeterli bulup bulmadıkları ve yönetici tavırlarından memnun olup olmadıklarını ortaya koymaktadır. Bu bölümde Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin ortaya koyduğu sonuçlar yer almaktadır.

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmada Muğla Merkez İlköğretim Birinci Kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, meslekteki kıdem, mesleği isteyerek seçip seçmeme, alınan ücretten ve yöneticilerinden duyulan memnuniyet değişkenlerine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir.

Kişisel Bilgi Formundan elde edilen ve araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan cinsiyet, meslekteki kıdem, mesleği isteyerek seçip seçmeme, alınan ücretten ve yöneticilerinden duyulan memnuniyet değişkenlerine göre elde edilen bulgular Tablo 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 ve 4.5'te gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	64	51,2
Bayan	61	48,8
Toplam	125	100

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin %51' inin erkek, % 49'u bayandır. Tabloya göre araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin sayılarının bayan öğretmenlerin sayılarına göre biraz daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Kıdem	Frekans	%
0-5Yıl	2	1,6
6-10Yıl	3	2,4
11-15Yıl	4	3,2
16-20Yıl	29	23,2
21 ve Üzeri Yıl	87	69,6
Toplam	125	100

Tablo 4.2 ye bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 2 tanesi 0-5 yıl kıdeme, 3 tanesi 6-10 yıl kıdeme, 4 tanesi 11-15 yıl kıdeme, 29 tanesi 16-20 yıl kıdeme, 87 tanesi ise 21yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. Bu verilere göre araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem yılına göre en büyük grubunu il sırada 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olanlar oluşturmakta, 2. sırada ise 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler yer almaktadır. Bu iki grup arasında oran olarak büyük bir fark bulunmaktadır. Ancak asıl fark, 0-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler ile 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasındadır. 0-15 yıl kıdeme sahip olan toplam sadece 9 sınıf öğretmeni varken, 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan 116 sınıf öğretmeni vardır. Bu da araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerden olduğunu gösterir. Bu durumun nedeni olarak sınıf

öğretmenlerinin merkezde görev yapmaya başlamaları için gerekli olan hizmet puanlarını ancak uzun yıllar sonra elde etmeleri gösterilebilir.

Tablo 4.3: Sınıf Öğretmenlerinin İsteklerine Göre Dağılımı

İstek	Frekans	%
Evet	110	88
Hayır	15	12
Toplam	125	100

Tablo 4.3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %88'inin mesleklerini isteyerek seçtikleri, %12'sinin ise mesleklerini seçerken isteksiz oldukları görülmektedir. Bu da araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun mesleklerini isteyerek seçtiklerini göstermektedir.

Tablo 4.4: Sınıf Öğretmenlerinin Aldıkları Ücretten Duydukları Memnuniyetlerine Göre Dağılımı

Ücret	Frekans	%
Evet	13	10,4
Hayır	112	89,6
Toplam	125	100,0

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin %90'ı aldıkları ücretten memnun değilken, % 10'u aldıkları ücretten memnundurlar. Genel olarak, öğretmenler aldıkları ücretten memnun değildirler. Bu durumun nedeni olarak, öğretmen maaşlarının insanların günlük hayatlarını idame ettirebilmeleri için bile yeterli olmadığı ve bu yüzden öğretmenlerin çoğunun aldıkları maaştan memnun olmadıkları söylenebilir.

Tablo 4.5: Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerinden Duydukları Memnuniyete Göre Dağılımı

Yönetici	Frekans	%
Evet	93	74,4
Kısmen	23	18,4
Hayır	9	7,2
Toplam	125	100

Tablo 4.5 te de görüldüğü gibi öğretmenlerin %74,4'ü yöneticilerinin tavırlarından memnun olduklarını belirtirken, % 18,4'ü kısmen memnun olduklarını, %7,2'si memnun olmadıklarını belirtmiştir. Genel olarak, öğretmenlerin yöneticilerinden memnun oldukları görülmektedir.

4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

(2) “Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik düzeyleri nasıldır?” alt problemine yanıt alabilmek için, Maslach Tükenmişlik Envanterindeki 22 durumu ne sıklıkta yaşadıklarına dair verdikleri cevaplar analiz edilerek, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları puanları ve tükenmişlik düzeyleri tespit edilerek tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanları

	Madde Sayısı	Min	Max	\bar{X}	S.S
DTB	9	18	45	33,81	5,91
DB	5	15	25	22,34	2,62
KBB	8	15	40	31,83	4,35
TOPLAM	22	67	110	87,98	9,87

DTB= Duygusal Tükenmişlik Boyutu

DB= Duyarsızlaşma Boyutu

KBB= Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 4.6. incelendiğinde Duygusal Tükenme Boyutunda 9 madde olduğu, bu maddelerden öğretmenlerin aldığı minimum puanın 18; maksimum puanın ise 45 olduğu görülmektedir. Bu boyutun ortalaması ise $\bar{X} = 33,81$ dir. Bu ortalama öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin 3(Bazen) ile 4(Çoğu zaman) arasında (3,76), 4'e daha yakın olduğu görülmektedir. Bu veriler öğretmenlerin Duygusal Tükenme düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır. (Maksimum Tükenmişlik 1 ile minimum Tükenmişlik 5 ile ifade edilmiştir.)

Duyarsızlaşma Boyutunda 5 madde olduğu, bu maddelerden öğretmenlerin aldığı minimum puanın 15; maksimum puanın ise 25 olduğu görülmektedir. Bu boyutun ortalaması ise $\bar{X} = 22,34$ tür. Bu ortalama öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin 4(Çoğu zaman) ile 5(Her zaman) arasında (4,47) olduğunu göstermektedir. Bu veriler öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeylerinin çok düşük olduğunu ortaya koymaktadır. (Maksimum Tükenmişlik 1 ile, minimum Tükenmişlik 5 ile ifade edilmiştir.)

Kişisel Başarı Boyutunda 8 madde olduğu, bu maddelerden öğretmenlerin aldığı minimum puanın 15; maksimum puanın ise 40 olduğu görülmektedir. Bu

boyutun ortalaması ise $\bar{X} = 31,83$ tür. Bu ortalama öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin 3(Bazen) ile 4(Çoğu zaman) arasında (3,98) olduğunu göstermektedir. Bu veriler öğretmenlerin Kişisel Başarı düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır. (Maksimum Tükenmişlik 1 ile, minimum Tükenmişlik 5 ile ifade edilmiştir.)

Toplam puanda 22 madde olduğu, bu maddelerden öğretmenlerin aldığı minimum puanın 67; maksimum puanın ise 110 olduğu görülmektedir. Bu boyutun ortalaması ise $\bar{X} = 87,98$ dir. Bu ortalama öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin 4 olduğunu göstermektedir. Bu veriler öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır. (Maksimum Tükenmişlik 1 ile, minimum Tükenmişlik 5 ile ifade edilmiştir.)

4.2.1: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Maslach Tükenmişlik Envanterindeki 22 durumu ne sıklıkta yaşadıklarına dair verdikleri cevaplar analiz edilerek, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları puanları ve tükenmişlik düzeyleri tespit edildikten sonra öğretmenlerin cinsiyetlerinin onların tükenmişliklerini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır.

(3) “Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” alt problemini test etmek amacıyla cinsiyet değişkeninin alt grupları arasındaki veriler eşit dağılım gösterdiklerinden, cinsiyet değişkeninin alt grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik bir istatistik tekniği olan t-testi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.7’de görülmektedir.

Tablo 4.7: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutu ve Tükenmişlik Puanlarıyla İlgili t Değeri

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	sd	t	P
DTB	Erkek	64	34,33	5,85	123	1,01	0,32
	Bayan	61	33,27	5,96			
DB	Erkek	64	22,33	2,59	123	-0,03	0,99
	Bayan	61	22,34	2,68			
KBB	Erkek	64	31,91	4,17	123	0,2	0,85
	Bayan	61	31,75	4,56			
Toplam	Erkek	64	88,56	9,79	123	0,68	0,5
	Bayan	61	87,36	10			

* $p < 0,05$

DTB= Duygusal Tükenmişlik Boyutu

DB= Duyarsızlaşma Boyutu

KBB= Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 4.7 de de görüldüğü gibi erkek ve bayan sınıf öğretmenlerinde duygusal tükenmişlik ($p=0,32$, $p < 0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,99$, $p < 0,05$), Kişisel Başarı ($p= 0,85$, $p < 0,05$) boyutunda ve tükenmişlik düzeylerinde ($p=0,5$, $p < 0,05$) bayan ve erkek sınıf öğretmenleri arasında anlamlı düzeyde bir fark çıkmamıştır. Buradan da cinsiyet değişkeninin sınıf öğretmenlerinin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları ve tükenmişlik düzeylerini etkilemediği söylenebilir. Bunun nedeni olarak kadın ve erkek öğretmenlerin eşit hak ve güvencelere sahip olması söylenebilir

4.2.2: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Maslach Tükenmişlik Envanterindeki 22 durumu ne sıklıkta yaşadıklarına dair verdikleri cevaplar analiz edilerek, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları puanları ve tükenmişlik düzeyleri tespit edildikten sonra öğretmenlerin kıdemlerinin onların tükenmişliklerini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır.

(4) “Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin kıdemlerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” alt problemini test etmek amacıyla kıdem değişkeninin alt grupları arasındaki veriler eşit dağılım göstermeyip yayıldığından, kıdem değişkeninin alt grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik olmayan bir istatistik tekniği olan Kruskal Wallis testi, (kıdem değişkeninin 5 alt grubu olduğundan) yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.8’de görülmektedir.

Tablo 4.8: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdeme Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarıyla İlgili Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Meslekteki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
DTB	0-5 yıl	2	79,50	4	3.985	0, 41
	6-10 yıl	3	38,50			
	11-15 yıl	4	67,50			
	16-20 yıl	29	71,67			
	21 ve üzeri	87	60,37			
DB	0-5 yıl	2	43,25	4	2.623	0, 62
	6-10 yıl	3	56,67			
	11-15 yıl	4	41,38			
	16-20 yıl	29	67,43			
	21 ve üzeri	87	63,19			
KBB	0-5 yıl	2	40,25	4	7.048	0, 13
	6-10 yıl	3	29,00			
	11-15 yıl	4	37,38			
	16-20 yıl	29	71,40			
	21 ve üzeri	87	63,07			
Toplam	0-5 yıl	2	44,00	4	4.278	0, 37
	6-10 yıl	3	39,00			
	11-15 yıl	4	48,00			
	16-20 yıl	29	71,67			
	21 ve üzeri	87	62,06			

*p< 0,05

DTB= Duygusal Tükenmişlik Boyutu

DB= Duyarsızlaşma Boyutu

KBB= Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 4.8 incelendiğinde Muğla Merkez İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenmişlik ($p=0,41$ $p>0,05$), Duyarsızlaşma Boyutu ($p=0,62$ $p>0,05$), Kişisel Başarı Boyutu ($p=0,13$ $p>0,05$) ve Tükenmişlik düzeyleri ($p=0,37$ $p>0,05$) açısından kıdemleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Schwab ve Iwanicki (1982: 9) araştırmalarında öğretmenlerin öğretmenlik deneyimindeki birkaç yılın tükenmişlikle çok da yakından ilgili olmadığı tespit edilmiştir. Izgar'ın (2001:146) yöneticiler üzerinde yaptığı tükenmişlik çalışmasında da yöneticilerin kıdemleri ele alındığında DTB ve DB düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamış ancak KBB düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Önem'in (2004:51) çalışmasında da Duygusal Tükenme Boyutu ve Kişisel Başarı Boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Dursun'un (2000) araştırması ise hizmet süresi arttıkça tükenmişliğin daha fazla yaşandığını göstermiştir. Yılmaz (2004:39) Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Meslek Liselerinde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin kıdemleri ve Tuğrul ve Çelik'in (2005) ile üç alt boyut arasında da anlamlı bir fark saptanmıştır. Kırılmaz, Çelen ve Sarp'ın (2000) araştırmasında ise kıdem değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

4.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Maslach Tükenmişlik Envanterindeki 22 durumu ne sıklıkta yaşadıklarına dair verdikleri cevaplar analiz edilerek, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları puanları ve tükenmişlik düzeyleri tespit edildikten sonra öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmemelerinin onların tükenmişliklerini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır.

(5) “Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları

arasında anlamlı bir fark var mıdır?" alt problemini test etmek amacıyla mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeninin alt grupları arasındaki veriler eşit dağılım göstermeyip yayıldığından, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeninin alt grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik olmayan bir istatistik tekniği olan Mann Whitney U testi (mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeninin sadece 2 alt grubu olduğundan) yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.9'da görülmektedir.

Tablo 4.9: Sınıf Öğretmenlerinin Meslek Seçimindeki İstek Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlikle İlgili Mann Whitney U Testi Sonuçları

	İstek	n	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p
DTB	Evet	110	63,50	770,50	0,68
	Hayır	15	59,37		
DB	Evet	110	64,38	673,00	0,24
	Hayır	15	52,87		
KBB	Evet	110	65,73	524,50	0,02*
	Hayır	15	42,97		
Toplam	Evet	110	65,00	604,50	0,09
	Hayır	15	48,30		

* $p < 0,05$

DTB= Duygusal Tükenmişlik Boyutu

DB= Duyarsızlaşma Boyutu

KBB= Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 4.9' da da görüldüğü gibi Muğla Merkez İlköğretim Okullarındaki sınıf öğretmenlerinde duygusal tükenmişlik ($p=0,68$, $p>0,05$), Duyarsızlaşma ($p=0,24$, $p>0,05$) boyutunda ve tükenmişlik düzeylerinde ($p=0,09$, $p>0,05$) meslek

seçimindeki istek değişkenine göre sınıf öğretmenleri arasında anlamlı düzeyde bir fark çıkmamıştır.

Tablo 4.9' da da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinde kişisel başarı boyutunda, meslek seçimindeki istek değişkenine göre sınıf öğretmenleri arasında anlamlı düzeyde bir fark çıkmıştır ($p=0,02$, $p<0,05$). Tabloya bakıldığında, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin, istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak motivasyonu yüksek olan, mesleklerini isteyerek yapan öğretmenlerin yaşanan olumsuzluklardan daha az etkileniyor olmaları söylenebilir.

Dworkin'e (2001:71) göre ise araştırmamızda çıkan sonucun tam tersi söz konusudur. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenler, istemeyerek seçenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Öğretmenlere hizmet öncesi yetiştirimde yaratılan beklentilerle, öğretmenlerin sınıflarda, özellikle büyük fakirliğin görüldüğü okulların çok stresli sınıflarında edindikleri deneyimler arasındaki boşluk olduğu düşünülebilir. Hizmet öncesi, devlet okulu öğretmenleri yetiştirimleri boyunca mesleki özerklik ve mesleki saygının kendilerine eşlik edeceği beklentisi içindedir. Onlar sıklıkla öğretmenin bir tutku olduğunu ve öğrencilerinin, onların sunmakla zorunlu oldukları bilgiyi hevesli bir şekilde kabul edeceklerini düşünürler. Deneyimleri beklentileriyle önemli ölçüde farklılık gösterir. Onlar sıklıkla sınıfta az kaynakla karşı karşıya kalmakta ve az saygı ile çok suistimal görmektedirler.

Izgar'ın (2001) çalışmasında da çalışmamızdan elde edilen bulgulara paralellik gösteren bulgular elde edilmiştir. Öğretmenlik mesleğini 1. veya 2.sırada tercih etmiş olan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri Kişisel Başarı Boyutunda anlamlı derecede düşüktür. Önem'in (2004:51) araştırmasında engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

4.2.4. Sınıf Öğretmenlerinin Ücret Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Maslach Tükenmişlik Envanterindeki 22 durumu ne sıklıkta yaşadıklarına dair verdikleri cevaplar analiz edilerek, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları puanları ve tükenmişlik düzeyleri tespit edildikten sonra öğretmenlerin ücretlerinden memnun olup olmamalarının onların tükenmişliklerini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır.

(6) “Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin ücret değişkenine göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” alt problemini test etmek amacıyla ücret değişkeninin alt grupları arasındaki veriler eşit dağılım göstermeyip yayıldığından, ücret değişkeninin alt grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik olmayan bir istatistik tekniği olan Mann Whitney U testi (ücret değişkeninin sadece 2 alt grubu olduğundan) yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.10’da görülmektedir.

Tablo 4.10: Sınıf Öğretmenlerinin Ücret Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik Puanlarıyla İlgili Mann Whitney U Testi

	Ücret	n	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	p
DTB	Evet	13	72,00	611,00	0,34
	Hayır	112	61,96		
DB	Evet	13	58,92	675,00	0,66
	Hayır	112	63,47		
KBB	Evet	13	75,04	571,50	0,20
	Hayır	112	61,60		
Toplam	Evet	13	70,42	631,50	0,44
	Hayır	112	62,14		

* $p < 0,05$

DTB= Duygusal Tükenmişlik Boyutu

DB= Duyarsızlaşma Boyutu

KBB= Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 4.10' da da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinde duygusal tükenmişlik ($p=0,34$, $p>0,05$), Duyarsızlaşma ($p=0,66$, $p>0,05$), Kişisel Başarı ($p=0,20$, $p<0,05$) boyutunda ve Tükenmişlik düzeylerinde ($p=0,44$, $p>0,05$) ücret değişkenine göre sınıf öğretmenleri arasında anlamlı düzeyde bir fark çıkmamıştır. Öğretmenlerin % 89,6'sı aldıkları ücretten memnun olmadıklarını söylemelerine rağmen, ücret değişkeninin öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde etkili olmadığını görülmesinin nedeni olarak, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun kıdemli öğretmen olmaları ve belli bir birikime sahip olmaları gösterilebilir. Ayrıca bu sonucun ortaya çıkmasında evrenin de rol oynadığı söylenebilir, Muğla'da yaşamakta olan öğretmenlerin bazı yan gelirlerinin (özel ders, turizm işletmeciliği

gibi) olması aldıkları maaşlardan memnun olmamalarına rağmen tükenmişlik yaşamamalarını sağlamaktadır.

Çalışmamızda ücret değişkeni ile üç alt boyut ve genel tükenmişlik düzeyi arasında da anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tuğrul ve Çelik'in (2005) çalışmasından elde edilen bulgular ise araştırmamızdan elde edilen bulguları zıtlık göstermektedir, ücret değişkeni ile üç alt boyuttaki tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır. Çok çalışıp, az ücret ödendiğine inandığınızda, çaba ve yaptıklarınızın yeterince farkına varılmadığını düşünebilirsiniz. İnsanlar yüksek öğrenimlerini görürken, yüksek öğrenim görmenin kişisel kabul görüp, iyi ücretli bir işte çalışmalarına neden olacağına inanırlar. Eğer beklediklerinin altında ücretlendirilirlerse, bu saygısızlık gibi görülebilir çünkü ücretlendirme sıklıkla “saygı”nın göstergesi olarak kullanılır. Bu, özellikle iş ve kişinin değerleri arasında zayıf bir uyum olduğunda, insana cezalandırıldığını düşündürebilir ve yabancılaşmasına neden olabilir (Potter, 2005:40).

4.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Yönetici Tavırlarından Memnun Olup Olmamalarına Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutları ve Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Maslach Tükenmişlik Envanterindeki 22 durumu ne sıklıkta yaşadıklarına dair verdikleri cevaplar analiz edilerek, öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutları puanları ve tükenmişlik düzeyleri tespit edildikten sonra öğretmenlerin yöneticilerinden memnun olup olmamalarının onların tükenmişliklerini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır.

(7) “Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yöneticilerin tavırlarından memnun olup olmamalarına göre duygusal tükenme (DTB), duyarsızlaşma (DB), kişisel başarı boyutları (KBB) ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” alt problemini test etmek amacıyla yönetici tavırları değişkeninin alt grupları arasındaki veriler eşit dağılım göstermeyip yayıldığından, ücret değişkeninin alt grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla parametrik olmayan bir istatistik

tekniki olan Kruskal Wallis testi (yönetici tavırları değişkeninin 3 alt grubu olduğundan) yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.11’de görülmektedir.

Tablo 4.11: Sınıf Öğretmenlerinin Yönetici Tavırlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Boyutu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklılığı Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Yönetici Tavrı	n	Sıra Ortalaması	Sd	X²	p
DTB	Evet	93	63,66	2	1,31	0,52
	Kısmen	23	65,43			
	Hayır	9	49,94			
DB	Evet	93	63,99	2	1,74	0,42
	Kısmen	23	55,35			
	Hayır	9	72,28			
KBB	Evet	93	62,75	2	3,45	0,18
	Kısmen	23	71,13			
	Hayır	9	44,83			
Toplam	Evet	93	63,19	2	1,21	0,55
	Kısmen	23	66,83			
	Hayır	9	51,22			

* $p < 0,05$

DTB= Duygusal Tükenmişlik Boyutu

DB= Duyarsızlaşma Boyutu

KBB= Kişisel Başarı Boyutu

Tablo 4.11 incelendiğinde Muğla Merkez İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenmişlik ($p=0,52$ $p>0,05$), Duyarsızlaşma($p=0,42$ $p>0,05$), Kişisel Başarı Boyutu ($p=0,18$ $p>0,05$) ve tükenmişlik düzeyleri ($p=0,55$ $p>0,05$) açısından yönetici tavırları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı

görülmektedir. Büyük çoğunluk yönetici tavırlarından memnun olduklarını söylemişlerdir ancak memnun olmayan ve kısmen memnun olan öğretmenlerin memnuniyetsizliklerinin aldıkları puanlara yansımamasının nedeni olarak öğretmenlerin yöneticilerinin tavırlarını çok fazla umursamadıkları ve istekli bir şekilde derslerini işlemeyi sürdürdüklerini söyleyebiliriz.

Baysal'ın (1995) araştırmasında ise üstlerden takdir görüp görmeme değişkenine bağlı olarak alınan tükenmişlik puanları aritmetik ortalamaları arasındaki fark Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı alt boyutlarında anlamlıdır. Yöneticilerin çalıştıkları kurumdaki diğer insanlarla ilişkileri yanında üstleri ile ilişkileri de tükenmişliğe neden olabilmektedir. Üstler konumları gereği statü ve güç sahipleridirler. Sahip oldukları statü ve güçlerini kullanırken gösterdikleri davranışları ve sözleri ile tükenmişliği körükleyebilir veya önleyebilirler (Izgar, 2001:19-20). İyi bir performans gösterip ödüllendirilmediğinizde, özellikle ödül beklediğimizde, motivasyon genellikle düşer. İyi bir performans gösterip cezalandırıldığımızda ise motivasyon neredeyse her zaman düşer (Potter, 2005:24-25).

Araştırmamızda bulguların bu kadar olumlu çıkmasının en önemli nedeni olarak evren düşünülebilir. Muğla, fiziki konumu, iklimi, yaşam şartları açısından Türkiye'nin en beğenilen illerinden biridir. İyi yaşam şartlarına sahip olan öğretmenlerin daha az tükeneceği söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde anket uygulamasından elde edilen bulguların özetine, bu bulgularla ilgili değerlendirmelere ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırma Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve bunun nedenlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada Muğla Merkez İlköğretim 1.Kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutları puanları ve toplam tükenmişlik düzeyleri ve öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, mesleği isteyerek seçip seçmemeleri, ücret ve yöneticilerinden memnun olup olmamaları değişkenlerinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma betimsel tarama modelinde, nicel yaklaşımların kullanıldığı bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini 2006-2007 öğretim yılında Muğla il merkezinde görev yapan 136 Sınıf Öğretmeni oluşturmaktadır. Muğla il merkezinde sınıf öğretmeni sayısı az olduğundan tüm evrene ulaşma yolu benimsenmiş ve örneklem alınmamıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Öğretmenlerden geri dönen 127 anketten eksik doldurulan 2 anket çıkarılarak, 125 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 11.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, Kruskal Wallis testi, ve Mann Whitney U testi istatistik teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına dayanılarak elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır:

Araştırmaya katılan Muğla Merkez İlköğretim Sınıf Öğretmenlerine uygulanan kişisel bilgi formundan elde edilen verilere göre Sınıf Öğretmenlerinin % 51,2 sinin erkek, %48,8 inin bayan olduğu, %1,6 sının 0-5yıllık kıdemlerinin, % 2,4 ünün 6-10yıllık kıdemlerinin, % 3,2 sinin 11-15 yıllık kıdemlerinin, % 23,2'sinin 16-20 yıllık ve% 69,6 sının 21 yıl ve üzeri kıdemlerinin olduğu; %88'inin mesleklerini isteyerek % 2 sinin ise istemeyerek seçtikleri; % 89,6 sının aldıkları ücretten memnun olmadıkları; % 74,4 ünün yöneticilerinin tavırlarından memnun oldukları, %18,4 ünün kısmen memnun oldukları, % 7,2 sinin ise memnun olmadıkları tespit edilmiştir.

Uygulanan Maslach Tükenmişlik Envanterinden elde edilen bulgulara göre ise Muğla Merkez İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme ($\bar{X} = 33,81$) ve Kişisel Başarı Boyutunda ($\bar{X} = 31,83$) tükenme düzeylerinin ($\bar{X} = 87,98$) düşük olduğu; ancak duyarsızlaşma düzeylerinin çok düşük ($\bar{X} = 22,34$) olduğu saptanmıştır.

Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde cinsiyet tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p=0,32$, $p>0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,99$, $p>0,05$), kişisel başarı boyutunda ($p=0,85$, $p>0,05$), ve toplam puanda ($p=0,5$, $p>0,05$), istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde kıdem tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p=0,41$, $p>0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,62$, $p>0,05$), kişisel başarı boyutlarında ($p=0,13$, $p>0,05$) ve toplam puanda ($p=0,37$, $p>0,05$), istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde mesleği isteyerek seçip seçmemek tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p=0,68$, $p>0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,24$, $p>0,05$), ve toplam puanda ($p=0,09$, $p>0,05$), istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde mesleği isteyerek seçmek tükenmişlik açısından kişisel başarı

boyutunda ($p=0,02$, $p<0,05$), istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir fark oluşturmuştur. Bu çalışmada yapılan çoğu çalışmaya paralellik göstererek, Muğla Merkez İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinden kişisel başarı boyutunda mesleği istemeyerek seçenlerin, isteyerek seçenlerden daha fazla tükenmişlik yaşıyor olmasıdır. Bunun nedeninin motivasyonu yüksek, çalışma istekleri çok olan öğretmenlerin karşılaşılan sorunlarla baş etme stratejileri geliştirdikleri ve olumsuz durumlardan daha az etkilendikleri söylenebilir. Dworkin'e göre ise (2001:71) mesleklerini isteyerek seçen öğretmenlerin beklentileri ile gerçek hayatta karşılaştıkları durumların birbiri ile uyuşmamasının onların tükenmelerine neden olduğu düşünülebilir. Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin genellikle gerçekleştirmek istedikleri bazı durumlar ve dolayısıyla beklentileri vardır, ancak meslek hayatına atıldıklarında bu beklentilerini bulamayan öğretmenler hayal kırıklıklarına uğramakta ve tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde ücret tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p=0,34$, $p>0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,66$, $p>0,05$), kişisel başarı boyutlarında ($p=0,20$, $p>0,05$) ve toplam puanda ($p=0,44$, $p>0,05$), istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde yönetici tavrı tükenmişlik açısından duygusal tükenme ($p=0,52$, $p>0,05$), duyarsızlaşma ($p=0,42$, $p>0,05$), kişisel başarı boyutlarında ($p=0,18$, $p>0,05$) ve toplam puanda ($p=0,55$, $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamıştır.

Sonuçlar özetlenecek olursa, Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinde cinsiyet, kıdem, ücret ve yönetici tavrı tükenmişlik açısından duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutlarında ve toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Mesleği isteyerek seçip seçmemek açısından ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma boyutlarında ve toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmazken, kişisel başarı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

5.2. Öneriler

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

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

2. Meslek seçimi, kişinin yetenek, ilgi ve başarı durumuna göre ilköğretimden başlayarak olgunlaşan bir takım karardan oluşmalıdır.

3. Öğretmenlik mesleği sevgi ve büyük özveri gerektirdiği için, öğretmenlik seçiminde bu özelliklere sahip olan kişilere öncelik verilmelidir.

4. Öğretmenlerin verimlerinin artması için, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmeleri sağlanmalıdır..

5 Tükenmişlik yaşanmaması ya da tükenmişliğin azaltılması için öğretmenler tükenmişlik kavramı ve tükenmişlik nedenleri ile ilgili bilgilendirilmeli, tükenmişlik belirtileri ile karşılaşıldığı takdirde yapılması gerekenler öğretmen ve yöneticilere öğretilmelidir. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin onların stres yaşamasına neden olan faktörlerden uzaklaştırılması sağlanıp, öğretmenler spor, gezi ya da diğer sosyal etkinliklere yönlendirilmelidir. Sosyal aktivitelere katılımı çoğalan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri azalacaktır. Yapılan bazı araştırmalar bu tarz sosyal aktivitelerin tükenmişliği azalttığını göstermektedirler.

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

7. Öğretmen adaylarına öğrenim hayatları boyunca meslekleriyle ilgili gerçekçi bilgiler verilmeli, meslek hayatlarına daha kolay uyum göstermeleri sağlanmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler:

1. Tükenmişlikle ilgili çalışmalar Türkiye'nin diğer bölgelerinde de yapılarak sonuçları ve bu sonuçların nedenleri karşılaştırılabilir.

2. Tükenmişlikle ilgili nitel çalışmalar yapılabilir.

3. Bu çalışma ve benzerleri sınıf öğretmenlerinin yanı sıra branş öğretmenleri üzerinde de uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, S., (2004) **Psikolojik Sağlığı Koruyucu Rehberlik ve Psikolojik Danışma**, Ankara:Pegem A Yayıncılık Tic.Ltd.Şti.
- Akboy, R., (2000) **Eğitim Psikolojisi**, İzmir: Mikro Yayınları.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B., (2001) **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İşdoymu ve Kişilik**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, A., (1998) **Sınıf Yönetimi**, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aydın, M., (2000) **Eğitim Yönetimi, Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler**, Ankara: Hatiboęlu Yayınevi.
- Aydın, L., (2002), **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneęi)**, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Balcı, A., (2005), **Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü**, Ankara, Tekaęaç Basım, Yayım, Dağıtım.
- Baltaş, A., Baltaş Z., (2002), **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Baysal, A., (1995) **Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler**,Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.

- Bildiren, A., (2003) **Özel Eğitim Öğretmenleriyle Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi.** Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Borthwick, P., ve Diğerleri, (1982) **“Teacher Burnout: A Study Of Professional and Personal Variables”**, Paper presented at the Annual Meeting of the American Association of Colleges for Teacher Education (Houston, TX, February, 1982).
- Brewer, E.W., Shapard, L., (2004) “Employee Burnout: A Meta-Analysis Of The Relationship Between Age Or Years Of Experience” **Human Resource Deveopment Review**, Vol.3, No.2, S.102-123.
- Bursalıoğlu, Ziya, (1982), **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Ankara Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 7.Baskı.
- Ceyanes, J.(2004), **“An Analysis Between Teacher Trust In The Principle and Teacher Burnout as IdentifiedBy Teachers In Selected Texas Public Schools”**,
<http://66.102.9.104/search?q=cache:PD5oOsgs30YJ:txspace.tamu.edu/bitstream/1969.1/3104/1/etd-tamu-2004C-2-EDAD-Ceyanes.pdf+ceyanes+burnout&hl=tr&ct=clnk&cd=3&gl=tr>
Internet Adresinden 17 Mart 2007 tarihinde alınmıştır.
- Corey, G., (1996) **Theory and Practice of Counselling and Psychotherapy**, Brooks / Cole Publishing Company.

Croom, B., (2007) **“Teacher Burnout In Agricultural Education”**

<http://209.85.129.104/search?q=cache:zjy0no3NyQAJ:pubs.ag.ed.tamu.edu/jae/pdf/vol44/44-02-01.pdf+teacher+burnout+maslach&hl=tr&ct=clnk&cd=4&gl=tr>

İnternet adresinden 11.12.2006 tarihinde alınmıştır.

Çalışkur, A., (2005) **Tükenmişlik Sendromu,**

http://www.maltepe.edu.tr/05haber/reh_sempozyum/aysem_caliskur.doc

İnternet adresinden 18.07.2005 tarihinde alınmıştır.

Çokluk, Ö., (1999) **Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi.** Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Demirtaş, H., Güneş, H., (2002) **Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü,** Ankara: Anı Yayıncılık.

Duman, A., (2000) **Yetişkinler Eğitimi,** Ankara: Ütopya Yayınevi.

Dursun, S., (2000) **Öğretmenlerde Tükenmişlik İle Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi.** Karadeniz Teknik Üniversitesi, Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Dworkin, A., G., (2001) **“Perspectives on Teacher Burnout and School Reform”, International Education Journal, Vol 2, No 2, .69-78.**

- Egyed, C., J., Short R., J., (2006), "Teacher Self-Efficiency, Burnout, Experience and Decision to Refer a Disruptive Student" **School Psychology International**, Vol.27, N.4, S.462-474.
- Ergin (1992), Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uyarlanması. **7. Psikoloji Kongre Kitabı Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.**
- Evers, J.G., Tomic, W., Brouwers, A., (2004) "Burnout Among Teachers-Students' and Teachers' Perceptions Compared", **School Psychology International**, Vol.25, N.2, S. 131-148.
- Girgin, G., (1995) **İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi.** Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Gold, Y., (1985) Burnout: Causes and Solutions **The Clearing House.58.**, Jan.,S.210-212.
- Gökçakan, Z., Özer, R., (1999) **Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik**, Rize: Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları, No:9. (III).
- Grant, G. F., Ali, E. A., Thorsen, E. J., Dei, G. J., Kathryn, (1995) "Occupational Stress Among Canadian College Educators: A Review of the Literature", **College Quarterly**, Winter 1995, Vol.3, N.3.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J., (1988) "Work and Family Precursors of Burnout In Teachers: Sex Differences", **Sex Roles**, Vol.18, N.3-4, S. 215-229.

- Izgar, H., (2001), **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kesici,Ş., (2002) **Eğitime Yeni Bakışlar**, Mikro Yayınları.
- Kırılmaz, Y., Çelen, Ü., Sarp, N., (2003) “İlköğretim’de Çalışan bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması”, İlköğretim-Online 2 (1), 2003, (2) <http://www.ilkogretim-online.org.tr>’den 09.12.2005 tarihinde alınmıştır.
- Labone, E., (2002), “The Role Of Teacher Efficacy In The Development And Prevention Of Teacher Burnout”, **Paper Presented at the Annual Meeting of the Australian Association for Research in Education, Brisbane, December 1-5, 2002.**
- Lackritz, J., R., (2004) “Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance, and Demographic Issues”, **Teaching and Teacher Education**, 20, S. 713-729.
- Maraşlı, M., (2003), **Lise Öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri**, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, Doktora Tezi.
- Maslach, C., (1982) **Burnout-The Cost of Caring**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.
-, (1982), Understanding Burnout: Definitional Issues In Analyzing a Complex Phenomenon.In W.S. Paine(Ed.) **Job Stress and Burnout: Research, Theory, and Intervention Perspectives**, Sage Publications, Beverly Hills, CA. S.29-40

-, (2003) Job Burnout: New Directions in Research and Intervention, **Current Directions in Psychological Science**.Volume 12, No:5, October 2003, S.189-192.
- Maslach, C., Goldberg, J., (1998) Prevention of Burnout: New Perspectives, **Applied and Preventive Psychology**, 7, Cambridge University Press. S. 63-74.
- Maslach, C., Leiter, M.P., (1997) **The Truth About Burnout**, San Francisco: Jose-Bass Publishers.
- Maslach C., Schaufeli, W.B., Leiter M.P., (2001) Job Burnout, **Annual Review of Psychology** 2001, 397-422.
- Önem, B., (2004), **Zihinsel, İşitme, Görme Engelli Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi**, İzmir,Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Peker, R., (2002a) Anaokulu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, **Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: XV, Sayı: 1, S.319-331.
-, (2002b) İlköğretim Okullarında görev yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler, **Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: XV, Sayı: 1, S.305-318.

- Pine, A., Aranson, E., Kafry, D., (1981) **Burnout from Tedium to Personal Growth**, New York: The Free Press.
- Piyal, B., Dolunay, A.B., (2003) Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik, **Kriz Dergisi**, Cilt 11, Sayı 1, Bahar 2003, S.35-48.
- Potter, B., (2005), **Overcoming Job Burnout, How to Renew Enthusiasm for Work**, Oakland, Ronin Publishing, Inc.
- Schwab, R., L., Jackson, S., E. & Schuler, R., S., (1986) Educator Burnout: Sources and Consequences, **Educational Research Quarterly**, Vol.10, N.3.
- Schwab, R., L., Iwanicki, E., F., (1982) Who Are Our Burned Out Teachers?, **Educational Research Quarterly**, 7 (2).
- Şahin, H., N., (1998) **Stresle Başa Çıkma, Olumlu Bir Yaklaşım**, Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- Tanilli, S., (1988) **Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz?**, İstanbul: Amaç Yayıncılık.
- Tuğrul, B., ve Çelik, E., (2002) **Normal Gelişim Gösteren Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik**, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , Sayı 11, S.1-18.
- Yılmaz,Y., (2004), **Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırmalı olarak İncelenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,.

Zalaquett, C.P., Wood, R.J., (1997) Evaluating Stres-ABook Of Resources, **The Screcrow Press**, Inc. Lanham, Md., London.

EKLER

Sayın Öğretmen Arkadaşım,

Bu anket Muğla merkez ilköğretim birinci kademedeki görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişlik nedenlerini tespit etme amacıyla yapılan araştırmanın bir parçasıdır.

Bu araştırmanın amacı, Muğla merkez ilçedeki ilköğretim birinci kademedeki görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ve nedenlerinin incelenerek, tükenmişliğe neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması için gerekli çalışmaların yapılmasıdır. Cevaplanan anketler hem sizlerin tükenmesine neden olan bazı faktörlerin ortadan kaldırılarak daha iyi şartlarda çalışmaya ve veriminizin artmasına hem de öğrencilere daha iyi bir hizmet verilmesine yardımcı olacaktır.

Soruların tamamını samimi olarak cevaplandırmanız araştırmamızın sonuçlarının gerçekçi olması için çok önemlidir. Anketi yanıt için gerekli resmi izin alınmıştır ve yasal bir sorun yoktur. Ayrıca ankete ad-soyadı yazılmadığı için cevaplayanın belirlenmesi mümkün olmadığı gibi cevaplanan anketlere araştırmacı hariç hiç kimse tarafından ulaştırılması da söz konusu değildir.

Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Araştırma Görevlisi: Seçil ARIKAN

Demografik Özellikler

- 1.Cinsiyetiniz a) Erkek b) Kadın
- 2.Kaç yıldır sınıf öğretmenliği yapmaktasınız?
a) 0-5yıl b)6-10yıl c)11-15 yıl d)16-20yıl e)21yıl ve üzeri
- 3.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? a) Evet b) Hayır
- 4.Aldığınız ücret sizi tatmin ediyor mu? a) Evet b)Hayır
- 5.Okul yöneticinizin tavırlarından memnun musunuz?
a) Evet b) Kısmen c)Hayır

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ

Aşağıdaki ankette işinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler vardır. Bu ifadeleri dikkatlice okuyarak bu durumu ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz beklenmektedir. Aşağıdaki tablodaki numaralandırmaları dikkate alarak, o durumun yanına uygun rakamı yazınız.

		1	2	3	4	5
		Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
CÜMLELER						
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 değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.					
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 yaratıyorum.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.					

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : *_Seçil ARIKAN_____*

Doğum Yeri : *_ANKARA_____*

Doğum Yılı : *_09.04.1982_____*

Medeni Hali : *_Bekar_____*

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Yüksek Lisans 2004-2007: Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı (2007 Bahar Dönemi, Johannes Gutenberg Üniversiteat, Pedagogik, Erasmus Öğrencisi)

Lisans 2000-2004 : Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği Programı

Lise 1997-2000 : Fethiye Mehmet Erdoğan Anadolu Lisesi Yabancı Dil Bölümü
Yabancı Dil : Çok iyi derecede İngilizce, orta derecede Almanca

MESLEKİ BİLGİLER

2005-2007: Araştırma Görevliliği, Muğla Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.

2004 Güz Dönemi: İngilizce Okutmanlığı, Muğla Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu.