

T.C.
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Ekber ŞAHİN

HAZIRLAYAN
Halil ÖZDOĞAN

SİVAS - 2008

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	III
SUMMARY.....	VI

BÖLÜM I

1. GİRİŞ	1
1.1. Tükenmişlik Kavramı	3
1.1.1. Tükenmişliğin Nedenleri.....	8
1.1.1.1. Çevresel Nedenler	8
1.1.1.2. Kişisel Nedenler	9
1.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri.....	9
1.1.2.1. Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler	10
1.1.2.2. Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler	11
1.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları	12
1.1.4. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları.....	12
1.2. Problem Cümlesi.....	17
1.2.1. Alt Problemler.....	17
1.3. Araştırmanın Önemi.....	17
1.4. Sayılıtlar	19
1.5. Sınırlılıklar	19
L 6.Tanımlar.....	19

BÖLÜM II

2. YÖNTEM.....	21
2.1. Araştırmanın Modeli	21
2.2. Araştırmanın Evreni	21
2.3. Araştırmanın Örneklemi	21
2.4. Veri Toplama Aracı.....	21
2.4.1. Maslach Tükenmişlik Envanteri	22
2.4.1.1. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliği	23
2.4.1.2. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenirliliği.....	24

2.4.1.3. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Cevaplanması.....	25
2.4.1.4. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması.....	25
2.4.1.5. Maslach Tükenmişlik Envanteri Puanlarının Yorumu.....	26
2.4.2. Kişisel Bilgi Formu	27
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	43
KAYNAKÇA	45

ÖZET

Bu araştırma öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eşin iş durumu, aktif spor hayatı, branşı ve ekonomik durumlarını değerlendirme değişkenlerine göre incelemek ve tükenmişliğe neden olan faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırma tanımlayıcı yöntemle yapılmış bir alan taramasıdır. Araştırma gurubu; Sivas ilinde görev yapan 131 beden eğitimi öğretmendir. Öğretmenlere araştırmacı tarafından geliştirilen ve bağımsız değişkenlere ilişkin bilgiler içeren kişisel bilgi formu, Maslach tarafından geliştirilen ve Çam tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan Maslach tükenmişlik envanteri uygulanmıştır. Bilgi formunda 12 soru bulunmaktadır.

Öğretmenler arasında *duygusal tükenmişlik* açısından aktif spor hayatı, branşı, medeni durumu, meslek değiştirmek isteme ve ekonomik durumu değişkenlerine göre farklılık istatistiksel olarak önemli bulunurken, öğretmenlerin meslekte çalışma süresi çocuk sayısı, eşin iş durumu ve cinsiyeti değişkenlerine göre farklılık istatistiksel olarak önemsiz bulunmuştur.

Öğretmenler arasında *duyarsızlaşma* yönünden aktif spor hayatı, medeni durumu, meslek değiştirmek istemesi ve ekonomik durum değişkenlerine göre farklılık istatistiksel olarak önemli bulunurken, öğretmenlerin branş, meslekte çalışma süresi, çocuk sayısı, eşin iş durumu, cinsiyeti değişkenlerine göre farklılık istatistiksel olarak önemsiz bulunmuştur.

Öğretmenler arasında *kişisel başarısızlık* yönünden çocuk sayısı, cinsiyet ve ekonomik durumu değişkenlerine göre farklılık istatistiksel olarak önemli bulunurken, öğretmenlerin aktif spor hayatı, branşı, meslekte çalışma süresi, eşin iş durumu medeni durumu ve meslek değiştirmek istemesi değişkenlerine göre farklılık istatistiksel olarak önemsiz bulunmuştur.

SUMMARY

The research was conducted in order to examine the gender, marital status, number of children, active sporting life, branch and economic status of physical education teachers.

The research was done completely. 131 physical education teachers in the centre of Sivas were the target group. The teachers were faced with an information form / questionnaire made by Muslach and Chum. This was conducted by 'Muschlach Tükenmişlik Envanteri'. The questionnaire contained 12 questions and the results were analyzed using individual tables.

Using statistics it was found that emotional levels of teachers was based on their active sport life, branch, the desire to change occupation and economic status. The amount of time they spend at a job, number of children, their partners job status and gender was statistically of no importance.

Using statistics it was found that the commitment level of teachers was based on their active sporting life, social status, the desire to change occupation and economic status. Their branch, amount of time spent at work, number of children, partners job status and gender was statistically of no importance.

Using statistics it was found that the lack of success between teachers was based on number of children, gender and economic status. Their active sport life, branch, amount of time spent at a job, partners job status, social status and the desire to change occupation was statistically of no importance.

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Çağımız insanı, bir yandan kentleşme, sanayileşme, bilim ve teknolojik gelişmelerin getirdiği hızlı değişim içinde bazı önemli toplumsal ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalırken, diğer yandan günlük yaşamın sorumluluklarını yerine getirme, başkalarıyla ilişki kurma ve bunu sürdürmenin kaygısını duymaktadır.

Sanayileşmenin, şehirleşmenin, insanın yerine getirmesi gereken rollerin artmasının kişiler arası ilişkilerin kompleksleşmesinin, yaşamın zorlaşmasının insan üzerinde yarattığı stres, sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir.

Çalışma ve iş hayatı insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsanlar günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte ve iş ile ilgili faaliyetlerini planlayarak geçirirler. İş hayatındaki bireylerin stres yaşamaları ise kaçınılmazdır. Özellikle toplumsal rollerin farklılaşması, kişiler arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıklar yaşanması, çalışma ortamlarında rekabetin ön plânda olması, bireylerin kendini kanıtlama savaşı, beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi koşullar da çalışanların ruh sağlığının olumsuz olarak etkilenmesine ve stres yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşanan iş stresi, bireylerin özel hayatlarındaki zorluklar ve sorunlarla bir araya geldiğinde hem bireysel hem örgütsel anlamda ciddi problemler oluşturmaktadır. Bu nedenle bireylerin sağlığını ve örgütsel verimliliğini etkileyen pek çok sorunun temelinde stres yatmaktadır. Yapılan araştırmalar, uzun süre yoğun stres altında yaşamının sağlığı ciddi olarak tehdit ettiğini göstermektedir. Stres ve etkileri ile ilgili araştırmaların sayısı giderek artmaktadır. Işıkhân'ın belirttiğine göre stres ve sonuçları üzerinde giderek daha fazla durulmasının nedenlerinden biri de, stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha da yaygınlaşmasıdır(1). Her düzeydeki çalışanı etkisi altına alabilen stres, örgütsel anlamda performans düşüklüğü, işe devamsızlık, bireysel anlamda fizyolojik hastalıklar, davranışsal bozukluklar ve kaygı (anksiyete), depresyon, "tükenme belirtisi" gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (2).

Sağlığı olumsuz yönde etkileyen bu faktörlere ek olarak çalışan kişilerin çalışma ortamları, iş ilişkileri, statü, rol ve işlevlerindeki olumsuzluklardan kaynaklanan etkenler de çalışanların sağlığını bozmaktadır. Bu olumsuz koşulların uzun süre devam etmesi sonucu çalışanın sağlığında bozulma belirtileri görülmekte ve bu belirtilerin ortaya çıkardığı duruma tükenmişlik (burnout) denilmektedir.

Yapılan işin niteliği, stresle karşı karşıya kalmayı belirleyen önemli bir etkidir. Çeşitli meslek gruplarına sahip iş görenler, örgütsel yapılan ve çalışma koşulları sebebiyle yüksek düzeyde stres yaşamaktadır(1). Öğretmenlik mesleğini, eğitim ortamında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar sebebiyle, bireylerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde önemli oranda risk taşıyan bir meslek olarak yorumlamıştır. Öğretmenlerin genel olarak diğer meslek çalışanlarına göre daha fazla stres yaşama nedenleri; eğitim-öğretim hizmetlerindeki öğrenci-öğretmen ve okul-aile çatışmaları, disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, fiziki koşullardaki yetersizlik, bürokratik işlerin çokluğu, toplumun eleştirileri, eğitim kurumları üzerindeki sosyal ve politik baskılar, ödüllendirme ve karara katılımın yetersizliği gibi sorunlardır.

Organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanan stres, organizmanın tehdit edilmesi ve bu yüzden dengenin bozulmasına ve canlılığı korumaya yönelik alarm tepkisinin yaşanmasına neden olur. Stres koşullarına karşın, uyuma uygun ortam ortaya çıkarsa direnç olur. Direnç dönemi çok enerji tüketimine neden olur. Direnç çok uzun sürerse, bedensel tükenme meydana gelir (3). Özellikle bu kişiler sürekli olarak insanlarla yüz yüze ilişkiyi gerektiren mesleklerde çalışıyorlarsa bu kaygı iş yaşamı ve günlük yaşam koşullarına paralel olarak daha da artmaktadır.

Bir örgütün sağlıklı oluşu verimliliğini doğrudan etkiler. Örgütün sağlıklı olması demek örgüt üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması, kendilerini iyi hissetmeleri, her yönden sağlıklı olmalarıdır. Bu açıdan eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin sağlıklı olması okulun, eğitim sisteminin ve toplumun verimli olmasıdır. Öğretmenlik mesleğinde yaşanan tükenmişliğin ölçülmesi,

değerlendirilmesi ve bunun örgütsel nedenlerini araştırmayı amaçlayan çalışmaların yapılması büyük önem taşır.

1.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı incelendiğinde, insanlarla yüz yüze mesleklerde çalışanların daha çok karşılaştıkları bir olumsuzluk olduğu görülmektedir. Bu konuda birden fazla yaklaşım, açıklama ve tanımlamayla karşılaşmak olasıdır. Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (4). 1974'li yıllarda ilk olarak Freudenberger tarafından tanımlanan tükenmişlik (burnout), daha sonraları pek çok araştırmacının dikkatini çekmiş ve farklı açılardan değerlendirilerek çeşitli tanımlamaları yapılmıştır.

Freudenberger tükenmişliği, enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı isteklerden ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak olarak tanımlamıştır (5). Tükenmişliğin işlevsel tanımı Maslach ve Jackson [1981] tarafından yapılmıştır. Maslach ve Jackson tükenmişliği, fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe, yaşama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve mental bir tükenme sendromu olarak tanımlamıştır (6).

Bazı araştırmacılar öğretmen tükenmişliğini de tanımlamaya çalışmışlardır Cunningham [1990] öğretmen tükenmişliğini, uzun süren bir öğretmen stresi sonucunda öncelikle fiziksel, duygusal ve davranışsal çöküntü özellikleri ile karakterize edilen bir sendrom olarak tanımlamıştır (7).

Tükenmişliği değişik bakış açılarından değerlendiren araştırmacılar, kendi bakış açılarına göre farklı modelleri ortaya koymuşlardır. Bunlardan "Cherniss Modeli", tükenmişliğin kökünde stres olduğunu vurgulayarak, stresin, taleplerin boşa çıkması, kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir. Bu modele göre, taleplerin kaynakları aşması nedeni ile stres yaşayan birey başa

çıkma yolu olarak ilk adımda stres kaynağını ortadan kaldırmayı dener. Bunda başarılı olamadığı takdirde ikinci adımda egzersiz yapma, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma tekniklerine başvurarak rahatlamaya çalışır. Bunda da başarılı olamazsa birey duygusal yükünü azaltmak için iş ile psikolojik olarak ilişkisini kesme çabasına girer. Bu çabanın belirtileri, güdü azalması, müşteri, yönetici ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar ve iş yaşamına ilişkin hedef küçültme şeklinde ortaya çıkar. Özetle bu modele göre tükenmişlik, kontrol edilemeyen stres durumlarına karşı bireyin verdiği bir başa çıkma tepkisidir (8). Pres [1988] modeline göre tükenmişlik; fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu modele göre tükenmişliğin temelinde birey sürekli olarak duygusal baskı altında tutarı iş ortamları vardır. Ancak bu iş ortamları sadece işe, güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde tükenmişliğe yol açabilir işe güdülenme düzeyi düşük olan bireylerin tükenmişlik durumu yaşamaları söz konusu değildir. Güleme düzeyi yüksek bireyler meslek yaşamlarına büyük hedefler ve büyük beklentilerle başlar işe ilişkin güdülerden bazıları mesleğe yeni başlayan tüm insanların paylaştığı ortak güdülerdir. Başarılı olma, takdir edilme, kalıcı izler bırakma bu tür güdülere örnek olarak verilebilir. İş çevrelerini destekleyici olarak algılayan güdülenme düzeyi yüksek olan bireyler genellikle beklentilerini gerçekleştirir ve hedeflerine ulaşırlar. Buna karşın iş çevresinin stres boyutunda yüksek, destek ve ödül boyutunda düşük olarak algılandığı durumlarda, güdülenme düzeyi yüksek olan bireyler çoğu kez başarılı olmak için gerekli fırsatları elde edemezler Var oluşlarının anlamını başarıda bulan bu bireyler için başarısızlıklar tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturan utanç verici ve yıkıcı yaşantılar olarak değerlendirilirler (7).

Edelovich [1982] modelinde tükenmişlik birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkar (9). Bu aşamalar;

- 1 Heves (idealistik coşku) ve hayal kırıklığı,
- 2 Durgunlaşma,
- 3 Engellenme,
- 4 Apati (duyarsızlaşma, ilgisizleşme).

İdealistik Coşku: Kişide enerjinin, umudun ve beklentinin yüksek olduğu zamandır. Mesleğin amaçlarına ulaşmak için yüksek bir motivasyon vardır. Mesleki eğitimini sürdürmek için ısrarlı bir istek de vardır. Bu aşamada kişi övgü beklerken, önyargılı tutumlarla, mesleki ilkeler ve amaçları zedeleyen engeller ve sorunlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar. Bu süre çoğunlukla çalışmaya başladıktan sonraki bir yıl içinde ortaya çıkar.

Durgunlaşma: Kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar ve işi yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar. Artık idealizmin, ilkelerin, amaçların ilk aşamadaki gibi peşine düşülmez. Görev ile ilgili beklentilerde hayal kırıklığı yaşamaya başlar. Bu devam ettiğinde kişinin iş doyumunu azalır iş dışındaki ilgiler arkadaşlık, spor, boş zaman etkinlikleri, ailesi, ev daha önemli duruma gelir.

Engellenme: Kişi zaman geçtikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerini engellendiğini düşünür. Amaçları engellenmiş ve gerçekleştirilememiştir. Engellenme iki kaynaktan ortaya çıkmaktadır ilki, kişinin diğerlerine yardımcı olmayarak engellenmesi, ikincisi ise diğerlerine yardımcı olmak için kendi ihtiyaçların duyuramamaktan dolayı engellenmesidir. Bu süreç devam ettiği zaman engellenmenin son aşamasına girilir.

Apati: Artık ilgisizlik ve duyarsızlık kişinin işinin her yerine yansır İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme görülür. Yapılan işte mekanik bir şekilde yapılır. Genel iş doyumsuzluğu, yakınmalar, çekişmeler, tartışmalar tipik tükenmişlik belirtileridir.

Veninga Spradley modelinde tükenmişliğin beş aşamada ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bunlar, balayı (honey moon), yakıt azalması (fuel shortage), kronikleşme, gerçek kriz ve çıkmaza girmek şeklinde sınıflandırılabilir. (8).

Birinci aşama, bireyin heves, heyecan ve enerjisinin en yüksek olduğu aşamadır. Birey her şeye olumlu duygularla ve beklentilerle başlar.

İkinci aşama; bu aşamada gözlenen birinci aşamanın tam tersidir. Bu aşamada iş doyumsuzluğunun ilk belirtileri olarak nitelendirilebilecek iş verimliliğinde ılımlı bir düşme, uyku sorunları, ilaç ve alkol kullanımında artış ve yorgunluk gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Üçüncü aşama; bu aşamada kronikleşmiş belirtiler ilk olarak ortaya çıkmaya başlar. Bunlar arasında kronik hastalıklar, öfke ve depresyonu saymak mümkündür.

Dördüncü aşama; gerçek kriz dönemi bu aşamada ortaya çıkmaya başlar. Bu aşamada belirtilerin akut hale geldiği ve bireysel tükenmenin bireyin zihnini meşgul etmeye başladığı aşamadır.

Beşinci aşama; bu aşama çıkmaza girme olarak adlandırılır ve kısaca umutsuzluk olarak özetlenebilir. Bu aşamanın tipik belirtilen, mesleki açıdan gerileme ve fiziksel, psikolojik sağlığın neredeyse çıkmaza girmesi şeklindedir.

Stres yapıcı durumlara gösterilen bir tepki niteliği taşıyan tükenmişliğin, günümüzde en yaygın ve kabul gören tanımı, Maslach ve arkadaşları tarafından geliştirilen üç boyutlu tanımdır. Bu üç boyut duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda düşme (diminished personal accomplishment) olarak adlandırılmıştır. Stres yapıcı örgütsel koşullar karşısında bireyin enerji kaynaklarının tükenmesine işaret eden bu kavramın, yorgunluk ya da yıpranma gibi kavramlardan farklı olduğu gösterilmiştir. Tükenmişlik özellikle sorunlu ve problemlili insanlarla yoğun bir şekilde ilgilenmekten kaynaklanan kronik duygusal gerginliğe bir tepkidir. Bir tür stres olarak kabul edilebilir. Strese benzer ve aynı etkilere sahiptir. Fakat tükenmişliği stresten ayıran özellik, tükenmişliğin yardımcı olan ile danışan arasındaki sosyal ilişki bir stres olduğudur. Cordes ve Doughert [1993] bu üç boyutun açıklamasını şöyle yapmaktadır (10).

Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, daha çok insanlarla yüz yüze ilişkinin yoğun olduğu sektörlerde çalışanlar üzerinde görülür, kişideki aşırı psikolojik ve duygusal yüklenmeden kaynaklanır. Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içerisinde bulunan kişi kendini zorlar diğer insanların talepleri altında ezilir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepkidir bu duruma yakalananlar kendilerini, yeni bir güne

başlayacak enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir, tekrar doldurmak için kaynak bulamazlar.

Duyarsızlaşma

Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, üzerindeki duygusal yükü hafifletmek için kaçış yolunu kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan minimum düzeye indirir insanları kafasında kategorize eder, karşılaştığı kişilere klişeleşmiş kalıplara göre davranır. Bunun sonucunda katı kural ve prensiplere göre hareket eden bir bürokrata dönüşürler. Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Sendroma yakalanmış kişi diğerleriyle arasında bir nevi duygusal tampon oluşturur. Fakat hem işi gereği insanlarla yoğun bağlantı içinde olup, hem de mesafe koymak kolay değildir. Bunlar arasında bir denge kurmaktansa çoğu insan iki zıt kutuptan birisine kayar. Genelde "başı dertte" olan kişi, insanlarla arasına mesafe koymayı tercih eder. Dolayısıyla başkalarının hislerine ve duygularına soğuk ve kayıtsız bir tarzda yaklaşır. Gelişen soğuk, ilgisiz, katı, hatta insani olmayan yapı tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Dozu gittikçe artan bu negatif reaksiyon çeşitli, şekillerde ortaya çıkar. Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranabilir onların rica ve taleplerini göz ardı edebilir veya gerekli yardımı sağlamada başarısız kalabilir. Diğer insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmasını içten arzu eder. Duyarsızlaşma kişinin diğer insanlara kirli gözlükler arkasından bakmasına da benzetilebilir. Kişi insanlar hakkında yanlış düşünceler geliştirir Onlardan nefret eder. Böylece işi gereği karşılaştığı insanlara karşı duyarsızlaşır, onlara insan yerine sanki birer nesneymiş gibi davranır.

Düşük Kişisel Başarı Hissi

Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında da negatif düşünmesine yol açar. Kişi, bu düşünce ve yanlış davranışları nedeniyle kendini suçlu hisseder. Kendisi hakkında "başarısız" hükmünü verir işte bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar. İşinde ilerletme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen bu tür kişiler

kendilerini suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar. Bunun sonucunda ise kişi kendisine olan saygısını kaybedip, depresyona girebilir.

1.1.1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenleri araştırıldığında, tükenmişlikle ilişkili ve tükenmişliğe neden olan birçok faktör bulunduğu görülmüştür. Bunların en önemlilerinden biri strestir. Yüz yüze çalışmayı gerektiren işlerde yaşanan güçlükler, çeşitli potansiyel durumlar iş stresörlerini oluşturmaktadır. Stresin çalışma performansını ve içsel kişilik dinamiklerini etkilediği belirtilmiştir.

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 ulaşmakta ısrar ediyorsa, huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir. İçinde bir yerde yoğun çatışmalar yaşamaktadır. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynakların, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir. (5).

Çam [1989:], tükenmişliğin nedenlerini, öncelikle çevresel ve kişisel nedenler olarak iki grupta ele almaktadır.

1.1.1.1. Çevresel Nedenler

İşin niteliği, kurumun tipi, işteki rol, haftalık çalışma saati, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, meslektaş desteğinin düşük düzeyleri, ilerleme fırsatının olmaması, rol karmaşası, rol belirsizliği, rol netliğinin ve örgütsel desteğin olmayışı, olumsuz iş koşulları, çalışma şekli, mesleğin ilerlemek için açık olup olmaması, iş ilişkileri, çalışanların toplanma sıklığı, iş aralarının (molaların) olup olmaması, diğer işler ve yönetimle ilgili işlerle geçirilen zamanın miktarı, idari baskı, yetersiz ücret, aşırı kırtasiye işi, yetersiz eğitim, gerekli takdiri görememe, önemli kararlara katılmayıp, organizasyonun hizmet alanlarının gereksinimlerini karşılamayıp, örgütsel işleyişteki kusurlar, ev -iş çatışması, işin

yüksek performans gerektirmesi, iş ortamının atmosferi, yüksek ses, kötü ulaşım, kasvetli ve monoton görsel düzenleme, uyarı ve farklılığın eksikliği, hizmet verilenlerin niteliği, sahip olunan problem tipleri ve sıklığı, iş ortamındaki iletişim örüntüsü, yetersiz görevli, yetersiz araç, bozuk tanımlanmış hiyerarşi, ailesel, ekonomik ve toplumsal etkenler.

1.1.1.2. Kişisel Nedenler

Yaş, evlilik, aile statüsü, çocuk sayısı, eğitim, kendini işine adanma ve işine aşırı bağlanma, işkolik olma, bireyin vermek için gereksinimi olan bir birey olması, kişisel beklentiler, motivasyonlar, bireyin ego gücü ve kişilik, kişilik karakterinin özgün bir seyri olan dayanıklılık, yaşam olayları, A tipi kişilik (hırs, rekabet, vs.) özelliklerinin bulunması, öz-saygı engellenme, deneyim, kendindeki değişimi fark edemeyiş, kendi kendisi için koyduğu sınırlamalar, kişisel yaşamdaki stresler.

1.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Freudenberger ve Richelson'a [1974] göre, tükenme yavaş ve sinsi başlar. Ortaya çıkışı ne kadar ani olsa da tükenme sürekli gelişen bir durumdur. Kişi; haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlamıştır. Bir gün, daha önce hiçbir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini gösterir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, genellikle ya bir baskı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen çok seyrek de olsa, her hangi bir olay olmadan birden bire ortaya çıkar. Tükenmiş kişiler, zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, becerikli ve yetenekli insanlar oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında değildirler (5).

Tükenmede davranışlar ve duygularla ilgili belirtiler daha önce ortaya çıkar ve daha kolay tanınır. Ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yardımsızlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, çaresizlik, engellenmişlik en sık dile getirilen şikayetlerdir. Tükenme belirtisi genellikle "çok başarılı" olmak için yoğun ve dolu

bir programla çalışan, her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür (3).

Böyle kişiler kendilerini aşan bir çalışma temposuna girdiklerinden dolayı belli bir süre sonra yapacakları işlere yetişemez olurlar ve uğradıkları başarısızlık sonucunda da büyük hayal kırıklıkları yaşarlar. Aşırı yük altına girmek, tükenmişliğe yol açan nedenlerden yalnızca bir tanesidir. Kişiler çalışma koşullarına uygun olmadığında, işlerini severek yapamadıklarında ya da problemleriyle ilgili olarak uygun başa çıkma göstermedikleri zamanlarda da tükenmişlik belirtisi gösterebilirler.

1.1.2.1. Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlikte davranışsal belirtiler şu şekilde sıralanmıştır.

- Çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme ve engelleme belirtileri
- İşten nefret etme, hatta işe gitmeyi istemeyiş,
- Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme.
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, gelmemeler.
- İlaç, alkol ve tütün vs. almaya eğilim ya da alımda artma.
- Öz saygı ve öz güvende azalma.
- Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma.
- İzolasyon, uzaklaşma, suçluluk, içrelemişlik.
- Teslimiyet.
- Hevesin kırılması (çaresizlik), kolay ağlama ve konsantrasyon güçlüğü.
- Unutkanlık, hareketli olmayış.
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma.
- Örgütlemeye yetersizlik.
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık.
- Kuruma yönelik ilginin kaybı.
- Benlik imajı, bazı durumdaki dalgalanmalardan etkilenecek olumsuz yönde değişmeye başlama.
- Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçınma.

- Başarısızlık hissi.
- Çalışmaya yönelmede direnç
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma.
- Hizmet verilen kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alay etme, düşüncede katılık, değişime direnç (9).

1.1.2.2. Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlikte fiziksel belirtiler şu şekilde sıralanmıştır.

- Uyuşukluk
- Baş ağrıları
- Yorgunluk
- Mide - bağırsak hastalıkları
- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü vb. (11).

Maslach'a [1981] göre, tükenmişlik gösterenler psikolojik olarak geri çekilirler. Psikolojik geri çekilme; yüzeysel ilişkilere girme, hizmet için kişilere ayrılan zamanı kasıtlı olarak uygun olmayan bir biçimde harcama, oyalama ya da yardım alan kişiden uzaklaşma biçiminde görülür. Geri çekilmenin ortaya çıkardığı sonuçlar:

1. Düşük performans
2. Görevden kaçma (o benim görevim değil).

3. Kuralların arkasına saklanmadır. Kurallar, bir düzenlemeyi, uygulamayı sağlayarak ve acı verici kararlarda sorumluluk almaktan kurtararak (üzgünüm ancak bu benim hatam değil. Bunlar buradaki kurallara uygundur ve ben bunlara uymak zorundayım) hizmet alanlarla her hangi bir bireysel bağlamada çalışanları korurlar (5).

1.1.3. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğe maruz kalan bireylerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri gibi fiziksel sorunların, alınganlık gibi duygusal sorunların sıklıkla sorulduğu belirtilmiştir.

Meslektaşlarla, hizmet verilen kişilerle, arkadaşlarla ve aile bireyleriyle ilişkiler tükenmişliğin etkilediği bir başka alan olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik düzeyi arttıkça içe kapanma, sabırsızlık, huysuzluk, hoşgörüsüzlük eğilimleri artmakta ve iş ortamından uzaklaşmak için yemek ve dinlenme aralarını uzatma girişimlerine rastlanmaktadır. Mesleki kimlikle, ailede üstlenilen roller arasında ayırım yapmada güçlük çeken çalışanlar, aile bireyleriyle ilişkilerinde müşterilerine davrandıkları gibi hareket etmektedirler. Böylece hem iş, hem de aile çevresinde ilişkiler giderek bozulmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler sıkıntılarını azaltabilmek için sigara, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler işe devamsızlık, işten ayrılma, performans miktarı ve kalitesinde düşme ise sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır (12).

1.1.4. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları

Tükenmişlikle baş etme yolları şu şekilde belirtilmiştir (9)

- Tükenmişliği yaşayan birey dinlenmelidir.
- Tükenmişliği yaşayan bireyin ilgi ve desteğe ihtiyacı nedeni ile çalışanlar birbiriyle ve başkaları ile yaşantılarını paylaşmalıdır.
- Bireyin azalan bataryalarını yeniden yüklemek için seminerlere, grup çalışmalarına katılmaları için motive edilmelidir.
- Kurumların felsefesi açık ve net olmalıdır. Yöneticiler, karar ve direktiflerinin personel üzerindeki etkilerini önceden görebilecek yeterlikte olmalıdırlar.
- Kurumlarda antiburnout programı uygulanmalı, bu konuda eğitim ve gelişim programları oluşturmalı, olumsuz yarışma durumları önlenmelidir.

Yöneticiler kurum içi iletişim biçimlerini gözden geçirerek ilişkilerin kalitesini artıracak önlemler almalıdırlar.

- Tükenmişlik yaşayan bireylere tükenmişliği azaltmak için değişik seçenekler sunulmalıdır.

Tükenmişliği etkileyen değişkenler ile ilgili araştırma sonuçları; cinsiyetin tükenmişlikle ilgili önemli bir değişken olduğunu, duygusal tükenmenin kadınlarda, kişisel başarı duygusunu erkeklerden daha fazla yaşadıklarını ortaya koymuştur (13). Cinsiyet değişkeni ile ilgili Maslach-Jackson, [1981] ve Greenglass-Burke'nin [1988] yaptığı çalışmalar da erkeklerde duyarsızlaşma yönünde tükenmişliğin, kadınlardan daha fazla olduğunu göstermektedir.

Yaş değişkeni ile ilgili araştırmalar, yaşlandıkça duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma yönündeki tükenmişlik ve kişisel başarısızlık şeklinde tükenmişliğin azaldığını ortaya koymuştur (9).

Tükenmişlikle ilgili diğer bir değişken olan medeni durum değişkeni üzerinde yapılan araştırmada Maslach ve Jackson [1985] duyarsızlaşma yönünde tükenmişliğin ve duygusal tükenmenin bekârlarda evlilerden daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (13).

İşteki çalışma süresi değişkeni ile ilgili yapılan araştırmalar, tükenmişliğin daha çok yeni işe başlayanlarda ortaya çıktığını göstermiştir (13). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma yönünde tükenmişlik; işte çalışma süresi yeni olanlarda daha fazla, kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişlikte ise mesleğe yeni başlayanlarda fazla görülmektedir (13).

İş ortamı değişkeni ile ilgili yapılan araştırmalarda tükenmişlik sendromu ile ilgili bazı değişkenlerin etkileri incelenmiştir. Meslekten ve ortamdan memnuniyetin diğer bir deyişle bireysel değişkenlerin çok, ortamla ilgili değişkenlerin önemli ölçüde sonucuna varılmıştır (14).

Tükenmişlikle ilgili diğer bir değişken olan iş doyumu konusunda yapılan araştırmalarda; meslekten memnun olmayanlarda duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yönündeki tükenmişlik puanlarının en yüksek olduğu ve başarı hissini en fazla mesleğinden memnun olanların yaşadığı belirlenmiştir (9).

Garden tarafından [1989] Kişilik özelliklerinin de tükenmişlikle ilgili değişkenler olduğu ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin öğrencilere yaklaşım biçimlerini içeren öğrenci kontrol eğilimi özellikleri ile tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (15).

İnsanlarla ilgili çalışan mesleklerde; duygusal süreçlerin yoğun yaşanması, bu mesleklerin karşılıklı etkileşimi gerekli kılması, sürekli, insanlarla ilgilenilmesi ve kişilik özelliklerinin çalışmaları etkilemesi, stresin daha çok yaşanmasına neden olmaktadır (13).

İnsanlarla ilgili mesleklerde etkileşimde oluşan bireylerin birer canlı ve egoya sahip olmaları hizmet edenlerin üzerinde baskı oluşturması ve bunun yanında etkileşimde olumsuz etkilerin de yaşanması, bireylerin daha çok yıpranmasına neden olmaktadır. İnsanlarla ilgili mesleklerin bu özelliklerinden dolayı, tükenmişlik daha yoğun yaşanmaktadır. İnsanlarla yoğun bir etkileşim içerisinde olan mesleklerden bir tanesi de öğretmenliktir. Öğrenme ve öğretme faaliyetlerinin etkin bir biçimde sürdürülebilmesi için okulun tüm faaliyetlerinin düzenlenmesi ve işletilmesi için öğretmenlerin, personelle, öğrencilerle, velilerle ve amirleriyle yoğun bir etkileşim içindedirler. Bu yoğun etkileşimin yanında görevlerini yerine getirmeye çalışırken karşılaştıkları engeller ve zorluklar öğretmenleri tükenmişliğe aday durumuna getirmektedir.

Tükenmişlik, daha çok insanlarla yüz yüze olan mesleklerde çalışanların karşılaştıkları bir olumsuzluk olduğuna göre, öğretmenlerde okuldaki personel, öğrenci ve velileriyle, çevredeki diğer kurum ve kuruluş çalışanları ile denetmenler ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişki kurdukları için tükenmişlik sendromu kaçınılmaz olmaktadır. Türkiye'de öğretilerin büyük bir çoğunluğu devlet okullarında görev yapmaktadır. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin pek çok sorunla başa çıkmaktadırlar. Yaşadıkları olumsuzluklar öğretmenlerin tükenmişlik yaşamlarına neden olabilmektedir.

Öğretme ve öğrenme faaliyetlerinin etkin bir biçimde sürdürülebilmesi için eğitim kurumlarının düzenlenmesi ve işletilmesi eğitim yönetimidir.

Toplumlarda ve onların eğitim sistemlerindeki değişme ve gelişmeler öğretmenin görevlerini daha karmaşık ve güç hale getirmiştir. Bu durum ister istemez öğretmenlerde strese neden olmaktadır. Uzun süren stres dönemi sonunda öğretmenlerde tükenmişlik oluşmaktadır. Öğretmenlik mesleği, eğitim ortamlarında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres yaratan durumlar nedeniyle, bireylerin özellikle ruh sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde yüksek risk gurubu olan bir meslektir. Örneğin, disiplin problemleri, yöneticilerin ilgisiz tutum ve tavırları, okul mevcudunun kalabalık olması, derslik yetersizliği, aşırı kâğıt ve bürokrasi işleri, düşük maaşlar, öğrenci velileriyle olan iletişimsizlik, araç-gereç eksikliği, personel yetersizliği, mesleki doyumsuzluk, rol belirsizliği ve destek vermeyen amirler gibi olumsuz durumlar, öğretmenlerin karşılaştıkları stres yaratıcı nedenler olarak düşünülebilir. Bu olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde bozulmaya neden olurken, aynı zamanda birey olarak da sağlığını etkileyebilir.

Eğitim hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde topluma sunulabilmesi ve eğitim kurumlarının belirlenen amaçlara ulaşabilmesi, kendinden beklenen görevleri yerine getirebilen öğretmenler ile mümkündür.

Okulun kritik önemdeki etkenlerinden birisi öğretmendir. Öğretmen konumu ya da bilgileri nedeniyle, görevi gereği bütüne ilişkin performans ve sonuçlar üzerine önemli etkisi olan kararlar vermesi beklenen kişidir. Öğretmen okulun yasal lideri, okulda otorite ve gücün en önemli simgesi ve sahibidir. Okuldaki tüm etkinliklerin başarıya ulaşmasında anahtar kişidir. Küçük gruplarla etkileşimde bulunma ve öğrenciler arasındaki ortak bilgilere sahip olma, öğretmenler, veliler, programlarla ilgilenen eğitimciler, personel ve yönetsel kararları verenlerle iyi ilişkiler kurma, öğretmenlerin görevleri arasındadır.

Okul ve eğitimin temel öğelerinden birini öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenin eğitim ve okulun amaçlarının gerçekleştirilmesindeki rolü ve buna bağlı olarak ülke geleceğindeki önemi tartışmasız olarak kabul edilmektedir. Okulun düzenini doğrudan etkileyen bir birey olması nedeniyle öğretmen sağlam ve dengeli bir kişiliğe sahip olmalıdır.

Öğretmenler okulların kaderini ciddiyle düşünmek ihtiyacı içinde olacaklardır. Öğrencilerin dürüst, ahlaklı ve ruhsal yönden dengeli, okuldaki başarıları kadar zihinsel, fiziksel ve sosyal yönden de gelişmiş, insana değer veren, insan haklarına saygılı, kendini denetleyen ve esnek olabilmeyi davranış haline getirmiş bireyler yetiştirmelerini sağlamalı; öğrenci ve diğer çalışanların gelişmelerine yardımcı olmalıdır. Bu konuda başarılı olabilmek için öğretmen bedenlen ve ruhen sağlıklı bir kişiliğe sahip olmalıdır.

Çağımız, bilim ve teknoloji alanında çok hızlı gelişmeler olduğu bir bilgi çağıdır. Günümüzdeki bu hızlı gelişme ve değişimler, özellikle teknoloji alanındaki gelişmelerle ilgili hızlı yarışma ve öğrenci beklentileri kurumsal işlemlerin karmaşıklığını da arttırmıştır. Bu nedenle, kurumların ve okulların sürekli olarak değişen ve gelişen değişikliği sürdürmeleri için sağlam ve dengeli bir kişilikte öğretmene sahip olmalıdır.

Öğretmenlerde tükenmişliğe yönetici öğretmen, öğrenci öğretmen iletişimindeki olumsuzluklar, maaş ve ücret yetersizliği, iş yükünün fazlalığı, meslektaşları ile ilişkilerindeki olumsuzluklar, amirlerinden görülen destek azlığı gibi durumların öğretmen tükenmişliğine yol açabilir.

Bu engellerin aşılabilmesi, gerekli değişikliklerin yapılabilmesi ve amaçlara dönük kararlar alınabilmesi için öğretmenin bedenlen, ruhen ve kişisel özellikleriyle sağlıklı olması gerekmektedir.

"Tükenmişlik Duygusu ve yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama" konulu yüksek lisans tez çalışmasında kişinin genç, tecrübesiz olması, kendine güvenin yetersiz, aile bağlarının zayıf, amaçlarının belirsiz olması tükenmişliğe yol açtığı saptanmıştı (16).

İnsanlarla yoğun bir etkileşim içerisinde olan öğretmenler, öğrenme ve öğretme faaliyetlerinin etkin bir biçimde sürdürülebilmesi, okulun tüm işlerinin düzenlenmesi ve işletilmesi için personelle, öğrencilerle, velilerle ve amirleriyle yoğun bir etkileşim içindedirler. Bu yoğun etkileşimin yanında, görevlerini yerine getirmeye çalışırken karşılaştıkları engeller ve zorluklar öğretmenleri tükenmişliğe aday duruma getirmektedir.

Türkiye'de öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu devlet okullarında görev yapmaktadır. Devlet okullarında görev yapan öğretmenler; disiplin problemleri, personelin ilgisiz tutumları, okul mevcutlarının kalabalık olması, aşın kâğıt ve bürokrasi işleri, düşük maaşlar, velilerle olan iletişimsizlik, araç-gereç eksikliği, rol belirsizliği ve destek vermeyen amirler gibi pek çok sorunla başa çıkmaktadırlar. Yaşadıkları olumsuzluklar öğretmenlerin tükenmişlik yaşamlarına neden olmaktadır.

Yukarda açıklanan nedenlerden dolayı ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin incelenmesi gereği hissedilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

İlk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri nedir?

1.2.1. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri nedir?

2. Cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eşin iş durumu, aktif spor hayatı, branşı meslekte çalışma süresi ve ekonomik durumlarını değerlendirme dereceleri, Duygusal tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık sekimde tükenmişliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

3 Öğretmenlerin tükenmişlilik düzeylerini etkileyen sorunlar olarak neler algılanmaktadır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul ve eğitimin temel öğelerinden birini öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenin eğitim ve okulun amaçlarının gerçekleştirilmesindeki rolü ve buna bağlı olarak ülke geleceğindeki önemi tartışmasız olarak kabul edilmektedir. Okulun kritik önemdeki etkenlerinden birisi olan öğretmenin konumu ya da

bilgileri nedeniyle, görevi gereği bütüne ilişkin performans ve sonuçlar üzerine önemli etkisi olan kararlar vermesi beklenen kişidir. Öğretmen okulun yasal lideri, okulda otorite ve gücün en önemli simgesi ve sahibidir. Okuldaki tüm etkinliklerin başarıya ulaşmasında anahtar kişidir. Okulun düzenini doğrudan etkileyen bir birey olması nedeniyle öğretmen sağlam ve dengeli bir kişiliğe sahip olmalıdır.

Öğretmenlerde tükenmişliğe öğrenci öğretmen, yönetici öğretmen iletişimindeki olumsuzluklar, maaş ve ücret yetersizliği, iş yükünün fazlalığı, meslektaşları ile ilişkilerindeki olumsuzluklar, amirlerinden görülen destek azlığı gibi durumlar yol açabilir. Bu olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde bozulmaya neden olurken, aynı zamanda birey olarak da sağlığını etkileyebilir. Eğitim hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde topluma sunulabilmesi ve eğitim kurumlarının belirlenen amaçlara ulaşabilmesi, kendinden beklenen görevleri yerine getirebilen öğretmenler ile mümkündür.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamasının eğitim süreci içinde zayıflatıcı bir etkisi vardır. Tükenmişlik, sonuçta yalnızca öğretmeni ilgilendirmeyip öğrencilere, okula, yöneticilere ve diğer personele kadar etki edecektir. Eğitim sistemimizde önemli bir role sahip olan ve geleceğin insanını yetiştiren okullarda, sorunun yönetici - öğretmen- öğrenci-toplum çizgisinde zincirleme olarak devam etme olasılığının yüksekliği araştırılan bu konunun önemini daha da arttırmaktadır.

Karşılaşılan sorunlar öğretmenlerin hem fiziksel, hem de ruh sağlığını tehdit etmekte ve toplumsal ilişkiyi zayıflatan davranışlara yönelmelerine neden olmaktadır. Bu sorunlar öğretmenin sorumlu olduğu kişilere karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şey yapma ya da oluşturma isteğini azaltabilmektedir. Bu açıdan öğretmenin sorunlarının araştırılması eğitimin başarısı açısından önemlidir.

Tükenmişliğin düşük düzeylerde bile kişinin yaşam fonksiyonlarını etkilemesi dikkate alındığında bu denli önemli sorumlulukları olan öğretmenlerin tükenmişlik açısından incelenmesinin önemli olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma öğretmenlerin meslekteki tükenmişliğinin belirlenmesinin tükenmişliğin önlenmesinde ve çözümlenmesinde önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerinde etkisi olabileceği düşünülen cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eşinin iş durumu, aktif spor hayatı, branşı, meslekte çalışma süresi ve ekonomik durumlara gibi bağımsız değişkenlerin tükenmişlik açısından değerlendirilmesi de yapılmıştır.

1.4. Sayıtlar

Öğretmenler Maslach Tükenmişlik Envanteri ve kişisel Bilgi Formu'na içten, objektif ve kendi durumlarını tam olarak yansıtacak şekilde yanıt vermişlerdir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma; beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik üzerine etkisi olduğu düşünülen cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eşin iş durumu aktif spor hayatı, branşı meslekte çalışma süresi ve ekonomik durumlarını değerlendirme derecesi gibi bağımsız değişkenlerle sınırlıdır.

2. Bu araştırma 2006-2007 eğitim – öğretim yılında Sivas il merkez sınırlarında görev yapan 131 beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.

3. Araştırma Maslach Tükenmişlik Envanterinde yer alan tükenmişlik ifadeleriyle sınırlıdır.

L 6.Tanımlar

Eğitim Yönetimi: Eğitim örgütlerini saptanan amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaktır (17)

Okul Yönetimi: Okuldaki tüm insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanarak okulu amaçlarına uygun olarak yaşatan birim (17).

Stres: Bireyin sosyal ve fiziksel çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeni ile bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrete stres denir (18).

Tükenmişlik: Fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişmesi ile iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen, fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme sendromudur(19).

Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion):Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri şeklinde tanımlanabilir (20).

Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon): Kişinin işinde hizmet verdiklerine karşı onların kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun bir şekilde davranması şeklinde tanımlanabilir (20).

Kişisel Başarısızlık (Personal Accomplishment): Kişinin işinde kendini yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesi şeklinde tanımlanabilir (20).

BÖLÜM II

2. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi başlıkları altında bilgiler sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tanımlayıcı yöntemle yapılmış kesitsel bir çalışmadır.

Kesitsel yöntemin kullanıldığı araştırmalar olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların "Ne" olduğunu inceleyen, değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyen araştırmalardır. Alan taraması modeli, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelidir.

Bu araştırmanın amacı, Beden eğitimi öğretmenlerinde tükenmişliğin ve nedenlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi olduğundan araştırma da betimsel yönetim modellerinden alan taraması kullanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evreni; Sivas il merkezinde görev yapan 131 beden eğitimi öğretmendir.

2.3. Araştırmanın Örnekleme

Sivas il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 131Beden Eğitimi Öğretmeninin hepsi alındığı için örnekleme yapılmamıştır.

2.4. Veri Toplama Aracı

Veri toplamak amacıyla kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Bunlar;

1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği
2. Bilgi Formu

Araştırmanın 1. Alt problemine ilişkin veriler Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan 22 ifadeye verilen yanıtlarla toplanmıştır. 2. Alt Probleme ilişkin veriler, Kişisel Bilgi Formunda yer alan ilk 12 soruya ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde bulunan 22 ifadeye verilen yanıtlarla toplanmıştır.

2.4.1. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Araştırmada tükenmişlik ölçülmesi için Maslach [1981] tarafından geliştirilmiş. Çam [1989] tarafından Türkçeye uyarlanmış ve yardım meslekleri elemanlarına uygulanmak üzere geçerlik, güvenirlik çalışması yapılmış olan ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory - MBI) kullanılmıştır.

Bu envanter, Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion - EE, 9 madde), Duyarsızlaşma (Depersonalization - DP, 5 madde) ve Kişisel Başarı (Personal Accomplishment - PA, 8 madde) olmak üzere 3 alt ölçekten oluşmaktadır.

Duygusal tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekilde davranışlarını tanımlar. Kişisel başarı alt ölçeği ise, işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar.

Maslach Tükenmişlik Envanteri her maddede belirtilen duygunun yaşanma yoğunluğuna göre 0' dan 4' e kadar işaretlemeye olanak veren likert tipi bir ölçektir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği gösterir. Her bir alt ölçekteki orta düzeyler ise orta derecede tükenmişlik anlamını verir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni (Maslach Burnout Inventory) oluşturan üç alt ölçeğin kapsadığı envanter maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

1. Duygusal tükenme "Emotional Exhaustion - EE" alt ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır (1,2,3, 6, 8,13,14,16,20).

2. Duyarsızlaşma "Depersonalization - DP" alt ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır (5, 10, 11, 15, 22).

3.Kişisel başarı "Personal Accomplishment - PA" alt ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21).

2.4.1.1. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerliği

Maslach tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterinin birlikte geçerliği (convergent validity) bir kaç şekilde sınanmıştır. Birincisi, bireyin MBI puanları ile o bireyi en iyi tanıyan kişilerin (eş veya iş arkadaşları gibi) değerlendirmeleri ile yapılmıştır. İkincisi, MBI puanlarının tükenmişliğe katkıda bulunacağı belirlenen belirli iş karakteristikleri ile ilişkilerinin sınanması şeklinde yapılmıştır. Üçüncüsü MBI puanları, tükenmişlikle ilişkili olduğu varsayılan çeşitli sonuçların (bireyin insan ilişkilerinde bozulma, işten ayrılmayı düşünme, sık sık işe gelmeme gibi) ölçümlerle karşılaştırılarak yapılmıştır.

Bireyin deneyiminin dışsal doğrulaması için arkadaşlarına başvurulduğunda elde edilen puanlar ile bireyin kendi değerlendirmeleri arasındaki ilişki EE ($r=0.41$, $P<0.01$) ve DP ($r=0.57$, $P<0.01$) için anlamlı bulunmuştur.

Bu ölçek Çam tarafından 1992'de Türkçeye uyarlanmış geçerlik ve güvenirlik çalışması İzmir'de farklı üç hastanede çalışan toplam 276 hemşire üzerinde yapılmış sonuçları şöyle bulunmuştur.

Çam, ölçeğin geçerlik çalışmasını birlikte geçerlik tekniğini (convergent validity) kullanarak yapmıştır. Bu amaçla, hemşirelerin kendi değerlendirmeleri ile arkadaşlarının değerlendirmeleri arasındaki fark incelenmiş olup, istatistik bir fark bulunamamıştır.

EE için $t = 0.46$, $p>0.01$, DP için $t = 0.79$, $p>0.01$, PA için $t = 0.85$, $p>0.01$,

Ayrıca Girgin (1995), envanterin sınıf öğretmenleri popülasyonundaki geçerliliği çalışmasında aynı yöntemi izlemiştir. Sonuçta öğretmenleri iyi tanıyan arkadaşları ile kendilerinin doldurdukları formlar arasındaki ilişki istatistiksel olarak manidar bulunmuştur.

EE için $r =0.59$, $p<0.01$ DP için $r =0.68$, $p<0.01$ PA için $r =0.48$, $p<0.01$

2.4.1.2. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Güvenirliği

MBI'nın güvenirliği iç tutarlık Cronbach's a katsayısıyla saptanmıştır (N=1316). Alt ölçekler için güvenirlik ve ölçmenin standart hataları aşağıdadır.

<u>Güvenirlik Katsayısı</u>	<u>ölçmenin Standart Hatası</u>
EE için 0.90	3.80
DP için 0.79	3.16
PA için 0.71	3.73

Her alt ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı aşağıdaki gibidir.

EE için 0.82, $p < 0.01$ DP için 0.60, $p < 0.01$ PA için 0.80, $p < 0.01$ 'dir.

Çam, Türkçeye uyarladığı Maslach Tükenmişlik Envanterinin güvenirlik çalışmasında, MBI formuna verilen yanıtlara dayanılarak; Kuder-Richardson 20 formülüne göre ve yarıya bölme tekniğine göre güvenirlik katsayıları hesaplanarak araştırılmıştır. Kuder-Richardson 20 formülüne göre güvenirlik katsayıları:

EE alt ölçeği için 0.89, DP alt ölçeği için 0.71, PA alt ölçeği için 0.72 bulunmuştur.

MBI alt ölçeklerinin yarıya bölme tekniği ile saptanan korelasyon katsayılarının Spearman-Brovn düzeltmesi yapıldıktan sonra elde edilen güvenirlik katsayıları:

EE alt ölçeği için 0.84 DP alt ölçeği için 0.78 PA alt ölçeği için 0.72 şeklinde bulunmuştur (14).

Girgin [1995], envanterin sınıf öğretmenlerine uygulamasındaki güvenirliğini saptamak için test tekrar test yöntemini kullanmış ve ölçeğin iç tutarlılığını hesaplamada Cronbach a katsayılarını hesaplamıştı.

Test tekrar test katsayıları EE için $r = 0.86$, $p < 0.01$, DP için $r = 0.68$, $p < 0.01$, PA için $r = 0.83$, $p < 0.01$,

Cronbach a katsayıları; EE için 0.87,

DP için 0.63,

PA için 0.74,

Sonuç olarak, elde edilen bulgular ışığında, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin geçerliği ve güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu ve "tükenmişlik" sendromunu ölçmek amacıyla kullanabileceği söylenebilir.

2.4.1.3. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Cevaplanması

Maslach Tükenmişlik Envanteri 22 sorudan oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin sunumu, orijinal MBI yönergesi doğrultusunda yapılmıştır. Cevaplanması likert tipine uygun olarak hazırlanmış ve "0-4" arasında değişen değerlerle ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan kişiden, soru maddesinde belirtilen duyguyu yaşama yoğunluğunu belirten rakamı karşısına işaretlemesi şeklinde cevaplandırması istenmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların mutlaka her maddeyi işaretlemeleri istenmektedir.

2.4.1.4. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması

Maslach Tükenmişlik Envanteri üç alt bölümden oluştuğundan her kişi için toplam bir tükenmişlik puanına ulaşmak olanaksızdır. Bu nedenle her envanterden Duygusal, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklinde tükenmişlik olmak üzere üç ayrı Tükenmişlik puanı elde edilmektedir.

Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan; Duygusal Tükenmişlik (Emotional exhaustion-EE Duyarsızlaşma (Depersonalization-DP), Kişisel Başarı (Personal accomplishment - PA) alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine;

Duygusal Tükenmişlik için (1,2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), Duyarsızlaşma için (5, 10, 11, 15, 22), Kişisel Başarı için (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21),

0-4 arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her alt ölçek için ve ayrı ayrı her birey için toplanarak, o kişinin ilgili alt ölçekten aldıkları puanları belirlenir. Duygusal ve duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik maddeleri olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle bu alt ölçeklerden yüksek puan almak tükenmişliği göstermektedir. Kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişlikte ise

maddeler olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle bu maddelerden de düşük puan almak tükenmişliği göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman 5 basamaklı likert tipi bir puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Alt ölçek puanları 0: hiçbir zaman, 1: çok nadir, 2: bazen, 3: çoğu zaman, 4: her zaman şeklinde değerlendirilerek elde edilmektedir.

2.4.1.5. Maslach Tükenmişlik Envanteri Puanlarının Yorumu

MBI yorumu yapılırken, her alt ölçek için elde edilen puanlar her birey için değerlendirilir. Daha sonra bu puanların ne anlama geldiğini belirlemek için alt ölçeklerle ilgili aşağıdaki ölçütlere bakılır.

	Tükenmişlik		
	<u>Yüksek</u>	<u>Normal</u>	<u>Düşük</u>
Duygusal tükenmişlik - EE	27 ve üzeri	17-26	0-16
Kişisel başarısızlık - PA	31'e kadar	32-38	39 ve üzeri
Duyarsızlaşma -DP	13 ve üzeri	7-12	0-6

Duygusal tükenme alt ölçeğinde 27 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 17–26 arasında değişiyor ise normal, 0–16 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmektedir.

Kişisel başarı alt ölçeğinde, 31'e kadar olan puanlar tükenmişlik puanları olarak değerlendirilmekte, 32-38 arasında değişen puanlar normal, 39 ve üzeri puanlar ise düşük düzeyde puanlan göstermektedir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinde ise, 13 ve üzeri puanlar tükenmişlik puanlarının yüksekliğini, 7 ile 12 arası puanlar normal, 0–6 arasındaki puanlar ise düşük düzeyde değerleri göstermektedir.

Ayrıca alt ölçeklerden alınan en yüksek puanlar değerlendirilerek ve alınabilecek en yüksek puanlarla orantılanarak alt ölçekler için düzeyi belirlenebilir.

2.4.2. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma da kullanılan ikinci ölçme aracı ise, tükenmişliğin çeşitli değişkenlere göre durumunu ve tükenmişlik düzeyini etkileyen sorunları belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Bilgi Formudur. Bu form araştırma gurubundaki beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, aktif spor yapıp yapmadığı, branşı, meslek değiştirmek isteyip istememesi ve ekonomik durumlarını değerlendirme derecesi değişkenlerine göre durumlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Tablo 1 : MESLEKİ ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMLARI

		Sayı	%
	0-4 yıl	33	25,2
	5-9 yıl	42	32,1
	10-14	42	32,1
	15-19 yıl	8	6,1
	20-24 yıl	6	4,6
	toplam	131	100,0

Çalışmaya aldığımız öğretmenlerin büyük bir bölümü meslekte 5 – 9 ve 10 – 14 yıl (% 32.1) çalışan bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 2 : MEDENİ DURUMA GÖRE DAĞILIMLARI

		Sayı	%
Valid	evli	106	80,9
	bekar	25	19.1
	Total	131	100,0

Çalışmaya aldığımız bireylerin %80.9'u evli, % 19.1' i ise bekârdır.

Tablo 3: ALDIĞI ÜCRETE GÖRE DAĞILIMLARI

		Sayı	%
Valid	Evet	42	32,1
	Kısmen	64	48,9
	Hayır	25	19,1
	Total	131	100,0

Çalışmaya aldığımız öğretmenlerin % 32.1' i aldıkları ücreti yeterli bulurken % 48.9'u kısmen yeterli buluyor, %19.1' i ise aldıkları ücreti yetersiz buluyor.

Tablo 4 : ÇOCUK SAYISINA GÖRE DAĞILIMLARI

		Sayı	%
Valid	,00	34	27,2
	1,00	38	30,4
	2,00	32	25,6
	3,00	13	10,4
	4,00	4	3,2
	5,00	4	3,2
	Total	125	100,0

Çalışmaya alınan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunu hiç çocuğu olmayan (% 27.2), bir çocuğu olan (% 30,4) ve iki çocuğu olan (% 25.6) öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 5 : EŞİN ÇALIŞMA DURUMUNA GÖRE DAĞILIMLARI

		Sayı	%
Valid	Evet	75	70,8
	Hayır	31	29,2
	Total	106	100,0

Çalışmaya aldığımız öğretmenlerin % 70.8' inin eşi çalışırken %29.2'sinin eşi çalışmıyor.

Tablo 6: ÇALIŞIYORSA MESLEĞİ

		Sayı	%
Valid	Öğretmen	33	44,0
	Serbest meslek	14	18,7
	Memur	25	33,3
	İşçi	3	4,0
	Total	75	100,0

Çalışmaya aldığımız öğretmenlerin % 44' ünün eşi öğretmen, %18.7' sinin eşi serbest meslek sahibi, % 33,3' ünün eşi memur ve % 4' ünün eşi de işçidir.

Tablo 7: SPOR YAPIYOR MUSUNUZ?

		Sayı	%
Valid	Evet	73	55,7
	Hayır	58	44,3
	Total	131	100,0

Çalışmaya aldığımız öğretmenlerin % 55,7' si aktif spor yaparken % 44,3' ü aktif spor yapmıyor.

Tablo 8 : BRANŞA GÖRE DAĞILIMLARI

		Sayı	%
Valid	Futbol	53	40,5
	Basketbol	18	13,7
	Voleybol	10	7,6
	Kayak	6	4,6
	Jimnastik	18	13,7
	Atletizm	14	10,7
	Hentbol	12	9,2
	Total	131	100,0

Çalışmaya aldığımız öğretmenlerin branşları özellikle futbol (% 40,5), basketbol (% 13,7) ve jimnastiktir (% 13,7).

Tablo 9 : MESLEK DEĞİŞTİRMEK İSTER MİSİNİZ?

		Sayı	%
Valid	evet	18	13,7
	hayır	113	86,3
	Total	131	100,0

Çalışmaya aldığımız öğretmenlerin % 13.7' si meslek değiştirmek isterken % 86,3' ü meslek değiştirmek istemiyor.

Tablo 10 :

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart Sapma
YAŞ	131	24,00	48,00	33,56	5,35
Valid N (listwise)	131				

Çalışmaya alınan 131 öğretmenin minimum yaşları 24 maksimum yaşları 44 olup yaş değerleri $33,56 \pm 5,35$ olarak bulunmuştur. Bu bireylerin 94'ü (%71.7) erkek, 37'si (%28.3)'ü bayandır.

Tablo 11 :Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması.

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	Erkek	94	9,32	5,87	t= 1,54, p=0,126 p>0,05 önemsiz
	Bayan	37	11,27	7,86	
DUYARSIZLAŞMA	Erkek	94	4,98	3,49	t=0,24 p=0,806 p> 0,05 önemsiz
	Bayan	37	5,16	3,91	
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	Erkek	94	22,46	5,33	t=2,07 p=0,040 P<0,05 önemli
	Bayan	37	20,18	6,40	

Çalışmaya alınan erkek ve bayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları karşılaştırıldığında cinsiyetler arası farklılık önemsiz bulunurken ($P>0,05$) kişisel başarısızlık puanları karşılaştırıldığında cinsiyetler arası farklılık önemli bulunmuştur ($P < 0,05$).

Tablo 12: Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması.

	medeni durumu	N	Ortalama	STANDART SAPMA	SONUÇ
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	Evli	106	10,62	6,57	t=2,84 p=0,005 P< 0,05 Önemli
	Bekar	25	6,54	5,18	
DUYARSIZLAŞMA	Evli	106	5,24	3,67	t=1,37 p= 0,171 p> 0,05 önemsiz
	Bekar	25	4,12	3,23	
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	Evli	106	21,31	5,67	t=2,16 p=0,032 p< 0,05 önemli
	Bekar	25	24,08	5,48	

Evli ve bekâr öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanlarının karşılaştırıldığında farklılık önemli bulunurken (P< 0,05) duyarsızlaşma puanları karşılaştırıldığında farklılık önemsiz bulunmuştur (P> 0,05).

Tablo 13 :Meslekte Çalışma Süresine Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması.

	ÇALIŞMA SÜRESİ	N	Ortalama	STANDART SAPMA	SONUÇ
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	0-4 yıl	33	8,21	6,96	KW=4,37 p=0,316 p>0,05 önemsiz
	5-9 yıl	42	10,28	7,13	
	10-14	42	10,14	5,30	
	15-19 yıl	8	11,87	5,86	
	20-24 yıl	6	11,66	8,35	
	Total	131	9,87	6,52	
DUYARSIZLAŞMA	0-4 yıl	33	3,96	3,51	KW=7,11p=0,130 p>0,05 önemsiz
	5-9 yıl	42	5,61	3,72	
	10-14	42	4,76	3,39	
	15-19 yıl	8	6,50	4,03	
	20-24 yıl	6	6,83	3,12	
	Total	131	5,03	3,60	
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	0-4 yıl	33	22,75	5,50	KW=2,46 p=0,651 p> 0,05 önemsiz
	5-9 yıl	42	22,28	5,36	
	10-14	42	20,97	6,30	
	15-19 yıl	8	22,25	4,55	
	20-24 yıl	6	18,83	6,49	
	Total	131	21,82	5,72	

Meslekte çalışma süresine göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanlar karşılaştırıldığında gruplar arası farklılık önemsiz bulunmuştur ($P > 0,05$).

Tablo 14: Çocuk Sayısına Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması.

	ÇOCUK SAYISI	N	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SONUÇ
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	,00	34	9,23	6,87	KW=1,31 p=0,726 p> 0,05 önemsiz
	1,00	38	10,74	6,27	
	2,00	32	10,12	6,87	
	3+	21	10,50	5,83	
	Total	125	10,16	6,52	
DUYARSIZLAŞMA	,00	34	4,91	3,55	KW 5,13 p=0,162 p> 0,05 önemsiz
	1,00	38	5,33	3,53	
	2,00	32	4,34	3,98	
	3+	21	7,25	2,91	
	Total	125	5,08	3,64	
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	,00	34	24,26	4,54	KW 9,71 p=0,021 p< 0,05 önemli
	1,00	38	20,74	5,94	
	2,00	32	22,31	5,39	
	3+	21	20,82	5,28	
	Total	125	21,92	5,65	

Çocuk sayısına göre bireylerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları karşılaştırıldığında farklılık önemsiz bulunmuştur ($P > 0,05$) çocuk sayısına göre kişisel başarısızlık puanları arasındaki farklılık önemli bulunmuştur. ($p < 0,05$) çocuk sayısına göre puanlar ikişerli olarak karşılaştırıldığında hiç çocuğu olmayanlarla bir çocuğu olanlar arasındaki farklılık hiç çocuğu olmayanlarla 4 çocuğu olanlar arasındaki farklılık önemli bulunurken ($p < 0,05$) diğer gruplar arasındaki farklılık önemsiz bulunmuştur ($p > 0,05$).

Tablo 15: Bireylerin Aldıkları Ücreti Yeterli Bulma Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması.

	Aldığı Ücret	N	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SONUÇ
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	evet	42	6,69	5,38	F=10,8 p=0,000 P<0,05 önemli
	kısmen	64	10,51	5,92	
	hayır	25	13,60	7,46	
	Total	131	9,87	6,52	
DUYARSIZLAŞMA	evet	42	3,52	3,71	F=5,85 p=0,004 p< 0,05 önemli
	kısmen	64	5,78	3,30	
	hayır	25	5,68	3,52	
	Total	131	5,03	3,60	
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	evet	42	23,73	5,36	F=3,70 p=0,027 p<0,05 önemli
	kısmen	64	21,09	5,48	
	hayır	25	20,48	6,31	
	Total	131	21,82	5,72	

Aldıkları ücreti yeterli bulma durumuna göre bireylerin duygusal tükenmişlikleri karşılaştırıldığında farklılık önemli bulunmuştur ($P<0,05$) duygusal tükenmişlik puanı ikişerli olarak karşılaştırıldığında evet diyenlerle kısmen diyenler arasında, evet diyenlerle hayır diyenle arasındaki farklılık önemli bulunurken kısmen diyenlerle hayır diyenler arasındaki farklılık önemsiz bulunmuştur.

Aldıkları ücreti yeterli bulma durumuna göre bireylerin duyarsızlaşma puanları karşılaştırıldığında farklılık önemli bulunmuştur ($P < 0,05$) duygusal tükenmişlik puanı ikiyeşerli olarak karşılaştırıldığında evet diyenlerle kısmen diyenler arasında, evet diyenlerle hayır diyenle arasındaki farklılık önemli bulunurken kısmen diyenlerle hayır diyenler arasındaki farklılık önemsiz bulunmuştur.

Aldıkları ücreti yeterli bulma durumuna göre bireylerin kişisel başarı durumu karşılaştırıldığında farklılık önemli bulunmuştur ($P < 0,05$) puanlar ikiyeşerli olarak karşılaştırıldığında evet diyenlerle kısmen diyenler arasındaki farklılık önemsiz bulunmuştur ($P < 0,05$) diğer gruplar arasındaki farklılık önemsiz bulunmuştur.

Tablo 16 :Eşin Çalışma Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması.

	Eşiniz çalışıyor mu	N	Ortalama	Standart sapma	Sonuç
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	Evet	75	10,48	6,69	t=0,34 p=0,731 p> 0,05 önemsiz
	Hayır	31	10,96	6,50	
DUYARSIZLAŞMA	Evet	75	5,34	3,89	t= 0,43 p= 0,662 p> 0,05 önemsiz
	Hayır	31	5,00	3,17	
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	Evet	75	21,30	6,00	t=0,04 p=0,968 p> 0,05 önemsiz
	Hayır	31	21,25	4,96	

Eşin çalışma durumuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanlarını karşılaştırıldığında gruplar arası farklılık önemsiz bulunmuştur.

Tablo 17 :Aktif Spor Yapma Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması

	AKTİF SPOR YAPIYOR MUSUNUZ	N	Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	EVET	73	7,45	5,29	t= 5,23 p=0,000 p< 0,05 önemli
	HAYIR	58	12,93	6,67	
DUYARSIZLAŞMA	EVET	73	4,41	3,42	t=2,26 p=0,025 p< 0,05 önemli
	HAYIR	58	5,82	3,70	
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	EVET	73	21,89	6,07	t= 0,14 p=0,883 p> 0,05 önemsiz
	HAYIR	58	21,74	5,30	

Aktif spor yapma durumuna göre bireylerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları yönünden gruplar arası farklılık önemli bulunurken ($P < 0,05$) Kişisel başarısızlık gruplar arası farklılık önemsiz bulunmuştur ($P > 0,05$).

Tablo 18: Branşa Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması.

	Branş	N	Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	Futbol	53	9,28	6,29	KW=16,32 p=0,012 P< 0,05 önemli
	Basketbol	18	11,05	5,78	
	Voleybol	10	8,80	5,30	
	Kayak	6	12,00	5,09	
	Jimnastik	18	6,88	4,49	
	Atletizm	14	8,92	7,49	
	Hentbol	12	16,16	8,05	
	Total	131	9,87	6,52	
DUYARSIZLAŞMA	Futbol	53	4,50	3,47	KW= 9,82p=0,132 p> 0,05 önemsiz
	Basketbol	18	6,55	2,52	
	Voleybol	10	5,60	3,37	
	Kayak	6	6,16	4,02	
	Jimnastik	18	4,27	3,47	
	Atletizm	14	3,71	3,31	
	Hentbol	12	6,75	5,11	
	Total	131	5,03	3,60	
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	Futbol	53	23,35	4,98	KW 11,33 p=0,079 p> 0,05 önemsiz
	Basketbol	18	18,55	7,44	
	Voleybol	10	22,40	5,10	
	Kayak	6	19,33	5,57	
	Jimnastik	18	20,38	6,32	
	Atletizm	14	23,28	4,74	
	Hentbol	12	21,16	4,60	
	Total	131	21,82	5,72	

Branşa göre bireylerin duygusal tükenmişlik puanları karşılaştırıldığında gruplar arası farklılık önemli bulunmuştur. (P<0,05) Branşlara ait puanlar ikiye ayrılarak karşılaştırıldığında futbol ile hentbol, jimnastik ile hentbol arasındaki farklılık önemli bulunurken (P<0,05) diğer gruplar arasındaki farklılıklar önemsiz bulunmuştur. (P>0,05) branşlara göre bireylerin duyarsızlaşma ve kişisel

başarısızlık puanları karşılaştırıldığında ise gruplar arası farklılık önemsiz bulunmuştur ($P>0,05$).

Tablo 19 : Bireylerin Meslek Değiştirmeyi İsteyip İstememe Durumuna Göre Öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma Ve Kişisel Başarısızlık Puanlarının Karşılaştırılması.

	Meslek değiştirmek ister misiniz?	N	Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	Evet	18	15,83	7,92	1,86
	Hayır	113	8,92	5,76	,54
DUYARSIZLAŞMA	Evet	18	7,77	2,98	,70
	Hayır	113	4,60	3,51	,33
KİŞİSEL BAŞARISIZLIK	Evet	18	19,77	4,80	1,13
	Hayır	113	22,15	5,80	,54

Bireylerin meslek değiştirmeyi isteyip istememe durumlarına göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları karşılaştırıldığında farklılık önemli bulunurken ($P>0,05$) kişisel başarısızlık yönünden gruplar arası başarısızlık önemsiz bulunmuştur ($P>0,05$).

Bireylerin duygusal tükenmişlik puanı ile duyarsızlaşma puanı arasında aynı yönlü bir ilişki katsayısı bulunmuştur. ($r=0,64$) bu ilişki katsayısı önemlidir. Buna göre bireylerin duygusal tükenmişlik puanı arttığında duyarsızlaşma puanı da artmaktadır. Bireylerin duygusal tükenmişlik puanı ile kişisel başarısızlık puanları arasında negatif yönlü ($r=-0,25$) bireylerin duyarsızlaşma puanı ile kişisel başarısızlık puanları arasında negatif yönlü ($r=-0,40$) ilişki katsayıları bulunmuştur. Bulunan bu ilişki kat sayıları istatistiksel olarak önemli olmasına rağmen zayıftır.

İSTATİSTİKTE YÖNTEM

Çalışmamızın verileri SPSS (ver:15.0 programına yüklenerek verilen değerlendirilmesinde iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi Waryans analizi, Tukey testi, Man Whitney- U testi ve Kurusksl Wallis).

TARTIŞMA ve SONUÇ

İş doyumu, tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumu gibi değişkenler, öğretmenlerin yaşam kalitesini etkileyen önemli unsurlardır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan alt problemler, istatistiksel olarak sorgulanmış ve elde edilen bulgular sırasıyla yorumlanıp tartışılmıştır.

Çalışmamızda erkek ve bayan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları karşılaştırıldığında farklılık önemsiz bulunmuştur.

Yapılan bazı çalışmalarda (21,22,23) cinsiyet değişkeninin tükenmişlik düzeylerine istatistiksel olarak bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Ağaoğlu, Ceylan, Kerim ve Maden [2004], yapmış oldukları çalışmada erkek araştırma görevlilerin, kadınlara oranla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında daha çok tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Barut ve Kalkan (24) duygusal tükenme alt boyutunda, cinsiyetler arasında bir farklılığa rastlamamışlar ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ise kadınların erkeklere göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Dolayısıyla öğretmenlerin mesleklerine karşı bakışları, algılama durumları ve iş koşulları gibi genel durumlar dikkate alındığında cinsiyetlerine göre dikkati çekecek bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Başka bir deyişle öğretmenlerin iş doyumu sağlayamama veya mesleki tükenmişlik yaşama gibi olumsuz psikolojik problemlerini sadece cinsiyetlerine göre değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmayacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin hizmet süresine göre mesleki tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları karşılaştırıldığında. Bu puanlarda hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Bu çalışmanın bulguları bazı araştırmacıların (25,26,7,22). Elde ettiği sonuçlarla paralellik

göstermiştir. Öte yandan (27,28,29,) yapmış oldukları çalışmalarında kıdem ve hizmet süresinin mesleki tükenmişlik düzeyine etkili olduğunu vurgulamışlardır. Başka bir ifadeyle uzun süre görev yapmak duygusal tükenme yaşamaya bir sebep olarak gösterilebilir. Bu çalışmaya göre öğretmenlerin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri hizmet süresi değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklı çıkmaması, öğretmenlerin yaşanan ve yaşanması gereken hayat arasındaki pozisyonları tolere edebilme becerileriyle açıklanabilir. Yani hizmet süresi, duygusal tükenme alt boyutunu etkilese de diğer alt boyutları anlamlı düzeyde etkilemediği için öğretmenlerin mesleki kıdemleri, tükenmişliklerini çok fazla etkileyen bir değişken değildir denilebilir. Ayrıca öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağladıkları ve böylelikle yaşam doyumları düzeyinin olumlu yönde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin meslek değiştirmek isteyip istememelerine göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşmaları arasında fark bulunurken kişisel başarısızlık puanları yönünden fark bulunamamıştır. Meslek değiştirmek isteyen öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları daha yüksektir diğer bir ifadeyle Mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik düzeyleri düşmektedir. Bunun nedeninin, işini severek, isteyerek, olumlu düşüncelerle yapmanın, yaşanan diğer olumsuzlukları etkisiz hale getirmesi olduğu düşünülebilir. Alanda yapılmış bazı araştırmalarda bu alt problem araştırılmıştır. Kırılmaz, Çelen ve Sarp'ın [2000] çalışmalarında öğretmenlik mesleğini yapma nedeni ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde tükenmişlik düzeyini etkileyen bir değişkendir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp'ın [2000] belirttiğine göre Dolunay'ın (30) çalışmasında üç alt boyutta da anlamlı farklar bulunmuştur. Bu bulgular bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin medeni durumlarının duygusal tükenmişlik, Duyarsızlaşma yönünden karşılaştırıldığında farklılık önemli bulunurken Duyarsızlaşma puanları karşılaştırıldığında farklılık önemsiz bulunmuştur.. Alandaki birçok çalışmada da medeni durum ile tükenmişlik ilişkili bulunmuştur (13).

Torun,A(12), Örmən U (16), Tümkaya,S(5), Kırılmaz,A.,Çelen, Y.,Sarp,N.,(21), Izgar,H(31).

Maslach ve Jackson (9) ise yaptıkları araştırmada evli bireylerin bekâr ve dullara göre tutarlı bir şekilde daha az tükenmişlik örüntüsü gösterdiklerini bildirmişlerdir. Bu bulgular araştırmayı destekler niteliktedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden aylık gelirleri

Gülay, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin ekonomik şartlardan çok az etkilendiğini bildirmiştir. (22),

Öğretmenlerin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça kişisel başarı puanlarının pozitif yönde arttığını bildirmiştir. Demirel gelir düzeyi arttıkça öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin azaldığını ve düşük gelir grubundaki öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik gösterdiğini belirlemişlerdir(32). Baysal [1995]'in lise öğretmenlerinde yaptığı araştırmada ise, aylık net gelir durumuna göre, puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinde gelir düzeyinin mesleki tükenmişliklerine etki etmemesindeki bu benzerliğin Baysal [1995] tarafından elde edilen sonuçlarla uyuşmasına rağmen, diğer çalışmalarla oluşan farklılığın branşa özgü bir durum olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra iş doyumlarındaki farklılığın literatürle uyum içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin uğraştıkları branşlara göre puanları karşılaştırıldığında Duygusal Tükenmişlik yönünden branşlar arasındaki farklılık önemli bulunurken Kişisel Başarısızlık yönünden farklılık önemsiz bulunmuştur. Görüldüğü gibi öğretmenlerin büyük bir bölümü futbol, basketbol, voleybol gibi branşları tercih etmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin çoğunlukla, jimnastik sporunu, atletizmi, toplu oyunları ve sporları, bireysel oyunları tercih ettikleri (32) bu çalışmada belirtilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

1. Sivas il Merkezinde görev yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin hepsi BESYO mezunu bireylerdir. Bu da verilen eğitimin öğretimin kalitesini artıran bir etkidir.

2. Erkek ve bayan Öğretmenler cinsiyetine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin mesleğe karşı bakış açıları, iş koşulları ve karşılaştığı sorunlar cinsiyetten etkilenmekte bireyler aynı tepkileri göstermektedir.

3. Çalışmaya alınan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları medeni durumdan etkilenmektedir. Evli bireyler bekar bireylere göre daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Bekâr bireylerde daha fazla kişisel başarısızlık yaşanmaktadır.

4. Öğretmenler meslekte çalışma süreleri duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarında artış görülmektedir. Meslekte uzun süre görev yapmak duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmaya sebep olmaktadır. Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlayabilmelerini sağlayabilmek için değişik aktiviteler ve eğitim programları düzenlenerek yaşam kalitesi düzeylerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.

5. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik puanları çocuk sayısından etkilenmezken kişisel başarısızlık puanları etkilenmektedir. Çocuk sayısı arttıkça kişisel başarısızlık puanında düşme görülmektedir.

6. Öğretmenlerin aldıkları aylık gelirler duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarını etkilemektedir. Aldıkları ücreti kısmen yeterli bulan ve hiç yeterli bulmayan bireylerin duygusal tükenmişlik duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları daha yüksektir. Alınan ücretle ihtiyaçları karşılayamama diğer bir ifadeyle ekonomik şartlardan etkilenme öğretmenleri olumsuz olarak etkilemektedir. Gelir düzeyi ve ders ücreti miktarlarında yapılacak olumlu değişiklikler bireylerin tükenmişlik duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanlarının düşmesinde etken olacaktır.

7. Çalışmaya alınan öğretmenlerde evli bireylerinin eşlerinin çalışıp çalışmaması duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarını etkilememesine rağmen, aile içerisindeki bir ek gelir ekonomik şartlarla baş etmeyi olumlu yönde etkileyecektir.

8. Öğretmenlerin aktif spor yapma durumu duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarını etkilerken kişisel başarısızlıklarını etkilememektedir. Aktif sporla uğraşan bireylerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları daha düşüktür.

9. Branşa göre bireylerin duygusal tükenmişlik başarı puanları farklılık gösterirken duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları farklılık göstermemektedir. Değişik branşlarda hizmet veren öğretmenlerin bu branşlara ilişkin gerekli spor tesisleri ve malzemeler sağlanarak öğretmenlerin iş doyumları artırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- 1).IŞIKHAN, V. [2004], Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları, Ankara: Sandal Yayınları.
- 2). SABUNCUOĞLU Z.ve. Tüz, M. [2001] Örgütsel Psikoloji Bursa Ezgi Kitabevi.
- 3). BALTAŞ, A., Baltaş, Z. Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul, [1990].
- 4). AĞAOĞLU, E. Ceylan M; kasım E; Madden, T. (2004). “Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri”. Malatya: XIII. Ulusal Eğitim Bilimler Kurultayı
- 5). TÜMKAYA, S. [1996] Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları Yayınlanmamış Doktora Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- 6). ÖZER, R [1998] Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Rehberlik Araştırma Merkezi Yayınları Rize.
- 7). BAYSAL, A. [1995]. “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- 8).YILDIRIM, F. [1996]. Banka Çalışanlarının İşdoymu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- 9). ÇAM, O. [1989] Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi Yayınlanmış Doktora Tezi Ege Üniversitesi –İzmir.
- 10). DURSUN, S. [2000] Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Zorlayıcı İlişkilerin İncelenmesi, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlık Tezi Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü – Rize.

- 11). GİRGIN. G. [1995] İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi Yayınlanmamış Doktora Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir.
- 12). TORUN, A. [1995]. Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri zerine Bir İnceleme. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- 13). ERGİN, C. [1992] “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması”, 7. Ulusal Psikoloji Kongresine Sunulan Bildiri, Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara.
- 14). ÇAM, O. [1992] “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliliğinin Araştırılması”, 7. Ulusal Psikoloji Kongresine Sunulan Bildiri, Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara,.
- 15). KALKAN M. [1996] Lise Öğretmenlerinin Öğrenci Kontrol Eğiliminin Tükenişlik ve Çeşitli Değişkenler ile ilişkisi yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 19 Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Samsun.
- 16). ÖRMEN U. [1993] tükenişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- 17). TAYMAZ, H, [1995] Okul Yönetimi, 3 Baskı: Saypa Yayınevi, Ankara.
- 18). CÜCELOĞLU, D. [1991] İnsan ve Davranış, Remzi Kitabevi A.Ş. Yayınları Nr. 96, İstanbul.
- 19). MASLACH, C. Jackson S. E. “The Measurement of Experiencet Burnout” Journal of Occupationel Behavior, 2, 99-113.
- 20). GÖKÇAKAN, Z, Özer, R. [1999] Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik, Yayınlanmış Araştırma, Rize RAM Müdürlüğü Yayınları, Rize.
- 21). KIRILMAZ, A.Y; Çelen, Ü; Sarp, N. [2003]. “İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması”. İlköğretim Online 2 (1) 2-9.

- 22). DOLUNAY, A.B [2002]. “Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu”. Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 55 (1).
- 23). ÇOKLUK, Ö. (1999). “Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- 24). BARUT, Y., Kalkan M. (2002), “19 Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi ”, Samsun 19 Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi sayı 14.
- 25). SELÇUKOĞLU, Z. [2001]. “Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- 26). KAPIKIRAN, A. [2003]. “Okul Öncesi Öğretmenlerde Tükenmişliğin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi”. Eğitim Araştırmaları Dergisi. 4 (13) 73-78.
- 27). KAVLA, İ. [1998]. “Hemşirelerde İş Doyumu ile Tükenmişlik İlişkisi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İzmir.
- 28). TAŞKIN, Ö. [2004]. “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- 29). YERLİKAYA, A. [2000]. “Köy ve Şehirlerde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- 30). DÖNMEZ B, GÜNEŞ H., (2000), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik” Eğitim Araştırmaları Dergisi, www.aniyayincilik.com
- 31). IZGAR H., (2001) Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara Nobel Yayıncılık.

32). FEJGIN, N., Ephraty, N., & Ben-Sira, D. [1995]. Work Environment and Burnout of Physical Education Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 15(1), 64-78.