

## ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK ALGILARININ ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Önder ŞANLI (\*)

### Öz

*Bu araştırmanın amacı; ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik algıları ile çalışmaya tutkunluk algıları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemektir. Araştırmada Malatya İlinde 2014 – 2015 öğretim yılında görev yapmakta olan, farklı okullardan ve farklı branşlardan tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilmiş 1127 öğretmenin görüşlerinden faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak; Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘Tükenmişlik Ölçeği’ ve Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘çalışmaya tutkunluk’ ölçeği kullanılmıştır.*

*Çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, Tükenmişlik ölçeğine ait boyutların ortalamalarının değişik aralıklarda olduğu görülmektedir. Bulgulara göre; ‘duygusal’ tükenmişlik ve ‘duyarsızlaşma’ boyutlarının ortalama değerlerinin (Nadiren) aralığında ‘düşük’ düzeyde olduğu, ‘düşük kişisel başarı’ boyutunun (Çoğu Zaman) aralığında ‘yüksek’ düzeyde olduğu, tükenmişlik ölçeğinin ‘genel’ ine ait ortalama değerlerin ise (Bazen) aralığında ‘orta’ düzeyde olduğu görülmüştür. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait boyutlarının hepsinin ortalamalarının (Çoğu zaman) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerini ‘yüksek’ düzeyde değerlendirdikleri görülmüştür. Öğretmenlerin düşük kişisel başarı algılarının adanmışlığı yordadığı görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, Çalışmaya tutkunluk, Öğretmenler.

### *The Effect of Teachers' Exhaustion Perceptions on Their Passion for Working*

#### **Abstract**

*The goal of this research is to determine the relationship between the elementary school, middle school and high school teachers' exhaustion perceptions and passion for working. During the research 1127 teachers' opinion were made use of who were*

\*) Dr. Öğr. Üyesi, Adıyaman Üniversitesi Eğitim Yönetimi  
(e-posta: ondersanli44@hotmail.com). ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8269-4637>

working in Malatya province in the education year of 2014-2015 and were chosen from different schools and branches with random sampling technique. As data collection tools; "Burnout Scale" is developed by Maslach and Jackson (1981) and adopted to Turkish by Ergin (1992) and "The Measurement of Engagement" which was developed by Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma and Bakker (2002) and adopted into Turkish by Turgut (2011) was used.

As a result of the analysis which were obtained in the research, it was seen that the average of the Exhaustion Perceptions scale extent were in various ranges. It was seen that perception level of the emotional exhaustion scale was in the range of "low". It is seen that all the averages related to the measurement of 'lower personal success' were in the range of "high". It was seen that participants evaluated their level related to the measurement of 'general exhaustion' in 'medium' ebb. The level of working for passion is in 'high' level in all of its dimensions. It was also seen that there is a relation between lower personal success and personal commitment.

**Keywords:** Exhaustion, Passion for Working, Teachers.

## 1. Giriş

### *Tükenmişlik:*

Freudenberger'e (1974) göre tükenmişlik; enerji ve güç kaynaklarında aşırı isteklerde bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır (Akt. Vızlı, 2005). Santinello'ya göre tükenmişlik; kişiler arası ilişkilerde mesafeyi, duyarsızlığı ve ilgisizliği içeren psikolojik bir sorundur (Pedrabissi ve Santinello, 1993). Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliği; iş koşullarına bağlı olarak enerjinin ve amacın giderek yitirilmesi, Pines, Aranson ve Kafry (1981) ise duygusal yükü ağır işlerde uzun süre çalışma sonucunda fiziksel, ruhsal ve zihinsel tükenme olarak tanımlamaktadır (Akt. Aslan, 1996).

Maslach ve arkadaşları ise tükenmişliği; "diğer insanlarla yüz yüze çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma sendromu" şeklinde tanımlamışlardır (Maslach, 1982). Tükenmişlik, çabuk öfkelenme, ani huzursuzluk ve engellenme ile belirgin olup kolay ağlama, önemsiz baskıları taşıyabileceğinin üstünde algılama ve duyguları ele almada güçlük yaşamadır. İş yerinde harcanan zaman süresi artmasına karşın, başarı düşmektedir ve kişi arkadaşlarının çoğunu kaybetmektedir (Taşğın, 2004).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin üç boyutuyla ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

**Duygusal Tükenme:** Kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş olması olarak tanımlanır. Tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışmalarında görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların

duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Akt. Başören, 2005).

**Duyarsızlaşma:** Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bu davranış katı, soğuk ve ilgisiz şekillerde kendini belli eder. Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan en az düzeye indirir (Akt. Şanlı, 2006). Maslach'a göre tükenmişliğin üç bileşeninden duyarsızlaşma alt boyutu en problemlili boyut olarak görülmektedir. Duyarsızlaşma, Maslach tarafından hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşmış, katı hatta insancıl olmayan bir yanıt olarak tanımlanmıştır. Uzaklaşmanın artmasıyla, diğerlerinin gereksinmelerine aldırmaz bir tutum ve duygularına aldırmama durumu meydana gelmektedir (Akt. Başören, 2005).

**Kişisel Başarı:** Kişisel başarı; sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarı ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır. Diğer insanlar hakkında geliştirilen olumsuz düşünceler sonucunda birey, kendisi hakkında da olumsuz düşünceler geliştirir. Suçluluk, sevilmemesi hissi ve başarısızlık duygular, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sokabilmektedir (Akt. Şanlı, 2006).

Maslach, Tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom olarak kavramlaştırmış ve üç düzeyde ifade etmiştir (Çam, 1991). Bunlar;

1. Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
2. İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
3. Kendi kendinden şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk.

Perlman ve Hartman'ın (1982) yaklaşımı, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel bir odağa sahiptir. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır (Akt. Şanlı, 2006). Bunlar:

1. Fiziksel semptomlar üzerinde odaklanan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme),
2. Tutum ve duygular üzerinde odaklanan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme),
3. Semptomatik davranışlar üzerinde odaklanan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi).

Yaklaşım, bireysel özelliklerin ve kuramsal/sosyal çevrenin, tükenmenin etkisi ve algılanmasında önemli olduğunu göstermektedir. Stresi etkin ve etkin olmayan başa çıkma yolları etkilemektedir. Yaklaşımın dört aşaması bulunmaktadır (Akt. Sılığ, 2003; Şanlı, 2006)

Kronik yorgunluk, enerji azalması, bezginlik ve zafiyet bedensel bitkinliğin, çaresizlik, umutsuzluk, aldanmış olma duygusu ve hayal kırıklığı duygusal bitkinliğin; işe yaramama, değersizlik, suçluluk duyguları ve kendine karşı olumsuz tutumlar içinde olma ise

zihinsel bitkinliğin belirtileridir (Ok, 2002). Güdülenme düzeyi yüksek olan bireyler, iş çevresini destekleyici olarak algırlar. Böylece bu bireyler, beklentilerini ve dolayısıyla kendini gerçekleştirme şansını da beraberinde yakalamaktadırlar. Ancak, iş çevresinde stres boyutunun yüksek, destek ve ödül boyutunun düşük olduğu durumlarda, yaşanan başarısızlık, tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturmaktadır. Bir kez tükenmişlik yaşandığında güdülenme düzeyleri giderek azalmaktadır. Bu durum bazı bireylerde işten ayrılma veya iş değişikliği ile sonuçlanmaktadır (Ok, 2002).

Tükenmişliğe etki eden demografik özelliklere bakıldığında; tükenmişlik düzeyi ile yaş arasında yakın bir ilişki olduğu görülmektedir. Tükenmişliğin özellikle genç çalışanlar arasında, yaşlı çalışanlara oranla daha fazla görüldüğü ifade edilmektedir. Buradan yaşın etkisiyle çalışanların daha tecrübeli, olgun, dengeli ve tükenmişliğe karşı daha dirençli oldukları anlaşılmaktadır. Genç, dolayısıyla tecrübesiz çalışanlar tükenmeye karşı daha dayanıksız olabilmektedirler. Bunu doğrulayan birçok araştırma bulunmaktadır (Izgar, 2000; Ergin, 1996; Tümkaya, 1996).

Tükenmişliğe etkisi olduğu düşünülen cinsiyet faktörüne bakıldığında ise; cinsiyetin tükenmişliğe etkisi konusunda farklı görüşler vardır. Bazı araştırmacılar erkeklerin bazıları ise kadınların daha yoğun tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmektedirler (Örmen, 1992).

Tükenmişlik sendromu fiziksel, davranışsal ve psikolojik-duygusal belirtiler göstermektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanabilir (Çam, 1991; Sılığ, 2003; Baysal, 1995).

### ***Fiziksel Belirtileri:***

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Sık sık baş ağrısı
- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü
- Uyuşukluk
- Kilo kaybı
- Genel ağrı ve sızılar
- Yüksek kolesterol
- Koroner kalp rahatsızlığı
- Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler
- Sindirim sistemi hastalıkları
- Hızlı kalp atması
- Enfeksiyonlara karşı direncin azalması
- Hafıza problemleri

***Davranışsal Belirtiler:***

- Çabuk öfkelenme
- İşe gitmek istememe hatta nefret etme
- Birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama
- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme
- İş duyumsuzluğu, işe geç gelmeler
- Alkol ve ilaç kullanımının artması
- Öz-saygısı ve öz-güvende azalma
- Yakın çevre ile sorunlar yaşama
- İzolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı
- Teslimiyet, suçluluk, iççerlemişlik
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü
- Unutkanlık, hareketli olmayış
- Yansıtma
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma
- Örgütlemeye yetersizlik
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma
- Kuruma yönelik ilginin kaybı
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
- Başarısızlık hissi
- Çalışmaya yönelmede direniş
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma.

***Psikolojik-Duygusal Belirtileri:***

- Aile sorunları
- Uyku düzensizliği
- Depresyon
- Psikolojik hastalıklar
- Hayal kırıklığı
- Umutsuzluk
- Yabancılaşma
- İç sıkıntısı
- Özgüvende azalma
- Alınganlık
- İlgisizlik
- Endişe

Tükenmişliğin bireylerde fiziksel, duygusal ve iş yaşamını etkileyen bazı sonuçları olduğu görülmüştür. Tükenmişlik yaşayan insanların çok karmaşık duygular yaşadığı bunun sonucu olarak birçok davranış bozukluğu gösterdiği saptanmıştır(Dilsiz, 2006). Bu kapsamda, işi savsaklama, aksatma, hastalık nedeniyle işe gelmemede artış, işe geç gelmedeki artış, işi bırakma eğilimi ya da niyetindeki artış, insan ilişkilerinde uyumsuzluk, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma şeklindeki sonuçlardan söz edildiği görülmüştür (Çam, 1995).Tükenmişlik geniş bir sosyo-ekonomik etkiye sahiptir. Birçok meslek sahibi tükenmişlik nedeniyle mesleklerinden erken bir şekilde emekli olmaktadırlar.

Tükenmişlik sonucunda iş günü kayıpları ve üretimde azalma belirgindir. Ayrıca bireyin kişiler arası ve aile ilişkilerinde zararlı etkiler yaratabilir ve yaşama karşı olumsuz tavır geliştirmesine neden olabilir (Iacovides, 2003). Tükenmişliğin birey için önemli sonuçlarından birisi de zararlı alışkanlıklara yol açmasıdır. Sorunları aşmak isteyen birey sigara, içki, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımını arttırmakta ve zamanla bağımlı hale gelebilmektedir (Izgar,2001).

### **Çalışmaya Tutkunluk**

Çalışmaya tutkunluk tükenmişliğin tersi olarak kabul edilir. Tükenmişliğe zıt olarak çalışmaya tutkun çalışanlar enerjik, işlerinin gerektirdiği beklentileri ve sorumlulukları rahatlıkla yerine getirebileceğini düşünen, işlerini seven bireylerdir. Fakat tükenmişlik duygusu yaşamayan bireylerin işlerine tutkun olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu sebeple çalışmaya tutkunluk ve tükenmişlik birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmelidir (Schaufeli, ve Bakker, 2003: 4).

Çalışmaya tutkunluk dinçlik (vigor), işe adanma (dedication) ve işe yoğunlama (absorption), ile karakterize edilen işle alakalı ruhsal bir durumdur. Geçici bir ruh halinden ziyade çalışmaya tutkunluk kısa sürede değişmez. Çalışmaya tutkunluğun dinçlik boyutu ile çalışırken zihinsel açıdan güçlü ve enerjiklik olma ifade edilir. Burada bireyin işine enerji harcaması konusunda istekli olması söz konusudur. İşine adanma duygusu ise bireyin işine güçlü bir şekilde bağlı olması işini ciddiye alması, coşku ile işine sarılması ve işinden gurur duyması ifade edilir. Yoğunlaşma boyutunda ise, işine yoğunlaşan birey çalışırken keyif alır ve mutlu bir şekilde işini yerine getirir. Birey işine dışsal bir faktör sonucu zorunluluktan değil işinden keyif aldığı için odaklanır ve zamanın nasıl akıp geçtiğinin farkına varamaz. Birey işiyle ilgili yaşadıkları sıkıntıların üstesinden çabucak gelmeye çalışır (Schaufeli ve Bakker, 2003).Örgüte tutkunluk, çalışanın enerjisini, bilgi ve becerisini gönüllülikle örgütün başarısına ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yöneltmesidir; örgüte tutkun çalışan örgüt içinde enerjik, hevesli ve canlıdır; örgütün meseleleriyle ilgilenmekten heyecan duyar ve kapasitesinin üzerinde çabalar (Pitt-Catsouphes ve Matz-Costa, 2008; Schneider, Macey, Barbera ve Martin 2009; Thomas, 2007; Vance, 2006). Çalışmaya tutkunluk ise Schaufeli ve diğ. (2002: 74) tarafından dinçlik, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarından oluşan “çalışmayla ilgili pozitif, tatmin edici ruh hali” olarak tanımlanmıştır. Dinçlik bireyin çalışırken enerji dolu ve azimli olmasını; adan-

ma çalışmaya dönük şevk, ilham, övünç, anlam ve önemlilik duygularını; yoğunlaşma ise zaman olgusunu unutacak derecede çalışmaya odaklanma halini içermektedir. Örgüte tutkunluğu arttıran değişkenler arasında ödüllendirme ve takdir, örgütsel adalet, örgütsel destek ve yönetici desteği gibi örgütsel kaynak ve süreçler bulunmaktadır (Saks, 2006). Çalışmaya tutkunluğun en güçlü öncellerini belirlemek üzere yapılan meta analizlerinde (Halbesleben, 2010) ise geribildirim, özerklik, sosyal destek, örgüt iklimi gibi iş ve örgütsel kaynakların yanı sıra öz yeterlilik ve iyimserlik gibi kişisel kaynaklar saptanmıştır. Ayrıca kişi-iş uyumunun da çalışmaya tutkunluğun önemli bir önceli (Resick, Baltes ve Shantz 2007) olduğu belirlenmiştir.

### **Araştırmanın Amacı:**

Bu araştırmanın amacı; ilkökul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik algıları ile çalışmaya tutkunluk algıları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemektir. Öğretmenlerin tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluğa yönelik algı düzeyleri ile yaş, cinsiyet, kıdem, branş, aynı okulda çalışma süresi ve okul türü değişkenleri arasındaki ilişki ve tükenmişlik ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasındaki ilişki aşağıdaki araştırma soruları temel alınarak incelenmiştir.

- 1- Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin boyutları ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin boyutlarına yönelik algıları hangi düzeydedir?
- 2- Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin boyutlarına ilişkin algıları medeni hal, cinsiyet, okul türü, branş, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
- 3- Öğretmenlerin algılarına göre tükenmişlik ölçeğinin boyutları ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4- Öğretmenlerin düşük kişisel başarı algıları adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet ve medeni hal değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 5- Öğretmenlerin duygusal tükenme algıları yoğunlaşmayı yordarken; yaş, cinsiyet ve medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?

## **2. Yöntem**

### **Araştırma Grubu**

Araştırma grubu, 2014 - 2015 eğitim - öğretim yılında Malatya ilindeki devlet okullarında farklı branşlarda görev yapmakta olan öğretmenlerden tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilmiş 1127 öğretmenden oluşmaktadır. Devlet okulları kapsamında; ilkökullar, ortaokullar, liseler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma grubuna ilişkin diğer tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de özetlenmektedir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Araştırma Grubuna İlişkin Demografik Bilgileri.

<b>Değişkenler</b>	<b>Kategoriler</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	629	55,8
	Kadın	498	44,2
	<b>Toplam</b>	1127	100,0
<b>Medeni Hal</b>	Evli	911	80,8
	Bekâr	216	19,2
	<b>Toplam</b>	1127	100,0
<b>Yaş</b>	20 ile 30 yaş arası	224	19,9
	21 ile 40 yaş arası	473	42,0
	41 ile 50 yaş arası	326	28,9
	51 ile 60 yaş arası	99	8,8
	61 yaş ve üzeri	5	,4
	<b>Toplam</b>	1127	100,0
<b>Mesleki Hizmet Yılı</b>	1 ile 10 yıl arası	411	36,5
	11 ile 20 yıl arası	456	40,5
	21 ile 30 yıl arası	209	18,5
	31 yıl ve üzeri	51	4,5
	<b>Toplam</b>	1127	100,0
<b>Aynı Okulundaki Çalışma Süresi</b>	1 ile 5 yıl arası	778	69,0
	6 ile 10 yıl arası	219	19,4
	11 ile 15 yıl arası	79	7,0
	16 ile 20 yıl arası	29	2,6
	21 yıl ve üzeri	22	2,0
<b>Toplam</b>	1127	100,0	
<b>Branş</b>	Sınıf Öğretmeni	287	25,5
	Diğer Branşlar	840	74,5
	<b>Toplam</b>	1127	100,0
<b>Okul Türü</b>	İlkokul	324	28,7
	Ortaokul	360	31,9
	Lise	443	39,3
	<b>Toplam</b>	1127	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre 629’u (%55,8) erkek, 498’i (%44,2) kadın olarak dağılmaktadır. Medeni durum değişkenine göre 911’i



(%80,8) evli, 216'sı (%19,2) bekâr öğretmenlerden oluşmaktadır. Yaş değişkenine göre 224'ü (%19,9) 20 - 30, 473'ü (%42,0) 31 - 40, 326'sı (%28,9) 41 - 50, 99'u (%8,8) 51-60 ve 5'i (%0,4) 61 yaş ve üzeri öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Mesleki hizmet yılı değişkenine göre 411'i (%36,5) 1 - 10 yıl, 456'sı (%40,5) 11 - 20, 209'u (%18,5) 21 - 30, 51'i (%4,5) 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre 778'i (%69) 1-5 yıl, 219'u (%19,4) 6-10 yıl, 79'u (%7) 11-15 yıl, 29'u (%2,6) 16-20 yıl, 22'si (%2) 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin branş değişkenine göre 287'i (%25,5) sınıf öğretmeni, 840'ı (%74,5) diğer branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre ise 324'ü (%28,7) ilkokul, 360'ı (%31,9) ortaokul, 443'ü (%39,3) lise öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir.

### Veri Toplama Araçları

*Bilgi Toplama Formu:* Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu formda yaş, cinsiyet, hizmet yılı, medeni durum, aynı okulda çalışma süresi ve okul türü ile ilgili sorular yer almaktadır.

*Tükenmişlik Ölçeği:* Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'nin Ergin (1992) tarafından yapılan çevirisi ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. MTÖ toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir. Bu alt boyutlardan duygusal tükenme 9 maddeden oluşmakta, bireyin mesleği yoluyla duygusal açıdan tüketilmesini kapsamaktadır. Duyarsızlaşma boyutu, 5 maddeden oluşmakta öğretmenin öğrencilere duygudan yoksun ve uzak davranışlarını içermektedir. Kişisel başarısızlık boyutu ise 8 maddeden oluşmakta, bireyde mesleki başarısızlığı ve yetersizliği belirlemektedir. Her alt ölçekle ilgili duyuların sıklığı Likert tipi ölçekleme yöntemi ile belirlenmektedir.

*Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği:* Schaufeli ve vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan çalışmaya tutkunluk ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır. Bunlardan altı tanesi dinçlik boyutunu, beş tanesi adanmışlık ve altı tanesi yoğunlaşma boyutunu ölçmektedir.

Ölçeğin soru formunda bulunan çalışmaya tutkunluk ile ilgili soruların güvenilirlik oranı Cronbach Alfa 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bu değer de istatistik açıdan güvenilir olarak kabul edilebilecek düzeydedir.

Tükenmişlik ölçeğinde ve çalışmaya tutkunluk ölçeğinde kullanılan anket maddelerine ait likertlerin değerlendirilme ölçütü Tablo 2.'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Anket Maddelerinin Likertlerinin Değerlendirilme Ölçütü Tablosu.

Değer	Seçenek	Aralık	Düzye
1	Hiçbir zaman	1.00 -1.80	Çok Düşük
2	Nadiren	1.81-2,60	Düşük
3	Bazen	2,61-3,40	Orta
4	Çoğu zaman	3,41-4,20	Yüksek
5	Her zaman	4,21-5,00	Çok Yüksek

Kullanılan ölçek, Likert tipli beşli dereceleme ile ölçeklenmiştir. Anketteki beşli ölçeğin (5-1=4) değer farkının (5) değer yargısına bölünmesiyle elde edilen 4/5=0,80'lik aralıklarla belirlenen katılma düzeyine göre derecelendirilen seçeneklerin aralıkları belirlenmiştir. Tablo 4'deki tükenmişlik ölçeği boyutlarının ortalamaları ve tablo 5'teki çalışmaya tutkunluk ölçeğinin boyutları yukarıdaki tabloda belirtilen ölçütlere göre yorumlanmıştır.

Faktörler arasındaki ilişkilerin araştırılmasında Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006).

**Tablo 3.** Ölçekler Arasındaki Korelasyon İlişki Düzeyi

r	İlişki Düzeyi
0,00 - 0,25	Çok Zayıf
0,26 - 0,49	Zayıf
0,50 - 0,69	Orta
0,70 - 0,89	Yüksek
0,90 - 1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Analizlere geçmeden önce toplanan verilerin; hatalı giriş tespiti, ters kodlama, boşluk doldurma ve uç değer temizliği yapılmıştır.

### Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 22.0 paket programı aracılığı ile betimsel analiz, bağımsız değişkenler için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ve çoklu doğrusal regresyon analizi yardımı ile çözümlenmiştir.

### 3. Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

**Tablo 4.** Tükenmişlik Ölçeğine Ait Boyutlarına İlişkin Değerler.

Değişkenler	X	Std. Hata	S.S.
Duygusal	2,2376	,02428	,81520
Duyarsızlaşma	1,8568	,02577	,86495
Düşük Kişisel Başarı	3,5903	,02339	,78537
Tükenmişlik (Genel)	2,6429	,01643	,55147

Tablo 4'e baktığımızda, tükenmişlik ölçeğine ait boyutların ortalamalarının değişik aralıklarda olduğu görülmektedir. Tablo incelendiğinde 'duygusal' tükenmişlik ve 'duyarsızlaşma' boyutlarının ortalama değerlerinin 1,81-2,60 (Nadiren) aralığında 'düşük' düzeyde olduğu, 'düşük kişisel başarı' boyutunun 3,41 - 4,20 (Çoğu Zaman) aralığında 'yüksek' düzeyde olduğu, tükenmişlik ölçeğinin 'genel' ine ait ortalama değerlerin ise 2,61 - 3,40 (Bazen) aralığında 'orta' düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 5.** Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine Ait Boyutlarına İlişkin Değerler.

Boyutlar	X	Std. Hata	S.S.
Diñçlik	3,9088	,02146	,72046
Adanmışlık	4,1340	,02315	,77721
Yoğunlaşma	3,7493	,02271	,76231
Çalışma Tutkunluk (Genel)	3,9188	,02010	,67481

Tablo 5'e baktığımızda, çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait boyutlarının hepsinin ortalamalarının 3,41-4,20 (Çoğu zaman) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerini 'yüksek' düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

'Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin boyutlarına ilişkin algıları medeni hal, cinsiyet, okul türü, branş, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve yaşa göre farklılaşmakta mıdır?' sorusuna ilişkin olarak yapılan analizler sonrasında; medeni hal, ( $p=0,715>0,05$ ), branş ( $p=0,705>0,05$ ), okul türü ( $p=0,575>0,05$ ), aynı okulda çalışma süresi ( $p=0,489>$

0,05) ve yaş ( $p=0,350 > 0,05$ ) değişkenleri ile tükenmişlik ölçeğine ait boyutlar arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

Ancak, 'duyarsızlaşma' boyutu ile cinsiyet ( $p=0,012 < 0,05$ ) değişkeni arasında ve mesleki kıdem değişkeninde 1 – 10 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21 – 30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkilere ait bulgular da tablo 6,7 ve 8' de verilmiştir.

**Tablo 6.** Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyet Gruplarına İlişkin T-Testi Değerleri.

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S.S.	sd	t	p
<b>Kadın</b>	629	1,9143	,88614	1125	2,515	0,012*
<b>Erkek</b>	498	1,7841	,83264			
<b>Toplam</b>	1127					

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  \*\*\* $p < 0,001$

Tablo 6'da tükenmişlik ölçeğinin 'duyarsızlaşma' boyutunun puanlarının cinsiyet gruplarına ilişkin değerlerine bakıldığında, erkek öğretmenlerin algılarına ait ortalama değerlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma boyutundaki sorulara incelediğimizde, çalışanların mesai arkadaşlarına karşı olan katı davranışlar beslemeleri ile birlikte çalıştığı kişilerin duygularını umursamamaları ile insani ilişkilere önem vermemeleri ile ve iş yerinde kişinin kendisini problem kaynağı olarak algılaması ile ilgili olduğunu görmekteyiz.

**Tablo 7.** Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenmişlik Boyutunun Puanlarının Mesleki Kıdem Gruplarına İlişkin Değerleri

Okul Türü	N	$\bar{X}$	S.S.
<b>1. 1 ile 10 yıl arası</b>	411	1,9270	,91449
<b>2. 11 ile 20 yıl arası</b>	456	1,8925	,86204
<b>3. 21 ile 30 yıl arası</b>	209	1,7132	,79597
<b>4. 31 yıl ve üzeri</b>	51	1,5607	,60408
<b>Toplam</b>	1127	1,8568	,86495

**Tablo 8.** Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Boyutunun Puanlarının Mesleki Kıdem Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonuçları.

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Duyusal Tükenmişlik	Gruplar arası	11,389	3	3,796	5,130	,002**	(1–10 yıl ile 21–30 yıl)
	Grup içi	831,023	1123	,740			
	<b>Toplam</b>	<b>842,412</b>	<b>1126</b>				

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Tablo 8’de görüleceği üzere tükenmişlik ölçeğinin ‘duyarsızlaşma’ boyutunun puanlarının ‘mesleki kıdem’ gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-HocSchheffe analizinde 1–10 yıl ile 21–30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $F_{(3-1123)}=5,130, p<0,05$ ). Grupların ortalama değerleri tablosuna baktığımızda öğretmenlerin ‘duyarsızlaşma’ algılarına ait puanların anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. 1-10 yıl ( $\bar{X}_{1-10yıl}=1,927$ ) mesleki hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin 21-30 yıl ( $\bar{X}_{21-30yıl}=1,713$ ) mesleki hizmet yılına sahip olan öğretmenler ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 1-10 yıl mesleki hizmet yılına sahip olan öğretmenlerinin ‘duyarsızlaşma’ algılarının daha yüksek olması dikkat çekici bulunmuştur.

‘Öğretmenlerin algılarına göre tükenmişlik ölçeğinin boyutları ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ sorusuna ilişkin olarak yapılan korelasyon matrisi tablo 9’ da verilmiştir.

**Tablo 9.** Tükenmişlik ve Çalışmaya Tutkunluk Ölçeklerinin Boyutlarına Ait Korelasyon Tablosu.

	T. Duyusal	T. Duyarsızlaşma	T.Düşük Kiş.Bşr.	T.Genel	Ç.T. Dinçlik	Ç.T. Adanmışlık	Ç.T. Yoğunlaşma	Ç.T Genel
T.Duyusal	1							
T.Duyarsızlaşma	,728***	1						
T.DüşükKiş.Bşr.	-,030*	-,140***	1					
T.Genel	,845***	,727***	,445***	1				
Ç.T.Dinçlik	-,498***	-,421***	,274***	-,309***	1			
Ç.T.Adanmışlık	-,418***	-,457***	,307***	-,317***	,772***	1		
Ç.T.Yoğunlaşma	-,333***	-,270***	,190***	,199***	,671***	,687***	1	
Ç.T Genel	-,496***	-,421***	,283***	-,303***	,906***	,904***	,884***	1

\*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; Tablo 9’da görüleceği üzere tükenmişlik ölçeğinin boyutlarından 'duygusal tükenmişlik' boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin 'düşük kişisel başarı' boyutu ve çalışmaya tutkunluk ölçeğinin tüm boyutları arasında negatif yönlü 'çok düşük' veya 'düşük' düzeyde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Ancak; 'duygusal tükenmişlik' boyutu ile 'duyarsızlaşma' boyutu ve tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i arasında ise pozitif yönlü 'yüksek' düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. 'Duygusal tükenmişlik' boyutu ile 'duyarsızlaşma' boyutu arasındaki ilişki; ( $r=0,728$ ;  $r^2=0,529$ ) olduğundan 'duygusal tükenmişlik' davranışının %52,9'u 'duyarsızlaşma' davranışı ile, 'duygusal tükenmişlik' boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i arasındaki ilişki; ( $r=0,845$ ;  $r^2=0,714$ ) olduğundan 'duygusal tükenmişlik' davranışının %71,4'ü tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i ile açıklandığı söylenebilir.

'Duyarsızlaşma' boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin 'düşük kişisel başarı' boyutu arasında negatif yönlü 'çok düşük' düzeyde bir ilişki olduğu, ayrıca 'duyarsızlaşma' ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin tüm boyutları arasında yine negatif yönlü ve 'düşük' düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna karşılık 'duyarsızlaşma' ile tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i arasında pozitif yönlü 'yüksek' düzeyde bir ilişkinin olduğu da görülmektedir. 'Duyarsızlaşma' ile tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i arasındaki ilişki ( $r=0,724$ ;  $r^2=0,524$ ) olduğundan 'duyarsızlaşma' davranışının %52,4'ü tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i ile açıklandığı söylenebilir.

'Düşük kişisel başarı' ile analize dâhil edilen tüm boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, çalışmaya tutkunluk ölçeğinin 'yoğunlaşma' boyutu ile 'çok düşük' düzeyde bir ilişkinin olduğu diğer boyutların tamamıyla ise 'düşük' düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiye baktığımızda yalnızca 'yoğunlaşma' ile pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülürken diğer boyutların tamamı ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu dikkat çekici bulunmuştur. Öğretmenlerin 'dinçlik' algıları, 'adanmışlık' algıları ve genel anlamda çalışmaya tutkunluk algıları azaldıkça genel tükenmişlik algıların yükseleceği söylenebilir.

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin 'dinçlik' boyutu ile çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait diğer boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sadece 'yoğunlaşma' boyutu ile orta düzeyde bir ilişki olduğu görülürken diğer boyutların tamamı ile aralarında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. 'Dinçlik' ile 'adanmışlık' boyutu arasındaki ilişki; ( $r=0,772$ ;  $r^2=0,595$ ) olduğundan 'dinçlik' davranışının %59,5'i adanmışlık davranışı ile 'dinçlik' ile 'yoğunlaşma' boyutu arasındaki ilişki; ( $r=0,671$ ;  $r^2=0,450$ ) olduğundan 'dinçlik' davranışının %45'i yoğunlaşma davranışı ile 'dinçlik' ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin 'genel' i arasındaki ilişki; ( $r=0,906$ ;  $r^2=0,820$ ) olduğundan 'dinçlik' davranışının %82'si çalışmaya tutkunluk ölçeğinin 'genel' i ile açıklanabileceğini söyleyebiliriz.

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin 'adanmışlık' boyutu ile çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait diğer boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. 'Yoğunlaşma' boyutu ile orta düzeyde bir ilişki olduğu görülürken çalışmaya tutkunluk ölçeğinin 'genel' i ile aralarında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

‘Adanmışlık’ ile ‘yoğunlaşma’ boyutu arasındaki ilişki; ( $r=0,687$ ;  $r^2=0,471$ ) olduğundan ‘adanmışlık’ davranışının %47,1’i yoğunlaşma davranışı ile ‘adanmışlık’ ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’ i arasındaki ilişki; ( $r=0,904$ ;  $r^2=0,817$ ) olduğundan ‘adanmışlık’ davranışının %81,7’si çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’ i ile açıklandığı söylenebilir.

Son olarak, ‘yoğunlaşma’ boyutu ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’ i arasında da pozitif yönlü ‘yüksek’ düzeyde bir ilişki bulunmuştur. ‘Yoğunlaşma’ boyutu ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’ i arasındaki ilişki ( $r=0,884$ ;  $r^2=0,781$ ) olduğundan ‘yoğunlaşma’ davranışının %78,1’inin çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’ i ile açıklandığı söylenebilir.

‘Öğretmenlerin düşük kişisel başarı algıları adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet ve medeni hal değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?’ sorusuna yanıt bulmak amacı ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına ait değerler tablo 10’da ve şekil 1’de verilmiştir.

**Tablo 10.** Öğretmenlerin ‘düşük kişisel başarı’ Düzeylerinin ‘Adanmışlık’ Yordamasına İlişkin Cinsiyet, Yaş, Hizmet Yılı ve Medeni Hali Değişkenlerine Göre, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

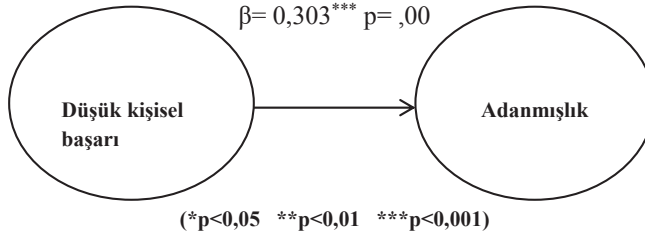
	Model	B	Std. Hata	$\beta$	t	p
1. Adım	Sabit	3,804	,220		17,295	,000
	Cinsiyet (Dummy)	-,090	,048	-,057	-1,873	,061
	Yaş	,004	,007	,043	,520	,603
	Hizmet Yılı	,008	,007	,088	1,066	,287
	Medeni Hali	,099	,064	,050	1,546	,122
2. Adım	Sabit	2,728	,232		11,743	,000
	Cinsiyet (Dummy)	-,072	,046	-,046	-1,568	,117
	Yaş	,003	,007	,038	,479	,632
	Hizmet Yılı	,007	,007	,083	1,063	,288
	Medeni Hali	,109	,061	,055	1,791	,074
	<b>Düşük Kişisel Başarı</b>	<b>,300</b>	<b>,028</b>	<b>,303</b>	<b>10,733</b>	<b>,000</b>

**Bağımlı Değişken:** Adanmışlık

$\Delta R^2= 0,092$  \*\*\* (\* $p<0,05$  \*\* $p<0,01$  \*\*\* $p<0,001$ )

Tablo 10’da görüleceği üzere öğretmenlerde ‘**düşük kişisel başarı**’ davranışı ile ‘**adanmışlık**’ düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 1. adımda cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve medeni hali değişkenleri kontrol altına alındıktan sonra 2. adımda öğretmenlerin ‘**düşük kişisel başarı**’ davranışlarının örgüt yapısının işleyişini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. ( $\beta= 0,303$ ;  $p< 0,001$ ). Bir birimlik ‘**düşük kişisel başarı**’ davranışı

şının artışı 0,303 birim örgüt yapısının ‘**adanmışlık**’ düzeyinin artışına neden olmaktadır. Açıklanan varsayansa baktığımızda ‘**adanmışlık**’ %9,2’sinin ‘**düşük kişisel başarı**’ davranışı ile gerçekleştiği görülmektedir ( $\Delta R^2= 0,092$ ;  $p< 0,001$ )



**Şekil 1.** Öğretmenlerin ‘**düşük kişisel başarı**’ düzeylerinin ‘**adanmışlık**’ düzeylerine etkisi.

‘Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik algıları yoğunlaşma algılarını yordarken; yaş, cinsiyet ve medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekle midir?’ sorusuna yanıt bulmak amacı ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına ait değerler tablo 11’de ve şekil 2’de verilmiştir.

**Tablo 11.** Öğretmenlerin ‘duygusal tükenmişlik’ Düzeylerinin ‘Yoğunlaşma’yı Yordamasına İlişkin Cinsiyet, Yaş, Hizmet Yılı Ve Medeni Hali Değişkenlerine Göre, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	Model	B	Std. Hata	$\beta$	t	p
1. Adım	Sabit	3,211	,213		15,084	,000
	Cinsiyet (Dummy)	-,090	,046	-,059	-1,947	,052
	Yaş	,011	,007	,129	1,569	,117
	Hizmet Yılı	,008	,007	,087	1,075	,283
	Medeni Hali	,034	,062	,018	,558	,577
2. Adım	Sabit	3,902	,210		18,610	,000
	Cinsiyet (Dummy)	-,079	,044	-,051	-1,802	,072
	Yaş	,012	,007	,136	1,751	,080
	Hizmet Yılı	,005	,007	,059	,773	,440
	Medeni Hali	,026	,058	,013	,443	,658
	<b>Duygusal Tükenmişlik</b>	-,302	,026	<b>-,323</b>	-11,662	,000

**Bağımlı Değişken:** Yoğunlaşma

$\Delta R^2= 0,104^{***}$  (\* $p<0,05$  \*\* $p<0,01$  \*\*\* $p<0,001$ )



Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik algıları, ‘yoğunlaşma’ yordarken cinsiyet, yaş, hizmet yılı, medeni hali değişkenlerinin yordamasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?’ sorusunun yanıtı olarak; Tablo 11’de görüleceği üzere öğretmenlerde ‘duygusal tükenmişlik’ davranışı ile ‘yoğunlaşma’ düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 1. adımda cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve medeni hali değişkenleri kontrol altına alındıktan sonra 2. adımda öğretmenlerin duygusal tükenmişlik davranışlarının örgüt yapısının işleyişini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $\beta = -0,323$ ;  $p < 0,001$ ).

#### 4. Sonuç ve Tartışma

Tükenmişlik ölçeğine ait boyutların ortalamalarının değişik aralıklarda olduğu görülmektedir. Bulgulara göre; ‘duygusal’ tükenmişlik ve ‘duyarsızlaşma’ boyutlarının ortalama değerlerinin (Nadiren) aralığında ‘düşük’ düzeyde olduğu, ‘düşük kişisel başarı’ boyutunun (Çoğu Zaman) aralığında ‘yüksek’ düzeyde olduğu, tükenmişlik ölçeğinin ‘genel’ ine ait ortalama değerlerin ise (Bazen) aralığında ‘orta’ düzeyde olduğu görülmüştür. Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait boyutlarının hepsinin ortalamalarının (Çoğu zaman) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerini ‘yüksek’ düzeyde değerlendirdikleri görülmüştür. Kırılmaz (2003) yılında yapmış olduğu araştırma sonuçları bizim bulgularımızla paralellik göstermektedir.

Tükenmişlik ölçeğinin, ‘duyarsızlaşma’ boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında ve mesleki kıdem değişkeninde 1 – 10 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21 – 30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolunay ve Piyal (2001) yaptığı araştırma sonuçları bizim bulgularımızla paralel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Tükenmişlik ölçeğinin ‘duyarsızlaşma’ boyutunun puanlarının cinsiyet gruplarına ilişkin değerlerine incelendiğinde, erkek öğretmenlerin algılarına ait ortalama değerlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma boyutundaki sorular incelediğimizde, çalışanların mesai arkadaşlarına karşı olan katı davranışlar beslemeleri ile birlikte çalıştığı kişilerin duygularını umursamamaları ile, insani ilişkilere önem vermemeleri ile ve iş yerinde kişinin kendisini problem kaynağı olarak algılaması ile ilgili olduğunu görmekteyiz. Dolayısı ile erkek öğretmenlerin yukarıda sıralanan duygulara kadın öğretmenlerden daha fazla sahip oldukları ve iş yerlerinde daha fazla duyarsız davranış sergiledikleri anlaşılmaktadır. Girgin (1995), Tümkaya (1996) ve Özipek (2006) ayrı ayrı yapmış oldukları araştırmalarda cinsiyetin tükenmişlikte bir değişken olmadığı ortaya konmuştur. Fakat Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001), Ergin (1992), Girgin (1995) ve Budak, Sürgevil (2005) ise bazı araştırmalar da erkeklerde tükenmenin daha yoğun yaşandığını tespit etmişlerdir.

Tükenmişlik ölçeğinin ‘duyarsızlaşma’ boyutunun puanlarının ‘mesleki kıdem’ gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-Hoc Schheffe analizinde 1–10 yıl ile 21–30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin ‘duyarsızlaşma’ algılarına ait puanların anlamlı bir şekilde yüksek

olduğu görülmüştür. 1-10 yıl mesleki hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin 21-30 yıl mesleki hizmet yılına sahip olan öğretmenler ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 1-10 yıl mesleki hizmet yılına sahip olan öğretmenlerinin 'duyarsızlaşma' algılarının daha yüksek olması dikkat çekici bulunmuştur. Bu sonuçlardan mesleklerinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin olaylara ve insani ilişkilere karşı daha duyarsız davranışlar sergiledikleri ancak mesleki kıdemleri yükseldikçe daha duyarlı davranışlar gösterdikleri sonucuna da ulaşılabılır.

Korelasyon analizi sonucunda; tükenmişlik ölçeğinin boyutlarından 'duygusal tükenmişlik' boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin 'düşük kişisel başarı' boyutu ve çalışmaya tutkunluk ölçeğinin tüm boyutları arasında negatif yönlü 'çok düşük' veya 'düşük' düzeyde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür. Ancak; 'duygusal tükenmişlik' boyutu ile 'duyarsızlaşma' boyutu ve tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i arasında ise pozitif yönlü 'yüksek' düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. 'Duygusal tükenmişlik' boyutu ile 'duyarsızlaşma' boyutu arasındaki ilişki; olduğundan 'duygusal tükenmişlik' davranışının %52,9'u 'duyarsızlaşma' davranışı ile 'duygusal tükenmişlik' boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin 'genel'i arasındaki ilişki; olduğundan 'duygusal tükenmişlik' davranışının %71,4'ü tükenmişlik ölçeğinin 'genel'i ile açıklandığı söylenebilir.

'Duyarsızlaşma' boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin 'düşük kişisel başarı' boyutu arasında negatif yönlü 'çok düşük' düzeyde bir ilişki olduğu, ayrıca 'duyarsızlaşma' ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin tüm boyutları arasında yine negatif yönlü ve 'düşük' düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna karşılık 'duyarsızlaşma' ile tükenmişlik ölçeğinin 'genel'i arasında pozitif yönlü 'yüksek' düzeyde bir ilişkinin olduğu da görülmüştür. 'Duyarsızlaşma' ile tükenmişlik ölçeğinin 'genel'i arasındaki ilişki olduğundan 'duyarsızlaşma' davranışının %52,4'ü tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i ile açıklandığı söylenebilir. 'Düşük kişisel başarı' ile analize dâhil edilen tüm boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, çalışmaya tutkunluk ölçeğinin 'yoğunlaşma' boyutu ile 'çok düşük' düzeyde bir ilişkinin olduğu diğer boyutların tamamıyla ise 'düşük' düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Tükenmişlik ölçeğinin 'genel' i ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkiye baktığımızda yalnızca 'yoğunlaşma' ile pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülürken diğer boyutların tamamı ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu dikkat çekici bulunmuştur. Öğretmenlerin 'dinçlik' algıları, 'adlanmışlık' algıları ve genel anlamda çalışmaya tutkunluk algıları azaldıkça genel tükenmişlik algıların yükseleceği söylenebilir. Maslach ve Jakson (1981) tükenmişliğin iş tecrübesi ile negatif ilişki içinde olduğunu, genç öğretmenlerin daha fazla yorgunluk yaşamaya eğilimli olduğunu daha sonra zamanla el ettikleri deneyimler sayesinde kendilerini başarılı olarak algıladıklarını savunmuştur.

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin 'dinçlik' boyutu ile çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait diğer boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sadece 'yoğunlaşma' boyutu ile orta düzeyde bir ilişki olduğu görülürken diğer boyutların tamamı ile aralarında yük-

sek düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. ‘Dinçlik’ ile ‘adanmışlık’ boyutu arasındaki ilişki; olduğundan ‘dinçlik’ davranışının %59,5’i adanmışlık davranışı ile ‘dinçlik’ ile ‘yoğunlaşma’ boyutu arasındaki ilişki; olduğundan ‘dinçlik’ davranışının %45’i yoğunlaşma davranışı ile ‘dinçlik’ ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’i arasındaki ilişki; olduğundan ‘dinçlik’ davranışının %82’si çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’i ile açıklanabileceğini söyleyebiliriz.

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘adanmışlık’ boyutu ile çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait diğer boyutlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. ‘Yoğunlaşma’ boyutu ile orta düzeyde bir ilişki olduğu görülürken çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’i ile aralarında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.

‘Adanmışlık’ ile ‘yoğunlaşma’ boyutu arasındaki ilişki; olduğundan ‘adanmışlık’ davranışının %47,1’i yoğunlaşma davranışı ile ‘adanmışlık’ ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’i arasındaki ilişki; olduğundan ‘adanmışlık’ davranışının %81,7’si çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’i ile açıklandığı söylenebilir.

Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘yoğunlaşma’ boyutu ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’i arasında da pozitif yönlü ‘yüksek’ düzeyde bir ilişki bulunmuştur. ‘Yoğunlaşma’ boyutu ile çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’i arasındaki ilişki olduğundan ‘yoğunlaşma’ davranışının %78,1’inin çalışmaya tutkunluk ölçeğinin ‘genel’i ile açıklandığı söylenebilir.

Öğretmenlerde ‘düşük kişisel başarı’ davranışı ile ‘adanmışlık’ düzeyini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bir birimlik ‘düşük kişisel başarı’ davranışının artışı 0,303 birim örgüt yapısının ‘adanmışlık’ düzeyinin artışına neden olmaktadır. Açıklanan varsayansa baktığımızda ‘adanmışlık’ %9,2’sinin ‘düşük kişisel başarı’ davranışı ile gerçekleştiği görülmektedir.

## 5. Öneriler

1. Mesleklerinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin “Duyarsızlaşma” algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle mesleklerinin ilk yıllarındaki öğretmenlere daha fazla mesleki duyarlılık davranışları geliştirmelerine yönelik çalışmalar yapılabilir.
2. “Duyarsızlaşma” boyutu ile “Tükenmişlik” ölçeğinin geneli arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle öğretmenlerin mesleki anlamdaki duyarlılıklarını arttırmaya yönelik çalışmalar yapılarak mesleki tükenmişlik algıları azaltılabilir.
3. Öğretmenlerin ‘çalışmaya tutkunluk’ algıları ile genel ‘tükenmişlik’ algıları arasında da bir ilişki olduğu sonucuna bakılarak; öğretmenlerin de düzenli çalışma alışkanlığı kazanmalarının genel anlamda onlarda mesleki tükenmişliklerini azaltıcı bir etki yaratacağı düşünülebilir. Bu anlamda çalışmaların yapılması öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini de azaltan bir etki yaratabilir.

4. Öğretmenlerin ‘çalışmaya tutkunluk’ algıları ile ‘dinçlik’ algıları arasında da bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmaya tutkun olan öğretmenlerin kendilerini daha dinç hissettikleri anlaşılmaktadır. Bu sonuçtan hareket ile öğretmenlere düzenli çalışma alışkanlığı kazandırmaya yönelik çalışmaların yapılması onların mesleki anlamda daha dinç kalmalarına da katkı sağlayabilir.

### Kaynakça

- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B., (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Aslan, H. (1996). Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri, *Türk Psikiyat-ri Dergisi*, 7(1), 39-45.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Baysal, A., (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çam, O. (1991). *Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliliğinin araştırılması*, 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dolunay, A.B., Piyal, B., (2001) Öğretmenlerde baz mesleki özellikler ve tükenmişlik, *Kriz Dergisi*, 11 (1): 35-48.
- Ergin, C. (1996). Maslach tükenmişlik ölçeğinin Türkiye sağlık personeli normları, 3 P Dergisi, 4(1).
- Ergin, C., (1992). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, 7. *Ulusal psikoloji Kongresi*, Ankara, Ed. R. Bayraktar, I Dağ, 144.
- Girgin, G., (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, DEÜ, 76- 82.
- Halbesleben, J. R. B. (2010), A Meta- Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources and Consequences. in A.B. Bakker& M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). New York: Psychology Press.

- Iacovides, A. Fountoulakis, K. N. ve Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stres, burnout and clinical depression, *Journal Of Affective Disorders*, 75, 209-221.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*, Ankara: Nobel Kitapevi.
- Izgar, H.(2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 2)*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kırılmaz (2003) İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması, *İlköğretim Online* 2, S.1, 2-9.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*, New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113.
- Örmen, U. (1992). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özipek, A. (2006). *Orta öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri* Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Pitt-Catsoupes, M. ve C. Matz-Costa (2008). The multi-generational workforce: Work place flexibility and engagement. *Community, Work&Family*. (11), 215-229.
- Resick, C. J., B. B. Baltes ve C. W. Shantz (2007). Person-organization fit and work related attitudes and decisions: Examining interactive effects with job fit and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*. (92), 1446-1455.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. (21-7), 600-619.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. (2003). UWES – utrecht work engagement scale, preliminary manual. *Utrecht: Occupational Health Psychology Unit*, Utrecht University.
- Schneider, B., W. H. Macey, K.M. Barbera ve N. Martin (2009). *Driving customer satisfaction and financial success through employee engagement*. *People & Strategy*. (32), 22-27.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Taşgın, N. (2004). *Gençlik ve spor müdürlüğü merkez ve taşra örgüt yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumuna düzeylerine etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Thomas, C. (2007). A New measurement scale for employee engagement: Scale development, pilot test, and replication. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-6.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkiye, S., (1996) *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Uğurluoğlu Ok, S. (2002). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumuna, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment*. Alexandria: SHRM Foundation.
- Vızlı, C. (2005). *Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.