T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ PROGRAMI

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİĞİ: İLÇELERDE GÖREVLİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Cengiz BAYDAN

KOCAELİ – 2015

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ PROGRAMI

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİĞİ: İLÇELERDE GÖREVLİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Cengiz BAYDAN

Danışman

Doç. Dr. Oktay KOÇ

KOCAELİ – 2015

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM BİLİMLERİ PROGRAMI

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİĞİ: İLÇELERDE GÖREVLİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Cengiz BAYDAN

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 02.07.2015-2015/13

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Ramazan ŞENGÜL :

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Oktay KOÇ :

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL :

KOCAELİ - 2015

İÇİNDEKİLER

ÖZET……...…….I

ABSTRACT……..……..….…...II

ÖNSÖZ…….…….…….....III

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ ……..…..…...…….IV

İÇİNDEKİLER 4
BÖLÜM 1 1
GİRİŞ 1
1.1. Problem 2
1.2. Amaç 3
1.3. Önem 4
1.4. Varsayım 4
1.5. Sınırlılıklar 5
1.6. Tanımlar 5
1.7. Kısaltmalar 6
BÖLÜM 2 7
TEORİK ARKA PLAN 7
2.1. Tükenmişlik 8
2.1.1. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı 8
2.1.2. Tükenmişlik Boyutları 8
2.1.2.1. Duygusal Tükenme 9
2.1.2.2. Duyarsızlaşma 9
2.1.2.3. Azalan Kişisel Başarı 10
2.1.3. Tükenmişliğin Nedenleri/Kaynakları 10
2.1.3.1. Bireysel Faktörler 10
2.1.3.2. Örgütsel Faktörler 11
2.1.3.2.1. İş Yükü 12
2.1.3.2.2. Kontrol 12
2.1.3.2.3. Ödüller 13
2.1.3.2.4. Aidiyet 13
2.1.3.2.5. Adalet 14

2.1.3.2.6. Değerler 14
2.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri 15
2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları 15
BÖLÜM 3 17
KAMU KESİMİ ÇALIŞANLARINDA TÜKENMİŞLİĞE YAKLAŞIMLAR 17
3.1. Yurt İçinde Kamu Sektöründe Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar 18
3.2. Yurt Dışında Kamu Sektöründe Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar 24
BÖLÜM 4 27
4.1. YÖNTEM 27
4.1.1. Araştırmanın Modeli 27
4.1.2. Çalışma Örneklemi 27
4.1.3. Veri Toplama Araçları 27
4.1.4. Ölçeğin Güvenirlik ve Geçerliği 28
4.1.4.1. Yapı Geçerliği 28
4.1.4.2. Güvenirlik Analizi 33
4.1.5. Verilerin Analizi 35
4.2. BULGULAR 37
4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 40
4.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 41
4.2.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 42
4.2.4. Öğretmenlerin Çocuk Durumuna Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 43
4.2.5. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 44
4.2.6. Öğretmenlerin Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 45
4.2.7. Öğretmenlerin Mezun Olunduktan Sonra Atanma Süresi Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 46
4.2.8. Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 47
4.2.9. Öğretmenlerin Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 48
4.2.10. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 49
4.2.11. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 50

4.2.12. Öğretmenlerin Görev Türü Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 51
4.2.13. Öğretmenlerin Haftalık Girilen Ders Saati Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular 52
4.3. TARTIŞMA 53
BÖLÜM 5 55
SONUÇ VE ÖNERİLER 55
KAYNAKÇA 59
EKLER 64

ÖZET

KAMU ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİĞİ: İLÇELERDE GÖREVLİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Kamu sektöründe, çalışanların yoğun iş yükü, çalışma süresi ve koşulları, kaynak yetersizliği, üstlerle ve akranlarla yaşanan çatışmalar, iş-yaşam dengesinin ayarlanamaması ve maddi olanakların yetersizliği gibi nedenlerle çoğu zaman tükenmişlik semptomları sergiledikleri bilinmektedir.

Mevcut çalışmanın amacı, Batman ili Kozluk ilçesinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek, bazı demografik ve mesleki değişkenler açısından tükenmişlik puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakmaktır.

Tükenmişlik düzeylerini belirlemek için "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve kişisel bilgiler için araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgiler Formu" kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını saptamak amacı ile ikili gruplarda t-testi, çoklu gruplarda tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Araştırma bulgularında, tükenmişliğin mezun olunan okul türü, haftada kaç saat derse girildiği ve görev türü değişkenlerine göre farklılık gösterdiği; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, kurumda çalışılan süre, sınıftaki mevcut öğrenci sayıları, mezun olduktan sonra atanma süresi, KPSS'ye giriş sayısı ve branşında görev yapıp yapmaması değişkenlerine göre farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Görevlisi, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma.

ABSTRACT

THE BURNOUT OF THE EMPLOYED IN PUBLİC ADMINISTRATION: EXAMINING ON TEACHERS WORKING IN DISTRICT

In the public sector, the intense workload of employees, working time and conditions, lack of resources, clashes with the top and peers, inability to adjust the work-life balance and often for reasons such as lack of financial resources also are known to exhibit burnout symptoms.

The purpose of this study; by identifying burnout levels of teachers employed in Kozluk in Batman province, to observe whether the burnout scores vary in view of some demographic and occupationals variables.

Maslach Burnout Inventory" and "Personal Informatin From" have been used to idenfity the burnout levels. The arithmetical averages and the standard deviations of the scores obtained from the "Maslach Burnout Inventory" were also estimated. In order to identify whether there is a significant difference among the groups independent t-Samples in groups of two, one-way ANOVA analysis in multiple groups were applied.

The results of study, the level of burnout significant differences were found that type of school they graduated from, how many hours per week entered the course and variable time graduate; on the other hand, significant differences were no found that gender, age, marital status, children's status, educational level, duration of employment in the institution, after the appointment of the task according to the type of variable, the number of students present in class, whether to work in the field and number of taking the KPSS exam.

Key Words: Public Employees, Burnout, Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment, Depersonalizasyon.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada ilçelerde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik ve mesleki değişkenler açısından tükenmişlik puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Bu çalışmanın planlanmasında ve gerçekleşmesinde yardımcı olanlara ve başta değerli katkılarından dolayı danışmanım Doç. Dr. Oktay KOÇ'a teşekkürü borç bilirim.

Ayrıca araştırmam boyunca anket ve ölçeklerin uygulanmasında bana yardımcı olan Kozluk İlçe Milli Eğitim Müdürlerine ve anket sorularını içtenlikle cevaplayan öğretmenlerimize teşekkür ederim.

Son olarak çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış gösteren eşim ve kızıma, desteklerini benden esirgemeyen babam ve anneme de ayrıca teşekkür ederim.

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 1: Toplam Açıklanan Varyans (İlk Varimax Döndürmesi) 30
Tablo 2: Toplam Açıklanan Varyans (Son Varimax Döndürmesi) 32
Tablo 3: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları 33
Tablo 4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde Analizi Sonuçları 34
Tablo 5: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı 37
Tablo 6: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler. 38
Tablo 7: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları 39
Tablo 8: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları 40
Tablo 9: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları 41
Tablo 10: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 42
Tablo 11: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Çocuk Durumuna Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları 43
Tablo 12: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları 44
Tablo 13: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 45
Tablo 14: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Mezun Olduktan Sonra Atanma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 46
Tablo 15: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının KPSS Sınavına Giriş Sayısına Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları 47
Tablo 16: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısına Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları 48
Tablo 17: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Mezun Olunan Okul Türüne Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları 49
Tablo 18: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Branşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 50

Tablo 19: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Kadro Durumuna Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları 51

Tablo 20: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Haftalık Ders Saatine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları 52

Şekil 1: Tükenmişlik Boyutları 9

Şekil 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Yamaç Birikinti Grafiği 31

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bireylerin iş hayatlarında sorumlu oldukları çeşitli görevleri bulunmaktadır. Kamu veya özel sektörde çalışan bireylerden görev talimatını aldıkları kişilerden beklentiler görülmektedir. Bu beklentilerin aşırı seviyede olması beraberinde farklı sorunları meydana getirmektedir. Hizmette üretkenlik ve verimlilik açısından çalışanlara verilen iş yükü kabiliyetleri oranında olması gerekmektedir. Bir insana kabiliyetinin üstünde iş verme, fazla çalıştırma veya gereğinden fazla beklentiye girilmesi sonucu çalışan bireylerde strese ve buna bağlı olarak çeşitli hastalıklara yol açabilmektedir.

Tükenmişlik, insanların fazla çalışma sonucunda sorumlu olduğu işin gereğince yapamama durumuna gelmesini ifade eden duygusal tükenme durumu, bir diğer ifadeyle "başarısız olma, yıpranma, güç ve enerjinin azalması veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" şeklinde ilk olarak bu şekilde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974). Tükenmişlik kavramının en popüler teorisyenlerinden biri olan Maslach ise "işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi" şeklinde tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981).

Kamu sektöründe çalışanların yoğun iş yükü, çalışma süresi ve koşulları, kaynak yetersizliği, üstlerle ve akranlarla yaşanan çatışmalar, iş-yaşam dengesinin ayarlanamaması, maddi olanakların yetersizliği gibi nedenlerle çoğu zaman tükenmişlik semptomları sergiledikleri bilinmektedir.

Bu çalışmanın ilk bölümünü giriş bölümü oluşturmaktadır. İkinci bölümde tükenmişlik kavramı, bu kavramın boyutları, nedenleri, belirtileri ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde kamu sektöründe tükenmişlik ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmalara değinilecektir. Dördüncü bölümünde; araştırmanın modeli, çalışma örneklemi ve veri toplama araçlarından bahsedilecek, ardından Batman

ili Kozluk ilçesinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik ve mesleki değişkenler açısından tükenmişlik puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilecektir. Beşinci bölümünde; sonuç ve önerilerden bahsedilecektir.

Giriş bölümünde, öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmaya yönelik, problem durumu, amaç, önem, varsayım, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1. Problem

Tükenme, iş ortamında kronik hale gelen baskı veya stresten kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme duygusu olarak tanımlanmakta ve bireyin işine ve hayata karşı olumsuz duygular hissetmesi ile karakterize edilmektedir. Mesleki baskılara daha fazla tahammül edemeyen ve iş stresinden tamamıyla ezildiğini hisseden bireyler, tükenme basamağına gelmektedirler (Pines, Aranson ve Kafry, 1981).

Buradan hareketle mevcut araştırma, "kamu çalışanı katılımcıların tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin ölçülen durumları demografik niteliklerine göre farklılık göstermekte midir?" sorusu üzerine kurgulanmıştır. Batman ili Kozluk ilçesinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 2014-2015 eğitim öğretim yılı içerisinde ilk orta ve lise okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, kurumda çalışılan süre, sınıftaki mevcut öğrenci sayıları, mezun olduktan sonra atanma süresi, KPSS'ye giriş sayısı, mezun olunan okul türü, haftada kaç saat derse girildiği, branşında görev yapıp yapmaması, görev türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna bu araştırmada cevap aranacaktır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı; ilçelerde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanlarını belirlemek, ve öğretmenlerin tükenmişlik puanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, kurumda çalışılan süre, sınıftaki mevcut öğrenci sayıları, mezun olduktan sonra atanma süresi, KPSS'ye giriş sayısı, mezun olunan okul türü, haftada kaç saat derse girildiği, branşında görev yapıp yapmaması, görev türü değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmıştır.
Öğretmenlerin;

1. Cinsiyet,
2. Yaş,
3. Medeni durumu,
4. Çocuk durumu,
5. Eğitim durumu,
6. Kurumda çalışılan süre,
7. Sınıftaki mevcut öğrenci sayıları,
8. Mezun olduktan sonra atanma süresi,
9. KPSS'ye giriş sayısı,
10. Mezun olunan okul türü,
11. Haftada kaç saat derse girildiği,
12. Branşında görev yapıp yapmaması,
13. Görev türü değişkenlerine göre tükenmişliklerinin farklılaşıp farklılaşmamasına bakmaktır.

1.3. Önem

Tükenmişlik, bireylerin hayatını ve dolayısıyla iş yaşamlarını olumsuz yönde etkileyen bir durumdur. Meslek yaşantısında bireyin verimliliğini ve aile yaşamında ev ortamındaki duygu durumunu etkileyen bir husustur. Özellikle meslek yaşantısında tükenmişlik, vakit kaybına neden olmaktadır. Eğitimin verimli olması ve toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesi, bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerin görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkün olacaktır; fakat ne yazık ki bu kutsal mesleğin icracısı, fedakâr öğretmenlerin sorunları yıllarca mevcut sistem içerisinde görmezden gelinmiş ve sorunlar yumağı karşısında geçici çözümler üretmekle yetinilmiştir (Adıgüzel, Ünsal ve Karadağ, 2011'den Aktaran Gündoğdu, 2013). Öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyinin, eğitim politikalarını geliştirenlerin ve yöneticilerin temel ilgi alanlarından biri olması gerekmektedir. Çünkü eğitim öğretimdeki verimliliğin doğrudan öğretmenlerin niteliği, niceliği ve kendilerini yeterli hissetmeleriyle ilgili olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmadaki değişkenler ile tükenmişlik ilişkisi farklı çalışmalarda incelenmiş fakat ülkemizin doğusundaki bir ilçede öğretmenlerin tükenmişlikleri daha önceki çalışmalarda incelenmemiştir.

Bu araştırma sonuçları itibariyle en azından küçük ilçeler ve/veya illerde zor koşullar altında çalışan öğretmenler gibi kamu görevlilerinin tükenmişlikle başa çıkmalarında yardımcı olabilecek, yöneticilere fikir verebilecektir.

1.4. Varsayım

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekleri yanıtlarken içten davrandıkları varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Batman ili Kozluk ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırma kapsamına İlçe Milli Eğitim Şube Müdürleri ve okul yöneticileri dâhil edilmemiştir.
3. Araştırma verileri, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Tükenmişlik (Burnout): İşi gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromudur (Maslach, 1982).

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Akt, Şanlı, 2006:7).

Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon): Kişinin işinde hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun bir şekilde davranması şeklinde tanımlanmaktadır (Gökçakan ve Özer, 1999:23).

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment): Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Akt, Şanlı, 2006:7).

1.7. Kısaltmalar

DT : Duygusal Tükenme

D : Duyarsızlaşma

KB : Kişisel Başarı

MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği

$\overline{X}$: Ortalama

SS : Standart sapma

F : Varyans değeri

p : Anlamlılık düzeyi

n : Örneklem/gruptaki örneklem sayısı

t : t değeri

BÖLÜM 2

TEORİK ARKA PLAN

İletişim ve bireyler arası ilişkiler bağlamında her gün biraz daha köy haline gelen dünyamızda bireyler ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla daha yoğun ve fakat daha az doyumun olduğu işlerle uğraşmak zorunda kalmaktadır. İş yoğunluğunun ve mekanik ilişkilerin arttığı, iş, yaşam, evlilik vb. doyumların azaldığı davranış örüntüleri daha sıklıkla sergilenmektedir (Kaya, 2010:1) Çağımızda özellikle büyük kentlerde teknolojik gelişmenin getirdiği değişimleri yaşayan birey, bu gelişmenin yarattığı evrensel çatışmaların, gelişmelerin olumsuz etkisiyle zorlanırken, yaşadığı çevrenin doğal, toplumsal kaynaklı zararlı etkenlerini de yüklenmek zorunda kalmıştır (Şanlı,2006).

Modern çağın sorunlarından biri haline gelen stres devamında tükenmişlik kavramını da literatürümüze sokmuştur. Çalışma yaşamında görülebilen çeşitli olumsuz etmenler çalışanların iş verimini, sağlığını ve sosyal yaşantısını etkilemekte, bu etkilenim de çalışanların iş doyumunda azalmaya ve tükenmişlik sendromunun oluşmasına neden olabilmektedir (Özbek ve Girgin, 1993). Kamu sektöründe çalışanların yoğun iş yükü, çalışma süresi ve koşulları, kaynak yetersizliği, üstlerle ve akranlarla yaşanan çatışmalar, iş-yaşam dengesinin ayarlanamaması, maddi olanakların yetersizliği gibi nedenlerle çoğu zaman tükenmişlik semptomları sergiledikleri bilinmektedir. Maslach'a göre tükenmişlik; "Kişisel, sosyal ve örgütsel nedenlerle insanlarla çalışan bireyler arasında ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı azalması" anlamına gelmektedir (Maslach ve Zımbardo, 1982).

Mevcut çalışmada tükenmişlik kavramı, bu kavramın boyutları, nedenleri, belirtileri ve sonuçları üzerinde durulduktan sonra kamu kesimi çalışanlarında tükenmişlik ile ilgili gerek yurtiçi gerek yurtdışında yapılan araştırmalara değinilecektir. Dolayısıyla çalışmada; "kamu sektöründe çalışanların tükenmişlik sendromu ile ilgili ne kadar ilişkili olduğu belirlenmeye çalışılacaktır.

2.1. Tükenmişlik

2.1.1. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında psikanalist Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği, insanların fazla çalışma sonucunda sorumlu olduğu işin gereğince yapamama durumuna gelmesini ifade eden duygusal tükenme durumu olarak tanımlamıştır. "Staff Burn-Out" isimli makalesinde "başarısız olma, yıpranma, güç ve enerjinin azalması veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" olarak tanımlamaktadır (Freudenberger, 1974). Bu tanımdan hareketle iş yerinde başarısızlık enerji yoksunluğuna, bunun da bireyin sorumlu olduğu işine karşı duyarsızlaşması diyebiliriz. Tükenmişlik, "işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi" şeklinde tanımlayan Maslach ise bu kavramın en popüler teorisyenlerinden biridir (Maslach ve Jackson, 1981:99). Maslach'ın geliştirmiş olduğu ölçekle literatürde en bilinen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory Manual) ile bu kavramın yaygınlaşmasına ve çalışanlar üzerinde araştırma yapılabilmesine katkısı büyük olmuştur.

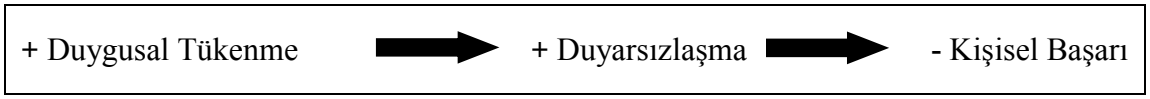
Tükenmişlik hissi içerisinde olan çalışanlar, mesleğin ve işin gereklerini yerine getiremez duruma gelmektedirler. Tükenmişlik, bireyler kadar örgütler üzerinde de olumsuz sonuçlar yaratan bir durumdur. (Arı ve Bal, 2008)

2.1.2. Tükenmişlik Boyutları

Freudenberger (1974) tükenmişliğin sadece duygusal tükenmişlik boyutunu tanımlarken, Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarıdan oluşan üç boyut altında incelemiştir.

Tükenmişlikte birey, ilk olarak duygusal tükenme boyutuna daha sonra duyarsızlaşma boyutuna bunların sonucunda kişisel başarı eksikliği boyutuna ulaşır.

Şekildeki artı (+) işaretleri olumsuz boyutların artmasını, (-) işaret de olumlu boyut olan kişisel başarının düşmesini ifade etmektedir.



Şekil 1: Tükenmişlik Boyutları (Kaynak: Polatcı ve Ardıç, 2008)

2.1.2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, tükenmişliğin ilk boyutunu oluşturmaktadır. Tükenmişlik öncelikle bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile ortaya çıkmakta ve kişinin duygusal anlamda tükenmesi ile sonuçlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları ve bitmiş duygusal kaynakların ve enerji eksikliğinin hissedilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Bu şekilde çalışanlar, psikolojik bir durum içinde kendilerini işe verme noktasında yetersiz hissederler (Lingard, 2003: 70). Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

2.1.2.2. Duyarsızlaşma

Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bu davranış katı, soğuk ve ilgisiz şekillerde kendini belli eder. Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan en az düzeye indirir (Maslach ve Jackson, 1981). Maslach'a göre bu boyut en problemli boyut olarak görülmektedir (Kaya, 2010). Duyarsızlaşma, Maslach tarafından hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşma, insandan çok nesnelermiş gibi muamele etme eğilimi, hatta insancıl olmayan bir yanıt olarak tanımlanmıştır. Uzaklaşmanın artmasıyla, diğerlerinin gereksinmelerine aldırış etmeyen bir tutum ve duygularına aldırmama durumu meydana gelmektedir (Garden, 1987).

2.1.2.3. Azalan Kişisel Başarı

Bu kavram "kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması"nı ifade etmektedir (Maslach,2003). Maslach Tükenmişlik Modelinin üçüncü ve son boyutudur. Kişinin içindeki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarı eksikliği kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi, kendini yeterli bulmama olarak tanımlanır. Çalışanlar duygusal anlamda kendilerini işlerine verememekte, içinde başarısız olduğu düşüncesiyle tatminsizlik duymakta ve iş dışı faaliyetlere yönelmektedir (Ergin, 1996).

2.1.3. Tükenmişliğin Nedenleri/Kaynakları

Tükenmişliğin oluşmasında, bireysel ve örgütsel pek çok faktör etkili olmaktadır. Tükenmişlik konusunda yapılan araştırma ve gözlemler sonucu tükenmişliğe etki ettiği tespit edilen bu faktörler, tükenmişliğin daha iyi tanınması ve tükenmişlik ile başa çıkılmasını sağlaması açısından önemlidir (Beşyaprak, 2012).

Farklı kişilikteki insanların, tükenmişliğe sürükleyecek faktörlerin hâkim olduğu bir örgüt ortamında farklı şekilde etkilenir. Tükenmişliğin yaşanma sıklığı ve derecesinde bireysel farklılıklar saptanmıştır. İncelemeler tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan bir olgu olduğunu; olumsuz bir duygusal yaşantıyı içerdiğini ve kronik, kesintisiz süren bir duyguya dayandığını göstermektedir. Bireyin ortama getirdiği özellikler tükenmişlikte önemli rol oynamaktadır. Bu durum, neden bir kişi iş yerinde tükenmişlik yaşarken diğer bir kişinin aynı iş yerinde tükenmişlik yaşamadığını açıklamaktadır (Dolu, 1997).

2.1.3.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliğin yaşanma sıklığı ve derecesinde bireysel farklılıklar saptanmıştır. İncelemeler tükenmişliğin bireysel düzeyde yaşanan bir olgu olduğunu; olumsuz bir duygusal yaşantıyı içerdiğini ve kronik, kesintisiz süren bir duyguya dayandığını göstermektedir (Dolu, 1997). Çalışanların kişilik yapılarının, tükenmişlik yaşama

olasılıkları üzerinde önemli etkisi vardır. Kişilik yapısı açısından idealist, mükemmeliyetçi, amaç odaklı, mücadeleci, rekabetten hoşlanan, kaybetmeyi sevmeyen, çevrelerine karşı öfkeli ve saldırgan davranışlar sergileyen, eleştirici, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayretinde olan, sözüne sadık, sorumluluk sahibi, kişisel çıkarlarını her şeyden üstün tutan, hızlı hareket eden ve hızlı konuşan bireyler, yaşamlarını şans ve kader gibi dışsal faktörlerin yönettiğini düşünenler, karşılanması zor beklentileri olan, öz yeterliliğe sahip olmayan bireyler ve empati kuramayan bireyler daha fazla tükenme riski altındadırlar (Beşyaprak,2012).

Biz bu çalışmada tükenmişliğin, bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörler açısından nedenlerini irdelemeye çalışacağız:

2.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik kavramının ilk kez tanımlandığı yıllarda, tükenmişliğin daha çok "bireysel özellikler kaynaklı" bir sorun olduğu kabul görmüştür. Bu geleneksel bakış açısına göre, sorun bireydedir ve çözüm bireyin sorunlarını ortadan kaldırmak ya da bireyden kurtulmaktadır. Ancak ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda tükenmişliğin sadece birey odaklı bir sorun olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu görüşe göre; tükenmişlik bireysel değişkenlerden çok, meslek ve iş ortamı ile ilgili değişkenlerden etkilenen "örgütsel faktörler kaynaklı" bir sorundur (Beşyaprak, 2012).

Maslach ve Leiter (1997), bireyin iş çevresindeki altı faktörü çalışma alanları olarak tanımlamış ve bu faktörler açısından birey ve işi arasındaki uyum veya uyumsuzluğu konu alan bir model oluşturmuşlardır. Bu model; tükenmişlik olgusunu, "iş talepleri ile işi yapan bireylerin ihtiyaçları arasında temel bir uyuşmazlıktan kaynaklanan ve yavaş yavaş gelişen bir süreç" olarak tanımlamaktadır. Modele göre tükenmişlik sendromunun artı ve eksi uçları vardır. İşin talepleri ile işi yapan bireylerin ihtiyaçları arasındaki fark ne kadar büyükse, başka bir deyişle birey ile işi arasındaki uyumsuzluk ne kadar fazla ise, tükenme

olasılığı o kadar yüksektir. Aksi taktirde uyum ne kadar fazla ise, işle bütünleşme olasılığı da o kadar fazla olacaktır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.1.3.2.1. İş Yükü

Çalışma hayatının temel alanlarından biri olan iş yükü "belirli bir zamanda, belirli kalitede yapılması gereken iş miktarı" şeklinde tanımlanabilir. İş yükü örgüt açısından verimliliği, bireysel açıdan ise işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi ifade etmektedir (Beşyaprak, 2012). Maslach ve Leiter (1997) modelinde, sadece gereğinden fazla iş yükü değil, aynı zamanda gereğinden az iş yükünün de birey üzerinde stres oluşturduğu belirtilmiştir (Ardıç ve Polatcı, 2009). Birey ile iş arasında iş yükü açısından bir uyum varsa bireyin yaptığı iş, belirli bir düzene sahiptir. Ancak iş ne bireyi yoracak ve kapasitesini zorlayacak kadar fazla, ne de onu boş bırakıp sıkılmasına neden olacak kadar azdır. Birey ile iş arasında iş yükü açısından uyum sağlandığında bireyler işlerini severek yaparlarken, kendilerini mesleki açıdan geliştirerek bireysel kariyerlerini de planlamaktadırlar (Beşyaprak,2012). Birey ve iş arasındaki iş yükü açısından uyumsuzluk genellikle tükenmişliğin temelindeki bitkinliğe (duygusal tükenmeye) neden olmaktadır (Ardıç ve Polatcı, 2009).

2.1.3.2.2. Kontrol

Bireyin iş üzerinde sahip olduğu "seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı" kontrol olarak tanımlanmaktadır. Birey ve işi arasında kontrol açısından uyum, bireyin işi üzerinde sahip olduğu kontrolün yine işi üzerinde sahip olduğu sorumlulukla örtüşmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Beşyaprak,2012). Kontrol konusundaki birey ve iş uyumsuzluğu, bireylerin işleri için gerekli kaynaklar üzerinde kontrol sağlayamamaları veya işin yapılış şekli konusunda karar verme yetkisine sahip olmamaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Kontrol açısından

yaşanan uyumsuzluk, tükenmişliğin kişisel başarıda düşme boyutu ile ilişkilidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.1.3.2.3. Ödüller

Ödül, bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak maddi veya manevi açıdan takdir edilmesidir. Başarılı bir ödüllendirme sistemi, bireylerin işe yaptıkları katkıların fark edildiğinin ve değerli bulunduğunun göstergesidir (Leiter, 2003). Bireyler elde ettikleri, beklentileriyle uyumlu ödüller neticesinde kendilerinin örgüt için anlamlı ve önemli olduğuna inanırlar (Beşyaprak,2012). Birey ile iş arasında ödül açısından uyumsuzluk; bireyin işiyle ilgili konularda kurumuna sağladığı katkı karşılığında herhangi bir ödüllendirmenin olmaması veya eksik olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Birey yaptığı işten dolayı elde etmesi gerektiğini düşündüğü ödülleri elde edemiyorsa, sağladığı katkıların örgüt tarafından göz ardı edildiğini düşünür, bu da onun motivasyon ve performansının düşmesine neden olur. Ödüllerin yetersizliği bireylerde işe yaramadıkları duygusunu geliştirdiğinden, bu konudaki uyumsuzluk, tükenmişliğin kişisel başarıda düşme boyutuyla ilişkilidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414).

2.1.3.2.4. Aidiyet

Tükenmişliğe etki eden çalışma hayatı alanlarının dördüncüsü aidiyet duygusudur. İnsanlar bir topluluğa ait olma ve diğer bireylerle yakın ilişki kurma ihtiyacı hissederler. Bu tür gereksinimlerin tatmin edilmesi, kişinin sosyal yönden belirli bir doyuma ulaşmasını ve çalışma güdüsünün artmasını sağlar. Birey ile iş arasında aidiyet açısından uyumsuzluk; bireyin iş arkadaşlarıyla pozitif iletişimi yakalayamaması veya kaybetmesi sonucuna neden olmaktadır (Beşyaprak, 2012). Aidiyet açısından uyumsuzluk yaşayan birey kendisini geri planda, yalnız ve çevreden soyutlanmış hisseder ve diğerleriyle aktif bir çatışma içerisine girer (Leiter, 2003).

2.1.3.2.5. Adalet

Adalet kavramı, "örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması" anlamına gelmektedir. Bir örgütte adaletin varlığından söz edilebilmesi için örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması gerekmektedir (Beşyaprak, 2012). Birey ile iş arasında adalet açısından uyumsuzluk; örgüt çalışanlarının örgüt için önemli olan kararların, güçlü birey ve kliklerin (küçük örgütsel gruplardır) çıkarları doğrultusunda alındığını düşünmelerini ifade eder. İş yükü ile ilgili eşitsizlikler, tarafların çıkarları doğrultusunda karar verilmesi, üst yönetimin değerlendirme ve terfileri doğru ve eşit yapmaması örgüt içi adaletsizliğe örnektir. Diğer yandan, anlaşmazlık ve çatışmalarla ilgili prosedürler, tarafların eşit bir şekilde kendilerini savunmalarına izin vermediğinde de, adaletsizlik ortaya çıkmaktadır (Beşyaprak, 2012).

2.1.3.2.6. Değerler

Değer, en yalın haliyle, "hangi tür davranışların iyi, doğru ve arzulanan olduğunu belirten, paylaşılan ölçüt veya fikirler" olarak tanımlanabilir. Buna göre bir değer, belirli bir davranış tarzının veya yaşama amacının bir diğerine göre üstün olduğu yönündeki tutarlı ve derin inançtır (Beşyaprak, 2012). Birey ile iş arasında değerler açısından uyumsuzluk; örgütün yapısındaki bazı özelliklerin, bireyin beklentileriyle ters düşmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Uyumsuzluk, örgütün sunduğu hizmetlerle, dış dünyayla etkileşimiyle ve çalışanlarına davranış şekliyle ilgili olabilir. Değerler açısından birey ve iş arasındaki uyumsuzluk, tükenmişliğin her üç boyutuyla da ilişkili bulunmuştur (Beşyaprak, 2012).

Sonuç olarak eğer bu altı faktörde uyum sağlanırsa, bu uyumdan doğacak sinerji tükenmişlik yaşanmasına izin vermeyeceği gibi, tükenmişliğin tam tersi özelliklere sahip olan ve örgütsel başarı için çok önemli sayılabilecek işle bütünleşmeyi sağlayacaktır (Ardıç ve Polatcı, 2009).

2.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Günümüzün gittikçe, karmaşıklaşan iş dünyasında tükenmişlik küçük sinyaller vererek başlar. Tükenmişlik, yavaş ve sinsice başlayan, ortaya çıkışı ne kadar ani de olsa, sürekli gelişen, kronik bir olgudur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenme yavaş ve sinsice başlamasına rağmen, ortaya çıkışı anidir. Bazen çok seyrek de olsa herhangi bir olay olmadan birden bire ortaya çıkabilse de genelde tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, kişiyi zorlayacak travmatik bir olay örüntüsü (baskı, aileden birinin hastalığı, ayrılık, ölüm vb.) yaşanır (Tümkaya,1996).

Tükenmişlik oluşmaya başladığı andan itibaren çalışanlarda fiziksel şikâyetler, ruhsal sıkıntılar ve çevresindeki kişiler tarafından da açıkça gözlenebilen davranış değişiklikleri ortaya çıkar. Tükenmişlik belirtileri incelendiğinde tükenmişliğin fiziksel şikâyetlerle başladığı, çalışanların çeşitli duygusal sorunlar yaşadıkları, bireysel veya iş ortamında oluşan sorunlara zamanında müdahale edilmediği takdirde problemlerin kronikleştiği, davranışlarının olumsuz yönde etkilendiği ve sonuçta kişiler arası ilişkilerin bozularak yaşam biçiminin olumsuz olarak etkilendiği belirtilmiştir (Pines, 2002).

2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçlarının neler olduğu araştırıldığında, çeşitli bilgilerle karşılaşılmıştır. Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen çeşitli faktörler tükenmişliğin sonuçları olarak da ifade edilmektedirler. Tükenmişliğin bireylerde fiziksel, duygusal ve iş yaşamını etkileyen bazı sonuçları olduğu görülmüştür. Tükenmişlik yaşayan insanların çok karmaşık duygular yaşadığı bunun sonucu olarak birçok davranış bozukluğu gösterdiği saptanmıştır (Torun, 1997).

Bu kapsamda, işi savsaklama, aksatma, hastalık nedeniyle işe gelmemede artış, işe geç gelmedeki artış, işi bırakma eğilimi ya da niyetindeki artış, insan ilişkilerinde

uyumsuzluk, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma şeklindeki sonuçlardan söz edildiği görülmüştür. Tükenmişlik geniş bir sosyo-ekonomik etkiye sahiptir. Birçok meslek sahibi tükenmişlik nedeniyle mesleklerinden erken bir şekilde emekli olmaktadırlar. Tükenmişlik sonucunda iş günü kayıpları ve üretimde azalma belirgindir. Ayrıca bireyin kişilerarası ve aile ilişkilerinde zararlı etkiler yaratabilir ve yaşama karşı olumsuz tavır geliştirmesine neden olabilir (Çam, 1995). Tükenmişlik yaşayan bireylerin birçok davranış bozukluğu gösterebilmektedir. Yapılan araştırmalarda tükenmişlik yaşayan bireylerin doğru olmayan şekilde sakinleştirici, uyuşturucu, sigara ya da alkole yöneldikleri tespit edilmiştir (Siliğ, 2003). Yine bu bireylerde genellikle yanlış beslenme alışkanlığından dolayı sağlık sorunları görülebilmektedir. Duygusal baskı altındaki birey, sık olarak öğünlerini atlayabilmekte veya yemek molalarını, işlerini yetiştirmeye çalışmakla geçirebilmektedir (Kervancı, 2013).

BÖLÜM 3

KAMU KESİMİ ÇALIŞANLARINDA TÜKENMİŞLİĞE YAKLAŞIMLAR

Kamu sektöründe çalışanların bir kamu görevlisi olması ve kamu hizmeti sunması yönüyle mesleğinin gereklerini en iyi bir şekilde yerine getirebilmesi çok önemlidir. Özel sektöre göre verilen hizmetlerde vatandaşın işinin görülmesi elzemdir. Çünkü kamu çalışanları hizmet sunduğu vatandaşın vergisinden maaşını almakta ve bunun karşılığında maaşını hak etmesi vicdani bir sorumluluktur.

Kamu hizmetinin verimli bir şekilde ifa edilebilmesi kamu personelinin işine olan özverisi ile ilişkilidir. Bir kamu yöneticisinin sorumluluk alanındaki mal ve hizmetlerin sunulmasında ve kamu örgütünün yönetilmesinde hedef ve amaçlara ulaşmada başarısızlık sonucunda sorumluluğu almada duyarsız kalması bir sorun teşkil etmektedir. Kural olarak her kamu kuruluşu topluma karşı üç şey için sorumludur: paranın kurallara uygun ve görüş birliğine varılan hizmetler için harcanıp harcanmadığı, kaynakların verimli şekilde kullanılıp kullanılmadığı ve amaçlanan sonuçlara endeksli çalışmanın yapılıp yapılmadığı (Çevik, 2004). Bu kriterlerden hareketle topluma karşı sorumlu olan kamu görevlileri görevlerinin gereklerine uygun verimli ve etkin bir şekilde çalışmak mecburiyetindedir. Bu konuda bireyin kendisine düşen vazifeleri olduğu gibi kurumun da vazifesi bulunmaktadır. Tükenmişliğin hizmetlerin sunumunda verimliliği düşüreceği, diğer bir tabirle personelin kişisel başarı düşüklüğünün görüleceği hesaba katılarak verimlilik ve etkinliğin önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir.

3.1.Yurt İçinde Kamu Sektöründe Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Lise öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörleri, İzmir ili metropolitan alan dışında bulunan genel lise ve mesleki teknik liselerde hizmet veren 551 öğretmen üzerinde incelenen çalışmada, 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 şeklindeki değişkenlerin ise tükenmişliğin üç boyutunda da anlamlı farka rastlanmıştır. Öğretmenlerin çalışmış oldukları teknik liselerin metropol alan 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 göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı farkın olduğu; çalışmış oldukları kurumların genel lise yada mesleki teknik lise olması, metropol alan içindeki kurumlarda bulunan öğretmenlerin genel lise ya da mesleki-teknik lisede çalışıyor olmaları değişkenlerine göre duyarsızlaşma boyutunda anlamlı farkın olduğu, 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 değişkenlerine göre duygusal tükenme boyutunda anlamlı farkın olduğu, uygunluk derecesi ve üstlerden takdir görüp görmeme değişkenlerine göre duygusal tükenme ve kişisel başarıda eksiklik boyutlarında anlamlı farkın olduğu saptanmıştır (Baysal, 1995).

İzmir ilinde 253 kadın ve 148 erkek olmak üzere toplam 401 ilkokul öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada, cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinde erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının kadın öğretmenlerden önemli derecede yüksek olduğu, öğretmenlerde yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı, medeni durum ve çocuk sayısının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etki etmediği, çalışma yılı arttıkça duyarsızlaşmanın düştüğü ve mesleki başarının yükseldiği, aynı kurumda hizmet verme yılı ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki bulunmadığı, okulda yönetici olanların duygusal tükenmelerinin

diğer öğretmenlerden düşük mesleki başarıların ise yüksek olduğu, tükenmişliğin üç alt alanı ile yaş, mesleği kendine uygun bulma, mesleki geleceğe bakış, çalışılan ortamdan memnuniyet gibi bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Girgin, 1995).

Emniyet teşkilatında tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir çalışmada, genel olarak duygusal ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarında orta düzeyde, duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik alt boyutunda ise düşük düzeyde bir tükenmişlik yaşadıklarını gözlemlemiştir. Unvanlarına ve mesleği yapıyor olma nedenlerine göre emniyet görevlileri arasında duygusal ve kişisel başarı şeklindeki tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Üstlerinden takdir görme durumuna göre emniyet görevlilerinin tükenmişlik puanları arasında duygusal ve duyarsızlaşma şeklindeki alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken, kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark saptanmamıştır. Emniyet görevlilerini en çok rahatsız eden durumların başında ekonomik yetersizlik, üstlerinden memnuniyetsizlik ve siyasi müdahaleler gibi sorunların geldiği gözlenmiştir (Murat, 2003).

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini Ankara il merkezinde çalışan 560 rehber öğretmen üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak incelediği çalışmasında, 23-30 yaş grubundaki rehber öğretmenlerin duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik yaşadıkları, çalışma süresi 5 yıl olanların kişisel başarı şeklinde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, çalışılan kurum, mesleği isteyerek seçip seçmeme gibi değişkenlerin rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde ayırıcı bir etki yapmadığı saptanmıştır. Mesleki işlevlerini yerine getirmeyenlerde tükenmişliğin daha çok olduğu görülmüştür. Rehber öğretmenlerin tükenmişlerinin en önemli sebebi olarak, yönetici ve öğretmenlerden destek görmemelerini belirttikleri saptanmıştır (Seğmenli, 2001).

İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinden toplam 720 öğretmen üzerinde yapılan bir çalışmada; tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışlarını erkek öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları, medeni durum açısından fark olmadığı,

öğrencilere yönelik tutumlar açısından daha çok dört yıllık yüksek okul ya da fakülte mezunu öğretmenlerin tükenmişlik gösterdikleri, öğretmenlerin tükenmişliklerinde branş açısından fark olmadığı, sosyo-ekonomik düzey arttıkça tükenmişliğin azaldığı, yaş ile ilgili faktörlerin sadece "somatizasyon" alt ölçeğinde önemli olduğu, eğitim düzeyi arttıkça olumsuz stres tepkilerinin azalmakta olduğu saptanmıştır (Tümkaya, 1996).

2003-2004 öğretim yılı Mersin ilinde resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmenin tükenmişlik düzeylerinin mesleki ve kişisel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan araştırmada; öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunda; mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre, duyarsızlaşma alt boyutunda; hizmet süresi, mezun olunan okul, çalışılan okul ve sosyal destek değişkenine göre ve kişisel başarı alt boyutunda; hizmet süresi, mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre anlamlı bir fark saptanmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin tükenmişliğin üç boyutu üzerinde de anlamlı bir farkın bulunmadığı belirlenmiştir (Aktaran Öktem, 2009:50; Gündüz, 2004).

Adana'da 2006 yılında yapılan bir çalışmada, polislerin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarını algılama) açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. 355 polisin katıldığı analizler sonucunda, örnekleme giren polislerin duygusal tükenmişlik düzeyinin, cinsiyet, görev yapılan şube ve ekonomik durumlarını algılamalarına; duyarsızlaşma düzeyinin cinsiyet, görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi, mesleki kıdem ve ekonomik durumlarını algılamalarına; kişisel başarı duygusunda azalma düzeyinin ise yas, cinsiyet, takdir, taltif, görev yapılan şube ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Rütbe, medeni durum, öğrenim durumuna göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır (Şanlı, 2006).

2006-2007 öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasındaki özel ve devlet okullarında görev yapan 40 müzik öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmada; müzik

öğretmenlerinin tükenmişlik puanları, cinsiyet, yaş, çalışılan kurum, alınan takdir, mesleki kıdem ve ekonomik durumu algılama değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği, cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin bayanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, çalışılan kurum ve alınan takdir değişkenleri ile ilgili elde edilen bulgular, özel okulda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere ve işlerinde hiç takdir almamış öğretmenlerin alanlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, mesleki kıdem değişkenine göre beş yıl ve daha az süre çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, daha tecrübeli öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Otacıoğlu, 2008).

2005-2006 öğretim yılı Eskişehir ilinde zihinsel ve işitme engelli çocuklara hizmet veren okullarda görev yapan 104 özel eğitim öğretmeninin tükenmişlik düzeylerini belirleyerek yapılan bir araştırma bulgularına göre; özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, çalıştıkları ortamdan memnun olma, idarecilerin de yaptığı işle ilgili olarak takdir görme, çalıştıkları kurumda ödül ve ceza sisteminin adil olarak işlemesi, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması ve velilerle ilgili sorun yaşama; duyarsızlaşma alt boyutunda cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma ve isteyerek yapma, çalıştıkları ortamdan memnun olma, idarecilerin de yaptığı işle ilgili olarak takdir görme, yakınları arasında özel eğitime ihtiyacı olan birisinin olması, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması, velilerle ilgili sorun yaşama; kişisel başarı alt boyutunda medeni durum, öğretmenlik mesleğini isteyerek yapma, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulma, sosyo-ekonomik durum, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (Aktaran Öktem, 2009:35; Aksoy, 2007).

2007 yılında Ankara'da Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada; öğretmenlerin yaş değişkeninde tükenmişlik boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı, cinsiyet değişkeninde tükenmişlik boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu, bayan öğretmenlerin bay

öğretmenlere göre ve bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin kurumlarındaki fiziksel şartlar ve çalışma ortamından memnun olma düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır (Topaloğlu vd., 2007).

Ankara il merkezindeki Sağlık Meslek Liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve karşılaştırmak amacıyla yapılan araştırmada; duygusal tükenme boyutunda görev, cinsiyet, mesleği sürdürme nedeni, mesleği seçme nedeni, mesleğin kendine uygunluğu, mesleki gelecek algısı, çalışma ortamından hoşnutluk, eğitim sisteminden hoşnutluk, mesleğin saygınlığına inanma ve sağlık sorunu olması durumuna ilişkin değişkenlerde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Duyarsızlaşma boyutunda cinsiyet, branş, mesleği sürdürme nedeni, mesleğin kendine uygunluğu, mesleki gelecek algısı, çalışma ortamından hoşnutluk, eğitim sisteminden hoşnutluk durumuna ilişkin değişkenlerde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kişisel başarı eksikliği boyutunda mesleği sürdürme nedeni, mesleğin kendine uygunluğu, mesleği uygulamadaki verimliliği, mesleki gelecek algısı, eğitim sisteminden hoşnutluk, mesleğin saygınlığına inanma ve egzersiz yapma durumuna ilişkin değişkenlerde anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Karaodul vd., 2006).

2003-2004 öğretim yılı Bolu ilinde görev yapan endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada; öğretmenlerin branş, mesleki kıdem, cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sayısına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, çalışılan kuruma göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonuçlarına saptanmıştır (Çavuşoğlu, 2005).

2004 yılı Ankara'da resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 70 bilgisayar öğretmeninin tükenmişlik düzeylerini cinsiyet, hizmet süresi, mezun olunan bölüm, görev yapılan öğretim kademesi, okul türü, ders yükü, sınıf sayısı, öğrenci sayısı

ve öğretim süreçlerinde karşılaşılan sorunlar açısından incelenen araştırmada; bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, görev yapılan öğretim kademesi, okul türü, sınıf sayısı ve öğrenci sayısı açısından anlamlı farklılaşmaların olduğu; hizmet süresi, ders yükü, mezun olunan bölüm ve karşılaşılan sorun sayısı açısından ise anlamlı farklılaşmaların olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Aktaran Öktem, 2009:48; Deryakulu, 2005).

2006-2007 öğretim yılı Adana ili Seyhan ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görme, zihinsel ve işitme engelli çocuklara hizmet veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik ve mesleki değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada; özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme alt boyutunda görev türü, mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama, üstlerinden yaptığı işle ilgili takdir görüp görmeme; duyarsızlaşma alt boyutunda görev türü, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama; kişisel başarı alt boyutunda yaş, görev yapılan okul türü, görev süresi ve öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (Oruç, 2007).

3.2.Yurt Dışında Kamu Sektöründe Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Amerika'da görev yapan polis merkezlerindeki 169 polisin duygusal tükenmişliğini stres ve çeşitli değişkenler (kişisel özellikler, kişilerarası özellikler, örgütsel faktörler ve büro değişkenleri) açısından incelediği çalışmasında, polislerin medeni durumlarının ve mesleki deneyim sürelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı, birimler arasına göre araştırma biriminde çalışanların tükenmişlik derecelerinin masa başı görevi bulunanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Meslekte ilerleme ve ücret değişkenlerinin ise, anlamlı yönde etkileyen en belirgin faktörler olduğunu göstermektedir (Gaines ve Jermier, 1983).

Avustralya'da kadına yönelik tutum ve aile içi şiddeti 133 kadın ve 602 erkek polis üzerinde incelenen çalışmada, polislerin insanlara hizmet veren diğer meslek çalışanlarına yakın düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ancak, polislerin duyarsızlaşma alt boyutunda, insanlara hizmet veren diğer mesleklerdekinden daha yüksek, buna karşın kişisel başarı boyutunda ise daha düşük tükenmişlik bildirdikleri saptanmıştır. Kadın polislerin tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında erkeklerinkinden farklılık göstermemiş ancak kişisel başarı boyutunda erkeklerden daha az tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın polisler, düşük rütbeli polisler ve az alkol kullananların diğer gruplardakilere göre daha olumlu davrandıkları tespit edilmiştir (Alcorn ve Petrie, 1997).

358 Hollanda polisi ile yapılan çalışmada özellikle polislerin yerine getirdikleri hizmet esnasında sivillerle olan ilişkilerinin karşılıklı olmaması (girdi-çıktı dengesinin olmaması) konusuna odaklanarak polis mesleğindeki stres kaynaklarının incelendiği çalışmada, örgütsel stres kaynaklarının, görevle ilgili stres kaynaklarından daha yaygın olduğu saptanmıştır. İnsanlara hizmet veren diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında, polisler Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin her üç boyutunda düşük düzeyde duygusal tükenme, orta düzeyde bir duyarsızlaşma ve yüksek düzeyde kişisel başarı yaşadıkları görülmüştür. Polislerin tükenmişlik düzeyleriyle, sivillerle ve meslektaşlarıyla olan

ilişkilerinde girdi ve çıktı dengesinin olmaması ile ilişki saptanmıştır. Tükenmişlik şiddet kullanmaya ilişkin tutumla ve memurun görevi sırasında şiddet kullanmasıyla pozitif yönde ilişkilidir (Kop, Euwema ve Schaufeli, 1999).

358 Hollanda polisinin ölçekler aracılığıyla tükenmişliği ve ödüllendirme durumu incelenmiş ve buna ek olarak sivillerle olan etkileşimleri 122 gün boyunca gözlenmiştir. Tükenmişliğin, baskın davranışlarda azalma ile ilişkili olduğu ve bunun çatışma durumlarında daha etkin sonuçlara yol açabileceği düşüncesinden ve mesleklerin uygulanmasında tükenmişliğin sonuçlarına ilişkin bilgi eksikliğinden hareketle bu dinamikleri daha iyi anlamak amacıyla yapılan çalışmada, polislerin talep-ödül dengesizliği, mesleki tükenmişlikleri ve çatışma durumlarındaki davranışları baskın davranışlar ve verimlilik açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçları, talep-ödül dengesizliğinin tükenmişliği (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında) tetikleyici olduğunu göstermiştir. Bulgulardan, azaltılmış başatlığın çatışma durumlarındaki mesleki davranış için olumlu sonuçlar doğurabileceği kanısına varılmıştır. Bu sonuçlara dayanılarak, bu tür durumlarda baskın davranışların azaltılmasının faydalı olduğu konusunun polis eğitiminde ele alınması gerektiği sonucuna varılmıştır (Euwema, Kop, Bakker, 2004).

Öğretmenlerin tükenmişliklerinin cinsiyet değişkeni ile ilişkisini ve öğretmenin tükenmesine neden olan okuldan kaynaklanan faktörleri belirlemek için 78 okuldan 1597 öğretmen üzerinde incelenen çalışmada, erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını ve araştırmaların çevresel faktörlerin tükenmişliğin etkisi üzerinde yoğunlaştırılması gerektiği sonucu saptanmıştır. Araştırma tükenmeye yol açan nedenleri iki değişik bakış açısıyla ele almaktadır. Birincisi kişisel özelliklerin ele alındığı (yaş, cinsiyet, medeni durum) ve deneyimler, ikincisi örgütsel bakış açısı; çalışılan ortam, iş yerindeki sosyal ve profesyonel destek, rol çatışması, iş yükü, rol belirsizliği gibi faktörleri içermektedir (Friedman, 1991).

Öğretmenlerle ilgili farklı bir araştırmada, öğretmenlerin çoğunun mesleği ilk beş yıl içinde bıraktıkları, genellikle yüksek performanslı öğretmenlerin mesleklerinin

bırakmaya eğilimli olduklarını, stajyer ve yeni başlayan öğretmenlerin büyük ideallere ve amaçlara eğilimli olduklarını belirtirken buna karşılık çok fazla güç harcamanın genç öğretmenlere zarar verdiğini belirtmiştir (Fennick, 1992).

Öğretmenlerde tükenmişliğin gerçekliğini ve bunun engellenebilirliğinin incelendiği bir çalışmada, uzun süreli stresin vücudun psikolojik yapısını değiştirebileceği, uygun bir müdahale mekanizması kurulmadığında bunun tükenmişliğe yol açabileceği saptanmıştır. Amerika'da çalışan öğretmenlerin %40'ına yakınının emekli oluncaya kadar öğretmeye devam edemeyeceklerini tahmin ettiklerini açıklamıştır. Terry, öğretmenin eğer yıllarca zevkle öğretmeye devam etmesi bekleniyorsa, tükenmelerini engelleme yöntemlerinin uygulanması gerektiğini, bunun için de öğretmenin kendi kendisini takdir etmesi, stresini azaltması, özel diyet uygulaması, dinlenmesi ve egzersiz yapması gerekmekte olduğunu rapor etmiştir. Öğretmenler stresle başa çıkmaya gereksinim duymasalar bile, bu ödüllendirici fakat aynı zamanda yok edici meslekten hoşlanmaları için onunla fiziksel ve psikolojik olarak nasıl baş edebileceklerini öğrenmeleri gerektiğini açıklamıştır (Terry, 1997).

BÖLÜM 4

4.1. YÖNTEM

4.1.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma şark görevinde ilçede hizmet veren öğretmenlerde tükenmişliğin ne durumda olduğunu, tükenmişliğin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışılan süre, sınıftaki mevcut öğrenci sayıları, mezun olunan okul türü ve haftada kaç saat derse girildiğine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amacıyla modellenmiştir. Buna göre tükenmişlik ve alt boyutları ile demografik faktörler olarak isimlendirebilecek yaş, cinsiyet vs arasındaki ilişkiler analiz edilecektir.

4.1.2. Çalışma Örneklemi

Bu araştırmanın örneklemini Batman ili Kozluk ilçesinde 2014-2015 eğitim-öğretim döneminde görev yapan ilkokul-ortaokul ve lise öğretmenleri arasından 145 öğretmenden oluşmaktadır. Kozluk İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ile yapılan görüşmelerde söz konusu eğitim-öğretim döneminde Kozluk ilçesindeki öğretmen sayısının 1049 olduğu öğrenilmiştir. 145 denek rastgele örneklem basit tesadüfi örneklem kolayda erişim açısından seçilmiştir.

4.1.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracının ilk bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi, mezun olduktan kaç yıl sonra atandığı, KPSS'ye giriş sayısı, ders verdiği sınıftaki ortalama öğrenci sayısı, mezun olunan okul türü, branşı, branşında görev yapma durumu, kadro durumu, haftalık ders saati bilgilerinden oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Veri toplama aracının ikinci bölümünde öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine ilişkin ifadelerin yer aldığı "Maslach Tükenmişlik (Maslach Burnout Inventory) Ölçeği Eğitimci Formu" kullanılmıştır. İlk olarak sağlık çalışanları için geliştirilen ölçeğin daha sonra eğitimciler için formu oluşturulmuştur (Maslach ve Jackson, 198:105-106). Ölçek 2 madde ve beşli derecelendirme (1= Hiçbir zaman, 2= Yılda birkaç kez, 3= Ayda birkaç kez, 4= Haftada birkaç kez, 5= Her gün) ile cevaplanan bir ölçme aracıdır. Ölçekte yer alan 8 ifade (4,7,9,12,17,18,19,21) olumlu, diğer ifadeler ise olumsuz ifadeler taşımaktadır. Olumlu ifadeler ters kodlanmıştır. Ölçekte yer alan 9 madde "Duygusal Tükenme", 5 madde "Duyarsızlaşma", 8 madde "Kişisel Başarıda Eksiklik" alt boyutunu oluşturmaktadır. Her alt boyut için maddelerin toplam puanları ilgili alt boyuttaki madde sayısına bölünerek alt boyut puan ortalaması elde edilmektedir. Alt boyutlarda yüksek puan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçek geneline ait puanlar hesaplanmamaktadır.

4.1.4. Ölçeğin Güvenirlik ve Geçerliği

4.1.4.1. Yapı Geçerliği

Geçerlik çalışması kapsamında uygulanan yapı geçerliği, testin ölçülmek istenen davranış bağlamında soyut bir kavramı (faktörü) doğru bir şekilde ölçebilme derecesini gösterir. Yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizinden yararlanılabilir (Büyüköztürk, 2011:168). Açımlayıcı faktör analizi, birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Açımlayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem gerçekleştirilir. Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında aşağıdaki ölçütler dikkate alınır (Büyüköztürk, 2011:124-125):

1- Faktör yük değerlerinin yüksek olması. 0,45 ya da daha yüksek olması iyi bir ölçü olmakla birlikte bu oran 0,30'a kadar indirilebilir.

2- Maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerine, diğer faktörlerde düşük yük değerine sahip olması gereklidir. Bunun için her maddenin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu faktör dışındaki faktörlerle faktör yük farkının en az 0,10 olması gerekir.

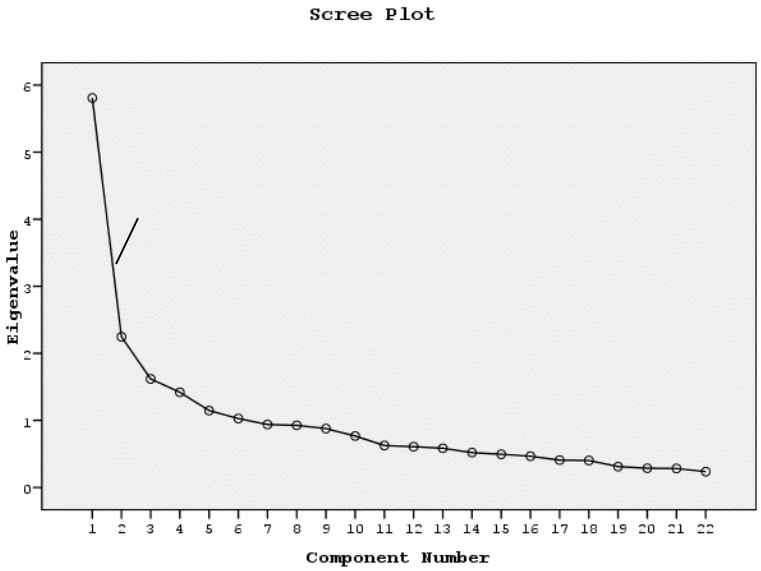
3- "Ortak faktör varyansı" toplamı veya "varyans oranları" ortalamasından oluşur. Analize dahil edilen değişkenlerle ilgili toplam varyansın 2/3'ü kadar miktarının elde edildiği faktör sayısı önemli faktör sayısı olarak değerlendirilir. Sosyal bilimlerde açıklanan toplam varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilir. Faktör sayısı az olduğunda bu oran %30'lara kadar düşebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin 145 katılımcıya sunulmuş, uygulamadan elde edilen veriler ile yapı geçerliğini ölçmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Yapılan faktör analizinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği için KMO 0,81 Bartlett's küresellik testi anlamlılık düzeyi $p<0,01$ olarak ölçülmüştür. Bu değer 0,60'tan yüksek olduğundan veri grubuna faktör analizi yapılabileceğini gösterir (Büyüköztürk, 2011:126). 145 kişilik örneklem ile yapılan uygulamadan elde edilen veriler ile ölçeğe faktör analizi yapılmasının uygun olduğu gözlenmiştir.

Temel Bileşenler Analizi ile yapılan faktör analizinde ilk varimax döndürmesinde özdeğeri 1'in üzerinde olan 6 faktörün olduğu ve bu faktör yapısının ölçeğin istenen yapısına uygun olmadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda beklenen 3 faktörlü yapının açıkladığı toplam varyansın %37,8 olarak gerçekleştiği ve bu değerin yeterli olmadığı görülmüştür (Tablo 1). Uygun faktör yapısını belirlemek amacıyla yamaç birikinti grafiği incelendiğinde, 3. faktörden itibaren eğimin azaldığı, diğer bir ifadeyle üçüncü faktörden sonra ivmeli düşüşün yataya döndüğü ve 3 faktörün önemli ve uygun olduğu gözlenmiştir (Şekil 1).

Tablo 1: Toplam Açıklanan Varyans (İlk Varimax Döndürmesi)

	İlk Özdeğer			Yükler Karesinin Toplamının Çıkarımı		
Maddeler	Toplam	Varyans Yüzdesi %	Kümülativ Yüzdesi %	Toplam	Varyans Yüzdesi %	Kümülativ Yüzdesi %
1	5.808	26.401	26.401	3.692	16.784	16.784
2	2.246	10.210	36.611	2.577	11.714	28.498
3	1.618	7.357	43.968	2.059	9.358	37.856
4	1.420	6.452	50.420	1.854	8.429	46.285
5	1.146	5.211	55.631	1.752	7.965	54.251
6	1.028	4.672	60.303	1.331	6.052	60.303
7	.939	4.269	64.571			
8	.926	4.210	68.781			
9	.878	3.989	72.770			
10	.767	3.487	76.258			
11	.625	2.843	79.101			
12	.608	2.765	81.865			
13	.585	2.657	84.523			
14	.520	2.362	86.885			
15	.495	2.250	89.135			
16	.466	2.118	91.253			
17	.407	1.851	93.104			
18	.402	1.828	94.932			
19	.311	1.413	96.345			
20	.286	1.302	97.647			
21	.282	1.284	98.931			
22	.235	1.069	100.000			



Şekil 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Yamaç Birikinti Grafiği

Faktör analizinde 22 madde ile başlanan Varirmax döndürme işlemleri tekrarlanarak açımlayıcı faktör analizi ölçütlerine uygun olmayan 8 madde (m5, m14, m15, m17, m18, m19, m20, m21) elenmiştir. Son Varimax döndürmesinde ölçekte 14 maddenin kaldığı tespit edilmiştir (Tablo 2). Bileşenlerin toplam varyansa katkıları, tüm maddelerin ait oldukları faktörlerde bulunmaları, maddelerin ait oldukları faktörlerdeki faktör yükleri ve ölçeğin geliştirilmesi sürecinde belirlenen teorik yapıda beklenen faktör sayısı ile uyumlu olması açısından faktör sayısının 3 olarak belirlenmesi anlamlı görülmektedir.

Tablo 2: Toplam Açıklanan Varyans (Son Varimax Döndürmesi)

	İlk Özdeğer			Yükler Karesinin Toplamının Çıkarımı		
Maddeler	Toplam	Varyans Yüzdesi %	Kümülativ Yüzdesi %	Toplam	Varyans Yüzdesi %	Kümülativ Yüzdesi %
1	4,391	31,366	31,366	3,511	25,076	25,076
2	1,789	12,780	44,146	2,193	15,663	40,738
3	1,441	10,295	54,440	1,918	13,702	54,440
4	0,924	6,600	61,040			
5	0,886	6,329	67,369			
6	0,819	5,848	73,217			
7	0,690	4,927	78,144			
8	0,646	4,615	82,759			
9	0,546	3,901	86,660			
10	0,484	3,460	90,120			
11	0,389	2,776	92,896			
12	0,365	2,608	95,504			
13	0,332	2,370	97,874			
14	0,298	2,126	100,000			

14 maddenin oluşturduğu 3 faktörün (bileşenin) toplam varyansa yaptıkları katkı sırasıyla %25,08 - %15,66 ve %13,70 ve açıkladıkları toplam varyans %54,44 olarak tespit edilmiştir (Tablo 2). Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,56 ile 0,81 arasında değişmektedir. Tablo 3'te son Varimax döndürmesinde kalan maddeler, ait oldukları faktörler, faktör yükleri ve açıkladıkları varyans görülmektedir.

Tablo 3: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

N=145	F1 (Duygusal Tükenme)	F2 (Duyarsızlaşma)	F3 (Kişisel Başarıda Eksiklik)
Madde No	**Faktör Yükleri**		
Madde1	0,73		
Madde2	0,77		
Madde3	0,60		
Madde6	0,75		
Madde8	0,74		
Madde13	0,56		
Madde16	0,56		
Madde10		0,81	
Madde11		0,72	
Madde22		0,73	
Madde4			0,75
Madde7			0,77
Madde9			0,71
Madde12			0,65
KMO	**0,810**		
Varyans (%)	**25,1**	**15,7**	**13,7**
Toplam Varyans (%)	**54,5**		

4.1.4.2. Güvenirlik Analizi

Güvenirlik, bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Test maddelerinin ölçtüğü özelliklerin, örneklediği davranışların, benzeşik olması bu tür güvenirliği yükseltecektir (Büyüköztürk, 2011:169-171). Bu çalışmada ölçek güvenirliği için Cronbach Alfa, madde toplam puan korelasyonu, alt/üst %27'lik grupların t testi kullanılmıştır. Hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının 0,70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2011:170-171). Likert tipi derecelendirme ölçeklerinin kullanıldığı bir testte madde-toplam korelasyonu, Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanır. Genel olarak madde-toplam puan korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0,20-0,30 arasında kalanların teste alınabileceği söylenebilir. Madde

analizi kapsamında başvurulan bir başka yol, testin toplam puanlarına göre oluşturulan alt%27 ve üst%27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmasıdır. Gruplar arasında istendik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlığının bir göstergesi olarak değerlendirilir. Cronbach Alpha, madde toplam korelasyonu ve alt/üst %27'lik grupların t testi maddelerin bireyleri ölçülen davranış bakımından ne derece ayırt ettiğini gösterir (Büyüköztürk, 2011:171-172). Tablo 4'te faktör analizi sonucunda kalan maddeler ile yapılan madde analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde Analizi Sonuçları

Madde No	**Alt Boyut**	**Madde Toplam Korelasyonu (r) (N=145)**	**Alt%27-Üst%27 t (n1=n2=39)**	**Cronbach Alpha (α)**	
Madde1	Duygusal Tükenme	0,56	-6,34**	0,82	0,82
Madde2		0,50	-6,88**		
Madde3		0,46	-8,14**		
Madde6		0,65	-9,06**		
Madde8		0,58	-8,07**		
Madde13		0,46	-5,74**		
Madde16		0,47	-8,93**		
Madde10	Duyarsızlaşma	0,48	-6,46**	0,70	
Madde11		0,47	-5,48**		
Madde22		0,22	-3,97**		
Madde4	Kişisel Başarıda Eksiklik	0,23	-3,31**	0,72	
Madde7		0,35	-5,96**		
Madde9		0,37	-5,02**		
Madde12		0,48	-6,84**		

*p<0,05 **p<0,01

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur. Alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,82- 0,70 ve 0,72 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte tüm maddeler için madde-toplam korelasyonlarının 0,22 ile 0,65 arasında yer aldığı ve ölçekteki tüm maddelerin t değerlerinin anlamlı ($p<0,01$) olduğu görülmektedir (Tablo 4). Bu sonuçlar, ölçeklerde yer alan maddelerin geçerliklerinin yüksek olduğu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Eksiklik

bakımından öğretmenleri ayırt ettikleri ve ölçeklerde yer alan maddelerin ölçek içinde aynı davranışı ölçmeye yönelik maddeler oldukları şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011:169-172). Yapılan güvenirlik ve geçerlik çalışmaları sonucunda kalan 14 maddeden oluşan ölçeğin örnekleme uygun olduğu, güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir.

Güvenirlik ve geçerlik testleri sonucunda ölçeğin, 3 faktör ve 14 maddeden oluştuğu bulgusu elde edilmiştir. Maddelerin ait oldukları faktörler ve faktör adları orijinal ölçeğe sadık kalınarak korunmuş olup kalan maddelerin tümü orijinal ölçekteki faktörlerinde yer almıştır. Buna göre 7 maddeden (madde 1, 2, 3, 6, 8, 13, 16) oluşan 1. faktör "Duygusal Tükenme", 3 maddeden (madde 10, 11, 22) oluşan 2. faktör "Duyarsızlaşma", 4 maddeden (madde 4, 7, 9, 12) oluşan 3. faktör "Kişisel Başarıda Eksiklik" alt boyutu olarak tanımlanmıştır (Tablo 4).

4.1.5. Verilerin Analizi

Veriler, SPSS (Statistical Package Program for Social Science) 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ölçek ve alt boyut puanlarının normallik sınamasında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ±1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011:40). Yapılan normallik sınamasında Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyut puanlarının normal dağılım göstermediği ve pozitif çarpıklık gösterdiği tespit edildiğinden (Tablo 6) iki alt boyut puanlarının logaritmik dönüşümü yapılarak (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010:17) analizlerde bu puanlar kullanılmıştır.

Alt boyut puanlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, öğrenim düzeyi, KPSS'ye giriş sayısı, sınıftaki ortalama öğrenci sayısı, mezun olunan okul türü, kadro

durumu değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testi; yaş, kurumdaki çalışma süresi, mezun olduktan sonra atanma süresi, branş, haftada girilen ders saati sayısı değişkenine göre karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans analizinde gruplar arasında farklılık görüldüğünde farkın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD Post Hoc testi yapılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p<0,05$) olarak belirlenmiştir.

4.2. BULGULAR

Bu bölümde analizden çıkan sonuçları alandaki yapılan araştırmalar ışığında analiz edilmeye çalışılacaktır. Anketimize katılan 145 öğretmenin yüzdelik dağılımları yukarıda belirtilen analizler aşağıda tablolar ve grafikler ile gösterilip test sonuçları yorumlanmıştır.

Tablo 5: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	95	65,5
	Erkek	50	34,5
Medeni durum	Evli	48	33,1
	Bekar	97	66,9
Yaş	20 yaş ve altı	44	30,3
	21-25 yaş	57	39,3
	30 yaş üzeri	44	30,3
Çocuk durumu	Var	30	20,7
	Yok	115	79,3
Öğrenim durumu	Lisans	114	78,6
	Lisansüstü	31	21,4
Kurumdaki süre	1 yıl ve daha az	89	61,4
	2-3 yıl	32	22,1
	3 yıldan fazla	24	16,6
Mezun olduktan sonra atanma süresi	Mezun olduğu yıl	46	31,7
	1 yıl sonra	18	12,4
	1 yıldan daha uzun süre	81	55,9
KPSS'ye giriş sayısı	1 kez	52	35,9
	Birden fazla	93	64,1
Sınıfındaki ortalama öğrenci sayısı	30 ve daha az	72	49,7
	30'dan fazla	73	50,3
Mezun olunan okul türü	Eğitim fakültesi	60	41,4
	Diğer	85	58,6
Branş	Ana sınıfı	26	17,9
	Sınıf öğretmeni	5	3,4
	Diğer	114	78,6
Kadro durumu	Kadrolu	131	90,3
	Ücretli	14	9,7
Haftada girilen ders saati	1-15 saat	10	6,9
	16-30 saat	110	75,9
	30 saatten fazla	25	17,2

Araştırmaya katılan 145 öğretmenin %65,5'i kadın, %34,9'u erkektir. Öğretmenlerin %33,1'i evli, %66,9'u bekardır. Öğretmenlerin %30,3'ü 20 yaş ve altı, %39,3'ü 21-25, %30,3'ü 30 üzeri yaş grubundadır. Öğretmenlerin %20,7'sinin çocuğu vardır. Öğretmenlerin %78,6'sı lisans, %21,4'ü lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Öğretmenlerin %61,4'ü 1 yıl ve daha az süre, %22,1'i 2-3 yıl, %16,6'sı 3 yıldan fazla süredir kurumunda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %31,7'si mezun olduğu yıl, %12,4'ü mezun olduktan 1 yıl sonra, %55,9'u mezun olduktan 1 yıldan daha uzun süre sonra atanmıştır. Öğretmenlerin %35,9'u bir kez, %64,1'i birden fazla kez KPSS'ye girmiştir. Öğretmenlerin %49,7'sinin sınıfında ortalama öğrenci sayısı 30 ve daha az, %50,3'ünün 30'dan fazladır. Öğretmenlerin %41,4'ü eğitim fakültesinden, %58,6'sı diğer fakültelerden mezundur. Öğretmenlerin %17,9'u ana sınıfı, %3,4'ü sınıf öğretmeni, %78,6'sı diğer öğretmenlik branşlarındadır. Öğretmenlerin %90,3'ü kadrolu, %9,7'si ücretlidir. Öğretmenlerin %6,9'u haftada 1-15 saat, %75,9'u 16-30 saat, %17,2'si haftada 30 saatten fazla derse girmektedir (Tablo 5).

Tablo 6: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Alt Boyut	Madde Sayısı	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	Çarpıklık (Skewness)
Duygusal Tükenme	7	2,20	0,79	1,00	5,00	0,84
Duyarsızlaşma	3	1,62	0,80	1,00	4,67	1,49/0,75*
Kişisel Başarıda Eksiklik	4	1,65	0,70	1,00	5,00	1,69/0,69*

* Logaritmik dönüşüm sonrası

Duygusal Tükenme alt boyut puan ortalaması 2,20±0,79 olarak bulunmuştur. Alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlar dikkate alındığında "Duyarsızlaşma" alt boyutuna ait puan ortalamasının "Yılda birkaç kez" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (5-1=4/5=0,80 olduğundan 1-1,80:Hiçbir zaman; 1,81-2,60=Yılda birkaç kez; 2,61-3,40=Ayda birkaç kez, 3,41-4,20=Haftada birkaç kez, 4,21-5,00=Her gün). Duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının ortalaması 1,62±0,80 "Hiçbir zaman" düzeyinde ve

“Kişisel Başarıda Eksiklik” alt boyutu puanlarının ortalaması 1,65±0,70 “Hiçbir zaman” düzeyinde bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 7: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Alt Boyut		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Eksiklik
Duygusal Tükenme	r		0,391**	0,347**
	p		0,000	0,000
	n		145	145
Duyarsızlaşma	r	0,391**		0,223**
	p	0,000		0,007
	n	145		145
Kişisel Başarıda Eksiklik	r	0,347**	0,223**	
	p	0,000	0,007	
	n	145	145	

*p<0,05 **p<0,01

Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelendiğinde Duygusal Tükenme ile Duyarsızlaşma (r=0,39) ve Kişisel Başarıda Eksiklik (r=0,35) arasındaki ilişkinin orta düzeyde (0,30<|r|<0,70), pozitif yönlü (r>0) ve anlamlı (p<0,01) olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutu ile Kişisel Başarı alt boyutu arasındaki ilişkinin zayıf (|r=0,22|<0,30), pozitif yönlü (r>0) ve anlamlı (p<0,01) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda eksiklik tükenmişlikleri anlamlı düzeyde ilişkilidir.

4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarına ilişkin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 8: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Duygusal Tükenme	Kadın	95	2,22	0,78	0,354	0,724
	Erkek	50	2,17	0,82		
Duyarsızlaşma	Kadın	95	1,55	0,79	-1,760	0,081
	Erkek	50	1,77	0,82		
Kişisel Başarıda Eksiklik	Kadın	95	1,63	0,63	-0,154	0,878
	Erkek	50	1,70	0,82		

Duygusal Tükenme (t=0,354; p>0,05), Duyarsızlaşma (t=-1,760; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (t=-0,154; p>0,05) alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

Literatürde her iki cinsiyette de anlamlı fark oluşmadığı ile ilgili çalışmalar bulunurken (Acun, 2010; Girgin, 2010; Koçak, 2009; Oruç, 2007) bunun yanı sıra araştırma bulgularını desteklemeyen çalışmalar da bulunmaktadır (Gümüş, 2006; Tümkaya ve Türker, 2010; Türker, 2007;Bilgiç, 2005; Şanlı, 2006).

4.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 9: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	48	2,13	0,75	-0,786	0,433
	Bekar	97	2,24	0,81		
Duyarsızlaşma	Evli	48	1,73	0,90	0,988	0,325
	Bekar	97	1,57	0,75		
Kişisel Başarıda Eksiklik	Evli	48	1,68	0,62	0,596	0,552
	Bekar	97	1,64	0,74		

Duygusal Tükenme (t=-0,786; p>0,05), Duyarsızlaşma (t=0,988; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (t=0,596; p>0,05) alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

Medeni durumun tükenmişliği etkilemediği görülmektedir. Araştırma bulgularını destekleyen araştırmalar (Şanlı, 2006; Girgin, 2010; Acun, 2010; Oruç, 2007; Biçen, 2014) bulunmaktadır. Bunun yanı sıra bekarların evlilere göre daha fazla tükendiği sonucunu içeren araştırmalar (Babaoğlan, 2006; Polatçı, 2007) da bulunmaktadır.

4.2.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 10: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Duygusal Tükenme	20-25 yaş	44	2,30	0,83	2,581	0,079
	26-30 yaş	57	2,30	0,82		
	30 yaş üzeri	44	1,98	0,68		
Duyarsızlaşma	20-25 yaş	44	1,52	0,75	0,892	0,412
	26-30 yaş	57	1,71	0,85		
	30 yaş üzeri	44	1,62	0,81		
Kişisel Başarıda Eksiklik	20-25 yaş	44	1,55	0,60	0,717	0,490
	26-30 yaş	57	1,69	0,77		
	30 yaş üzeri	44	1,71	0,70		

Duygusal Tükenme (F=2,581; p>0,05), Duyarsızlaşma (F=0,892; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (F=0,717; p>0,05) alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

Yaşın, tükenmişliği etkilemediği yönünde bulgularımızı destekleyen araştırma bulguları (Tümkaya ve Türker, 2010; Acun, 2010; Koçak, 2009; Oruç, 2007; Biçen, 2014) bulunmaktadır.

4.2.4. Öğretmenlerin Çocuk Durumuna Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 11: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Çocuk Durumuna Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çocuk Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duygusal Tükenme	Var	30	2,12	0,87	-0,667	0,506
	Yok	115	2,23	0,77		
Duyarsızlaşma	Var	30	1,73	0,97	0,526	0,600
	Yok	115	1,59	0,75		
Kişisel Başarıda Eksiklik	Var	30	1,55	0,59	-0,908	0,365
	Yok	115	1,68	0,73		

Duygusal Tükenme (t=-0,667; p>0,05), Duyarsızlaşma (t=0,526; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (t=-0,908; p>0,05) alt boyut puanlarının çocuk durumuna göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olup olmama ile tükenmişlik arasında belirgin bir bağ bulunmamaktadır.

4.2.5. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 12: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duygusal Tükenme	Lisans	114	2,22	0,84	0,589	0,556
	Lisansüstü	31	2,13	0,61		
Duyarsızlaşma	Lisans	114	1,65	0,83	0,690	0,491
	Lisansüstü	31	1,53	0,69		
Kişisel Başarıda Eksiklik	Lisans	114	1,64	0,71	-0,417	0,677
	Lisansüstü	31	1,69	0,69		

Duygusal Tükenme (t=0,589; p>0,05), Duyarsızlaşma (t=0,690; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (t=-0,417; p>0,05) alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

Araştırmamızın bulgularında tükenmişlik ile öğretmenlerin öğrenim durumu arasında bir ilişkiden söz etmek mümkün olmamaktadır.

4.2.6. Öğretmenlerin Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 13: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kurumdaki Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Duygusal Tükenme	1 yıl ve daha az	89	2,11	0,78	1,750	0,177
	2-3 yıl	32	2,33	0,83		
	3 yıldan fazla	24	2,39	0,74		
Duyarsızlaşma	1 yıl ve daha az	89	1,59	0,78	0,279	0,757
	2-3 yıl	32	1,66	0,82		
	3 yıldan fazla	24	1,71	0,88		
Kişisel Başarıda Eksiklik	1 yıl ve daha az	89	1,62	0,67	0,283	0,754
	2-3 yıl	32	1,63	0,65		
	3 yıldan fazla	24	1,80	0,88		

Duygusal Tükenme ($F=1,750$; $p>0,05$), Duyarsızlaşma ($F=0,279$; $p>0,05$), Kişisel Başarıda Eksiklik ($F=0,283$; $p>0,05$) alt boyut puanlarının kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

Araştırmamızın bulgularında tükenmişlik ile öğretmenlerin kurumdaki çalışma süreleri arasında bir ilişkiden söz etmek mümkün olmamaktadır.

4.2.7. Öğretmenlerin Mezun Olunduktan Sonra Atanma Süresi Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 14: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Mezun Olduktan Sonra Atanma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mezun Olduktan Sonra Atanma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Duygusal Tükenme	Mezun olduğu yıl	46	2,24	0,86	0,483	0,618
	1 yıl sonra	18	2,03	0,68		
	Daha uzun süre	81	2,22	0,78		
Duyarsızlaşma	Mezun olduğu yıl	46	1,48	0,62	1,704	0,186
	1 yıl sonra	18	1,52	0,89		
	Daha uzun süre	81	1,73	0,86		
Kişisel Başarıda Eksiklik	Mezun olduğu yıl	46	1,54	0,70	1,543	0,217
	1 yıl sonra	18	1,74	0,77		
	Daha uzun süre	81	1,70	0,69		

Duygusal Tükenme (F=0,483; p>0,05), Duyarsızlaşma (F=1,704; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (F=1,543; p>0,05) alt boyut puanlarının mezun olduktan sonra atanma için bekleme süresine göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

Araştırmamızın bulgularında tükenmişlik ile öğretmenlerin mezun olduktan sonra atanma için bekleme süresi arasında bir ilişkiden söz etmek mümkün olmamaktadır.

4.2.8. Öğretmenlerin KPSS'ye Giriş Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 15: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının KPSS Sınavına Giriş Sayısına Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	KPSS'ye Giriş Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duygusal Tükenme	1 kez	52	2,14	0,83	-0,689	0,492
	Birden fazla	93	2,24	0,77		
Duyarsızlaşma	1 kez	52	1,53	0,70	-1,014	0,312
	Birden fazla	93	1,68	0,85		
Kişisel Başarıda Eksiklik	1 kez	52	1,54	0,67	-1,743	0,083
	Birden fazla	93	1,72	0,71		

Duygusal Tükenme (t=-0,689; p>0,05), Duyarsızlaşma (t=-1,014; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (t=-1,743; p>0,05) alt boyut puanlarının KPSS sınavına giriş sayısına göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

KPSS'ye giriş sayısının tükenmişliği etkilemediği yönünde destekleyen araştırmalar (Kale, 2007) bulunmaktadır. Buna karşın KPSS'ye giriş sayısının tükenmişlikle anlamlı fark bulunduğuna dair araştırma (Biçen, 2014) da bulunmaktadır.

4.2.9. Öğretmenlerin Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 16: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısına Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Sınıftaki Ortalama Öğrenci Sayısı	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Duygusal Tükenme	30 ve daha az	72	2,24	0,74	0,489	0,626
	30'dan fazla	73	2,17	0,85		
Duyarsızlaşma	30 ve daha az	72	1,56	0,74	-0,808	0,420
	30'dan fazla	73	1,68	0,86		
Kişisel Başarıda Eksiklik	30 ve daha az	72	1,57	0,66	-1,670	0,097
	30'dan fazla	73	1,74	0,74		

Duygusal Tükenme (t=0,489; p>0,05), Duyarsızlaşma (t=-0,808; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (t=-1,670; p>0,05) alt boyut puanlarının sınıftaki ortalama öğrenci sayısına göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

Tükenmişliğin tüm boyutlarında da ders verilen sınıflardaki öğrenci sayısı ile anlamlılık değerleri açısından belirgin bir fark görülmemektedir. 30 ve daha az öğrenci sayısına sahip öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin daha az olduğu yönünde araştırmalar (Tümkaya ve Türker, 2010; Türker, 2007; Acun, 2010; Koçak, 2009) da bulunmaktadır.

4.2.10. Öğretmenlerin Mezun Olunan Okul Türü Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 17: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Mezun Olunan Okul Türüne Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Mezun Olunan Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duygusal Tükenme	Eğitim Fakültesi	60	2,40	0,83	2,489	**0,014**
	Diğer	85	2,07	0,74		
Duyarsızlaşma	Eğitim Fakültesi	60	1,62	0,76	0,145	0,885
	Diğer	85	1,62	0,84		
Kişisel Başarıda Eksiklik	Eğitim Fakültesi	60	1,62	0,64	-0,359	0,720
	Diğer	85	1,68	0,75		

Duygusal Tükenme alt boyut puanlarının mezun olunan okul türüne göre **anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği** bulgusu elde edilmiştir (t=2,489; p<0,05). Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması (2,40±0,83), diğer fakülte mezunlarının duygusal tükenme puan ortalamasından (2,07±0,74) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerde diğer fakültelerden mezun olanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik görülmektedir.

Duyarsızlaşma (t=0,145; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (t=-0,359; p>0,05) alt boyut puanlarının mezun olunan okul türüne göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

4.2.11. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 18: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Branşa Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Duygusal Tükenme	Ana sınıfı	26	2,40	0,96	0,984	0,376
	Sınıf öğretmeni	5	2,14	0,54		
	Diğer	114	2,16	0,76		
Duyarsızlaşma	Ana sınıfı	26	1,64	0,93	0,889	0,413
	Sınıf öğretmeni	5	1,20	0,45		
	Diğer	114	1,64	0,78		
Kişisel Başarıda Eksiklik	Ana sınıfı	26	1,64	0,69	2,269	0,107
	Sınıf öğretmeni	5	1,10	0,14		
	Diğer	114	1,68	0,71		

Duygusal Tükenme (F=0,984; p>0,05), Duyarsızlaşma (F=0,889; p>0,05), Kişisel Başarıda Eksiklik (F=2,269; p>0,05) alt boyut puanlarının branşa göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir. Yani, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile **branşları** arasında bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz. Araştırma bulguları ile paralellik gösteren araştırma (Oruç, 2007) bulunmaktadır.

4.2.12. Öğretmenlerin Görev Türü Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 19: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Kadro Durumuna Göre Bağımsız İki Örneklem t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kadro Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Duygusal Tükenme	Kadrolu	131	2,24	0,80	1,525	0,130
	Ücretli	14	1,90	0,65		
Duyarsızlaşma	Kadrolu	131	1,67	0,82	2,298	**0,023**
	Ücretli	14	1,19	0,36		
Kişisel Başarıda Eksiklik	Kadrolu	131	1,66	0,69	0,880	0,380
	Ücretli	14	1,55	0,79		

Duygusal Tükenme alt boyut puanlarının kadro durumuna göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir (t=1,525; p>0,05).

Duyarsızlaşma alt boyut puanlarının kadro durumuna göre **anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği** bulgusu elde edilmiştir (t=2,298; p<0,05). Kadrolu öğretmenlerin duyarsızlaşma puan ortalaması (1,67±0,82), ücretli öğretmenlerin duyarsızlaşma puan ortalamasından (1,19±0,36) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Kişisel Başarıda Eksiklik alt boyut puanlarının kadro durumuna göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir (t=0,880; p>0,05).

4.2.13. Öğretmenlerin Haftalık Girilen Ders Saati Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 20: Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Haftalık Ders Saatine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Haftalık Ders Saati	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark
Duygusal Tükenme	A-1-15 saat	10	2,10	0,72	0,548	0,579	
	B-16-30 saat	110	2,18	0,81			
	C-30 saatten fazla	25	2,35	0,75			
Duyarsızlaşma	A-1-15 saat	10	1,57	0,80	0,034	0,967	
	B-16-30 saat	110	1,63	0,80			
	C-30 saatten fazla	25	1,60	0,83			
Kişisel Başarıda Eksiklik	A-1-15 saat	10	2,23	0,94	3,316	**0,039**	**A>B A>C**
	B-16-30 saat	110	1,60	0,68			
	C-30 saatten fazla	25	1,64	0,63			

Duygusal Tükenme (F=0,548; p>0,05), Duyarsızlaşma (F=0,034; p>0,05) alt boyut puanlarının haftalık ders saatine göre anlamlı düzeyde **farklılık göstermediği** tespit edilmiştir.

Kişisel Başarıda Eksiklik alt boyut puanlarının haftalık ders saatine göre **anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği** bulgusu elde edilmiştir (F=3,316; p<0,05). Farkın hangi gruplara arasında olduğuna ilişkin yapılan LSD Post hoc testi sonuçlarına göre haftada 1-15 saat derse giren öğretmenlerin kişisel başarıda eksiklik puan ortalaması (2,23±0,94), haftada 16-30 saat derse giren öğretmenlerin (1,60±0,68) ve haftada 30 saatten fazla derse giren öğretmenlerin (1,64±0,63) kişisel başarıda eksiklik puan ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksektir.

4.3. TARTIŞMA

Bu kısımda, araştırmanın bulgularına dayalı olarak sonuçlar üzerinde durulmuştur.

Araştırma bulgularımızda öğretmenlerin, Me**zun Olduğu Okul Türü, Görev Türü ve Haftalık Girdiği Ders Saati** olmak üzere 3 faktör açısından anlamlı fark saptanmıştır.

Mezun olduğu okul türü faktörü açısından Duygusal Tükenme düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerde diğer fakültelerden mezun olanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik görülmektedir. Bununla birlikte, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Eksiklik düzeylerinde anlamlı farklılık göstermemektedir. Literatürde öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada, Eğitim Fakültesi/Eğitim Yüksekokulu ve Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur (Şahin, 1999:128). İlköğretim öğretmenleri üzerinde yapılan bir başka araştırmaya göre; eğitim fakültesi mezunlarının öğretmen okulu veya eğitim enstitüsü ve diğer fakülte mezunlarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşmayı daha fazla yaşadıkları; kişisel olarak kendilerini daha başarısız buldukları sonucuna ulaşılmıştır (Gündüz, 2005:159). Eğitim fakültesi mezunları öğretmenlik mesleğinin gereği olarak diğer fakülte mezunlarından farklı olarak mesleğe ilişkin farklı dersler de görmektedirler. Diğer fakülte mezunlarının aksine öğretmenlikle iç içe bir eğitim dönemi geçirmekteler. Diğer fakülteden mezun olan öğretmenler ise hızlandırılmış bir şekilde bu dersleri almaktadırlar ve öğretmenlik onlar için alternatif bir meslek olmaktadır. Eğitim fakültesi mezunlarının öğretmenlik mesleğinden farklı bir meslekte çalışamayacakları ve kendilerini bu yönden hayatla ikinci bir bağı bulunmaması, onların bu mesleğe mecburiyeti onların daha fazla duygusal yönden tükenmişliğe maruz kaldıkları varsayımı ileri sürülebilir. Bir diğer varsayıma göre eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin öğrencilere hayata bağlandığından daha çok bağlanması onun duygusal yönden tükenmesine yol açabilir. Bir anlamda işkoliklik de diyebileceğimiz eğitim fakültesi mezunlarının işkolikliği artıran ve içsel

baskılar nedeniyle kişinin kendisini çalışmaya mecbur veya yöneltilmiş hissetmesini ve boş zamanında bile sürekli işini düşünmesini ortaya koyan çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi boyutlarının duygusal tükenmişliği artırdığı bulgularından (Naktiyok ve Karabey, 2005:195) yola çıkılarak bu varsayımı ileri sürebiliriz.

Literatürde öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türü değişkenine bağlı olarak üç alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır (Yılmaz, 2010).

Görev türü faktörü açısından Duyarsızlaşma düzeyinde anlamlı farklılık **göstermektedir.** Bununla birlikte, Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarıda Eksiklik düzeylerinde anlamlı farklılık göstermemektedir. Kadrosuz çalışanlar kadrolu çalışanlara göre daha az duyarsızlaşmaktadır. Bunun nedeni kadrosuz çalışan öğretmenlerin ücreti düşük olmasından dolayı kadrolu öğretmenlere göre görevini gönüllü ve severek yaptığı çıkarımı yapılabilir. Kadrolu çalışan öğretmenlerin memuriyetin vermiş olduğu özgüven ve güvenlik teminatı neticesinde kadrosuz çalışanlara göre daha fazla duyarsızlaşma görüldüğü, kadrosuz çalışanların da işe mecbur olması ve ileriki yıllarda tekrar ders verebilmek amacıyla işine bir anlamda daha fazla sarılması gerekmektedir.

Haftalık girdiği ders saati faktörü açısından Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenme düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, Kişisel Başarıda Eksiklik düzeyinde anlamlı farklılık görülmektedir. Öğretmenler girdikleri ders saati arttıkça kişisel başarıda eksiklik görülmektedir. Fazla ders saati, öğretmenlerde yorgunluk ve strese neden olabilmekte, daha fazla derse girerek yıpranan öğretmenin kişisel başarısında önemli bir düşüş görülmektedir. Literatürde öğretmenlerin haftalık çalışma saatine göre, tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılıkların bulunduğu ile ilgili araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Altunyuva, 2011).

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına dayanarak elde edilen sonuçlardan ve önerilerden bahsedilecektir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada, kamu örgütlerindeki (Milli Eğitim) çalışanların tükenmişlik ölçeğine yansıtmış oldukları cevaplarla ilgili genel bir değerlendirme yapılacak olursa, araştırma evrenimizde tükenmişlik sendromunun belirtilerine haiz öğretmenlerin olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik, bir kamu personelinde görülüyorsa bu şahsın kendi sorunu olmaktan öte bağlı bulunduğu kamu kurumun da sorunudur. Eğer kurumdaki bir bireyde tükenmişlik sendromu belirtileri görülüyorsa diğer çalışma arkadaşlarından da tükenmişlik sendromuna yakalanması muhtemeldir. Çünkü bir kamu görevlisi çalıştığı kamu kurumunun olumsuz ortamından kaynaklı tükenmişlik sorunuyla karşı karşıya kalmış olabilir. Dolayısıyla kamu örgütünün diğer çalışanlarının da gizli tükenmişlik sendromu diyebileceğimiz yani kurumun farkına varmadığı birçok personelinin bu duruma sahip olabileceği gerçeğini göz önünde bulundurmak gerekir. “Sepetteki çürük elmalar araştırmacıların sepetin kendisini incelemeye yöneltmektedir” deyişi ise kamu örgütlerinin aynayı kendisine çevirmesini anlamlı bir şekilde örneklendirmiştir (Kırlangıç, 1995).

Araştırmada, Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bir diğer önemli bulgumuza göre kadrosuz (ücretli) çalışanlar kadrolu çalışanlara göre daha az duyarsızlaşmaktadır. Buradan hareketle kadrolu çalışan öğretmenlerin

memuriyetin vermiş olduğu özgüven ve güvenlik teminatı neticesinde tükenmişlik anlamında daha fazla duyarsızlaştığı ileri sürülebilir.

Haftalık girilen ders saati arttıkça öğretmenlerin kişisel başarısının azaldığı söylenebilecektir.

Tükenmişliğin, araştırma bulgularımıza göre öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk durumu, eğitim durumu, mezun olduktan sonra atanma süresi, kurumda çalışılan süre, sınıftaki mevcut öğrenci sayıları, KPSS'ye giriş sayısı ve branşında görev yapıp yapmaması değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir.

Bununla birlikte, çalışmada bazı kısıtlarla karşılaşılmıştır. Örneğin, mevcut örneklemin tek bir kurumdan oluşması, araştırmanın 145 kişiyle yapılması, tükenmişlik ölçeğinin yabancı dilden çeviri olması gibi etmenler çalışmanın genellenebilirlik düzeyini etkilemiştir. Böylece gelecek çalışmalarda araştırmanın farklı kurumlarda, daha fazla kişiyle ve daha fazla değişkenlerle yapılması yerinde olacaktır.

5.2. Öneriler

Araştırmada ortaya çıkan bulgular çerçevesinde tükenmişliğin oluşmasındaki nedenlerin minimize edilebilmesi adına yöneticilere ve bu konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

- **Uygulamaya Yönelik Öneriler:**

Kamu sektöründe çalışanların yoğun iş yükü, çalışma süresi ve koşulları, kaynak yetersizliği, üstlerle ve akranlarla yaşanan çatışmalar, iş-yaşam dengesinin ayarlanamaması, adaletsizlik, maddi olanakların yetersizliği gibi nedenlerle görülebilmesi

mümkün olan tükenmişlik olgusunun kamu sektörü tarafından önemsenmesi gereken sosyal bir problem olduğu farkındalığına sahip olması gerekir.

Kurum olarak tükenmişliği önleme, ilk olarak personel seçimi ile başlar. Çeşitli kuruluşlar, mesleğinin ve yapacağı işlere haiz yani işe uygun olun bireyleri işe almalıdır. Kamu örgütlerinin verimli ve etkin bir şekilde görevlerini yerine getirebilmesi için tükenmişlikle mücadele adına; stresli iş saatlerini azaltmak, örgütsel esnekliği artırmak, kişisel gelişme ve eğitim olanaklarını artırmak, iş koşullarını iyileştirmek, kararlara katılımı artırmak, işteki monotonluğu azaltmak, çalışanın işle ilgili gerçekçi hedefler gerçekleştirmesini sağlamak gibi sayabileceğimiz birçok olumlu adımları atması gerekmektedir (Dalkılıç, 2014).

Öğretmenlere ciddi anlamda hizmet içi kurslar düzenlenmeli, tükenmişliğin kaynakları/nedenleri konusunda bilgilendirmelerde bulunulmalı, böylelikle stresle başa çıkabilen ve eğitim öğretimde daha verimli ve etkin öğretmenlerin sayısının yükselmesi sağlanabilir.

Milli Eğitimin nitelikli sözlü ve yazılı mülakatlar yaparak öğretmen ataması gerçekleştirmesi hayati önemdedir. Alternatif atama yöntemleri uygulanabilir.

Öğretmen olmak isteyen ve bu amaçla üniversite tercihi yapan öğrencilerin rehberlik danışmanları vasıtasıyla bu bölümlerde okumaları sağlanabilir.

Tükenmişlik sendromunun herhangi bir boyutunda bulunan öğretmenlerin olumsuzluğa neden olan durumlarının erken teşhis edilerek çözüm yoluna gidilebilinir.

Öğretmenlerin haftalık ders saatlerinin belirli bir seviyede tutulması, öğretmen azlığı nedeniyle bir öğretmen üzerine fazla ders saatinin verilmemesi tükenmişliği azaltabilir.

- **Araştırmacılara Yönelik Öneriler:**

Bu araştırma farklı kamu kurumlarında ve özel sektörde de yapılabilir.

Öğretmenlerin tükenmişliğinin öğrencileri nasıl etkilediği hakkında çalışmalar yapılabilir.

Farklı değişkenler kullanılarak veya farklı yaklaşımlarla (İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek vb) tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi tükenmişlikle ilgili çalışmaların çeşitlenmesi ve literatürün zenginleşmesi açısından faydalı olacaktır.

Farklı ülkelerdeki öğretmenler üzerine yapılan tükenmişlik araştırmaları ile ülkemizdeki öğretmenlerin tükenmişlikleri karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

Acun, M. (2010), Bazı Değişkenlere Göre Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

Adıgüzel Z., Ünsal Y., Karadağ M.; (2011), "Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerinin Belirlenmesi: İstanbul Örneği", Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 1(3), ss. 29-37.

Aksoy, Ş. U. (2007). Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Alcorn ve Petrie (1997), "Police Burnout and Attitudes to Women and Domestic Violence", Second Australasian Women and Policing Conference.

Altunyuva H. E., 2011, "Elazığ İl Merkezinde İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi", Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Ardıç K. ve Polatcı. (2008), "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", (GOÜ Örneği) Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10/2, s. 69-96.

Ardıç, K. ve Polatcı, S. (Ocak-Haziran 2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 32 (2): 21-46.

Arı S. Güler ve Bal Ç. Emine (2008), Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, "Yönetim ve Ekonomi", Cilt 15, Sayı 1, 131-148.

Babaoğlan, E. (2006), İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik (Düzce ili Örneği), Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Baysal, A. (1995), "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Biçen, H. (2014), "Yeni Atanan Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Beşyaprak, S. (2012), "Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Bilgiç, H. M. (2005), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (14. Baskı), Ankara: PEGEM Akademi.

Canan Ergin, "Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkiye Sağlık Personeli Normları", 3PDergisi, Cilt:4, 1996, s.28.

Çam O., "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması",VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1993, s.155.

Çam O., Tükenmişlik, Saray Medikal Yayıncılık, s.11. İzmir, 1995, s.11.

Çavuşoğlu, İ. (2005), "Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Çevik H. Hüseyin, Türkiye'de Kamu Yönetimi Sorunları", Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2004.

Çokluk Ö., Şekercioğlu G., Büyüköztürk Ş. (2010), Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik", Ankara: Pegem Akademi.

Dalkılıç O. S., "Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Yayıncılık, 2. Baskı, 2014.

Dolu Ü., "Onkolojide Çalışan Hekimlerde Tıbbi Sosyal Çalışma Açısından Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1997, s.9.

Euwema M, Kop N, ve Bakker A. B. (2004), "The Behaviour of Police Officers in Conflict Situations: How Burnout and Reduced Dominance Contribute to Better Outcomes", Taylor and Francis, 18 (1) 23 – 38.

Fennick, R. (1992), "Combating New Teacher Burnout: Providing Support Networks For Personel And Professional Growth", Speeches Or Meeting Papers (150), Information Analyses General (070), Illinois.

Freudenberger, Herbert J. (1974), "Staff Burn-Out", *Journal of Social Issues*, Vol.30, Number 1, 159-165.

Friedman, I. A ve Lotan, J. (1985), "Teacher Burnout In Israel In Elementary Education", Henrietta Szold Institute: Summary.

Girgin, G. (1995), "İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi", Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Girgin, G. (2010), Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Vol. 9, 32-48.

Gaines J. ve Jermier J. (1983) "Emotional Exhaustion In A High Stress Organization", Academy of Management Journal, 26, 567-586.

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

Gündoğdu, G. B. (2013), Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,

Gündüz B. (2005), "İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2005, ss. 152-166.

Karaodul, G., Önder, Ö. R ve Ağırbaş, İ. (2006), "1.Ulusal Sağlığı Geliştirme ve Sağlık Eğitimi Kongresi", Muğla Üniversitesi, Muğla.

Kale, F. (2007), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek mLisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.

Kaya, O. Şamil (2010), "Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Kervancı F. (2013), "Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Kırlangıç Çam, Olcay M. (1995), Tükenmişlik, Saray Medikal Yayıncılık, 1. Baskı, İzmir.

Koçak, R. (2009), Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:19, sayı:1, Sayfa 65-83, Elazığ.

Kop N., Euwema M. ve Schaufeli W. (1999) "Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers", Taylor and Francis, 13 (4) 326 – 340.

Leıter, M. P. (2003). Areas of Work life Survey Manual. Third Edition, Wolfville NS Canada: Centrefor Organizational Researchand Development.

Lingard H. (2003);"The Impact of Individualand Job Characteristics on Burnout Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover", Construction Management and Economics, 21, 69–80.

Maslach C. ve Jackson Susan E. (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behavior, Vol.2, 99-113.

Maslach C. ve P. G. Zımbardo (1982), "Burnout – TheCost of Caring", Prentice-Hall, Inc.,Englewood Cliffs, New Jersey.

Maslach C., W. B. Schaufelıve M. P. Leiter(2001), "Job Burnout", Annual Review Psychology, Vol. 52, pp. 397 – 422.

Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). The Truth About Burnout. CA San Francisco: Jossey-Bass.

Maslach, C. (2003), "Job Burnout: New Directions in Researchand Intervention" Current Directions in Psychological Science, Vol.12, 5, 189-192.

Murat, M. (2003), "Emniyet Görevlilerinin Tükenmişlik Durumları", Polis Bilimleri Dergisi, Cilt:5 Sayı:2.

Naktiyok, A., ve Karabey, C. N. (2005), "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19 (2).

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

Otacıoğlu, S. G. (2008), "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler", İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (15), 103–116.

Öktem E., (2009), "İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Afyonkarahisar-Sandıklı Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Özbek, K. ve Girgin G. (1993), "Sağlık Bakanlığı İzmir İl Teşkilatında Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması", Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Ruh Sağlığı Bülteni.

Pines A. Malach, A Psychoanalytic-existential approachto Burnout: Demonstraed in thecases of a nurse, a teacherand a manager", Pyschotherapy: Theory, Research, Practice, Training, Vol.39 No:1 Spr 2002, s.105.

Pines, A. M., Aranson, E. ve Kaffry, D. (1981), "Burnout: From Tedium To Personal Growth", Free Press, New York.

Polatçı, S. (2007), Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz), Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Seğmenli, S. (2001), "Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Şanlı, S., (2006), "Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yayınlanmamış" Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Şahin, İ. (1999), "İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Terry, P. M. (1997), "Teacher Burn out: Is It Real? Can We Prevent It?", Reports Research 143, Speeches or Meeting Papers 150, Indiana ABD

Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2007), "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Kamu-İş, 9 (3), 31-52.

Torun A., "Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgütsel Psikolojisi", 2.Baskı, Türk Psikologlar Derneği, 1997, s.48.

Tümkaya S., "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kullandıkları Başa Çıkma Davranışları", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 1996, s.12.

Tümkaya S., ve Türker P. (2010), İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:03 No:38, 92-109.

Tümkaya, S. (1996), "Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Türker, P. (2007), İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

EKLER

EK-1:

Tükenmişlik Üzerine Uygulanan Anket

Sayın Katılımcı;

Ekte sunulan anketler Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Programında sürdürmekte olduğum Yüksek Lisans tez çalışmamda kullanılmak üzere veri toplamak adına sizlere sunulmaktadır.

Anket formlarında kesinlikle isim belirtilmemelidir. Bununla birlikte elde edilen verilerin bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağını ve gizli tutulacağını taahhüt ederim.

Katılımınız, mevcut durumun tespiti ve gerekli iyileştirmelerin yapılması açısından önemlidir. Duyarlılık ve katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, en içten saygılarımı sunarım.

Cengiz BAYDAN
Kocaeli Üniversitesi SBE Kamu Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER:

1. Cinsiyetiniz: 1. ( ) Bayan 2. ( ) Bay
2. Yaşınız: ( )
3. Medeni Durumunuz: ( )Evli ( )Bekar ( )Boşanmış ( )Eşimden ayrı yaşıyorum
4. Çocuğunuz var mı? Var ( ) Yok ( )
5. Eğitim Durumunuz: ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( ) Doktora
6. Bu kurumda çalışma süreniz ne kadardır? …. yıl
7. Mezun olduğunuzdan kaç yıl sonra atandınız?

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

8. KPSS'ye giriş sayınız: 1 kez( ) 2 kez( ) 3 kez( ) 4 kez( ) 5 kez ve üzeri( )

9. Ders verdiğiniz sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı:

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

10. Mezun olunan okul türü:

    Eğitim Fakültesi( ) Diğer( )……... (lütfen okulunuzun adını yazınız)

11. Branşınız: Ana Sınıfı( ) Sınıf Öğretmeni( ) Meslek Öğretmeni( ) Diğer……..…….

12. Branşınızda görev yapıyormusunuz? Evet ( ) Hayır ( )……

13. Görev Türünüz: Kadrolu ( ) Ücretli ( ) Diğer ……..

14. Haftada kaç saat derse giriyorsunuz? ( )1-15 ( )16-30 ( )31 ve üzeri

EK-2:MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ
(Maslach Burnout İnventory Manual)

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	**Hiçbir zaman**	**Yılda birkaç kez**	**Ayda birkaç kez**	**Haftada birkaç kez**	**Hergün**
1. İşimden soğudumu hissediyorum.					
2. Okul dönüşü kendimi bitkin hissediyorum.					
3. Her yeni gün işe başladığımda kendimi yorgun hissediyorum.					
4. Öğrencilerimin neler hissettiklerini anlayabilirim.					
5. Bazı öğrencilere onlar sanki kişilikten yoksun bir nesneymiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6. Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı oluyor.					
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Yaptığım iş nedeniyle insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.					
11. Yaptığım işin beni duygusal olarak katılaştırmasından sıkıntı duyuyorum.					
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.					
15. Öğrencilere ne olduğunu umursamam.					
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.					
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19. Bu meslekte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20. Kendimi çok çaresiz hissediyorum.					
21. İşimde duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.					
22. Öğrencilerin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.					