



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MASLACK TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNE GÖRE İLKOKULDA
GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ (DENİZLİ
İLİ MERKEZ EFENDİ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Selda OPAK

172182030

DENİZLİ-2019

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**MASLACK TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNE GÖRE İLKOKULDA
GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ
(DENİZLİ İLİ MERKEZ EFENDİ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Selda OPAK

172182030

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Meral TANRIÖĞEN

DENİZLİ-2019

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Selda OPAK tarafından hazırlanan “**Maslack Tükenmişlik Ölçeğine Göre İlkokulda Görevli Öğretmenlerin Değerlendirilmesi (Denizli İli Merkez Efendi İlçesi Örneği)**” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Meral TANRIÖĞEN

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun.....
tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, proje yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında:

- Proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu projenin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir proje çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Selda OPAK

TEŞEKKÜR

Çalıőmam esnasında hiçbir yardımı esirgemededen bana yol gösteren ve destek olan değerli danıőmanım Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Meral TANRIÖĞEN'e, tekrar öğrencilik yaparken beni destekleyen ve ufkumu açan Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde dersime girmiş tüm değerli hocalarıma, çalıőmalarımnda hız kazanmamı sağlayan Katip Çelebi İlkokulu'nda görev yapan idarecilerim ve kıymetli öğretmen arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalıőmamı her zaman arkamda duran sevgili aileme ithaf ederim.

Selda OPAK

ÖZET

MASLACK TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNE GÖRE İLKOKULDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ (DENİZLİ İLİ MERKEZ EFENDİ İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Selda OPAK

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin toplamda ve alt ölçek düzeylerinde bağımsız değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Tarama modeli ve nicel yöntemlerin kullanıldığı araştırmanın örnekleme, 2018-2019 eğitim öğretim yılı 1. döneminde Denizli Merkezefendi ilçesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Merkezefendi Katip Çelebi İlkokulunda görevli 60 (n) öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri “Maslack Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin incelenmesinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma ile t-testi ve Anova testlerinden yararlanılmıştır.

Çalışmada elde edilen verilerin sonuçlarına göre; öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) puanları ile cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı. Öğretmenlerin kişisel başarısızlık hissi alt boyutu ile branş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamışken, duyarsızlaşma alt boyutu ile branş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre duygusal tükenmişliği en fazla sınıf öğretmenlerinin, en az ise İngilizce öğretmenlerinin yaşadığı görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutu ise en fazla sınıf öğretmenlerinde, en az ise okul öncesi öğretmenlerinde görülmüştür. Buradaki bu anlamlılıklar branşlar arasındaki katılımcı farkından da kaynaklanabilir. Çalışma ortamından memnun olan öğretmenlerin duygusal tükenme yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Öğretmenlerde Tükenmişlik,

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ ONAY FORMU	i
ETİK BEYANNAMESİ	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	viii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	2
1.3. Alt Problemler	2
1.4. Araştırmanın Amacı.....	3
1.5. Araştırmanın Önemi	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.6. Sayıtlar.....	4
1.7. Tanımlar.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

ALANYAZIN TARAMASI

2.1. Tükenmişlik Kavramı	7
2.1.1. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	9
2.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri	10
2.2. Tükenmişliğe İlişkin Modeller	11
2.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	12
2.2.2. Edelwich Ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	12
2.2.3. Pines ve Aranson Tükenmişlik Modeli	13
2.2.4. Perlman Ve Hartman Tükenmişlik Modeli	14
2.2.5. Meier Tükenmişlik Modeli	15

2.2.6. Maslack Tükenmişlik Modeli	15
2.3. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri	18
2.3.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri	18
2.3.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri	19
2.4. Öğretmenlerde Tükenmişlik	20
2.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Yapılmış Olan Çalışmalar.....	21
2.5.1. İlgili Yurtiçi Çalışmalar	21
2.5.2. İlgili Yurtdışı Çalışmalar	22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni	24
3.2. Araştırmanın Evreni.....	25
3.3. Araştırmanın Örneklemi	25
3.4. Veri Toplama Aracı	27
3.5. Veri Toplama Süreci.....	28
3.6. Verilerin Analizi	28

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	30
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	32
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	32
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	33
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	34
4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	35
4.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	36
4.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	37
4.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	37
4.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	38

4.11. Araştırmanın On Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum	39
--	----

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma	41
5.1.1. Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Alt Boyutuna Yönelik Tartışma.....	41
5.1.2. Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Yönelik Tartışma	42
5.1.3. Tükenmişliğin Kişisel Başarı Hissinde Düşme Alt Boyutuna Yönelik Tartışma.....	42
5.2. Sonuç	43
5.1.1. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Duygusal Tükenme Düzeyleri İle Belirlenen Demografik Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	43
5.1.2. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Duyarsızlaşma Boyutu Düzeyleri İle Belirlenen Demografik Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	44
5.1.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Kişisel Başarı Hissinde Düşme Boyutu Düzeyleri İle Belirlenen Demografik Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar ...	44
5.3. Öneriler	45
KAYNAKÇA	46
EKLER	53
Ek. 1. Kişisel Bilgi Formu	53
Ek.2. Maslack Tükenmişlik Anketi	54
ÖZGEÇMİŞ	55

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 3. 1.	Anket Çalışmasına Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	26
Tablo 3. 2.	Maslack Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanlandırma Değerleri.....	28
Tablo 4. 1.	Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalaması	30
Tablo 4. 2.	Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar.....	31
Tablo 4. 3.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının medeni duruma göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları	32
Tablo 4. 4.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının cinsiyete göre değerlendirilmesi t Testi Sonuçları	33
Tablo 4. 5.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının medeni duruma göre değerlendirilmesi t Testi Sonuçları.....	33
Tablo 4.6.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının eğitim durumuna göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları.....	34
Tablo 4.7.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının mesleki kıdeme göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları.....	35
Tablo 4.8.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının branşlarına göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları	36
Tablo 4.9.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının mesleki ödül alma durumlarına göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları.....	37
Tablo 4.10.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının çalışma ortamındaki memnuniyet düzeylerine göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları	38
Tablo 4.11.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının eğitim verdiği sınıftaki öğrenci sayılarına göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları.....	39
Tablo 4.12.	İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının mesleği isteyerek yapma durumuna göre değerlendirilmesi T Testi Sonuçları.....	39

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Tükenmişlik sendromu günümüzde çeşitli meslek dalları açısından önemli bir sorundur. Alan yazında özellikle insanlar ile etkileşim halinde olmayı gerektiren meslek gruplarında çalışanların bu sendromla daha sık karşılaştığı belirtilmektedir (Hoyos, Kallus, 2005). 21. yüzyıldaki gelişmelerden en çok etkilenen kurumlardan birisi de eğitim kurumlarıdır. Toplumların bilgide, bu kadar ilerlemesi eğitim kurumlarının yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Teknolojinin eğitim ortamına girmesi eğitimcilerin rollerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Öğretmenlerin eğitim beklentileri farklılaşmış, eğitim anlayışlarındaki değişiklikler de beraberinde meydana gelmiştir. Diğer yandan, öğretmenlerin; çalışma ortamlarından, iş ilişkilerinden, mesleki statülerinden, ekonomik yetersizliklerinden ve okul ortamlarından kaynaklanan sorunları, meslekte tükenmişliğe neden olmaktadır (Kocaman, 2018, ss.13-15).

Öğretmenlerin mesleğinde istenilen performansı gösterebilmeleri, psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmelerine bağlıdır. Özellikle mesleği icrada karşılaştıkları en önemli sorunların başında aşırı tükenmişlikleri gelmektedir.

Eğitim alanında yapılan araştırmalar, öğretmenlerin tükenmişlik yaşadıklarını, bu tükenmişliğinde bazı bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterebilmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007, ss.472-480; Dağlı ve Gündüz, 2008, ss.12-35; Maraşlı, 2005, ss.27-33; Kırılmaz, Çelen, Sarp, 2003, ss.6-8; Izgar, 2001; Dolunay, Piyal, 2003, ss.35-48; Koustelios, 2001).

Öğretmenlerin birçoğunda zamanla okul türü, kısıtlayıcı okul kültürü, fiziksel altyapı ve kaynak yetersizlikleri, idare ile çatışma, örgütsel özellikler ile cinsiyet, eğitim

durumu ve yaş gibi demografik faktörlerden dolayı mesleklerine dair ideallerini kaybetme, isteksizlik ve meslekten soğuma durumları görülmektedir (Tunaboşlu, 2015, s.64-86; Çolak, 2017, s.70-73). Bu durum öğretmenlerde tükenmişlik olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksiliği” şeklinde 3 sendromun yaşanması olarak tanımlanmaktadır (Kokkinos, 2007, ss.230-234; Maslack ve Jackson, 1981). Öte yandan tükenmişlik bireye özgü farklı düzeylerde memnuniyetsizlik duygusu, fiziksel yönde tükenme, çaresizlik, umutsuzluk duyguları yaşama, mesleğe dair hayal kırıklığı, olumsuz benlik algısı oluşturma, işine ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz duygular besleme durumlarını içeren bir sendrom (Kyriacou, 2001, ss.27-35; Pines ve Aronson, 1988) olarak da değerlendirilebilir.

Öğrencilerin disiplin sorunları, derslere karşı ilgisizliği ve başarısızlığı, sınıflardaki öğrenci mevcudunun fazla olması, norm kadro fazlalığı, rol katılığı, rol karmaşası ve rol çatışması, öğretmenlere yönelik acımasız eleştiriler ve öğretim sürecine yapılan müdahale gibi faktörler, öğretmenlerde tükenmişliğe neden olmaktadır (Farber, 1984, ss.325-330).

Öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili genel durum, değişen eğitim politikaları ve değişen toplum yapısı ışığında yeni bakış açılarıyla incelenebilecek bir konudur. Bu araştırma ile ilkokullarda görevli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır ve bu alanda yapılacak olan çalışmalara destek olması hedeflenmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

Maslack tükenmişlik ölçeğine göre ilkokulda görevli öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ne durumdadır?

1.3. Alt Problemler

Belirlenen alt problemler aşağıdaki şekildedir:

1. Katılımcıların tükenmişlik düzeyi nedir?

2. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mezun oldukları okul türü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kıdemi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki ödül alma durumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
10. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile eğitim verdiği sınıftaki öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
11. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleği isteyerek yapma durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın önemi; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin toplamda ve alt ölçek düzeylerinde medeni durum, yaş, branş ve kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Tükenmişlik konusu sıklıkla çalışılmakla

birlikte, öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili genel durum, değişen eğitim politikaları ve değişen toplum yapısı ışığında yeni bakış açılarıyla incelenebilecek bir konudur. Ayrıca kadın ve erkeklerde her iki örnekleme tükenmişlik düzeylerinde farkların ortaya konması cinsiyet faktörüne duyarlı tedbirlerin geliştirilmesinde etkili olacaktır. Ayrıca çalışmanın yönetici ve öğretmenlerin mesleklerindeki olumsuzluklardan dolayı yaşadıkları sorunların giderilmesine dönük olarak eğitim politikaları üretilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma sonunda elde edilen bulgular doğrultusunda ilkokullarda görevli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır ve aynı zamanda bu alanda yeni çalışma yapacak olan araştırmacılara veri ve kaynak sağlayıcı olarak yol gösterebilir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

2018-2019 Eğitim- Öğretim yılı 1.döneminde Denizli ili Merkezefendi ilçesi Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Katip Çelebi İlkokulunda görevli 60 öğretmenin katılımıyla sınırlıdır.

Araştırma, ölçekte yer alan nitelikler ile sınırlıdır.

1.6. Sayıtlar

- Araştırmanın örnekleme, evreni temsil açısından yeterlidir.
- Araştırmaya dahil olan öğretmenler anket sorularına güvenilir cevaplar vermişlerdir.
- Veri toplama için kullanılan anketteki sorular, ilkokulda görevli öğretmenlerin Maslack tükenmişlik ölçeğine göre değerlendirilebilmeleri açısından yeterlidir.

• Örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin anket formundaki sorulara içtenlikle ve objektif bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.7. Tanımlar

Sınıf Öğretmeni: Görevlendirildiği sınıfa özgü öğretim programının öngördüğü çalışmaları planlayan, bu çalışmaları yönetip değerlendiren ve her öğrencinin sorunuyla yakından ilgilenen öğretmendir.

Branş Öğretmeni: Herhangi bir alanda eğitimini almış, uzmanlaşmış; birbiriyle ilgili bir veya birkaç dersi okutan öğretmendir.

Tükenmişlik: Bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalmasıdır.

Öğretmen Tükenmişliği: Öğretmenlerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalmasıdır.

Duygusal Tükenme: Yorgunluğun sıradan durumlarına benzeyen ancak geniş ve dirençli niteliklerinden dolayı kronik yorgunluğa daha yakın olarak değerlendirilen tükenme türüdür.

Duyarsızlaşma Boyutunda Tükenmişlik: İş gereği karşılaştığı diğer insanlara ve işine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan tutum; tükenmişlik türüdür.

Kişisel Başarı Boyutunda Tükenmişlik: Bireylerin kendilerini başarısız olarak değerlendirmeleri yaptıkları her işe yenilgi hissi ile başlamalarına yol açabilecek, beraberinde ise gerçekleştirilen her faaliyette hata yapma ihtimali artacak tükenmişlik türüdür.

1.8. Kısaltmalar

ABD	: Anabilim Dalı
ve diğ.	: ve Diğerleri
<i>f</i>	: Frekans
M.E.B.	: Millî Eğitim Bakanlığı
s.	: Sayfa No
ss.	: Sayfa Aralığı
SABE	: Sağlık Bilimleri Enstitüsü
SBE	: Sosyal Bilimleri Enstitüsü
SS	: Standart Sapma
Prof.	: Profesör
YYLT	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
\bar{X}	: Ortalama

İKİNCİ BÖLÜM

ALANYAZIN TARAMASI

Bu bölümde; tükenmişlik ve Maslack'ın tükenmişlik ölçeği kavramlarına yer verilmiştir.

MASLACK TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNE

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, ilk olarak 1970'lerde Amerika'da hizmet sektöründe çalışanların içinde bulunduğu olumsuz ruh halini ifade etmek amacıyla kullanmıştır. Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger; uzun yıllar örgütsel stres konusu üzerine çalışmıştır. Çalışanların karşılaştıkları strese karşı verdikleri tepkiler üzerinde duran ve bu konu ile birçok çalışmaya dahil olan bir klinik psikologdur. Freudenberger tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Sürgevil 2006, s.3). Pines, Aranson ve Kafry tükenmişliğin acizlik, ümitsizlik, iş performansındaki düşüş ve öz güven kaybına da karşılık geldiğini belirtmişlerdir. Chernis tükenmişliğin ikinci evresinde savunmacı davranıldığını ve bunun sonucu olarak da müşteriye veya çalışma arkadaşlarına karşı olumsuzluk tavır ve davranışlar içerisine girildiğini, vazgeçme ve duygusal dalgınlığı gözlemlemiştir. Tükenme sendromunun ileri aşamalarında hem bireyler hem de çalıştıkları kurumlar için ciddi sorunlar oluşabilmektedir (Erdem, 2014, s.8).

Tükenmişlik; öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, iş yerine, çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanabilir (Demirtaş; Güneş 2002, s.122). Genellikle çalışanların yüksek beklentilerine

karşı elde ettiklerinin beklentilerini karşılamaması, karşılamada yetersiz kalması durumu ile ilgilidir. İnsanların hayatlarına fazlasıyla etki eden tükenmişlik sendromu yerine, iş ortamında yaratıcılığın yok olması, bıkkınlık, meslek elemanlarının iş stresi, meslek elemanlarının iş stresi, aşırı çalışma sendromu, yılgınlık kavramları kullanılabilmiştir (Işıkhan 2004, s.50). Bu konuda en çok tanınan ve bu alandaki çalışmalara öncülük eden Maslack'tır. Onun çalışmaları bu alanda çalışanlar için en önemli kaynaklar olmuştur. Maslack ve arkadaşları tarafından günümüzde de en çok kabul gören tanımı ile tükenmişlik (Erdem, 2014, s.9): Yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerdeki bireylerin; duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmeleri, iş gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı ya da yeterlilik duygularında azalma olarak görülen bir sendrom şeklinde tanımlanmıştır. Tükenmişlik, iş stresine yanıt olarak, işe ilişkin tutum ve davranışlarda negatif değişiklikler göstermedir (Çam, 1995, s.23).

Tükenmişlik, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süreyle çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe işyerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanmaktadır (Solmuş, 2010, s.59). Benzer şekilde, tükenmişlik sendromu; uzun süre iş stresine maruz kalmanın sonunda oluşan psikolojik bir durum olarak da tanımlanabilmektedir (Erdem, 2014, s.9). Tükenme, kişinin öz kaynaklarının bitmek üzere olduğu, sürekli olarak umutsuzluk duygusunu taşıması ve olumsuz düşüncelerin yer aldığı, yaşam enerjisinde düşüş olması şekli olarak tanımlanmıştır (Barutçu ve Serinkan, 2008, s.545).

Tükenmişlik kavramının, stresle karıştırılmaması gerekir. Stres uzun ya da kısa dönemli, olumlu ya da olumsuz etkileri olan bir gerilim durumu iken tükenmişlik ise uzun dönemli tümüyle olumsuz etkileri olan bir durumdur (Dağlı ve Gündüz, 2008: 5). Sürekli olarak stres durumunun halinde; doğal olarak kişinin kapasitesinin tükendiği, savunmasının azaldığı ve birtakım hastalıkların ortaya çıktığı, hatta bazı durumlarda ölümle sonuçlandığı bile ifade edilmektedir (Ekici, 2009, s.224).

2.1.1. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliğe etki eden faktörleri bireysel ve çevresel olarak iki gruba ayırmak mümkündür (Bayrak, 2014, ss.16-17).

Bireysel Faktörler:

- Yaş,
- Medeni durum,
- Çocuk sahibi olma ve çocuk sayısı,
- Eğitim durumu,
- İşine aşırı bağlanma ya da iş kolik olma,
- Kişisel beklentiler, motivasyon,
- Kişinin yüksek egoya sahip olma durumu
- kişinin yaşam şekli, hayat görüşü,
- Kişilik özelliklerinden dolayı tükenmeye meyilli olma durumu olarak sıralanabilir

(Barutçu ve Serinkan, 2008, s.545).

Çevresel Faktörler:

- İşin niteliği,
- İşteki haftalık çalışma saati,
- Çalışılan kurumun özellikleri,
- İş yükü, yoğunluğu
- Hizmet verilen kişilerle kurulan iletişimin derecesi ve süresi,
- Hizmet verilen kişilerden kaynaklı oluşan problemler,
- İş stresi,
- Çalışanlar arası iletişimin zayıflığı,
- Kariyer fırsatlarının olmayışı veya çalışanların eşit kariyer yapma olanaklarının

olmaması,

- Rol belirsizliği,
- Örgütsel desteğin olmayışı,

- Ödüllendirici veya destekleyici olmayan iş koşulları,
- Çalışma şekli,
- İş ilişkileri,
- Çalışanların toplanma sıklığı,
- İş aralarının olup olmaması,
- Hizmet verilen kişilerle doğrudan ilgilenilip ilgilenilmemesi,
- Yönetimle ilgili işlerle geçirilen zamanın miktarı,
- İdari baskı,
- Yetersiz ücret,
- Yetersiz eğitim,
- Hizmet verilenler ve yöneticiler tarafından gerekli takdiri görmeme,
- Önemli kararlara katılmayıp, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmaması,
- Kötü ulaşım,
- Cinsiyet,
- Örgütteki yönetim anlayışı,
- İş ortamındaki iletişim,
- Yetersiz araç-gereç,
- Açık ve net olmayan hiyerarşi,
- Ailesel ekonomik ve toplumsal nedenler olarak sıralanabilir (Barutçu ve Serinkan,

2008, s.545).

2.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik zamanla gelişen bir sendromdur. Tükenmişlikle ilgili belirtilerin belirlenip, zamanında önlem alınması önem taşımaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008, ss.70-72). Tükenmişliğe yönelik yapılan çalışmalarda tükenmişliğin belirtileri fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Bu belirtiler aynı zamanda tükenmişliğin sonuçlarını da içermektedir (Dalkılıç, 2014, s.31).

2.1.2.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri önce hafif belirtiler şeklinde görülmektedir. Bunlar; yorgunluk, bitkinlik, sık sık gözlenen baş ağrıları, uyku düzenindeki bozukluk şeklinde sıralanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.73). Daha ağır belirtileri ise mide rahatsızlıkları, obezite, kilo kaybı, kronik kalp rahatsızlığı, alerji, hipertansiyon, kolesterol yüksekliği gibi belirtilerdir (Barutçu ve Serinkan, 2008, ss.544-546; Yoğun, Erçen A.E., 2007, ss.5-7).

2.1.2.2. Psikolojik Belirtiler

Psikolojik belirtilerin, diğer tükenmişlik belirtilerine oranla daha az görülmektedir. (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.79). Psikolojik belirtilerden bazıları aniden gerçekleşen öfke patlamaları, nedensiz huzursuzluk, özgüven eksikliği, sabırsız tavırlar, umutsuzluk, dikkati toplayamama, negatif bakış açısı, depresyon, engellenmişlik hissi, korku ve kaygı, kendini yetersiz hissetme olarak karşımıza çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008, ss.76-77; Kan, 2008, s.433).

2.1.2.3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere göre dışarıdan gözlemlenebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.78). Bu belirtilerden bazıları unutkanlık, erteleme isteği, sık sık ağlama isteği, alınganlık, iş performansındaki düşüş, iş arkadaşlarıyla uyumsuzluk, iş devamlılığında düşüş, aile çatışmaları, alaycı ve suçlayıcı olmadır (Karakelle ve Canpolat, 2008, s.116; Yoğun-Erçen, 2007, s.8).

2.2. Tükenmişliğe İlişkin Modeller

Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, tükenmişliğe yönelik farklı modellerin geliştirildiği görülmüştür. Çalışma gereği Maslack'ın tükenmişlik modeli üzerinde durulacaktır. Ancak aralarındaki farklılıkların anlaşılabilmesi açısından bazı tükenmişlik modellerine de kısaca değinilecektir.

2.2.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss'in, geliştirdiği tükenmişlik modelinde, "iş ile ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışını içeren ve iş ile psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç" olarak tanımlanmıştır. Bu modele göre tükenmişlik temelinde stres yatan zamanla oluşan bir sendromdur. Stresin sebebi olarak da bireye kapasitesinin üzerinde iş yükü yüklenmesi gösterilmiştir. Öncelikle birey maruz kaldığı stres karşısında stresin kaynağını ortadan kaldırma yoluna gitmektedir. Bunu başaramadığında ise stresin kaynağıyla değil kendisiyle mücadele etme yolunu seçmektedir. Eğer birey bunda da başarılı olamazsa, işiyle olan duygusal ve psikolojik bağını kopararak, olumsuz davranış ve tutumlar sergilemeye başlamaktadır. Bu noktada geliştirilen tutum tükenmişliktir (Şen, 2015, s.31).

2.2.2. Edelwich Ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky'a göre tükenmişlik, iş yaşamının başlangıcında karşılaşılan bir kavramdır. İşe yeni başlayan birisi işine dair büyük umut ve beklentiler içerisindedir. Kişinin bu beklentilerinin karşılığını alamadığında tükenmişlik ortaya çıkar. Edelwich ve Brodsky tükenmişliğin birbirini takip eden dört aşamadan meydana geldiğini savunmaktadır (Çulha, 2017, s.85).

- Birincisi idealist coşkudur. Özellikle kişinin iş hayatına girdiği ilk yıllarında görülür. İdealleri olan kişi dahil olduğu örgütün hedeflerini ve işinin gereklerini yerine getirmek için aşırı bir istek içerisindedir. Büyük bir şevkle başladığı iş yaşamında kişi beklentilerinin karşılığını alamadığında, karşılaştığı problemler karşısında hayal kırıklığı yaşar ve durgunluk dönemine girer (Vurdu, 2017, s.15).
- İkincisi durgunluk aşamasıdır. Bu dönemde kişinin ideallerinde ve motivasyonunda düşüş görülür. Çalışanların beklentilerinin karşılanmaması

sonucunda hayal kırıklığı yaşarlar ve bu hayal kırıklığı sonucunda da örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları zayıflar.

- Üçüncüsü engelleme aşamasıdır. Bu aşamada kişi işine yönelik hedeflerini gerçekleştirebilmede yetersiz kaldığı düşüncesine kapılır. Bu konuda kısıtlandığı duygusuna kapılır (Vurdu, 2017, s.16).
- Dördüncüsü duygusuzlaşma aşamasıdır. Engellenme aşamasında kişi boş vermişlik hissine kapılıp, işine ve çalıştığı kuruma karşı ilgisiz, umursamaz tutumlar içerisine girer. Örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik çaba sarf etmekten kaçınır. Bunun sonucunda da iş doyumunu azalır, işe karşı olumsuz tutumlar gelişir, sürekli olarak işten kaçınma ve sorunlar karşısında ilgisiz davranışlar sergilenir (Edelwich ve Brodsky, 1980, ss.353-354).

2.2.3. Pines ve Aranson Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik, “bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların, bireylerin üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlanmaktadır (Pines ve Aronson, 1988: 9). Enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük fiziksel bitkinlik boyutunun çaresizlik, aldatılmışlık, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ise duygusal bitkinlik boyutunun belirtileridir (Pines ve Aronson, 1988: 12-13). Bu modele göre tükenmişliğin temelinde iş ortamlarının çalışanlarını duygusal baskı altında bırakması yatmaktadır. Fakat bu iş ortamları sadece işine karşı güdülenme seviyesi yüksek olan çalışanlarda tükenmişlik yaşamasına neden olur. İş ortamındaki duygusal baskı ne kadar fazla olursa olsun eğer çalışanların güdülenme seviyeleri düşük ise hiçbir zaman tükenmişlik yaşamazlar (Karsavuran, 2011, s.63).

Pines ve Aronson’un geliştirdiği tükenmişlik modelinde üç boyut geliştirilmiştir. Bunlar:

- Fiziksel Tükenme: Kişilerin yaşam enerjilerinin düşmesi, kronik yorgunluk hissetmeleri ve fiziksel olarak zayıf düşmeleri olarak tanımlanabilir.
- Duygusal Tükenme: Kişinin çaresizlik, ümitsizlik ve çıkmaza girmiş gibi hissetmesi durumunda içinde buldukları tüm duygulardır.
- Zihinsel Tükenme: Kişinin kendisine, işine, çevresindekilere ve hayata karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi ile oluşmaktadır. Hayatın önemli bir parçası olarak görülen işte yaşanan hayal kırıklıkları, olumsuz tutumlar geliştirilmesine ve zihinsel tükenme yaşanmasına neden olmaktadır (Karsavuran, 2011, s.63).

2.2.4. Perlman Ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman'ın modeli, kişisel değişkenleri ve kişinin çevresini yorumlayan bilişsel/algısal yapısını esas almaktadır. Bu tükenmişlik modeli fizyolojik, duygusal/bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Demir, 2010, s.187).

Pearlman ve Hartman, tükenmişliğe giden dört aşama olduğunu savunmuşlardır. Bu aşamalar:

- Durumu strese götürme derecesi; tükenmenin stresle ilişkisini ortaya koymaktadır. Kişinin yeteneklerinin yetersiz kalması ve kişinin yaptığı iş ile isteklerinin uyum sağlamaması durumları stresin kaynağı olarak gösterilmiştir.
- Algılanan stres düzeyi; kişinin stresi algılama düzeyi ile ilişkilidir. Kişinin işinde karşılaştığı problemler, yoğun bir stres altında olduğu hissine kapılmasına neden olabilir.
- Strese verilen tepki; kişinin stres karşısında verdiği temel tepkileri kapsamaktadır.

- Stresin meydana getirdiği sonuç; stres sonucunda ortaya çıkan durumları içermektedir. Süreklilik gösteren stres sonucunda tükenmişlik sendromu ortaya çıkar (Karacan, 2012, s.19).

2.2.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Meirer (1983) tükenmişlik modelini Bandura'nın (1977) "kendini yeterli bulma/öz yeterlilik" modeline dayandırarak ortaya koymuştur. Kişi işindeki olumsuzlukları görüp, olumlu destekleri ise nasıl yöneteceğini bilmiyor ve bu konuda kendine güvenmiyorsa tükenmişlik duygusuna kapılabilir (Meier, 1984, ss.211–219; Aktaran, Yılmaz, 2013, 43).

Meier tükenmişliği dört boyutta incelemiştir. Bunlar (Özkan, 2012, ss.22-24):

- Pekiştirme Beklentileri: Kişinin işinden beklentilerinin yeterince karşılanmadığı düşüncesine kapılması ile ilgilidir. Beklentilerinin karşılanmadığını düşünen çalışan tükenmişlik duygusuna kapılabilir.
- Sonuç Beklentileri: Belirli bir sonuca ulaşabilmek için yerine getirilmesi gereken davranışları kapsar.
- Yeterli Olma Beklentileri: Hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için yerine getirilmesi gereken davranışları yapabilme kabiliyeti ile ilgilidir.
- Bağlamsal Bilgi İşleme Süreci: Kişilerin beklentilerine nasıl yön verdikleri ile ilgilidir. Bu modele göre kişinin yaşadığı çevre, iletişim halinde olduğu sosyal gruplar, örgütsel yapı, öğrenme şekli, yaşam görüşü ve inançları davranışlarına yön verir.

2.2.6. Maslack Tükenmişlik Modeli

Maslack ve Jackson (1981) tarafından "bireyin yoğun iş temposu ve aşırı iş yükünden dolayı yaptığı işe ve yaşama karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi" şeklinde ifade

edilmiştir (Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005, s.116). Maslack ve Jackson'un geliştirdikleri modele göre tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşmesinden oluşan üç boyutlu bir psikolojik sendrom olarak tanımlanmıştır.

Duygusal tükenme yaşayan birey çevresiyle olan iletişimini sınırlandırır ve psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır. Bu aşamada kişi işine ve çevresine karşı duyarsızlaşmaya başlar. Son aşamada ise kişi önceki olumlu tutumları ile şu anki tutumları arasındaki farklılıkları fark eder. Sergilediği tutumların, dahil olduğu örgüte ve topluma olan faydalarını sınırladığı düşüncesine kapılır. Kişi, iş ve insan ilişkileri alanında kendisini yetersiz bulur (Ardıç ve Polatçı, 2008, ss.71-75).

Maslack ve Leither'e göre; kişi tükenmişlik duygusuna kapıldığında ve çalışma isteği azaldığında enerji, aidiyet ve yeterlilik kavramları yerini olumsuz karşıtlarına bırakır. Zamanla enerji duygusal tükenmeye, aidiyet duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yetersizliğe dönüşmektedir (Ertürk, 2014, s.21).

2.2.6.1. Duygusal Tükenme

Bu modelin ilk aşamasının olarak duygusal tükenme olduğu belirtilmiştir. Duygusal tükenme, özellikle yoğun bire bir ilişkiler ve çalışma temposu olan meslek gruplarında, hizmet sektöründe çalışanlarda görülmektedir. Çalışan bu aşamada duygusal ve fiziksel kaynaklarından sürekli olarak tüketen ciddi bir strese maruz kalmaktadır (Maslack, Schaufeli, Leiter, 2001, ss.397-422).

“Bireylerde tükenmişlik, duygusal tükenmede bir artma olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Çalışanlarda işlerine önceki gibi kendilerini verememe, gerginlik ve engellenme hissetme durumları oluşmaktadır. En genel belirtisi ise, ertesi gün işe gitmeme isteği olarak belirtilmektedir” (Başaran, 1999, s.24).

Kişinin iş yaşamında sağlıklı iletişim kuramaması, çok fazla strese kapılmasına neden olur. Bu noktada kişi duygusal tükenme sendromu içerisine girer. Duygusal tükenme

yaşayan kişi önceki kadar başarılı olmadığı düşüncesi içerisine girer. İşine yönelik engellenmişlik duygusuna kapılır. Duygusal tükenme örgütün hedefleri doğrultusunda

Duygusal tükenme yaşayan kişi işinde daha önceki kadar başarılı olmadığını düşünür ve işiyle ilgili engellenmişlik duygusuna kapılır. Duygusal tükenme, örgütün taleplerine cevap veremeyen ve bu yükün altında ezilen kişilerde ortaya çıkan bir savunma tepkisidir (Maslack, Wilmar, Michael, 2001, ss. 397–422).

2.2.6.2. Duyarsızlaşma

Maslack tükenmişlik modelinin ikinci aşaması duyarsızlaşmadır. Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu yansıtır. Çevresindeki değişkenler üzerinde etkili olmadığını düşünen biri, herhangi bir sorunla karşılaştıklarında kendilerini yetersiz ve çaresiz hissederler. Bu durumla baş edebilmek için kendi gibi olmaktansa, makine gibi standart davranışlar içerisine girebilir (Maslack, Schaufeli, Leiter, 2001., ss.418-421).

Duygusal tükenme yaşayan kişi karşılaştığı problemler karşısında kendisini yetersiz gördüğünde, duygusal baskıyı hafifletmek için kaçış yolunu seçebilirler. Yaşadığı çevreyle olan iletişimini sınırlandırır. Bu durum duyarsızlaşmanın ilk ortaya çıktığı evredir. Kişi bu aşamada kişiler arası iletişim kurmaktan kaçınır (Işıksan, 2004, ss. 24-28).

Zamanla artış gösteren duyarsızlaşma sendromu farklı şekillerde ortaya çıkar. Kişi çevresine karşı genel olarak olumsuz düşünceler içerisine girer. Her an kötü bir şey olacakmış hissi taşır. Hizmet verdiği kişilere karşı empati duygusu içerisine girmez. Müşteriye karşı umursamazca, hatta bazen kaba tavır ve davranışlar içerisine girer. Sürekli olarak bir savunma refleksi ve yabancılaşma duygusu taşır (Wright ve Bonett, 1997, ss.491-499). Kişideki duygusal tükenme ile giderek artan olumsuz tepkiler karşı tarafa kaba davranışlar, rica ve talepleri umursamama, kişilerin duygularını önemsememe, mesafeli hatta alaycı bir tavır takınma şeklinde yansiyabilir (Izgar, 2001, ss.42-43).

2.2.6.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi

Tükenmişliğin son boyutu ise kişisel başarısızlık hissidir. Kişinin iş hayatında kendini yetersiz ve başarısız görmesi kişisel başarısızlık olarak nitelendirilebilir (Izgar, 2003, ss.23-25). Kişi duygusal ve fiziksel açıdan tükenme yaşadığında hem kendine hem de çevresindeki kişilere karşı olumsuz tavır ve davranış içerisine girebilir. İçinde bulunduğu bu olumsuz davranış ve tutumlar nedeniyle görevini yeterince yerine getirmeyebilir. İşindeki performansı ve iş motivasyonu düşer. Bu nedenle kişide kişisel başarı hissi düşüş gösterir (Türkçarpar, 2011, s.136).

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan kişiler mesleki ve sosyal çevreleri tarafından oluşan beklentilere cevap veremediklerinde kendilerini yetersiz hissetmekte, olumsuz tutum ve davranışlar içerisine girmektedirler (Polat ve diğ., 2009, s.218). Bireyler ilk aşamada başkalarına atfettikleri bu olumsuz tutumların sonraki süreçlerde kendilerinden kaynaklandığını düşünmektedirler (Gündüz, 2005, s.153). Bu tür duygular içerisinde olan kişiler kendilerini değersiz görmekte, beklentileri karşılamada yetersiz olduklarını, iş ve sosyal hayatlarında eskisi gibi kabul görmediklerini düşünmektedirler. Bunun sonucunda kendilerini geri çekerek, mücadele etmeyi bırakmaktadırlar (Yıldıztaşı, 2017, s.20-21).

2.3. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlikle mücadele edebilmenin en temel koşulu problemin varlığını ve önemini kabul etmektir. Tükenmişliğe karşı birey ve örgütlerin uyum içerisinde birlikte mücadele etmeleri gerekir. Tükenmişlik ile mücadele yöntemleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki alanda incelenebilir. Ancak tamamen birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilmemelidir (Dalkılıç, 2014: 148).

2.3.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlik bireysel bir problem olarak değerlendirildiğinde, örgütsel koşullar kontrol edilemez durumda ise bireysel mücadele yöntemlerinin kullanılması daha uygun

olabilir. Karşılaşılan problemin zorluk derecesi ne olursa olsun, bu durumun üstesinden gelebilmek kişinin elindedir (Maslack ve Leiter, 1997, ss.62-63). Ancak kişi yeterince ister ve emek sarf ederse, tükenmişlikle mücadele edebilir (Maslack ve Leiter, 1997, s.80)

Tükenmişlikle bireysel mücadelede tükenmişlikle ilgili bilgi sahibi olmak, kendini tanımak, gerçekçi hedef belirlemek, kişisel gelişimine önem vermek, nefes alma teknikleri öğrenmek, hobi edinmek, zaman yönetimini öğrenmek, işte ve özel yaşamda monotonluğu azaltmak, stres yönetimini öğrenmek gibi birçok yöntem sayılabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.89).

2.3.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlikle mücadele kullanılacak bireysel yöntemlerin çalışma ortamında uygulanması gerekir. Fakat çalışma ortamındaki stres bireylerin bu yöntemleri uygulayabilmelerini önlemektedir. Bunun için tükenmişlik ile mücadelede çalışma ortamına yönelik bir takım örgütsel düzenlemeler yapılabilir. Örgütsel mücadele yöntemini için iş yükü, kontrol, ödüllendirme, aidiyet, adalet ve değerler ile ilgili düzenlemeler yapılabilir. (Maslack, Schaufeli, Leiter, 2001). İş yükü dengesinin sağlanması, adil ücretlendirme ve ödüllendirme sistemi, örgütsel adaletin sağlanması, çalışma ortamındaki stres kaynaklarının tespit edilip, önlemler alınması tükenmişlikle mücadelede uygulanabilecek örgütsel düzenlemelerdir (Arı ve Bal, 2008).

Örgütler tükenmişlik ile mücadelede, bireysel mücadeleye göre daha fazla kaynağa ve güce sahiptir. Örgütsel tükenmişlikle mücadele yöntemlerinde probleme bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşılmaktadır (Maslack ve Leiter, 1997, ss.71-76). İş yükünün dengelenmesi, kişiye uygun görev tanımlamasının yapılması ve çalışma ortamının fiziksel koşullarının işin ve çalışanların taşıdıkları niteliklere uygun şekilde düzenlenmesi örgütsel mücadele yöntemleri arasında sayılabilir (Karakütük ve diğ., 2012, ss.193-194).

Örgütsel olarak tükenmişlikle mücadelede faydalı olacağı düşünülen bazı yöntem ve teknikler gerektiğinde yardımcı personele başvurmak, serbest karar verme

mekanizmaları geliştirmek, örgütsel değişimi ve bağlılığı sağlamak, kişisel gelişme ve dinlenmeye önem vermek, iş yerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak, kariyer için fırsat tanımak, hizmet içi eğitimler planlamak şeklinde sıralanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.421).

2.4. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Öğretmenlik, bireysel, sosyal, kültürel, bilimsel, teknolojik kapsamları olan profesyonel düzeyde bir eğitim mesleğidir. Günümüzde öğretmenlerden öğrencilere rehberlik etmeleri, rol model olmaları, öğrenmeyi öğretmeleri, demokratik tutum ve değerleri kazandırmaları gibi çok sayıda beklenti bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerden öğretmenlerin eğitim ve öğretimin etkili şekilde devam ettirebilmeleri açısından okul yönetimi, çalışma arkadaşları, veliler ve öğrencilerle iş birliği içinde olması gerekmektedir. Öğretmen görevinin gereklerini yerine getirirken özel yaşamındaki sorunları işine yansıtılmaya özen göstermelidir. Çalıştığı kurumun kurallarına uygun şekilde davranması gerekmektedir. Öğretmenler üzerindeki duygu yönetiminin psikolojik olarak negatif yönlü etkileri olabilir. Bunlardan en yaygın olanı tükenmişlik sendromudur (Yılmaz, Altınkurt, Güner ve şen, 2015, ss.77-79).

Tükenmişliğin duygusal tükenmeyle, duyarsızlaşmayla ve kişisel başarının düşmesiyle kendini gösteren bir sendrom olduğundan bahsedilmişti (Maslack ve Jackson, 1981). Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisiyle birlikte fedakârlık, hoşgörü, kendini sürekli geliştirme, mesleğini severek yapma gibi birtakım özellikler gerektiren bir meslektir (Girgin ve Baysal, 2006, s.178). Bu nedenle öğretmenlerin verimlilikleri ve mesleki etkinlikleri çok önemlidir. Okul yönetimi tarafından destek gören öğretmenlerin performansını olumlu yönde etkilemektedir (Uzun ve Özdem, 2017, s.87).

Okullarda yöneticilerin, öğretmenlerinde benimseyeceği yaratıcı ve yenilikçi bir kurum kültürü oluşturması son derece önemlidir (Özdem, 2012, s.61). Ayrıca öğretmenler okuldaki bazı etkenler veya velilerle olan ilişkilerinden kaynaklı stres durumu ortaya

çıkabilmektedir. Öğretmenlerin maruz kaldığı bu stres durumu öğretmenin mesleğine, öğrencilerine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünü yerine getirmesindeki etkinliğini azaltabilir. Bu tür durumlar literatürde fiziksel rahatsızlıklarla ayırt edilebilen, ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu “tükenmişlik” olarak nitelendirildiği görülmüştür (Girgin ve Baysal, 2006, ss.181-182).

Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik, stresli öğretim koşullarına ve yönetim tarafından yeterli desteğin verilmemesine karşı verilen gösterdikleri olumsuz tepkidir. Öğrenci disiplin problemleri, öğrenci duyarsızlığı, kalabalık sınıflar ve diğer görevlilerin desteğinin azlığı, arzu ettiği yerde çalışamama, rol karmaşası ve rol çatışması yaşama gibi stresler öğretmenlerde tükenmişliğe neden olmaktadır (Daban, 2018, s.56).

Öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik sonrasında karşılaşılan sorunlar sadece öğretmenleri değil, öğrencileri, okulu ve velileri de etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenin sosyal yaşamındaki çevresindeki kişileri de olumsuz etkileyebilmektedir. Bunun sonucunda ise verilen eğitim-öğretim hizmetlerinde nitelik ve nicelik yönünden belirli aksaklıklar oluşabilmektedir. Verilen eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. (Girgin ve Baysal, 2006, ss.83-85).

2.5. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Yapılmış Olan Çalışmalar

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine yönelik gerek yurt içinde gerekse yurtdışında çeşitli çalışmalar yapılmıştır. bu başlık altında konu ile ilgili yapılmış çalışmalardan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

2.5.1. İlgili Yurtiçi Çalışmalar

Çolak'ın (2017) “İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasında 35 yaş üstü öğretmenlerin daha genç öğretmenlere oranla kişisel başarı hissinde düşmenin daha fazla görüldüğü belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine oranla tükenmişliğin

duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca meslekte 10 yıldan daha fazla süredir çalışan öğretmenlerin kişisel başarısızlık hissini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli öğretmenlerin bekarlara oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla duyarsızlaşma alt boyutlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koralay'ın (2014) "İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri" adlı çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin az düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla kişisel başarı hissi ortalamaları daha düşük bulunmuştur. Bekar öğretmenlerde evlilere oranla duyarsızlaşma alt boyutu puanları daha yüksek olarak bulunmuştur. Duygusal tükenme boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre bekar öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden yüksek bulunmuştur.

Çelebi, N.U. (2018), "Öğretmenlerin Kimlik ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişki" adlı çalışmasında katılımcı öğretmenlerin tükenmişlik algısında tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Duyarsızlaşma boyutunda ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Katılımcıların duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarında öğretmenlerin alanına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Branş öğretmenleri, sınıf öğretmenlerine göre tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarında daha yüksek düzeyde oldukları görülmüştür.

2.5.2. İlgili Yurtdışı Çalışmalar

Byrne'in (1991) "The Maslack Burnout Inventory: Validating factorial structure and invariance across intermediate" (Maslack Tükenmişlik Envanteri: Faktoring yapısının ve orta, orta ve üniversite eğitimcilerinin değişmezliğinin doğrulanması) adlı çalışmasında

tükenmişlik boyutu bakımından kadınların kişisel başarısız hissini erkekler göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kantas ve Vassilaki'nin (1997) Yunanlı Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Maslack Tükenmişlik Ölçeğinin güvenilirliği konulu çalışmalarında, Yunanlı öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında diğer ülke öğretmenlerine göre daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerde yaş artıkça tükenmişlik yaşama oranlarının arttığı görülmüştür. Ayrıca ilkökul öğretmenlerinde ortaokul öğretmenlerine oranla duyarsızlaşma boyutunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Leiter'in (2001) "Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In: Emotional and physiological processes and positive intervention strategies (Çalışma hayatı alanları: İş tükenmişliğinin örgütsel belirleyicileri için yapılandırılmış bir yaklaşım. In: Duygusal ve fizyolojik süreçler ve olumlu müdahale stratejileri)" adlı çalışmasının sonuçları incelenmiştir. Bu çalışmaya yaş yükseldikçe duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini düşmesine yönelik puanların azaldığı yani tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarı duygusunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın araştırma yöntemi hakkında alt başlıklarla genel bir bilgi sunulmuştur. Bunlar; araştırmanın deseni, evreni, örnekleme, veri toplama aracı, süreci ve verilerin analizidir.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri öğretmenlerin demografik bilgilerini yansıtan on maddelik kişisel bilgi formudur. Bu maddeler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, alınan mesleki ödüller, çalışma ortamından memnuniyet, ders verilen sınıftaki ortalama öğrenci sayısı, öğretmenliği isteyerek yapma durumudur. Birçok meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlikte de çalışma ortamından memnuniyet durumu kişilerin mesleki performansları, örgütsel bağlılıkları gibi konularda olduğu gibi tükenmişlik durumları üzerinde de etkili olabilmektedir. Ayrıca bağımsız değişkenlerden aynı anda eğitim verilen öğrenci sayısı da öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olabilir. Sınıf mevcudu yüksek olan sınıflara eğitim veren öğretmenlerin yükümlülükleri daha fazladır. Daha fazla öğrenci ve öğrenci velisi ile iletişim halinde bulunmak zorunda kalmaktadırlar. Her bireyin farklı özellikleri, istek ve beklentileri bulunmaktadır. Öğretmen bu yoğun çalışma koşullarında çalıştığında tükenmişlik sendromu belirtilerini göstermeye başlaması mümkündür. Sınıf mevcudu öğretmenin ve eğitim programının özelliklerine göre ayarlandığında ise öğretmenin daha iyi performans sergilemesi ve tükenmişlik sendromu yaşama olasılığının düşmesi veya ortadan kaldırılması sağlanabilir. Öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken gösterdikleri üstün başarıların farklı şekillerde ödüllendirilmeleri motive olmalarını, performanslarının artmasını, kendilerini değerli ve başarılı hissetmelerini sağlayacaktır. Bu öğretmenlerin tükenmişlik sendromu belirtileri göstermeleri oldukça düşük bir ihtimaldir.

Bağımlı değişkenler ise araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini alt boyutlarına göre belirlenmesine yönelik ifadelerden meydana gelmektedir. Çalışmanın amacı, ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesidir.

3.2. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılı 1. döneminde Denizli Merkezefendi ilçesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Resmi ilkokullarda görevli öğretmenler oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırmanın örneklemi, 2018-2019 eğitim öğretim yılı 1. döneminde Denizli Merkezefendi ilçesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Merkezefendi Katip Çelebi İlkokulunda görevli 60 (n) öğretmenden oluşmaktadır.

2018-2019 eğitim öğretim yılı 1. döneminde Denizli Merkezefendi ilçesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokullarda toplam 935 öğretmen görev yapmaktadır. Katip Çelebi İlkokulunda 61 öğretmen görev yapmaktadır. Okulun idari kadrosu bir müdür ve üç müdür yardımcısından oluşmaktadır. Öğretmenlerde biri izinde olduğu için çalışmaya dahil olmamıştır.

Tablo 3. 1. *Anket Çalışmasına Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı*

Değişkenler		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	40	66,7
	Erkek	20	33,3
Yaş	26-35 arası	10	16,7
	36-45 arası	20	33,3
	46-55 arası	25	41,7
	56 ve üstü yaş	5	8,3
Medeni Durum	Evli	50	83,3
	Bekar	10	16,7
Eğitim Durumu	Eğitim Enstitüsü	2	3,3
	Yüksek Öğretmen Okulu	1	1,7
	Yüksek okul	9	15
	Fakülte	39	65
	Yüksek Lisans ve Üstü	9	15
Mesleki Kıdem	6-10 yıl arası	9	15
	11-15 yıl arası	8	13,3
	16 yıl ve üstü	43	71,7
Branş	Sınıf Öğretmeni	46	76,7
	İngilizce öğretmeni	6	10
	Okul Öncesi Öğretmeni	8	13,3
Çalışma ortamından memnuniyet	Az	2	3,3
	Orta	19	31,7
	Çok	39	65
Ders verilen sınıftaki ortalama öğrenci sayısı	30 ve daha az	56	93,3
	31-40 arası	3	5
	41 ve daha fazla	1	1,7
Öğretmenliği isteyerek yapma durumu	Evet	59	98,3
	Hayır	1	1,7

Çalışmaya katılan öğretmenlerin 40'ı (%66,7) kadın, 20'si (%33,3) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında 10'unun (%16,7) 26-35 yaş arası, 20'sinin (%33,3) 36-45 yaş arası, 25'inin (%41,7) 46-55 yaş arası, 5'inin (%8,3) 56 yaş ve üstü bir yaşta olduğu görülmüştür. Katılımcıların 50'si (%83,3) evli, 10'u (%16,7) bekar. Katılımcıların 39'u (%65) fakülte, 9'u (%15) yüksek lisans ve üstü, 9'u (%15) yüksek okul, 2'si (%3,3) eğitim enstitüsü ve 1'i (%1,7) de yüksek öğretmen okulu mezunudur.

Katılımcıların 43'ü 16 yıl ve üstü, 9'u 6-10 yıl arası, 8'i de 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahiptir.

Katılımcıların 46'sı (%76,7) sınıf öğretmeni, 8'i (%13,3) okul öncesi öğretmeni ve 6'sı (%10) da İngilizce öğretmenidir. Katılımcıların çalışma ortamından memnuniyet durumlarına bakıldığında; 39'unun (%65) çok, 19'unun (%31,7) orta ve 2'sinin (%3,3) az memnun olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin 56'sı (%93,3) 30 ve daha az öğrenci mevcudiyeti olan sınıflara ders verirken; 3'ü (%5) 31-40 arası, 1'i (%1,7) de 40 ve daha üstü mevcudiyeti olan sınıflara ders vermektedirler. Katılımcıların 59'u mesleğini isteyerek yaptığını belirtmiştir. Sadece bir katılımcı mesleğini isteyerek yapmamaktadır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Veri elde etme yöntemi olarak Maslack Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde katılımcı öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik düzeyleri ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, branş, alınan mesleki ödüller, çalışma ortamından memnuniyet, ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ve öğretmenliği isteyerek yapma durumu gibi demografik özelliklerine ilişkin soruları içermektedir. İkinci bölümde ise, katılımcıların tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik olarak "Maslack Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu" yer almaktadır. Tükenmişliğin üç alt boyutu kapsayan toplam 22 soru yer almaktadır. Duygusal tükenme 9, duyarsızlaşma 5, düşük kişisel başarı boyutu 8 maddeden oluşmaktadır. Düşük kişisel başarı boyutundaki maddeler olumlu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundaki maddeler olumsuz ifadelerden oluştuğu için bu iki alt boyut tersine puanlanmıştır. Duygusal Tükenme: 1.2.3.6.8.13.14.16.20 Duyarsızlaşma: 5.10.11.15.22 Kişisel Başarı: 4.7.9.12.17.18.19.21 sorularla ölçülecektir.

Tablo 3. 2. Maslack Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanlandırma Değerleri

Alt Boyut	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	>18	12 – 17	0 – 11
Duyarsızlaştırma	>10	6 – 9	0 – 5
Kişisel Başarı	0 – 21	22 - 25	>26

Ölçek Türkçe'ye Girgin (1995) ve Baysal (1995) tarafından çevrilmiştir.

Ölçeğin Bütünlüğüne yönelik güvenilirlik değeri (α) 0,837 bulunmuştur. Ölçeğin duygusal tükenme alt boyutuna yönelik güvenilirlik değeri (α) 0,840, duyarsızlaşma alt boyutuna yönelik güvenilirlik değeri (α) 0,669, kişisel başarı hissi alt boyutuna yönelik güvenilirlik değeri (α) 0,732'dir.

3.5. Veri Toplama Süreci

Enstitüden proje onayı alındıktan sonra araştırmanın anket uygulamasına yönelik çalışmalara başlanmıştır. Araştırmaya dair izin yazıları anket çalışmasının yapılacağı yer ve nasıl yapılacağına yönelik yönergede belirtildiği gibi İl Milli Eğitim Müdürlüğünden başvurularak yapılmıştır.

Denizli Merkezefendi ilçesi araştırmanın evreni kabul edilmiştir. Araştırmanın örneklemini için Merkezefendi Katip Çelebi İlkokulu seçilmiştir (n=61). Araştırmaya dahil edilen okul içindeki (araştırmacı hariç) tüm öğretmenlere ulaşılmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde maddelerin ortalamaları ve yüzdeleri incelenmiştir. Bilgisayara aktarılan anket formları inceleme ve hata payı göz önüne alınarak numaralandırılmıştır ve bilgisayar ortamına kaydedilmiştir. Ölçekte, Maslack tükenmişlik ölçeğine göre öğretmenlerin değerlendirilmesini amaçlayan maddeler “Hiçbir Zaman, Çok Nadir, Bazen, Çoğu Zaman, Her Zaman” şeklinde 5’li likert tipinde derecelendirilmiştir. Sonuçların yorumlanmasında ise 0,05 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır.

Çalışma anket uygulamasının sonuçlarına göre anket geçerliliği için Cronbach alfa testi tüm anket sorularına uygulanmış geçerliliği sağladıktan sonra anket sorularını incelemeye geçilmiştir (0,910). Çalışmanın gruplar arası inceleme testinde dağılımın normallik testi için Kolmogorov-Smirnow testi uygulanmıştır. Test sonucunda dağılımın parametrik dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmanın veri analizi yapılırken T testi ve Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi değişken sayısına uygun şekilde kullanılmıştır. Öğretmenlerin verilerinin toplandığı demografik inceleme tablolarında Frekans (f) ve yüzde (%) kullanılmıştır. Çalışmanın bulgular kısmında anketi cevaplayan kişi sayısı (n), ortalama (\bar{X}), standart sapma (SS) tablolaştırılmış ve incelenmiştir. Test analizinde SPSS for Windows 22.0 programı kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

2018-2019 Eğitim-öğretim yılı 1. döneminde Denizli Merkezefendi ilçesi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine ilişkin veriler tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4. 1 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşlerinin Ortalaması

	N	\bar{X}	SS
1.Mesleğime ilgimin azaldığımı hissediyorum	60	3,98	0,93
2.İş dönüşü kendimi psikolojik olarak tükenmiş hissediyorum	60	3,75	1,02
3.Her sabah mesleğimi bir gün daha yapamayacağımı hissediyorum	60	4,53	0,70
4.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım	60	3,73	0,92
5. Öğrencilerime bazen insan değilmiş gibi davrandığımı görüyorum.	60	4,78	0,58
6. Tüm gün öğrencilerle ilgilenmek beni çok yıpratıyor.	60	3,65	1,05
7.Öğrencilerimin problemlerini en uygun şekilde çözerim.	60	4,28	0,69
8.Mesleğimden yıldıgım hissine kapılıyorum.	60	4,25	0,88
9.Mesleğimden dolayı öğrencilerime faydalı olduğuma inanıyorum.	60	4,42	0,98
10.Mesleğe girdikten sonra öğrencilere karşı sertleştiğimi görüyorum.	60	4,33	0,77
11. Mesleğimin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	60	4,22	0,92
12. Çok şeyler yapabilecek azimdeyim/güçteyim	60	4,22	0,78
13. Mesleğimin beni kısıtladığımı hissediyorum	60	4,03	1,02
14. İşimde gereğinden fazla çalıştığımı hissediyorum.	60	3,32	1,28
15. Öğrencilerimin ne olacakları beni ilgilendirmiyor	60	4,33	0,93
16. İnsanlarla doğrudan muhatap olmak bende fazlaca strese yol açıyor.	60	4,00	1,03
17. Öğrencilerin benimle rahatça iletişim kurabilecekleri ortam oluştururum.	60	4,70	0,56
18. Öğrencilerimle yakından ilgilenmek bana enerji verir.	60	4,40	0,74
19. Birçok öğrencim güzel yerlere geldiler.	60	4,18	0,60
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	60	4,47	0,85
21. İşimdeki psikolojik problemleri serin kanlılıkla çözmeye çalışırım.	60	4,42	0,62
22. Öğrencilerimin bazı problemleri davranışlarının veya başarısızlıklarının sebebi sanki benmişim hissine kapılıyorum.	60	4,47	0,75

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, anket çalışmasına katılan 60 öğretmene yöneltilen 22 farklı soru ile bulunmaya çalışılmıştır. Tablo 4.1’de bu soruların ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir. Buradaki koyu renkle belirtilen ifadeler tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutuna aittir. Düşük kişisel başarı boyutundaki maddeler olumlu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundaki maddeler olumsuz ifadelerden oluştuğu için bu iki alt boyut tersine puanlanmıştır. Tükenmişliğin alt boyutlarına ait ifadelerden “Öğrencilerime bazen insan değilmiş gibi davrandığımı görüyorum” ifadesi 4,78 ortalama ve 0,58 standart sapma ile en yüksek değere sahiptir. “İşimde gereğinden fazla çalıştığımı hissediyorum” ifadesi 3,32 ortalama ve 1,28 standart sapma ile en düşük değere sahiptir.

Tablo 4. 2. Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Ait Ortalamalar

Alt Boyutlar	N	\bar{X}	SS
Duygusal Tükenme	60	3,94	0,69
Duyarsızlaşma	60	4,43	0,49
Kişisel Başarısızlık Hissi	60	4,29	0,42

Öğretmenlerin ankette yer alan ifadelere verdikleri cevaplara göre tükenmişliğin alt boyutlarına ait ortalamalar genel olarak yüksek bulunmuştur. Yani katılımcı öğretmenlerin düşük tükenmişlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarından en fazla duyarsızlaşma, en az ise duygusal tükenme sendromunu yaşadıkları söylenebilir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile yaşları arasındaki ilişkiye dair veriler tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4. 3. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının medeni duruma göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları

Yaş		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	35 yaş altı	10	3,84	0,63	0,685	0,565
	36-45 yaş arası	20	3,81	0,75		
	46-55 yaş arası	25	4,04	0,71		
	56 ve üstü yaş	5	4,18	0,40		
Duyarsızlaşma	35 yaş altı	10	4,26	0,63	0,734	0,536
	36-45 yaş arası	20	4,46	0,46		
	46-55 yaş arası	25	4,42	0,47		
	56 ve üstü yaş	5	4,64	0,41		
Kişisel Başarısızlık Hissi	35 yaş altı	10	4,24	0,31	1,410	0,249
	36-45 yaş arası	20	4,17	0,45		
	46-55 yaş arası	25	4,38	0,44		
	56 ve üstü yaş	5	4,50	0,27		
	35 yaş altı	10	3,84	0,63		

Tablo 4.3’te çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları yaş değişkenine göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) puanları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4. 4. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının cinsiyete göre değerlendirilmesi t Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Kadın	40	3,93	0,76	2,732	0,104
	Erkek	20	3,94	0,51		
Duyarsızlaşma	Kadın	40	4,42	0,53	1,231	0,272
	Erkek	20	4,43	0,37		
Kişisel Başarısızlık Hissi	Kadın	40	4,35	0,42	0,224	0,638
	Erkek	20	4,17	0,38		

Tablo 4.4'te çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) puanları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kadın veya erkek olmalarına göre farklılık göstermediği görülmüştür.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumlarına ilişkin veriler tablo 4.5'de verilmiştir

Tablo 4. 5. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının medeni duruma göre değerlendirilmesi t Testi Sonuçları

Medeni Durum		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Evli	50	3,91	0,72	2,512	0,118
	Bekar	10	4,06	0,45		
Duyarsızlaşma	Evli	50	4,41	0,50	0,157	0,693
	Bekar	10	4,50	0,40		
Kişisel Başarısızlık Hissi	Evli	50	4,28	0,39	0,696	0,408
	Bekar	10	4,36	0,51		

Tablo 4.5'de çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları medeni durum değişkenine göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) puanları ile

medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli veya bekar olmalarına göre farklılık göstermediği görülmüştür.

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mezun oldukları okul türüne ilişkin veriler tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının eğitim durumuna göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları

Eğitim Durumu		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Eğitim Enstitüsü	2	4,44	0,09	1,289	0,286
	Yüksek Öğretmen Okulu	1	5,00			
	Yüksek Okul	9	3,65	0,66		
	Fakülte	39	3,94	0,72		
	Yüksek Lisans Ve Üstü	9	4,00	0,52		
Duyarsızlaşma	Eğitim Enstitüsü	2	4,90	0,14	1,092	0,370
	Yüksek Öğretmen Okulu	1	5,00			
	Yüksek Okul	9	4,47	0,44		
	Fakülte	39	4,42	0,51		
	Yüksek Lisans Ve Üstü	9	4,27	0,44		
Kişisel Başarısızlık Hissi	Eğitim Enstitüsü	2	4,25	0,18	0,202	0,936
	Yüksek Öğretmen Okulu	1	4,38			
	Yüksek Okul	9	4,40	0,45		
	Fakülte	39	4,27	0,39		
	Yüksek Lisans Ve Üstü	9	4,31	0,56		

Tablo 4.6’da çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları eğitim durumu değişkenine göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) puanları ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür.

4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kıdemine ilişkin veriler tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının mesleki kıdeme göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	6-10 yıl	9	3,96	0,56	0,065	0,937
	11-15 yıl	8	4,02	0,69		
	16 yıl ve üstü	43	3,92	0,72		
Duyarsızlaşma	6-10 yıl	9	4,38	0,43	0,560	0,574
	11-15 yıl	8	4,28	0,76		
	16 yıl ve üstü	43	4,47	0,44		
Kişisel Başarısızlık Hissi	6-10 yıl	9	4,11	0,47	1,253	0,293
	11-15 yıl	8	4,23	0,25		
	16 yıl ve üstü	43	4,34	0,43		

Tablo 4.7’de çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları mesleki kıdem değişkenine göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) puanları ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin meslekte çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği görülmüştür.

4.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile branşlarına ilişkin veriler tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının branşlarına göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları

Branş		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Sınıf Öğretmeni	46	3,85	0,72	2,094	0,033
	İngilizce Öğretmeni	6	4,40	0,43		
	Okul Öncesi Öğretmeni	8	4,13	0,46		
Duyarsızlaşma	Sınıf Öğretmeni	46	4,36	0,52	2,210	0,019
	İngilizce Öğretmeni	6	4,60	0,25		
	Okul Öncesi Öğretmeni	8	4,70	0,21		
Kişisel Başarısızlık Hissi	Sınıf Öğretmeni	46	4,30	0,43	0,140	0,869
	İngilizce Öğretmeni	6	4,35	0,52		
	Okul Öncesi Öğretmeni	8	4,23	0,32		

Tablo 4.8’de çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları branşlarına göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarısızlık hissi ile branş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile branş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre duygusal tükenmişliği en fazla sınıf öğretmenlerinin, en az ise İngilizce öğretmenlerinin yaşadığı görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutu ise en fazla sınıf öğretmenlerinde, en az ise okul öncesi öğretmenlerinde görülmüştür. Buradaki bu anlamlılıklar branşlar arasındaki katılımcı farkından da kaynaklanabilir.

4.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki ödül alma durumlarına ilişkin veriler tablo 4.9’de verilmiştir.

Tablo 4.9. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının mesleki ödül alma durumlarına göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları

Alınan Ödül		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Yok	14	4,25	0,54	1,245	0,303
	Teşekkür	17	3,80	0,82		
	Takdir	13	4,13	0,51		
	Aylıkla ödüllendirme	8	3,90	0,71		
	Diğer	8	3,83	0,52		
Duyarsızlaşma	Yok	14	4,57	0,47	1,679	0,168
	Teşekkür	17	4,29	0,45		
	Takdir	13	4,60	0,40		
	Aylıkla ödüllendirme	8	4,63	0,33		
	Diğer	8	4,62	0,43		
Kişisel Başarısızlık Hissi	Yok	14	4,08	0,34	2,016	0,105
	Teşekkür	17	4,27	0,39		
	Takdir	13	4,35	0,52		
	Aylıkla ödüllendirme	8	4,36	0,25		
	Diğer	8	4,56	0,44		

Tablo 4.9’de çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları branşlarına göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi puanları ile alınan ödül değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

4.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile çalışma ortamındaki memnuniyet düzeylerine ilişkin veriler tablo 4.10’de verilmiştir.

Tablo 4.10. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının çalışma ortamındaki memnuniyet düzeylerine göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları

Çalışma Ortamındaki Memnuniyet Düzeyi		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Az	2	3,83	0,24	3,936	0,025
	Orta	19	3,67	0,78		
	Çok	39	4,16	0,55		
Duyarsızlaşma	Az	2	4,40	0,28	1,856	0,166
	Orta	19	4,36	0,43		
	Çok	39	4,59	0,42		
Kişisel Başarısızlık Hissi	Az	2	4,68	0,09	0,995	0,376
	Orta	19	4,25	0,36		
	Çok	39	4,29	0,45		

Tablo 4.10'de çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları branşlarına göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutları duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi puanları ile çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutu puanları ile çalışma ortamındaki memnuniyet düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışma ortamından çok memnun olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

4.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile eğitim verdiği sınıftaki öğrenci sayılarına ilişkin veriler tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının eğitim verdiği sınıftaki öğrenci sayılarına göre değerlendirilmesi Anova Testi Sonuçları

Sınıftaki Öğrenci Sayısı		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	30 ve altı	56	3,97	0,66	1,118	0,334
	31-40 arası	3	4,52	0,40		
	41 ve üstü	1	3,67	-		
Duyarsızlaşma	30 ve altı	56	4,53	0,44	0,762	0,472
	31-40 arası	3	4,47	0,12		
	41 ve üstü	1	4	-		
Kişisel Başarısızlık Hissi	30 ve altı	56	4,28	0,42	00,756	0,474
	31-40 arası	3	4,58	0,26		
	41 ve üstü	1	4,25	-		

Tablo 4.11’de çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları branşlarına göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi puanları ile alınan ödül değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Bu sonucun elde edilmiş olması üzerinde sınıf mevcutlarının büyük çoğunluğunun 30 ve altı olması olabilir. Yani gruplar arasında dengeli bir dağılım yoktur.

4.11. Araştırmanın On Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleği isteyerek yapma durumuna ilişkin veriler tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. İlk Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Alt Boyutlarının mesleği isteyerek yapma durumuna göre değerlendirilmesi T Testi Sonuçları

Mesleği İsteyerek Yapma Durumu		N	\bar{X}	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Evet	57	4,01	0,66	0,187	0,569
	Hayır	3	3,78	0,58		
Duyarsızlaşma	Evet	57	4,52	0,43	0,009	0,882
	Hayır	3	4,47	0,50		
Kişisel Başarısızlık Hissi	Evet	57	4,30	0,43	0,952	0,620
	Hayır	3	4,21	0,26		

Tablo 4.12’de çalışmaya katılan 60 öğretmenin tükenmişlik alt boyut puanları branşlarına göre değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi puanları ile alınan mesleği isteyerek yapma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Mesleği isteyerek yapma durumunun öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmış olsa da genel olarak mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin daha az tükenmişlik gösterdikleri görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, “Maslack tükenmişlik ölçeğine göre ilkokulda görevli öğretmenlerin değerlendirilmesi (Denizli İli Merkezefendi ilçesi örneği)” adlı çalışma için belirlenmiş olan alt problemlerine dayalı yapılan anket çalışmasından elde edilen verilerin analizi ile oluşturulan bulgulara göre oluşturulan tartışma, sonuç ve sonuçlara bağlı öneriler yer almaktadır.

5.1. Tartışma

Bu bölümde, literatürde konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalarda elde edilen sonuçlar ile bizim çalışmanın sonuçlarının karşılaştırılması yapılmıştır.

5.1.1. Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Alt Boyutuna Yönelik Tartışma

Duygusal tükenme boyutunda öğretmenlerin medeni durumlarına göre bekar öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden yüksek bulunmuştur (Koralay, 2014). Evli öğretmenlerin bekarlara oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür (Çolak, 2017). Literatürde duygusal tükenme üzerinde medeni durumun etkisi üzerine farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Yapılmış olan bu çalışmada ise medeni durumun tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin tükenmişlik algısında tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Çelebi, 2018). Literatürde genel olarak cinsiyetin duygusal tükenme alt boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Yapılmış olan bu çalışmada da aynı doğrultuda sonuçlar elde edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine oranla tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Çolak, 2017; Çelebi, 2018). Yapılmış olan bu çalışmada da bu sonuçları destekler nitelikte verilere ulaşılmıştır.

5.1.2. Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Alt Boyutuna Yönelik Tartışma

Erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla duyarsızlaşma alt boyutlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çolak, 2017; Çelebi, 2018). Yapılmış olan bu çalışmada da bu sonuçları destekler nitelikte verilere ulaşılmıştır.

Bekar öğretmenlerde evlilere oranla duyarsızlaşma alt boyutu puanları daha yüksek olarak bulunmuştur (Koralay, 2014). Yapılmış olan bu çalışmada da bu sonuçları destekler nitelikte verilere ulaşılmıştır.

Katılımcıların duyarsızlaşma boyutunda öğretmenlerin alanına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Branş öğretmenleri, sınıf öğretmenlerine göre tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma boyutunda daha yüksek düzeyde oldukları görülmüştür (Çelebi, 2018). Sınıf öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine oranla tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Çolak, 2017). Yapılmış olan bu çalışmada da bu sonuçları destekler nitelikte verilere ulaşılmıştır.

5.1.3. Tükenmişliğin Kişisel Başarı Hissinde Düşme Alt Boyutuna Yönelik Tartışma

Öğretmenlerin tükenmişlik algısında tükenmişlik ölçeğinin düşük kişisel başarı hissi boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Çelebi, 2018). Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla kişisel başarı hissi ortalamaları daha düşük bulunmuştur (Koralay, 2014). Yapılmış olan bu çalışmada ise cinsiyetin tükenmişliğin kişisel başarı hissi alt boyutu üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çolak'ın (2017) çalışmasında 35 yaş üstü öğretmenlerin daha genç öğretilere oranla kişisel başarı hissinde düşmenin daha fazla görüldüğü belirlenmiştir. Yapılmış olan

bu çalışmada yaşın kişisel başarı hissi boyutu üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Meslekte 10 yıldan daha fazla süredir çalışan öğretmenlerin kişisel başarısızlık hissini artırması sonucuna ulaşılmıştır (Çolak, 2017). Yapılmış olan bu çalışma da ise mesleki kıdemın tükenmişliğin kişisel başarı hissi alt boyutu üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların düşük kişisel başarı hissi boyutlarında öğretmenlerin alanına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre tükenmişlik ölçeği kişisel başarı hissi boyutu puanlarının daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür (Çelebi, 2018). Yapılmış olan bu çalışmada da bu sonuçları destekler nitelikte verilere ulaşılmıştır.

5.2. Sonuç

Araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Resmi ilkokullarda görevli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin (Maslack tükenmişlik ölçeğine göre) cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleki kıdemine veya branşına göre farklılık gösterip göstermediği, öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplara göre belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etki eden etmenler belirlenmeye çalışılmıştır.

5.1.1. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Duygusal Tükenme Düzeyleri İle Belirlenen Demografik Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Maslack tükenmişlik ölçeğinin ilk alt boyutu olan duygusal tükenmenin branş değişkeni dışında, belirlenen demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem) göre farklılık göstermediği görülmüştür. Yani öğretmenlerin branşları dışında bu değişkenlerin öğretmenlerin yaşadıkları duygusal tükenme üzerinde etkilerinin olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin branşlarına göre duygusal

tükenmişliklerinde farklılıkların oluştuğu görülmüştür. Buradaki bu anlamlılıklar branşlar arasındaki katılımcı farkından da kaynaklanmış olabilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin aldıkları ödül, sınıftaki öğrenci sayısı ve mesleği isteyerek yapma durumlarının duygusal tükenme üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamından memnun olan öğretmenlerin duygusal tükenme puanlarının daha az olduğu görülmüştür.

5.1.2. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Duyarsızlaşma Boyutu Düzeyleri İle Belirlenen Demografik Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Maslack tükenmişlik ölçeğinin ikinci alt boyutu olan duyarsızlaşmanın branş değişkeni dışında, belirlenen demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem) göre farklılık göstermediği görülmüştür. Yani öğretmenlerin branşları dışında bu değişkenlerin öğretmenlerin yaşadıkları duyarsızlaşma üzerinde etkilerinin olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin branşlarına göre duyarsızlaşma durumlarında farklılıkların oluştuğu görülmüştür. Buradaki bu anlamlılıklar branşlar arasındaki katılımcı farkından da kaynaklanabilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin aldıkları ödül, sınıftaki öğrenci sayısı, çalışma ortamından memnuniyet durumları ve mesleği isteyerek yapma durumlarının duygusal tükenme üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Kişisel Başarı Hissinde Düşme Boyutu Düzeyleri İle Belirlenen Demografik Boyutlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Maslack tükenmişlik ölçeğinin üçüncü alt boyutu olan kişisel başarı hissini belirlenen demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem veya branş) göre farklılık göstermediği görülmüştür. Yani bu değişkenlerin öğretmenlerin yaşadıkları kişisel başarı hissindeki düşüş üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin aldıkları ödül, sınıftaki öğrenci sayısı,

çalışma ortamından memnuniyet durumları ve mesleği isteyerek yapma durumlarının duygusal tükenme üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.3. Öneriler

Yapılan çalışma sonucuna göre branşa göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterdiği görülmüştü. Öğretmenlerin branşları nedeniyle üstendikleri sorumluluklar duygusal tükenme ve duyarsızlaşma sendromlarını yaşamalarına neden olabilir. Okul yönetimince veya ilgili kurum ve kuruluşlarca öğretmenlerin mesleki yüklerinin hafifletilmesine yönelik çalışmalar yapılabilir. Okul da eğitim ortamı verilen eğitime, öğrencilerin genel özelliklerine ve özellikle de öğretmenlerin özelliklerine uygun bir şekilde düzenlenmesi veya sadece öğretmenlerin eğitim verdikleri ortam üzerinde düzenleme ve değişiklik yapabilmeleri sağlanarak öğretmenlerin daha rahat ders anlatmaları sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Ardıç, K. ve Polatçı, S., Tükenmişlik sendromu: akademisyenler üzerinde bir uygulama. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 2008: 69-96.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A., Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 2005, ss.115-129.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C., Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. Ege Ekonomik Bakış, 8(2), 2008: 541-561
- Başaran, İ. E., Eğitim psikolojisi. Yargıcı Matbaası. Ankara, 1999
- Bayrak, M., İlkokullarda Eğitim Veren Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ve Tükenmişlik Düzeyi, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (SABE), Gaziantep, 2014
- Byrne, B. M., The Maslach Burnout Inventory: Validating factorial structure and invariance across intermediate, secondary, and university educators. Multivariate Behavioral Research, 26(4), 1991: 583-605.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E., Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 2007: 465-484.
- Çam, M. O., Tükenmişlik. Saray Kitapçılık, İzmir, 1995
- Çelebi, N.U, Öğretmenlerin Kimlik ve Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişki, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, YYLT, Eskişehir, 2018
- Çolak, Y., İlkokul Ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Gaziantep Üniversitesi, EBE, YYLT, Gaziantep, 2017

- Çulha, Y., Okul Psikolojik Danışmanlarının, Müdürlerinin Liderlik Stilllerini Algıları ile Kendi İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Maltepe Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul, 2017
- Daban, B.Y., Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Emek İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, SBE, YYLT, Rize, 2018
- Dağlı, A. ve Gündüz, H., Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği), *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 2008: 12-35.
- Dalkılıç, S.O., Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri, 2. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2014
- Demir, N., Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Marmara Üniversitesi E-Dergisi, 9(33), 2010
- Demirtaş, H. ve Güneş H., Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Sözlüğü. Anı Yayıncılık, Ankara, 2002
- Dolunay, A.B. ve Piyal, B., Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler Ve Tükenmişlik, *Kriz Dergisi*, 1(1), 2003: 35-48
- Edelwich, J.M.S.W. ve Brodsky, A., Burn-Out: Stages Of Disillusionment In The Helping Professions. New York City: Human Sciences Press. C.32, S.5, 1980
- Ekici, K.M., Stres ve Stres Yönetimi, İşletme Becerileri Grup Çalışması, (Ed) Yücel İ., Ekici K.M. (217-230). Ankara, 2009
- Erdem, H., İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Stres Arasındaki İlişki (Diyarbakır İli Örneği), Zirve Üniversitesi, SBE, YYLT, Gaziantep, 2010

- Ertürk, M., Milli Eğitim Müdürlüğü Çalışanlarının Mobbing Ve Tükenmişlik Düzeyleri (İzmir İli Örneği), Okan Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul, 2014
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 2012: 39-52.
- Farber, B.A., Banliyö öğretmenlerinde stres ve tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 77 (6), 1984: 325-331.
- Girgin, G., Baysal, A. Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 2006: 172-187
- Gündüz, B., İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 2005
- Hoyos, T. ve Kallus, K.W., Burnout risk factors: Stress-recovery-state and coping among teachers. *Department of Psychology. University of Graz. Austria*, 2005
- Işıkhan, V., Çalışma Hayatında Stres Ve Başa Çıkma Yolları. Sandal Yayınları, Ankara, 2004
- Izgar, H., Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Ankara, 2001
- Izgar, H., Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Hüseyin Izgar (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Konya, 2003
- Kan, D.Ü., Bir grup okul öncesi öğretmeninde tükenmişlik durumunun incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 2008: 431-438.
- Kantas, Aristotle ve Vassilaki, Eleni. Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work & Stress*, 11 (1), 1997: 94-100.

- Karacan, A., Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir ve Öğretilbilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi “İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği”, Maltepe Üniversitesi., SBE, YYLT, 2012
- Karakelle, S. ve Canpolat, S., Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. Eğitim ve Bilim, 33(147), 2008: 106-120
- Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T., Özdem, G., Taşdan, M., Çelikkaleli, Ö., Bayram, A., Türkiye'deki devlet liselerinin fiziki koşullarının büyüklüklerine göre yeterliliği. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2(45), 2012: 183-204.
- Karsavuran, S., Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırımaya Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Hacettepe Üniversitesi, SABE, YYLT, Ankara, 2011
- Kırılmaz, A.Y., Çelen, Ü., Sarp, N., İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. İlköğretim online. 2(1), 2003: 2-9.
- Kocaman, A., Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, YYLT, Çanakkale, 2018
- Kokkinos, C.M., İlköğretim öğretmenlerinde iş stresleri, kişilik ve tükenmişlik. *İngiliz Eğitim Psikolojisi Dergisi*, 77 (1), 2007: 229-243.
- Koralay, F. D., İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi, EBE, YYLT, İzmir, 2014
- Koustelios, A.D., “Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers”, The International Journal Of Educational Management, 15(7), 2001

- Kyriacou, C., Öğretmen stresi: Gelecekteki araştırmalar için yönlendirmeler. *Eğitim değerlendirmesi* , 53 (1), 2001: 27-35.
- Leiter, Michael P.; Maslach, Christina. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In: Emotional and physiological processes and positive intervention strategies. Emerald Group Publishing Limited, 2003: 91-134.
- Maraşlı, M., Bazı Özelliklerine Ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz-Ağustos- Eylül, 2005: 27-33
- Maslach, C., Jackson, S.E., The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 1981
- Maslach, C., Leither, M. P., “The Truth About Burn-Out”, California: Jossy Bass, 1997
- Maslach, C. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 2001
- Maslach, C. Wilmar, B. S. Michael, P. L., Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 2001
- Meier, S.T., The construct validity of burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 1984: 211–219
- Özdem, G., The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 6(2), 2012: 47-65.
- Özkan, C., Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’nde Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler. Mersin Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Mersin, 2012

- Pines, A. ve Aronson, E., *Career Burnout; Causes&Cures*, The Free Pres. New York: a Division of Macmillan, Inc., 1988
- Polat, G., Topuzoğlu, A., Gurbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, H., Emirikçi, S., Kayış, L., Bilecik ili, Bozüyük ilçesi, lise öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(3), 2009: 217-222.
- Solmuş, T., *İşyeri Terapisi*. Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2010
- Şen, A., *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki- Şırnak İli Örneği*, Zirve Üniversitesi, SBE, YYLT, Gaziantep, 2015
- Tunaboşlu, M., *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (İzmir İli Torbalı İlçesi Örneği)*, Okan Üniversitesi, SBE, YYLT, İzmir, 2015
- Türkçarpar, Ü., “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenlere Göre Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(3), 2011
- Uzun, T., Özdem, G., The mediating role of job satisfaction on the relationship between teachers perceptions of supervisor support and job performances. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 9(7), 2017: 84-90
- Wright, T.A. ve Bonett, D.G., The Contribution of Burnout to Work Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 1997: 491-499.
- Vurdu, U., *Resmi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları arasındaki İlişki*. Yeditepe Üniversitesi, EBE, YYLT İstanbul, 2017
- Yıldıztaş, M.B., *Politik Beceri ile Örgütsel Tükenmişlik İlişkinin Ortaokul Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İncelenmesi (Yalova İli Örneği)*. Hacettepe Üniversitesi, EBE, YYLT, Ankara, 2017

Yılmaz, K., Altinkurt, Y., Güner, M., Şen, B., The relationship between teachers' emotional labor and burnout level. Eurasian Journal of Educational Research, 59(15), 2015, 75-90

Yılmaz, H., Örgütlerde Yıldırma Davranışları, Personelin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler, Bozok Üniversitesi, SBE, YYLT, Yozgat, 2013

Yoğun, Erçen, A.E., Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(34), 2007: 1-8.

Ek.2. Maslack Tükenmişlik Anketi

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1.Mesleğime ilgimin azaldığını hissediyorum					
2.İş dönüşü kendimi psikolojik olarak tükenmiş hissediyorum					
3.Her sabah mesleğimi bir gün daha yapamayacağımı hissediyorum					
4.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım					
5. Öğrencilerime bazen insan değilmiş gibi davrandığımı görüyorum.					
6. Tüm gün öğrencilerle ilgilenmek beni çok yıpratıyor.					
7.Öğrencilerimin problemlerini en uygun şekilde çözerim.					
8.Mesleğimden yıldıgım hissine kapılıyorum.					
9.Mesleğimden dolayı öğrencilerime faydalı olduğuma inanıyorum.					
10.Mesleğe girdikten sonra öğrencilere karşı sertleştiğimi görüyorum.					
11. Mesleğimin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek azimdeyim/güçteyim					
13. Mesleğimin beni kısıtladığını hissediyorum					
14. İşimde gereğinden fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. Öğrencilerimin ne olacakları beni ilgilendirmiyor					
16. İnsanlarla doğrudan muhatap olmak bende fazlaca strese yol açıyor.					
17. Öğrencilerin benimle rahatça iletişim kurabilecekleri ortam oluştururum.					
18. Öğrencilerimle yakından ilgilenmek bana enerji verir.					
19. Birçok öğrencim güzel yerlere geldiler.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki psikolojik problemleri serin kanlılıkla çözmeye çalışırım.					
22. Öğrencilerimin bazı problemleri davranışlarının veya başarısızlıklarının sebebi sanki benmişim hissine kapılıyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Selda OPAK

Doğum Yeri ve Tarihi: Çivril / DENİZLİ – 23.09.1980

İletişim (Telefon / e-posta) : 05057400488 / seldaopak@hotmail.com

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

İlkokul : Osman Ünyazıcı İlkokulu Sincan / ANKARA

Ortaokul : Atıf Benderlioğlu Ortaokulu Sincan / ANKARA

Lise : Sincan Lisesi Sincan / ANKARA

Lisans : Sakarya Üniversitesi – Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans:Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi–Pamukkale Üniversitesi

Çalıştığı Kurum / Kuruluşlar ve Yıl : Siirt Pervari Kocaçavuş Köyü İlkokulu (2004-2005)

Çorum Bayat Çerkeş Köyü İlkokulu (2005-2008)

Merkezefendi Hem ve Akşam Sanat Okulu (2008-2017)

Katip Çelebi İlkokulu (2017-2019)