

Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Faruk KASAPBAŞIOĞLU¹

Sevinç CERRAH²

Mehmet BALIK³

Oğuz YILDIZ⁴

Öz

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Malatya ilinde 2023 yılı Nisan ayında görev yapmakta olan 350 öğretmendir. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizinde SPSS 24,0 programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği bütün alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenme alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin depremden etkilenme durumları ile tükenmişlik ölçeği

¹ Akçadağ Halk Eğitim Merkezi, Akçadağ/Malatya, farukkasapbasioglu@outlook.com.

² Akçadağ Anadolu İmam Hatip Lisesi, Akçadağ/Malatya, scerrah8585@gmail.com.

³ Akçadağ Halk Eğitim Merkezi, mehme_t801@hotmail.com. Orcid: 0000-0002-6731-7200.

⁴ Akçadağ Halk Eğitimi Merkezi ve ASO Müdürlüğü, Akçadağ/Malatya, oguz44yildiz44@gmail.com. Orcid: 0000-0002-7105-9363

alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Öğretmen, Tükenmişlik

Evaluation of Teachers' Burnout Levels

Abstract

In this study, which was conducted to evaluate the burnout levels of teachers, the survey model, which is one of the quantitative research methods, was used. The sample of the research is 350 teachers working in Malatya in April 2023. Maslach Burnout Scale was used as a data collection tool in the research. SPSS 24.0 program was used in the analysis of the data of the research. While there is no statistically significant difference between the ages of the teachers and emotional exhaustion, which is one of the sub-dimensions of the burnout scale, there is a significant difference between the sub-dimensions of depersonalization and personal achievement. While there is no statistically significant difference between the ages of the teachers and depersonalization, which is one of the sub-dimensions of the burnout scale, there is a significant difference between the emotional exhaustion and personal achievement sub-dimensions. There is a significant difference between the ages of the teachers and all sub-dimensions of the burnout scale. While there is no statistically significant difference between the educational status of teachers and the sub-dimensions of burnout scale, depersonalization and personal achievement, there is a significant difference between the sub-dimensions of emotional exhaustion. While there is no statistically significant difference between the earthquake exposure of the teachers and the emotional exhaustion sub-dimension of the burnout scale, there is a significant difference between the depersonalization and personal achievement sub-dimensions.

Keywords: Education, Teacher, Burnout

Giriş

Birey, hayatın çoğu kısmında güçlüklerle dolu bir manzara ile karşı karşıyadır. Karşılaştığı bu güçlükler kişinin doğal düzenini değiştirerek, bir açıdan yaşamsal sürecin devamlılığı için şart olan enerjiyi ortaya çıkarırken, kişinin enerjisini tümüyle emebilir bu da kişiyi ne yapacağını bilmeyen bir duruma getirebilir. Tükenmişlik, genellikle kişilerle sık

bağlantı içerisinde olan mesleki gruplarda fark edilen, çalışanların yaşadığı stres ile baş edememe neticesinde psikolojik, fizyolojik ve duygusal tükeniş ile beliren bir haldir. Tükenmişlik konusunda önemli bir yere sahip olan Freudenberger ile ilk defa sözü edilen tükenmişlik yıpranış, başarısız olma motivasyon kaybı gibi durumları beraberinde getiren tükenme biçimi olarak ifade edilmiştir. Farklı meslek alanlarında çalışan bireyler, örgütsel yapıları ve çalışma şartları nedeniyle fazla derecede stres sahibidir. Eğitimcilerin genel olarak farklı meslek gruplarında çalışan bireylerin sahip olduğu ortalama stres seviyesinden daha çoğuna sahip oldukları belirlenmiştir (Işıkhan, 2004). Eğitim çalışanlarının genelinde farklı meslek gruplarına kıyasla daha yüksek oranda tükenmişlik durumunun sebepleri; eğitim öğretim sürecinde öğrenci eğitimci ve okul-aile arası zıtlasmalar, öğrencilerin disiplinsel boyuttaki durumları, mevcudu fazla derslikler, eksik fiziki şartlar, bürokratik meslek yoğunluğu, maaşların az oluşu, meslekte uzmanlık kazanma yolculuğunun mevcut olmayışı, toplumun yaptığı baskılar ve eleştirici tavırlar, mükâfatlandırma vb. gibi durumlar bunlara örnek verilebilecek birkaç sebeptir. (Çokluk, 1999).

Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı gönüllü olarak çalışan sağlık çalışanlarının arasında görülebilen yorgunluk, hayal kırıklıkları ve işi bırakma ile sonuçlanma şeklinde karakteristik bir hal alan durumu tanımlamak amacıyla Freudenberger tarafından ortaya atılmış, daha sonraki yıllarda Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir (Kaçmaz, 2005). Tükenmişlik kavramının en yaygın tanımı, Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştirmiş olan Christina Maslach'a aittir. Maslach'ın tanımına göre tükenmişlik, işi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir. İş hayatı yoğun geçen bireylere birinci dereceden tehdit olarak olabilen tükenmişlik hissi bireylerin diğer bireylere nazaran daha enerjisi bitmiş şekilde davranmalarına neden olmaktadır (Kaya, 2014).

Duygusal kaynaklarını tamamen tüketen ve bu kaynakları tekrar yenilemek isteyen bireylerin çalışma ortamında, özel ve sosyal yaşamında hoşnutsuzluk meydana gelmektedir. Tükenmişlik iş doyumunu, yorgunluk veya yıpranma gibi duygularla karıştırılmamalıdır. Tükenmişlik, bireylerin hayatlarında ters giden bir durum söz konusu olduğunda ve bu duruma inanmayı reddettiği durumlarda gelişmektedir. Tükenmişlik olgusu duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluğu temsil eden, zamanla ve gizlice gelişen bir süreç olması nedeniyle her tükenmişlik dönemi kendi özelliklerine göre değerlendirilmeli ve incelenmelidir. Bu

değerlendirmelerin birbirini izlemesi, tükenmişlikte erken tanı ve önleme uygulamaları açısından önemlidir (Arı ve Bal, 2008).

Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişlik olgusu, Maslach tarafından üç alt boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi şeklinde ifade edilebilmektedir (Onay ve Kılıcı, 2011).

Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, bir kişinin enerjisinin minimum düzeye düşmesidir. Bu durumu yaşamakta olan bireylerde gözlemlenmekte olan en belirgin durum; çalışanların duygusal açıdan kendilerini işlerine verememeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenmişlik yaşayan bireyler duyarsızlaşarak hizmet sundukları kişiler ile aralarında negatif enerji oluşmasına ve istem dışı tavırlar ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme, basitçe deneyimlenen bir şey değildir. İş yükü ile başa çıkmanın bir yolu olarak, bir bireyin işinden duygusal ve bilişsel olarak uzak durması için eylemler yapılmasını tetiklemektedir. İnsani hizmetler içerisinde işin gerektirdiği duygusal talepler, bu hizmetleri sağlayan kişinin hizmet alanlarına ait ihtiyaçları karşılama ve onlara cevap verme kapasitesini tüketebilir (Çelik ve Tuğrul, 2002).

Duyarsızlaşma

Çalışanlar diğer bireylere karşı olan güven hisleri ile birlikte onlara karşı olan inançlarını yitirmeleri karşısında çalışmakta oldukları iş ve iş yerinde bulunmakta olan bireylere karşı tutumları soğuk ve uzak bir tutum sergileyebilirler. Duyarsızlaşma ile birey tükenme ve hayal kırıklığı durumundan kendini koruma arzusu içerisine girer, kendisini benzersiz, diğer insanları çekici kılan nitelikleri aktif olarak göz ardı ederek, kişi ve hizmet alıcıları arasında mesafe bırakır. Duyarsızlaşmaya neden olan unsurlar, bir kişinin işinde kişisel olmayan nesnelere kabul edildiklerinde, daha yönetilebilir özelliğe sahiptir. İnsani hizmetlerin dışında insanlar bitkin ve cesaretsiz kaldıklarında, kayıtsızlık veya alaycı bir tutum geliştirerek bilişsel uzaklaşmaya neden olmaktadır. Uzaklaştırma, çeşitli örgütsel ve mesleki ortamlarda gerçekleştirilen tükenmişlik araştırmalarında, duygusal tükenme ile sinizm arasında güçlü bir ilişkiye sahip olan ve duygusal tükenmeye yönelik ani bir tepkidir (Ören ve Türkoğlu, 2006).

Düşük Başarı Hissi

Düşük başarı hissi tükenmişlik olgusunun bir faktörüdür. Çalışanların kendilerinde yetersiz ve başarısız olma hissi, motivasyonlarındaki düşüklük, işteki verimliliklerinde görülen azalma gibi bir takım belirtiler düşük başarı hissini işaret etmektedir (Demirel ve Derin, 2012).

Düşük başarı hissini tükenmişliğin diğer iki yönü ile ilişkisi biraz daha karmaşıktır. Bazı durumlarda, bir dereceye kadar tükenme, sinizm ya da ikisinin bir birleşimi gibi bir işleve sahip olduğu görülmektedir. Duygusal tükenme veya duyarsızlaşmaya katkıda bulunan kronik, çok fazla faktörü barındıran bir çalışma ortamının, bireylerin etkinlik duygusunu yıpratma eğilimi bulunmaktadır. Ayrıca, duygusal tükenme veya duyarsızlaşma etkinliği etkilemektedir. Birey kendini yorgun hissettiğinde veya ilgisiz olduğu kişilere yardım ederken başarı hissi kazanması daha zor hale gelebilmektedir (Maslach, vd. 2001).

Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik yalnızca bir sebepten dolayı ortaya çıkan bir durum değildir ve tükenmişlik sendromuna sahip olan bireylerin tükenmişlik sendromu olduklarının anlaşılabilmesi için belirtiler vardır. Tükenmişliğin fiziksel belirtiler, zihinsel belirtiler, duygusal belirtiler ve davranışsal belirtiler olmak üzere dört belirtisi bulunmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016).

Fiziksel Belirtiler

Fiziksel olarak tükenmişlik belirtileri, sürekli yorgunluk, bitkinlik hissi, uyuşukluk, sürekli baş ağrısı, yüksek kolesterol, kilo kayıplarının yaşanmasıdır. Bunlara ek olarak genel olarak ortaya çıkan ağrı ve sızılarla yoğun bir biçimde gözlemlenen soğuk algınlıkları, grip olmanın yanı sıra daha ileri seviyede kendini gösteren solunum yetmezliği ve koroner kalp rahatsızlıklarının artışı olarak nitelendirilebilmek mümkündür (Işıkkhan, 2016).

Zihinsel Belirtiler

Zihinsel açıdan bakıldığı zaman tükenmişliğin belirtilerini bireylerin yapmış oldukları işe dair doyumсузлук ile birlikte gerek kendine gerekse de faaliyet göstermekte oldukları işyerleri ve çevresine karşı genel bir negatıflık durumu halinde bir davranış sergilemektedirler. Bu gibi tutumların sonuçlarında ise işten ayrılmalar, ciddiye almama veya ihmalkârlık gibi durumlar ortaya çıktığını ifade edilebilir (Işıkkhan, 2016).

Duygusal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunda en belirgin olan duygusal belirtiler bireylerdeki duygusuz davranışların ortaya çıkması, diğer bireyleri eleştirmeye başlamaları, hayal kırıklıkları yaşamaya başlaması, çabuk sıkılma, konsantrasyonda yaşanan zayıflamaları, aşırı alınganlık ve umutsuzluğa kapılma, endişe ve yabancılaşarak yalnız kalma düşüncesidir (Ören ve Türkoğlu, 2006).

Davranışsal Belirtiler

Bireylerin diğer bireyler ile vakit geçirme süreleri minimuma inerek, yapmış oldukları işlerde yavaşlık ve zaman zaman görev yerlerinde bulunmama gibi davranışlarda bulunmaları bu belirtilerden bazılarıdır. Bunların yanı sıra kayıtları eksik tutma, diğer bireylere şüpheli bir tavır sergileme, gerek evde gerekse iş yerinde diğer bireyler ile diyaloglardan kaçınma ve belirli aralıklarla gözyaşı ve duygusal patlamalar yaşamaları bireylerin davranışsal olarak tükenmişlikte davranışsal belirtiler olarak sıralanabilir. Tükenmişlik davranışsal belirtileri arasında ayrıca hata yapmak, işleri ertelemek, işe geç gelmek, izin almadan veya hastalık sebebiyle işe gelmemek, işi bırakma eğilimi göstermek de bulunmaktadır. Yine bu belirtilere ek olarak hizmetin niteliğinde bozulma, iş veya iş dışı çevreyle ilişkilerin bozulması, kaza ve yaralanmalarda artış, meslektaşlara ve hizmet verilen bireylere karşı alaycı tavır tutunmak, iş yerine başka şeylerle vakit geçirmek, örgüte ilginin azalması gibi tutumlar da davranışsal belirtiler olarak vurgulanabilir (Ören ve Türkoğlu, 2006).

Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişlik olgusunun meydana gelmesinde bireylerin kişisel özelliklerinin rolü olmasına rağmen çalıştıkları kurumdan kaynaklı koşullar ve özellikler de bu konuda önem arz etmektedir (Havle vd. 2008).

Bireysel Faktörler

Tükenmişlik olgusunu etkileme hususunda bireysel olarak etki etmekte olan faktörleri bireyin sahip olmuş olduğu bir takım durumlar dâhilinde tükenmişliğe dair zemin hazırlamakta olan veya var olan bir tükenmişlik sendromunu daha da arttırıcı gibi hallerde ise tükenmişliği ve tükenmişliğe dair etkileri azaltıcı bir rolü üstlenmekte olan özellikleri ifade ettiğini söylemek mümkündür (Havle vd. 2008).

Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri bir bireyin tükenmişlik sendromuna kapılmaması adına kişilik donanımı ve elinde bulunmakta olan imkânları kullanabilmesi ile yakından bir ilişki içerisinde. Bu durum karşısında bireyin kişisel özellikleri tükenmişlikten korunabilmek açısından yeterlilik seviyesini de belirleyebilmekte ve bireyin değişimler karşısında kendini uygun bir biçimde tekrardan revize ederek programlayabilme yetisine bağlı olduğu söylenebilir. Bireyler yenilenmiş olan koşulları kabullenebilmek, değişim şartlarını görmeye gayret göstermek ve esnek bir biçimde problemler karşısında başa çıkabilme konusunda önemlidir. Bu durum karşısında ise bireyin yetersiz kalması ve kendinde bir eksiklik hissine kapılması durumunda olayların yaratmış olduğu daha yoğun bir stres hali çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromunun bireyin üzerindeki yoğun hissiyatının derecesini veya ne denli bir yoğunlukta olduğunu yaşayıp yaşamamak ise yine bireyin kendi yaşantısını etkilemekte olan diğer olaylar üzerindeki bireysel denetimleri ile de ilişkisinin var olduğu söylenebilir (Kulaklıkaya, 2013).

İşkolik Olmak

Bir kurumda çalışmakta olan bireyin iş yerinde aşırı sürelerde zaman geçirmesi ve devamlı olarak işi ile meşgul olması, işe karşı duyulmakta olan bir bağımlılık halini ifade etmekte olan işkoliklik olgusunu tarihte ilk olarak 1971'de Oates tarafından ortaya konmuştur. Oates, işkolikliği işe ve çalışmaya olan aşırı düşkünlük olarak açıklamıştır (Kulaklıkaya, 2013).

Bireysel Beklentiler

Bireylerin çalıştıkları kurumlarda ve mesleki açıdan beklentilerinin de tükenmişlik konusunda artırıcı ya da azaltıcı bir role sahiptir. Bireysel beklentilerin yanı sıra gerek iş gerekse de özel hayat arasında sağlıklı bir denge kuramamak, iş hayatının gerçekleri ile beklentilerden doğan uyumsuzluklar ve hayal kırıklıkları da tükenmişlik olgusunda önemli bir rol oynayabilmektedir. Bireylerin çalıştıkları kurum ile yaptıkları faaliyetlerin bireysel özellikleri ile uyumlu olmaması da bireylerin tükenmişlik yaşamalarına sebep olabilir (İnce ve Şahin, 2015).

Demografik Faktörler

Çalışanların tükenmişlik durumu yaşamasında bireysel ve örgütsel birçok faktör etkilidir. Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi olmak üzere dört başlıkta ele alınmaktadır.

Yaş: Bireyin tükenmişlik durumu yaşamlarında en önemli faktörlerden olan yaş ve mesleki tecrübe arttıkça tükenmişlik oranı azalabilmektedir (Çalgan, vd., 2009).

Cinsiyet: Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet farklılıklarının tükenmişlik seviyesinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Demir, vd. 2015).

Medeni Durum: Çalışan bireylerde medeni durum hali tükenmişlik sendromunu etkilemekte olan bir faktör olarak kendini gösterebilmektedir. Hiç evlenmemiş ya da evlenip boşanmış bireyler ile evlenmiş fakat çocuk sahibi olmamış bireyler ile evli ve çocuklu olan bireylere göre duygusal açıdan tükenmişlik hislerinde farklılıklar olabilmektedir (Arı ve Bal, 2008).

Çalışma Süresi: Tükenmişlik düzeyini etkileyebilen bir diğer değişken de bireylerin işte çalışma süreleridir. Çalışma süresinin yükselmesi bireyde oluşabilecek yorgunluk hissi ile birlikte tükenmişliğe yol açabilir (Demir, vd. 2015).

Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik olgusuna etki eden faktörlerden öne çıkan diğer unsurlar örgütsel faktörlerdir. Örgütsel faktörler arasında, iş yükü, yapılmakta olunan işin niteliği, rol belirsizliği ve çatışması, ödül ve ceza, kararlara katılamama ve sosyal destek eksikliği gibi faktörler bulunmaktadır (Arı ve Bal, 2008).

Aşırı İş Yükü: Aşırı iş yükü, insanların işin gereklerini yerine getirme kapasitelerini azaltarak tükenmişliğe sebep olabilmektedir. Böylesi bir aşırı yüklenme kronik bir iş durumu olduğunda, dinlenme, iyileşme ve dengeyi yeniden kurma konusunda çok az fırsat bulunmaktadır. Bunun yanı sıra sürdürülebilir ve yönetilebilir bir iş yükü, yeni faaliyet alanlarında etkili olmak için mevcut becerileri kullanma ve geliştirmede fırsatlar sunabilir (Sürgevil ve Budak, 2005).

İşin Niteliği: Tükenmişlik olgusunu etkileyen diğer bir faktör ise işin niteliğidir. İşin niteliğinin kapsadığı etmenler, bireyin yeteneği, var olan becerilerini iyi şekilde kullanabilme, bireyin sorumluluk alabilme yetisi, yaratıcı fikirleri ortaya koyabilmesi, yeniliklere açık olunması, yapılan faaliyet noktasında bireyin tutumu ve becerileri hususunda zenginliği ve sorunları çözebilme kabiliyetinin var olmasıdır. İşin niteliği yükseldikçe genel anlamda işe doyum da yükselabilmektedir (Arı ve Bal, 2008).

Rol Belirsizliği/Çatışması: Bireylerde rol belirsizlikleri, yaptıkları işlerin karşılığında aslında kendilerinden tam anlamıyla neyin istendiğini, kavrayamama ya da beklenenle aslında neyin yapılması gerektiğine dair oluşan düşüncelerin birbirleri ile zıt olması durumudur. Bireyler, rollerinin ya da kendilerinden istenmekte olunan işlevlerin ne olduğu hakkında olamadıkları durumda rol belirsizliği ortaya çıkmaktadır. Rol belirsizliği, bir görevin bir bireye verilmesi halinde bu görevi yerine getirebilmesi için bireye gerekli olan verilerin tam olarak verilmemesi halini de ifade etmektedir. Bu sebeple de birey, kendinden istenenin ne olduğu hakkında bir bilgiye sahip olmaması ve yapılacak olan işin nasıl yapılacağını doğru bir biçimde kavrayamamakta olduğudur (Sürgevil ve Budak, 2005).

Ödül/Ceza

Ödül alanı, güçlendirme davranışını şekillendirme gücünü ifade etmektedir. Yetersiz tanınma ve ödüllendirme insanların tükenmeye karşı savunmasızlığını artırmaktadır. Çünkü hem işi hem de çalışanları değersizleştirir ve verimsizlik duygularıyla yakından ilişkilidir. Buna karşılık, ödül boyutunda kişi ile iş arasındaki tutarlılık, hem maddi ödüller hem de içsel memnuniyet için fırsatlar olduğu anlamına gelmektedir. Bir örgüt içerisinde çalışan birey ile faaliyet göstermiş olduğu vazife arasında ödüllendirme hususunda bir uyumun var olması birey tarafından örgüte yapılmış olunan katkılarının karşılığında verilmiş olan ödülün yeterliliğini sarf etmiş oldukları emek ile orantılı bir şekilde bağdaştırıp değerlendirmeye koymaktadırlar. Bireyler çalıştıkları işlerde ortaya koydukları emek büyük olunca beklenen ödülünde büyük olması ya ad tersi bir durumda ona göre bir beklenti içerisinde girilmektedir. Bireylere verilecek ödüllerin aşırı ya da yetersiz olması bireyde bir tükenmişlik oluşturabilmektedir (Arı ve Bal, 2008).

Kararlara Katılmama

Örgüt içerisinde alınan kararlar ile ilgili örgütün bireylere bir bilgi aktarımının var olmaması durumunda çalışan bireylerin örgütün şeffaflığının var olduğuna dair şüpheli yaklaşımlarda bulunarak organizasyon ile ilgili olarak düşünceleri zedelenebilecektir. Bu durum karşısında bireylerin çalıştıkları kurumda başarı konusunda şüphe oluşabilecektir (Özyolcu, 2015).

Sosyal Destek Eksikliği

Kurum bünyesinde çalışan bireylerin aralarındaki iş ilişkilerinin devamlılığının sağlanması, bireyin çevresindekiler ile ilişkilerinde yaşadığı sorunlar karşısında tükenmişlik yaşamaması için ona destek sağlanması gerekmektedir. Birey sosyal destek ile kendi duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilmekte ve çevresindeki insanlar ile ilişkileri normal seyirde devam etmektedir. Sosyal destek ayrıca bireyler arasında dayanışmanın artmasını da sağlamaktadır (Dinibütün, 2013).

Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri

Tükenmişlik; iş tatminsizliği, düşük örgütsel bağlılık, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve çalışan devir hızı olmak üzere çeşitli olumsuz tepkiler ve işe ait geri çekilme biçimlerinde ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik durumu yaşayan birey çalıştığı kurumda yaşadığı sorunlar sebebiyle işten ayrılma meyli içerisine girebilir. Tükenmişlik durumunda işine devam eden bireyin yaptığı işlerden verim elde edilmesi ve o işten kalite beklenmesi de oldukça zordur. Tükenmişlik, işteki olumlu deneyimler ve fırsatları azaltması sebebiyle azalan iş tatmini ve işe ya da kuruma olan bağlılığın azalmasına sebep olabilmektedir (Maslach ve Leiter, 2016).

Tükenmişlikle başa çıkma, tükenmişlik durumu yaşayan bireylerin bu durumdan zarar görmemeleri açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple kişilerin tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri ile ilgili bilgi sahibi olması ve bu yöntemleri mümkün olduğunca uygulamaya çalışması gerekmektedir. Çünkü tükenmişlik, birey yaşamının her aşamasında ortaya çıkabilir ve birçok olumsuzluğa sebep olabilir. Bu alanlardan biri de, kişinin iş yaşamıdır (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişlik durumu bir kurum ve bu kuruma bağlı bireyler açısından önemli sayılabilecek sorunlara sebep olabilmesinden dolayı, bu durum ile mücadele edilmesi gerekmektedir. Tükenmişlik sendromu ile başa çıkabilmek amacıyla uygulanacak yöntemler bireysel olabileceği gibi örgütsel boyutta önlemler de alınabilmektedir. Tükenmişlik durumunun oluşmasına sebep olabilecek faktörlerin önceden belirlenmesi ve bu doğrultuda da önlemlerin alınması gerekmektedir. Tükenmişlik ile başa çıkılmasının başarılı olabilmesi için tükenmişlik durumunun erken aşamalarda fark ederek müdahale edilmesi gerekmektedir (Kaçmaz, 2005).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini Malatya ilinde 2023 yılı Nisan ayında görev yapmakta olan 350 öğretmendir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

		n	(%)
Yaş	30 ve altı	172	49,14
	31-40	111	31,71
	41 ve üzeri	67	19,14
Cinsiyet	Erkek	191	54,57
	Kadın	159	45,43
Medeni Durum	Bekar	164	46,86
	Evli	186	53,14
Eğitim Durumu	Lisans	194	55,43
	Yüksek Lisans	123	34,14
	Doktora	33	9,43
Depremden etkilenme düzeyiniz	Az	99	28,29
	Orta	163	46,57
	Çok	88	25,14

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerden %49,4'ünün yaşı 30 ve altıdır. Öğretmenlerden %57,57'si erkek, %53,14'ü evli, %55,43'ü lisans mezunudur. Araştırmaya katılan öğretmenlerden %46,57'si depremden orta düzeyde, %28,29'u az, %25,14'ü ise çok düzeyde etkilenmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeği 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından oluşturulmuştur

(Maslach ve Jackson, 1981). Ölçeğin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması ise Ergin ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (Ergin, 1992). Envanter 22 maddeden oluşmaktadır ve her madde beş dereceli Likert tipi değerlendirme içerir. Maslach tükenmişlik ölçeğinin, Türkçeye uyarlaması sırasında bazı değişiklikler yapılmıştır. En önemlisi olan 7 basamaklı olan yanıt seçeneklerinin 5 basamağa azaltılmıştır. Sonuç olarak Türkçede cevap seçenekleri "hiç bir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" şeklinde düzenlenmiştir. Maddeler sırasıyla şu şekilde puanlanmaktadır: hiçbir zaman 0, her zaman 4 puan. Ölçeğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi gibi üç alt boyuttan oluşmaktadır. Hepsinin puanı ayrı ayrılıkta değerlendirilir. Duygusal tükenme puanı ölçekte olan 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 numaralı soruların, duyarsızlaşma 5, 10, 11, 15, 22 numaralı soruların, kişisel başarı ise 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 numaralı soruların cevaplarından hesaplanır ve sırayla 0-36, 0-20, 0-32 arasında puanlanırlar. Duygusal tükenme alt ölçeği; iş hayatında aşırı yüklenmiş kişilerin tüketilmiş olma duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeği; kişinin hizmet verdiği insanlara karşı katı, soğuk, ilgisiz ve duygudan yoksun bir şekilde davranmasını ifade eder. Kişisel başarı alt ölçeği; yaptığı iş ile ilgili kendisini yeterli, başarılı görme duygularını tanımlar. İlk iki alt ölçeklerin yüksek puanları, üçüncü alt ölçeğin ise düşük puanı tükenmişliği gösterir

Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerinin analizinde SPSS 24,0 programı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki anlamlılık düzeyinin belirlenmesinde t Testi ve Anova Testi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Bulgular

Araştırmada öğretmenlerin demografik özellikleri ile depremden etkilenme durumu ile tükenmişlik durumlarının aralarındaki anlamlılık incelenmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

		Duygusal	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
		Tükenme		
		Ort±SS		
Yaş	30 ve altı	30,1±6,2	21,1±7,1	51,2±6,8
	31-40	29,2±4,3	20,6±8,3	49,8±7,2
	41 ve üzeri	27,1±4,7	18,3±7,3	45,4±7,1
	p	0,051	0,045	0,001

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme arasına istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
		Ort±SS		
Cinsiyet	Kadın	28,3±5,3	26,4±5,9	54,7±5,8
	Erkek	27,6±5,7	25,7±6,1	53,3±7,3
	p	0,030	0,060	0,021

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
		Ort±SS		
Medeni Durum	Bekar	17,3±5,9	21,5±6,3	38,8±7,1
	Evli	19,6±7,1	23,9±5,3	43,5±6,9
	p	0,011	0,002	0,003

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği bütün alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
		Ort±SS		
Eğitim Durumu	Lisans	29,3±7,1	31,2±4,3	60,5±4,5
	Yüksek Lisans	25,6±6,8	32,2±5,2	57,7±5,3
	Doktora	31,9±7,3	34,0±4,9	65,9±6,8
	p	0,005	0,757	0,108

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenme alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Depremden Etkilenme Düzeyine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
		Ort±SS		
Depremden etkilenme düzeyi	Az	21,3±5,6	23,5±4,2	44,8±7,2
	Orta	26,6±5,9	23,8±4,9	50,5±5,9
	Çok	32,3±6,11	29,5±4,3	51,8±6,3
	p	0,060	0,001	0,000

Tabloya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin depremden etkilenme durumları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme arasına istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşları ile tükenmişlik ölçeği bütün alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duygusal tükenme alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin depremden etkilenme durumları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Kaynakça

- Arı, G., Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S., Aslan, D. (2009). Eczacılarda Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik, *Ankara Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 29(1), 61-74.
- Çelik, E., Tuğrul, B. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 1-11.
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, R., Türkmen, E., Doğan, A. (2015). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(4), 1194-1222.
- Demirel, E., Derin, N. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin malatya merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Dinibütün, S. (2013). *Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Havle, N. İlnem M., Yener, F., Gümüş, H. (2008). İstanbul’da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi, *Düşünen Adam*, 21(1-4), 4-13
- Işıkhan, V. (2004), *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Sandal Yayınları, Ankara
- Işıkhan, V. (2016). *Çalışanlarda tükenmişlik sendromu, akciğer kanserinde destek tedavisi*, (Editörler: Gülhan, M., ve Yılmaz, Ü.), 366- 391, Ankara: TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi.
- İnce, N., Şahin, A. (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-eğitimci formu’nu Türkçeye uyarlama çalışması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399.

- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Kaya, Z. (2014). Antalya Emniyet Müdürlüğü Hassas Bölgeleri Koruma Şube Müdürlüğü personelinde tükenmişlik sendromu üzerine bir çalışma, *Hikmet Yurdu*, 7(13), 229-250.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, tükenmişlik sendromu ve iş yükü algısı arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422.
- Onay, M., Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: garsonlar ve aşçıbaşılar, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Ören, N., Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16-27.
- Özyolcu, E. (2015). *Eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sosyal destek durumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, KKTC Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa.
- Sürgevil, O., Budak, G. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2), 95-108.