



ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF TEACHERS' BURNOUT LEVELS

Kenan Erten¹, Bedriye Çakır², Zeki Demirbaş³

Makalenin Alanı: Eğitim Psikolojisi

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

17.01.2022

Kabul Tarihi

29.03.2022

Anahtar Kelimeler

Öğretmen

Tükenmişlik

Eğitim

Özet

İş hayatındaki kişilerin diğerlerine göre daha fazla karşılaşma olasılığı vardır. Çalışma hayatlarını sorunsuz bir şekilde sürdüren insanlar üretken olabilmekte, kendilerinin ve çevrenin etkisi altında kalarak duyarsızlaşma ve başarısızlık yaşayabilmektedirler. İnsanların ruh hallerine, çevrelerine ve fiziksel sağlıklarına büyük zararlar verebilir. Fazla insan gücünden kaynaklanan bu durum insan gücü kaybına da yol açabilmektedir. Yanma daha çok sağlık personeli ve öğretmenlik gibi duyguların uygulandığı ve sıklıkla aktarıldığı mesleklerde, insanlarla yoğun etkileşimin olduğu mesleklerde gözlenmiştir. Çalışmada Mashlach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliği Ergin (1992) tarafından iki farklı yöntemle ölçülmüştür. Bu yöntemlerin ilkinde, her alt boyut için ayrı ayrı iç tutarlılık hesaplaması yapılmıştır. 552 kişilik örneklemden elde edilen verilere göre envanterin özgün formuna dair güvenilirlik katsayıları şu şekildedir: Duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .65, kişisel başarı.72. İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak üzere test/tekrar test yöntemi kullanılmıştır. İlk denek grubundan 99 kişiye tekrar ulaşılarak toplanılan verilere göre güvenilirlik katsayıları tekrar hesaplanarak şu şekilde bulunmuştur. Duygusal tükenme. 83, duyarsızlaşma. 72, kişisel başarı. 67. Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Yapılan çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleriyle demografik özellikleri arasında ilişki bulunamamıştır.

Article Info

Received

17.01.2022

Accepted

29.03.2022

Keywords

Teacher

Burnout

Education

Abstract

People in business life are more likely to meet than others. People who continue their working life without any problems can be productive, they can experience depersonalization and failure by being under the influence of themselves and the environment. It can cause great harm to people's mood, environment and physical health. This situation, which is caused by excessive manpower, can also lead to loss of manpower. Burning has been observed mostly in professions where emotions are applied and frequently transferred, such as health personnel and teaching, and in professions where there is intense interaction with people. The Mashlach Burnout Inventory was used in the study. The validity and reliability of the Maslach burnout inventory was measured by Ergin (1992) with two different methods. In the first of these methods, internal consistency calculations were made for each sub-dimension separately. According to the data obtained from a sample of 552 people, the reliability coefficients for the original form of the inventory are as follows: Emotional exhaustion .83, depersonalization .65, personal success .72. In the second method, test/retest method was used to calculate the reliability of the scale. The reliability coefficients were calculated again according to the data collected by reaching 99 people from the first subject group and found as follows. Emotional exhaustion .83, depersonalization .72, personal achievement .67. The sample of the study consisted of teachers working in primary schools in Maltepe and Pendik districts of Istanbul in the 2022 academic year. In the study, no relationship was found between the burnout levels of teachers

¹ Orhangazi İlkokulu, İstanbul, e-mail: kenanten@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9236-1038 (Corresponding Author)

² Orhangazi İlkokulu, İstanbul, e-mail: bedriyecakir1964@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2192-8089

³ Orhangazi İlkokulu, İstanbul, e-mail: zekidemirbas@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9388-7314

and their demographic characteristics.

1. GİRİŞ

Öğretmenlik mesleği toplumun gelişimini destekleyen ve yönlendiren mesleklerin başında gelmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlik mesleğinin toplumsal alandaki rolü önemlidir. Öğretmenlerin eğitim sürecindeki görev ve sorumlulukları onların eğitimdeki başarı ve başarısızlıklarını doğrudan etkilemektedir. Öğretmenlik mesleği, yaşanan stresle birlikte karşılaşılan psikolojik sorunlar nedeniyle çalışma hayatında olumsuz durumlarla karşılaşabilen mesleklerden biridir. Kurum ve okul kültüründeki olumsuz gelişmeler, öğretmenlerin çalışmalarının verimliliği ve etkililiğini doğrudan etkilemekte ve öğretmenlerin sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Polat vd., 2012: 55).

İşin doğası gereği, zorlu koşullarda çalışan bazı öğretmenler kariyerlerini tamamlamanın eşiğinde ve bir an önce tatilin gelmesini beklemektedirler. Bu bağlamda öğretmenlerin stresle baş etmelerinin önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Tuğrul ve Çelik, 2002: 4).

İş hayatında insanlarla aktif olarak iç içe olan meslek gruplarında, ciddi sorunlarla karşı karşıya olan birey ve ailelerde yorgunluk daha sık görülebilmektedir. Tükenme kavramı iş hayatıyla birlikte anılırken, bireyin katıldığı ve bireye hizmet ettiği tüm sosyal alanlarda aktif olarak gözlemlenebilmektedir. Tükenme, kişinin yaşama ve geleceğe olan tutkusunun azalması, görevlerini yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu güç ve motivasyonun azalması, tükenme ile kendini gösterir. İnsanın kendini şiddetle aşmak istediği problemlerde, çözüm çok zor görünmektedir. Çünkü kişi çözüm için uzun zaman harcarsa da parasını geri alamamış ve çözüm için gereken kaynakları tüketmiştir. Bu kaynaklar kendi kendini idame ettiren veya dış kaynaklı olduğu için bazen bir kişi bu kaynaklara imkanlarının ötesinde ulaşmaya çalışsa bile sonuca ulaşamaz. Tüm bu çabalara rağmen kişinin çaresiz kalması çözüme olan güveninin azalmasına ve yorgunluğa yol açmaktadır (Gündüz vd., 2013: 30).

Tükenme sürecinde öğretmenler sınıflarında öğrencilere karşı daha baskıcı ve sert olabilirler. Öğretmenlerin bu davranışları çalıştıkları okulda yapmaları okul kültürü açısından birçok olumsuzluk yaratmaktadır. Başarılı öğrencilerin yanı sıra başarısız öğrencilerin de öğretmen yorgunluğu üzerinde olumsuz etkisi vardır. Çalışmayı seven ve öğrenmeye istekli öğrenciler, motivasyonlarını kaybetmezler ve eğitim olanaklarından faydalanmazlar; başarısız

öğrenciler ise parçacık teşviki olmadığı için başarılı olmak için en ufak bir çaba göstermezler (Yücel, 2006: 21).

1.1. Tükenmişlik Nedir?

Tükenmişlik ilk olarak Freudenberger tarafından tanımlanmıştır; gönüllü sağlık çalışanları arasında yorgunluk, beklentilerini karşılayamama ve mesleğini sürdürememe ile karakterize bir durumu tanımlamak için kullanılmıştır. İlk olarak 1974'te Alman psikolog Herbert Freudenberger tarafından “stres veya aşırı çalışma nedeniyle fiziksel veya zihinsel depresyon” olarak tanımlandı ve kavram daha sonra Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir (Freudenberger, 1974).

Maslach ve arkadaşları ise tükenmişliği 3 alt boyut ile tanımlar (Maslach vd., 2001);

1. Duygusal tükenmişlik: Duygusal tükenmişlik, iş hayatında sürekli bir yorgunluk ve halsizlik hissidir. Bu duyguyu yaşamış bir kişide hem çalışma isteği hem de yaşama arzusu körelmiştir. Bu durumda kişi çalışma hayatının eskisi kadar verimli ve yararsız olmadığını hisseder. Duygusal yorgunluk yaşayan bir kişi; motivasyonel olarak, tutunduğu kaynakların azaldığını hisseder ve enerji kaybı, halsizlik, aşırı yorgunluk ve isteksizlik gibi fiziksel belirtiler göstermeye başlar (Maslach vd., 2001).

2-Hastaları hakkında olumsuz duygu ve algılar: Kişiler arası iletişimi etkileyen, onunla iletişim sorunlarına neden olan bir duyarsızlaşma dönemidir. Çalışma ortamında takım arkadaşlarına ve çalışma hayatını etkileyecek ölçüde olumsuz tutum ve davranışları vardır. Güçlü stresten kurtulmak isteyen kişi, çözümünü ilişkilerini en aza indirmekte bulur ve yavaş yavaş insanlardan uzaklaşır. Duyarsızlaştırma belirtileri arasında; hizmet ettiği kişiye karşı ayrımcı ve kaba davranmak, isteklerini göz ardı etmek, ihtiyaç duyduğu ilgi ve desteği vermemek, insanlara birer nesneymiş gibi davranmak sayılabilir (Maslach vd., 2001).

3- Profesyonel anlamda yetersizlik: Bireyin yaptığı işte bir orantısızlık ve yetersizlik duygusudur. Kendisi hakkında çok güçlü eleştirel düşünceleri vardır. Kimsenin kendini sevmediğini, sorumluluk sahibi olduğunu ve görevlere layık olmadığını hissetmesi sonucunda suçluluk duygusu hâkim olmaya başlar (Maslach vd., 2001).

1.2. Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişlik; birkaç faktörün etkisi altında gerçekleşen bir sürecin sonunda gerçekleşir. Bu nedenleri bilmek hem kişiye hem de çalışma ortamına olumlu etki yapar. Mevcut nedenleri bilmek, çeşitli önlemler almanıza yardımcı olacaktır.

A- Bireysel tükenmenin nedenleri aynı koşullar altında insanlar aynı olaylara benzer tepkiler vermeyebilirler. Bu farklılıklar, bireylerin farklı kişisel özellikleri ve farklı mücadele yöntemleri gibi farklı faktörlerden kaynaklanabilmektedir.

Kimlik modeli: Bir kişinin kişisel yapısı; kişinin iş hayatı gibi pek çok alanda olduğu gibi, kişinin özel hayatında da büyük etkisi vardır. Benlik saygısı düşük, aşırı duyarlı ve duygusal, kendine bağımlı konuşma, iletişim sorunları, utangaçlık ve kaygısı yüksek olan kişiler stresle baş etmede zorluk yaşarlar. Bu meslek grubunda çalışan bireylerin empati becerisine sahip olması gerekmektedir. Empati düzeyi yüksek olan kişiler kendilerini daha yorgun ve bitkin hissetme eğilimindedir (Karadağ, 2013).

Beklentiler, arzular ve ihtiyaçlar: Bireylerin yaptıkları işten dolayı para, mesleki doyum, huzurlu bir çalışma ortamı, yıllık izin gibi beklentileri vardır ve bunlar yeterince karşılanmadığında gerçekleşir. Bu beklentilerin yeterince karşılanmadığı durumlarda; çalışma ortamında kendini rahatsız ve mutsuz hissetmeye başlar ve bu da yorgunluğa neden olabilir.

Sosyal destek eksikliği: Evli olmayan ve destekleyici akrabaların olmaması yorgunluğu şiddetlendirebilir.

B- Çalışma ortamı ile ilgili tükenmişlik nedenleri;

Aşırı iş yükü: Kişi, bilgi ve becerilerden daha fazla iş yüküne maruz kalır; Bu durum hem kişisel yaşamı hem de bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkiler. Bir kişi yeterince dinlenmez ve ailesine ve akrabalarına yeterince ilgi gösterecek zamanı yoktur. Bu tür durumlar yorgunluğa neden olur (Ok, 2002).

Kontrol eksikliği: çalışma ortamında; aşırı kontrol, baskı ve eleştiri gibi olumsuz koşullara maruz kalma; bir rahatsızlık ve çatışma ortamı yaratır. Bu durum bireyseldir; Bu, profesyonel küskünlüğe, yöneticilere güvensizliğe ve takım arkadaşları tarafından kovulma korkularına yol açabilir.

Ödüllendirilmeme: Bir kişinin mesleği için yaptığı işe başkaları tarafından değer verilmemekte, takdir edilmemekte ve yeterli ekonomik gelir sağlamamaktadır. Bu da yapılan işe duyulan saygının azalmasına, toplum ortamının işleyişinde ve huzurunda bozulmaya, ayrımcılığın artmasına ve bunları yönetenlerin sorun kaynağı olarak algılanmasına yol açmaktadır.

Adil muamele eksikliği: Adaletsizlik durumlarında duygusal öfke ve zihinsel yorgunluk gibi durumlar tükenmişliğe neden olabilir. Kişinin çalıştığı kurumla ilgili olumsuz duygulara

sahip olması, işyerinde rahatsızlık ve çatışmalara neden olur ve bunun sonucunda tükenmişlik görülebilir.

Rol çatışması: Birden fazla rol ve sorumluluk üstlenen bireyler, yaptıkları işi etkin ve yeterli bir şekilde kontrol edemezler. Bir kişiye asıl işine ek olarak getirilen yükümlülükler, asıl işine veya öncelikli işine tam olarak adanmasını veya işinde asıl işi yapabilmesini engeller.

Aidiyet duygusu: Maslow'un ihtiyaçlar piramidinde de yer alan bir yere/gruba ait olma duygusu; Kabul görme ve takdir görme gibi ihtiyaçların karşılanması kişinin motivasyonunu ve çalışma isteğini artırır. Bu başarı kişinin işini kabul etmesine, fiziksel ve zihinsel tükenmişliğin daha kolay üstesinden gelmesine yardımcı olur. Ross, Altmaier ve Russell, çalışan ve çalışma ortamı arasındaki ilişki açısından dengesizliğin, çalışanlarda daha düşük yorgunluk ölçütleri olan duygusal tükenmişlik ve kişiliksizlik seviyesini artırdığını iddia etmektedir (Russell vd., 1987).

1.3. Araştırmanın Önemi

Stresli meslek gruplarına sahip olan bireylerde duygusal ve fiziksel tükenmişlik durumları görülebilmektedir. Öğretmenlikte de sıklıkla tükenmişlik sendromuna rastlanılmaktadır. Çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleriyle demografik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi gelecek çalışmalara da ışık tutacaktır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki soruya araştırma kapsamında cevap aranmıştır:

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etki eden faktörler nelerdir?

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Tükenmişlik düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
3. Tükenmişlik düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
4. Tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?
5. Tükenmişlik düzeyleri haftalık ders yüküne göre farklılık gösterir mi?
6. Tükenmişlik düzeyleri ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Araştırma metodolojisi, tarama modeli yöntemidir. Tarama modeli, belirli grup özelliklerini belirlemek için veri toplamayı amaçlayan bir çalışmadır (Büyüköztürk, 2012). Karasar'a (2014) göre tarama modelleri, geçmişte ya da mevcut bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemleridir. Araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır. Tanısal model, olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, koşullar, özellikleri ve aralarındaki ilişki arasında bir ilişki bulmaya çalışır.

Bu çalışmada, İstanbul ilinde Maltepe ve Pendik ilçelerinde ilkokullarında görev yapan öğretmenlerden geri bildirim almak amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 95 öğretmen yer almıştır. Tablo 1'de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	71	24	95	100

Tablo 1 incelendiğinde 71 kadın katılımcı, 24 erkek katılımcı olmak üzere toplam 95 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Maslach Tükenmişlik Envanteri: 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Beşli Likert tipi ölçek tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutunda dokuz, duyarsızlaşma boyutunda beş ve kişisel başarı boyutunda sekiz olmak üzere toplam 22 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin orijinal halinde her madde için verilecek cevaplar yedi basamaklı iken, Ergin (1992) tarafından yapılan uyarlamada cevaplar —hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beş basamağa düşürülmüştür.

Maslach tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliği Ergin (1992) tarafından iki farklı yöntemle ölçülmüştür. Bu yöntemlerin ilkinde, her alt boyut için ayrı ayrı iç tutarlılık hesaplaması yapılmıştır. 552 kişilik örneklemden elde edilen verilere göre envanterin özgün formuna dair güvenirlik katsayıları şu şekildedir: Duygusal tükenme .83, duyarsızlaşma .65, kişisel başarı.72. İkinci yöntemde ise ölçeğin güvenirliğini hesaplamak üzere test/tekrar test yöntemi kullanmıştır. İlk denek grubundan 99 kişiye tekrar ulaşılarak toplanılan verilere göre güvenirlik katsayıları tekrar hesaplanarak şu şekilde bulunmuştur. Duygusal tükenme. 83, duyarsızlaşma. 72, kişisel başarı. 67. Bu araştırmada ise Maslach tükenmişlik envanterinin alt boyutlarına göre güvenirlik katsayıları duygusal tükenme boyutu. 81, duyarsızlaşma boyutu. 72 ve kişisel başarı boyutu için. 68 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri katılımcılara Google Form üzerinden ulaştırılarak doldurulması istenmiştir.

2.5. Veri Analizi

SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Tükenmişliğin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen Tükenmişliğinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Duygusal tükenmişlik alt boyutu	Kadın	71	2,74	,794	,558	,330
	Erkek	24	2,63	,920		
Duyarsızlaşma alt boyutu	Kadın	71	1,89	,704	-,210	,701
	Erkek	24	1,92	,697		
Kişisel başarı alt boyutu	Kadın	71	2,62	,477	-1,102	,322

Erkek	24	2,40	,585
-------	----	------	------

Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Tükenmişliğin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Tükenmişliğin Yaş Açısından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Duygusal tükenmişlik alt boyutu	31-40	25	2,92	,770	3,39	0,21
	41-50	47	2,74	,889		
	51-60	15	2,69	,494		
	61 ve üzeri	8	1,90	,691		
Duyarsızlaşma alt boyutu	31-40	95	2,71	,824	1,14	,335
	41-50	25	1,88	,608		
	51-60	47	1,96	,778		
	61 ve üzeri	15	1,93	,527		
Kişisel başarı alt boyutu	31-40	8	1,47	,716	2,47	,067
	41-50	95	1,89	,698		
	51-60	25	2,48	,441		
	61 ve üzeri	47	2,26	,508		

Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik puanı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Tükenmişliğin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Tükenmişliğin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Duygusal tükenmişlik alt boyutu	Önlisans	1	1,88	1	2,070	,132
	Lisans	64	2,62	64		
	Lisansüstü (yüksek lisans - doktora)	30	2,94	30		
Duyarsızlaşma alt boyutu	Önlisans	95	2,71	95	,726	,486
	Lisans	1	1,40	1		
	Lisansüstü (yüksek lisans - doktora)	64	1,85	64		
Kişisel başarı alt boyutu	Önlisans	30	2,00	30	1,00	,369
	Lisans	95	1,89	95		
	Lisansüstü (yüksek lisans - doktora)	1	1,62	1		

Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Tükenmişliğin mesleki kıdem bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Tükenmişliğin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Duygusal tükenmişlik alt boyutu	11-15 yıl	19	2,70	,908	,483	,618
	16-20 yıl	14	2,88	,817		
	21 ve üzeri	55	2,64	,795		
Duyarsızlaşma alt boyutu	11-15 yıl	19	2,20	,689	2,557	,083
	16-20 yıl	14	1,78	,672		
	21 ve üzeri	55	1,79	,698		
Kişisel başarı alt boyutu	11-15 yıl	19	2,42	,473	2,589	,081
	16-20 yıl	14	2,49	,503		
	21 ve üzeri	55	2,20	,515		

Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Tükenmişliğin haftalık ders yükü bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Tükenmişliğin Haftalık Ders Yükü Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Duygusal tükenmişlik alt boyutu	10-15 saat	11	2,61	,710	1,067	,367
	16-20 saat	7	2,23	,954		
	21-30 saat	61	2,74	,760		
	31-40 saat	16	2,87	1,047		
Duyarsızlaşma alt boyutu	10-15 saat	11	1,80	,764	1,051	,374
	16-20 saat	7	1,77	,468		
	21-30 saat	61	1,85	,623		
	31-40 saat	16	2,17	,962		
Kişisel başarı alt boyutu	10-15 saat	11	2,13	,537	1,83	,146
	16-20 saat	7	2,08	,365		
	21-30 saat	61	2,39	,470		
	31-40 saat	16	2,17	,620		

Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik haftalık ders yükü bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Tükenmişliğin ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Tükenmişliğin Ders Verilen Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Duygusal tükenmişlik alt boyutu	20-30	53	2,7317	,83189	1,222	,299
	31-41	23	2,8744	,88782		
	Diğer	19	2,4795	,70278		
Duyarsızlaşma alt boyutu	20-30	53	1,95	,715	1,125	,399
	31-41	23	1,95	,802		
	Diğer	19	1,68	,472		
Kişisel başarı alt boyutu	20-30	53	2,3184	,48818	,344	,710
	31-41	23	2,3370	,54020		
	Diğer	19	2,2171	,53496		

Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik, ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Hızla gelişen teknoloji insan yaşamına yeni buluşlar ve değişimler getirirken her alanda farklı değişimleri de beraberinde getirmektedir. Bu değişimlerden etkilenen alanlardan biri de eğitimidir. Eğitim alanında meydana gelen değişimler eğitimin tüm paydaşlarını ve kavramlarını değiştirmiş ve yeni bakış açılarının gelişmesini sağlamıştır. Yaşanan değişimler sonucunda öğretmenlerin rolleri ve sorumlulukları aynı doğrultuda değişmiş ve günümüz eğitim dünyasında yeniden tartışılmaktadır.

Öğretmenlik, birçok alanda yetkinlik ve uzmanlık gerektiren önde gelen mesleklerden biridir. Öğretmenlik mesleğinin yeterlikleri, öğretmenlerin mesai saatleri içinde etkili ve verimli çalıştıklarını göstermek için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve tutumları içerir.

Kuruluşların sağlığı ve etkinliği arasında doğrudan bir bağlantı vardır. Bir organizasyonda sağlıklı olmanın ne anlama geldiği; kurum personelinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak, insanların her bakımdan kendilerini güzel ve sağlıklı hissetmelerini sağlamaktır. Bu anlamda "eğitim kurumlarındaki sağlıklı öğretmenler okulun, eğitim sisteminin ve toplumun etkinliğini yansıtır." Geleceği belirleyen çocuk ve gençlerin ruhen sağlıklı olmaları ve öğretmenlerimizden ilham almaları tüm toplumun umududur. Bu noktada tüm bireyler tükenmişlik adına farkındalık oluşturabilecek, bilinçli hareket edebilecek ve araştırma yoluyla konunun farklı yönlerini belirleyebilecektir.

Analiz sonuçlarına göre tükenmişlik cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Tükenmişlik puanı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tükenmişlik öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir

Tükenmişlik mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdem değişkenlerinin karşılaştırılmasında, küçük boyutlu mesleki tükenmişlik algıları ve genel mesleki yorgunluk puanında istatistiksel farklılıklar gözlenmemiştir. Literatürde, birleştirilmiş sınıf öğretmenlerinin mesleki deneyim değişkenine ve mesleki tükenmişlik genel puanına göre küçük tükenmişlik algısı ölçümleri üzerine yapılan araştırma sonuçlarıyla uyumlu çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Peker (2002) sınıf öğretmenlerinin katıldığı bir çalışmada sınıf öğretmenlerinin mesleki iş deneyimi algılarında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Başören (2005) tarafından yapılan bir araştırma, rehber öğretmenlerinin mesleki kıdem yılının tükenmişlikte etkili olmadığını belirtmiştir.

Tükenmişlik haftalık ders yükü bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir

Tükenmişlik, ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.1. Öneriler

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri eğitim kurumları açısından oldukça önemlidir. Yapılan araştırmada öğretmen tükenmişliğini etkileyen demografik özellikler incelenmiştir. Bundan sonraki araştırmalarda öğretmen tükenmişliğinin öğrenci başarısına veya kurum başarısına olan etkileri tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Zonguldak İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Büyüköztürk Ş., (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara, Pegem Yayıncılık.

Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. R. Bayraktar ve İ. Dağ. (Editörler). VII. Ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları. Ankara. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, ss. 143-154.

Freudenberger HJ. (1974). Staff Burn-out. *J Soc Issues*. 30:159–65.

Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.

Karadağ N. (2013). *Tükenmişlik ve iş doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karasar, N., (2014). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. Ankara, Nobel Yayıncılık.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Ok S, (2002). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi SBE*, YDT.

Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 305-318.

Polat, S., Ercengiz, M. ve Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-173.

Russell DW, Altmaier E, Van Velzen D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *J Appl Psychol*. 72(2):269–74.

Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 1-11.

Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.