

Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması*

The Adaptation Study of Maslach Burnout Inventory-Educators Survey to Turkish

Nuri Barış İNCE **

Ali E. ŞAHİN ***

Öz

Bu çalışmada Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin bazı değişikliklerle Maslach, Jackson ve Schwab tarafından eğitimcilere uyarlanması sonucunda elde edilen Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Ankara ilinin merkez ve taşra ilçelerinde çalışan 760 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Özgün formu 7'li Likert tipinde 22 maddeden ve 3 boyuttan (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) oluşan envanterin Türkçe formunun uygulandığı çalışma grubunda yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları envanterin özgün yapısının korunduğunu göstermektedir. Her bir alt boyut için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı duygusal tükenme boyutu için 0.88, duyarsızlaşma boyutu için 0.78, kişisel başarı boyutu için 0.74 olarak bulunmuştur. Madde-toplam korelasyonları dikkate alındığında envanterde yer alan maddelerin iyi bir ayırt ediciliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Yapı geçerliği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen AGFI, GFI, RMSEA, CFI ve NFI gibi uyum indeksleri doğrulamak için kurulan modelin kabul edilebilir uyum düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: tükenmişlik, sınıf öğretmeni, ölçek uyarlama.

Abstract

In this study, it is aimed to make Turkish adaptation study of Maslach Burnout Inventory-Educators Survey, which was obtained as a result of adaptation of Maslach Burnout Inventory, developed by Maslach and Jackson, to the educators with some modifications by Maslach, Jackson and Schwab. The study group of the research consisted of 760 classroom teachers working in central district and provinces of Ankara. Validity and reliability studies of the scale, of which the original form consists of 22 items in 7 point Likert type and 3 dimensions, (emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment), applied to the study group in Turkish form indicated that the original structure of the scale has been preserved. Cronbach's alpha coefficient calculated separately for each sub-dimension was determined as 0.88 for emotional exhaustion, 0.78 for depersonalization and 0.74 for personal accomplishment. Considering the item-total correlations, the items in the scale are understood to have a good discrimination indice. Model-fit indices such as AGFI, GFI, RMSEA, CFI and NFI obtained as a result of confirmatory factor analysis applied for the construct validity show that the model established for compliance have acceptable level of model-fit.

Keywords: burnout, classroom teacher, scale adaptation.

GİRİŞ

Son yıllarda popüler bir kavram olarak birçok araştırmaya konu olan tükenmişlik, 1970'li yıllarda Freudenberger tarafından akademik bir kavram olarak kullanılmıştır. Araştırmacı "İlk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, enerji kaybı, hayal kırıklığı, güdülenme eksikliği ve işi

* Bu çalışma, ilk yazarın ikinci yazar yönetiminde hazırladığı ve 09.07.2014 tarihinde tamamlanan "Birleştirilmiş ve Bağımsız Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması" isimli yüksek lisans tezinin bir kısmıdır.

** Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara-Türkiye, e-posta: nbaris.ince@hacettepe.edu.tr

*** Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara-Türkiye, e-posta: alisahin@hacettepe.edu.tr

birakmayla ilgili bir durumu tanımlamak için” tükenmişlik kavramını ortaya atmıştır (Avcı ve Seferoğlu, 2011, s. 13). Aynı yıllarda Maslach ve meslektaşları Freudenberger’den bağımsız olarak Kaliforniya’da insanlarla yüz yüze olmayı gerektiren mesleklerde çalışanların bilişsel stratejiler kullanarak duygusal sorunları ile nasıl başa çıktıklarını araştırmıştır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009). Yetmişli yıllardan günümüze gelene kadar tükenmişlik konusunda birçok araştırma gerçekleştirilirken sadece 1993 ile 2004 yılları arasında 1784 makale, kitap ve tez yazılmıştır (Hallesleben ve Buckley, 2004).

Tükenmişlik kavramı Freudenberger (1974, s. 159) tarafından “enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı kişinin başarısız olması, yıpranması ve tükenmiş hale gelmesi” şeklinde tanımlanmış olsa da Maslach ve arkadaşlarının tükenmişlik kavramına ilişkin yaptıkları tanım ve geliştirdikleri model oldukça yaygın olarak kabul edilmektedir. Maslach’a (2003) göre tükenmişlik, iş yerindeki stres yapıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom, çalışan ile işi arasındaki uyumsuzluğun sonucu olan kronik bir gerginlik durumudur. Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyutu olan bir süreç şeklinde değerlendirmektedir. Maslach modeline göre insanların psikolojik taleplerine daha fazla cevap veremeyecek konuma gelen çalışanlar ilk olarak duygusal tükenme yaşamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). İş ortamındaki aşırı taleplerle başa çıkamayan çalışanlar hizmet verdikleri insanlara karşı mesafe alarak duyarsızlaşırken; içinde buldukları topluma ve çalıştıkları kuruma yapmayı bekledikleri katkı ile mevcut davranışları arasında uyumsuzluk olduğunu fark etmekte ve kişisel başarılarının yetersiz olduğunu düşünmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Duygusal, zihinsel ve fiziksel sonuçları olan tükenmişlik kavramı mumun eriyerek sönmeye metaforunda olduğu gibi insanın enerjisinin kalmamasıyla açıklanmaktadır (Schaufeli ve diğerleri, 2009). Çalışanların hizmet verdikleri insanlarla ilişkileri bağlamında yaptıkları içsel değerlendirmeler sonucu ortaya çıkan tükenmişliğin olumsuz sonuçları hem çalışanlara hem de hizmet verdikleri insanlara yansımaktadır. Hayes ve Weathington (2007) bireylerin işlerine ilişkin konularda nadiren hissedilen yorgun ve sinirli olma veya bunalımda hissetme gibi duygusal durumların seyrek olmaktan çıkarak sürekli hale gelmesi durumu tükenmişlik olarak açıklamaktadır. Cherniss de benzer biçimde tükenmişliğin geçici bir yorgunluk veya zorlanma durumu değil, bireyin işinden soğuması ile sonuçlanan kalıcı bir durum olduğunu düşünmektedir (aktaran, Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

İnsanların fiziksel ihtiyaçları, tutkuları, arkadaşları ve aileleri ile ilişkileri üzerinde etkili bir kavram olan tükenmişlik sürece bağlı bir gelişim izlemektedir. Çalışanlar, iş ve aile ortamında girdikleri etkileşimler sonucunda tükenmişliğe yönelik bazı fiziksel, zihinsel, duygusal ve davranışsal belirtiler göstermektedir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlarda; enerji düşüklüğü, kronik yorgunluk, güçsüzlük, bitkinlik, uyku problemleri, sıklıkla tekrarlanan soğuk algınlığı ve baş ağrısı gibi fiziksel belirtiler gözlenmektedir (Weisberg ve Sagie, 1999; Lambie, 2007). Zihinsel düzeyde ise kendisine, işine ve yaşamına karşı olumsuz tutumlar geliştiren, mesleğinde yetersiz ve başarısız olduğuna inanan insanlar çalışma ortamındaki değişikliklere uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Tükenmişlik belirtileri gösteren çalışanlar zihinsel değişimlerin yanı sıra duygusal düzensizlikler de yaşamaktadır. Ani öfke patlamaları ve sinir krizleri geçiren, kolaylıkla ağlayan, depresyon, kaygı ve huzursuzluk yaşayan çalışanlar tükenmeye başladıklarına ilişkin duygusal belirtiler göstermektedir (Freudenberger, 1974; Friedman, 1991). Bireylerin çalışma ortamında saldırganca davranışlarda bulunması, iş değiştirmesi veya devamsızlık yapması, madde kullanması ise tükenmişliğin davranışsal belirtileri olarak öne çıkmaktadır (Guglielmi ve Tatrow, 1998; Lambie, 2007).

Yaşamın önemli bir bölümünü çalışarak geçiren bireylerin gösterdikleri tükenmişlik belirtilerini ortaya çıkaran bireysel ve örgütsel pek çok faktör bulunmaktadır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı gibi demografik özellikler ile çalışanların kişilik özellikleri gibi bireye özgü olan pek çok faktör tükenmişliği etkileyen bireysel faktörlerdendir. Uyumluluk, çalışkanlık, dışadönüklük, nevrozizm (duygusal dengesizlik) ve açıklık olmak üzere bireylere ait beş kişilik özelliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardan elde edilen bulgulara göre dışadönük,

çalışkan ve uyumlu kişilik özellikleri tükenmişlik riskini azaltırken, nevrotik kişilik özellikleri ise tükenmişliğe yakalanma riskini arttırmaktadır (Wallin, 2010).

Tükenmişlik düzeyini etkileyen bireysel faktörlerden birisi olan hizmet yılı göz önüne alınarak sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerindeki gelişim seyrini belirlemeyi amaçlayan bir çalışmada öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeylerinin dördüncü yıla doğru artış gösterdiği, sekizinci yıla doğru ise düştüğü gözlenmiştir (Gökçakan ve Murat, 2007). Kuzey Kıbrıs'ta görev yapan ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler ile ilişkisinin belirlenmesinin amaçlandığı çalışmada ise öğretmenlik mesleğini gerçekten isteyerek seçmeyen öğretmenlere göre öğretmenlik yapmayı gerçekten isteyenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Ozan, 2009). Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir başka çalışmada katı disiplin anlayışına sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin her bir alt boyutunda demokratik disiplin anlayışına sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik gösterdiği anlaşılmıştır (Tümkiye, 2005). Sınıf ve branş öğretmenlerinin öz yeterlilikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin araştırıldığı bir çalışmanın bulguları öz yeterlilik değişkenleri olan öğrenci sorumluluğu, öğretim stratejileri ve sınıf yönetimi ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında düşük, kişisel başarı boyutu arasında orta düzeyde ters yönlü anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermiştir (Bümen, 2010).

Tükenmişliğe neden olan bireysel faktörlerin yanı sıra iş yükü, kontrol, ödüller, çalışma arkadaşları, adalet ve değerler olarak öne çıkan örgütsel faktörler de çalışanların tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmasına neden olmaktadır (Leiter ve Maslach, 2005). Tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerden biri olan iş yükü, çalışanların sahip olduğu kaynakları ve zamanı aşan iş talepleri olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme boyutunu doğrudan etkileyen iş yükünde önemli olan noktanın aşırı talepler nedeniyle bireyin enerjisinin tükenerek kendisini yenilemesinin imkânsız hale gelmesi olduğu ifade edilmektedir (Leiter ve Maslach, 2003). Çalışanların işlerini etkili bir şekilde yapmaları için gereken kaynaklar ve alınan kararlar üzerinde etkili olması anlamına gelen kontrol faktörü tükenmişlik düzeyini etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeridir. Lee ve Ashforth (1993) çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılımları ile yüksek düzeyde kişisel başarı ve düşük düzeyde duygusal tükenme arasında tutarlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

Örgütlerin çalışanlarına yönelik ödüllendirme faaliyetlerinde bulunması tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Birçok çalışan için ödül veya ceza almak işleri nasıl yaptıklarını bilmenin ve kurumdaki diğer insanların kendileri hakkında ne düşündüğünü öğrenmenin bir yolu olarak görülmektedir (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986). Çalışanların kurumlarından beklediği ödüllendirmeler sadece mali konularla sınırlı kalmamakta örgütsel ve sosyal boyutları da bulunmaktadır. Önemli bir işi başaran çalışanın kendisi ile gurur duyması içsel; maaş ve ek ödemeler ise dışsal ödüllendirmeler olarak nitelendirilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişlik düzeyini etkileyen örgütsel faktörlerden biri olan bireylerin çalışma arkadaşları ile ilişkileri çalışanlar arasındaki sosyal iletişim ve etkileşimin kalitesine vurgu yapmaktadır. Bireyler arasında korku ve düşmanlığın hüküm sürdüğü, kurum politikalarının ve hedeflerinin şeffaf olmadığı, çalışanlar arasında karşılıklı desteğin sağlanmadığı örgütlerde insanların tükenmişlik yaşama olasılıkları yüksektir. Çalışanların iş yükü üzerinde etkisi olan yöneticilerden sağlanan destek duygusal tükenme, çalışma arkadaşlarından sağlanan destek ise kişisel başarı boyutu ile ilişkili gözükmektedir (Maslach ve Leiter, 2008).

Bireylerin çalışma ortamında karşılanmasını beklediği adalet, tükenmişlik düzeyine etki eden örgütsel faktörlerden bir diğeridir. Örgütsel adalet, çalışanların işte alınan kararların adil ve eşit olduğuna inanmasıdır (Leiter ve Maslach, 2003). Çalışanların örgütsel adalet algısında yöneticilerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Çalışanlarını destekleyen ve adil davranan yöneticilerin bulunduğu örgütlerde görev yapan bireyler daha az tükenmişlik yaşamakta ve büyük örgütsel değişimlere fazla direnç göstermemektedir (Leiter ve Harvie, 1998). Toplumsal yaşamda insan ilişkilerinin merkezinde yer alan değerler de çalışma ortamındaki insanlar için oldukça önemlidir. Örgütsel yaşamda çalışanlar bazen kendi değerleri ile kurumun beklentileri arasında kalmaktadır. Çalışanlar

kendi değerlerine uymayan ve etik olmayan işler yapmak durumunda kaldıklarında iş güvencesine sahip olmak ile dürüst davranmak arasında gidip gelmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Bireylerin sahip olduğu değerlerin çalışma ortamında paylaşılması örgütsel bağlılığı zayıflatmakta ve tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir.

Sağlık, emniyet ve hukuk gibi çalışma alanlarında olduğu üzere insanlarla yüz yüze çalışan öğretmenlerin tükenmişliğinin nedenlerini bireylerin psikolojik özellikleri ve çalıştıkları örgütlerin çevresinde yer alan değişkenlerle açıklamaya çalışan araştırmalar bulunmaktadır. Argon ve Ateş (2007) sınıf öğretmenlerinin etkilendikleri stres faktörlerini ortaya çıkartarak, sosyal çevreden kaynaklanan faktörlerin ilk sırayı aldığını bunu fiziksel çevre, kendini yorumlama ve iş çevresi ile ilgili faktörlerin izlediğini bulmuştur. Kokkinos'un (2007) Kıbrıs'ta çalışan ilkökul öğretmenlerinin tükenmişliğinin işe ilişkin stres yapıcılar ve kişilik özellikleri ile bağlantısını araştırdığı çalışmada elde edilen bulgular duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın daha çok çevresel stres yapıcılar ile ilişkili olduğunu; kişisel başarı boyutunun ise kişilik özellikleri ile açıklandığını göstermiştir. Yapılan analizlere göre sınıf düzenini yönetme ve disiplini sağlama etkenlerinden kaynaklanan stresin artması duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı anlamlı düzeyde yordamıştır.

Friesen ve Sarros (1989) "Eğitimcilerdeki Tükenmişliğin Kaynakları" isimli çalışmada öğretmenlerdeki tükenmişliği yordayan iş doyumunu değişkenlerini değerlendirmiştir. Araştırmanın bulguları genel iş stresinin öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerini yordayan en önemli değişken olduğunu göstermiştir. İşin zorluğu öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerini, statü ve tanınmadan elde edilen doyum ise kişisel başarı boyutunu yordayan değişkenler olarak öne çıkmıştır. Cano-Garcia, Padilla-Munoz ve Carrasco-Ortiz (2005) ise öğretmenlerin tükenmişliğini yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmanın analizlerine göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerine ait toplam varyansın %72'sini açıklayan değişkenler olarak yöneticilerle ilişkilerin yetersizliği, yüksek düzeyde duygusal dengesizlik düzeyinde bulunmak, terfi imkânlarının eksik olması, mesleki saygınlığın az olduğunun farkında olmak, uzun bir süre işteki aynı pozisyonda kalmak ve öğrenci sayısı olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla uluslararası alanda geliştirilen bazı araçların Türkçe uyarlama çalışmalarının yapıldığı bilinmektedir. Bu araçlardan birisi olan "Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu" (The Burnout Measure Short Version) Pines tarafından 2005 yılında geliştirilmiş Tümkaya ve Çavuşoğlu (2010) tarafından sınıf öğretmeni adaylarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Bu ölçeğin yanı sıra "Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği" (Copenhagen Burnout Inventory) Kristensen, Borritz, Villadsen ve Christensen tarafından 2005 yılında geliştirilmiş ve çeviri çalışmaları Bakoğlu Deliorman, Taştan Boz, Yiğit ve Yıldız (2009) tarafından yapılarak akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesinde kullanılmıştır. Uluslararası alanyazında sıklıkla kullanılan veri toplama araçlarından biri olan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" (MTE) (Maslach Burnout Inventory) Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında insana hizmet veren mesleklerde çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için geliştirilmiştir. Ergin (1993) doktorların ve hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini incelemek üzere MTE'yi Türkçe'ye uyarlamıştır.

1986 yılına gelindiğinde ise Maslach ve arkadaşları tükenmişlik envanterinin eğitimci formunu geliştirmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu ile ulusal literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında veri toplama aracının Türkçe'ye uyarlama çalışmalarının Günseli Girgin (1995) ve Asuman Baysal (1995) tarafından gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Girgin ve Baysal, 2005). Her iki araştırmada da benzer şekilde birlikte geçerlik tekniğinin kullanıldığı ifade edilmiş ve öğretmenlerin kendilerinin tükenmişlik formuna verdikleri yanıtlarla, yakın iş arkadaşlarının araştırmaya katılan öğretmenleri değerlendirdikleri tükenmişlik formuna verdikleri yanıtlar karşılaştırılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için sonrasında yapılan ulusal çalışmalarda da bu araştırmalara atıfta bulunularak herhangi bir geçerlik çalışması yapılmamış sadece güvenilirlik sonuçlarının sunulmasıyla yetinilmiştir (Gündüz, 2005; Girgin, 2010; Ertürk ve Keçecioglu, 2012). Dolayısıyla Uluslararası Test Komisyonunun ölçeklerin adaptasyonuna yönelik yayınlamış olduğu bağlam, test geliştirme ve adaptasyonu, uygulama ve sonuçların yorumlanmasına ilişkin rehber ilkelerin (Internatioal Test Commission, 2005) dikkate alınması ve çok değişkenli

istatistik tekniklerinin kullanılmasıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Nicel yaklaşımlardan betimsel yöntemin benimsendiği bu araştırmada Ankara ilindeki devlet ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenleri çalışmanın ulaşılabilir evrenini meydana getirmektedir. Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü istatistiklerine göre 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Ankara'da 15544 sınıf öğretmeni görev yaparken araştırmanın çalışma grubu bu öğretmenlerden seçilmiştir. 5'i merkez 9'u taşra olmak üzere 14 ilçede bulunan okullar basit seçkisiz yöntemle seçilmiş ve bu okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri çalışma grubuna alınmıştır. Bu şekilde ulaşılan 220 öğretmeninden toplanan verilerle araştırmanın pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ardından 540 öğretmeninden elde edilen veriler ise asıl uygulama olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik analizleri her iki uygulama için de yapılmıştır.

Asıl uygulama grubunda yer alan öğretmenlerin demografik bulguları incelendiğinde öğretmenlerin 402'si kadın (%74.4), 138'i (%25.6) erkektir. Öğretmenler yaş gruplarına göre incelendiğinde 30 yaş ve altında olan 138 (%25.6) öğretmen, 31-40 yaş aralığında olan 213 (%39.4) öğretmen, 41-50 yaş aralığında olan 152 (%28.1) öğretmen ile 51 yaş ve üstünde 37 (%6.9) öğretmen bulunmaktadır. Medeni duruma göre 475 (%88) öğretmen evli, 65 (%12) öğretmen ise bekârdır. Hizmet yılı değişkeninde ise 10 yıl ve altı tecrübeye sahip 210 (%38.9) öğretmen, 11 ile 20 yıl arasında 246 (%45.6) öğretmen, 21 ile 30 yıl arasında 63 (%11.7) öğretmen, 31 yıl ve üzerinde deneyime sahip 21 (%3.9) öğretmen asıl uygulama grubuna ait örnekleme yer almaktadır. Öğretmenlerin 509'u (%94.3) kadrolu olarak görevlerini yerine getirirken 31 öğretmen (%5.7) ücretli statüsünde çalışmaktadır. Ayrıca 87 (%16.1) öğretmenin uzman öğretmen unvanı ile çalıştığı anlaşılmaktadır. Kendilerine mezun oldukları program sorulan öğretmenlerin 346'sı (%64.1) sınıf öğretmenliği programından, 194'ü ise sınıf öğretmenliğinden farklı bir programdan (%35.9) mezun olduklarını ifade etmiştir.

Veri Toplama Aracı

Maslach ve Jackson, polisler, öğretmenler, hemşireler ve psikiyatristler gibi insanlarla yüz yüze iletişim gerektiren sağlık ve hizmet sektöründe görev yapan 1025 kişinin yer aldığı bir örnekleme üzerinden tükenmişlik envanterini geliştirme çalışmalarında bulunmuştur. Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyutun bulunduğu 22 maddeden oluşan 7'li Likert tipi MTE'yi geliştirmişlerdir. Bireyin işindeki duygusal taleplere cevap veremeyecek duruma gelmesi ölçeğin duygusal tükenme boyutunu; çalışanın hizmet verdiği kişiler ile arasına belli bir mesafe koyması ve onları görmezden gelmesi duyarsızlaşma boyutunu; bireyin kendini işinde başarılı bulması ise kişisel başarı boyutunu meydana getirmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu envantere duygusal tükenme boyutu 9 madde, duyarsızlaşma boyutu 5 madde ve kişisel başarı boyutu ise 8 maddeden oluşmaktadır.

Maslach, Jackson ve Schwab, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen MTE'yi küçük değişikliklerle eğitimcilere uyarlayarak MTE-EF'yi elde etmiştir. Hizmet sektöründeki çalışanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen özgün formdaki soru maddelerinde bulunan ve hizmeti alan kimse anlamına gelen "recipient" kelimesi yerine eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla uyarlanan formda öğrenci anlamına gelen "student" kelimesi kullanılmaktadır (Maslach, Jackson ve Leiter, 2010). Envanterde yer alan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ayrı ayrı puanlanmaktadır. Elde edilen yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları bireyin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Kişisel başarı boyutunda alınan puanların düşük olması ise kişinin işinde karşılaştığı aşırı talepler nedeniyle kendisini yetersiz hissettiğini ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir.

Envanterin puanlama anahtarında duygusal tükenme boyutundan alınabilecek en yüksek puan 54, kişisel başarı boyutundan 48, duyarsızlaşma boyutundan ise 30 puandır. Kişisel başarı boyutunda alınan yüksek puanların karşılığı düşük düzeyde yaşanan tükenmişliktir. Bir başka ifade ile bu boyutta düşük puan alan çalışanlar yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Kişisel başarı boyutunun puanlanması ve yorumlanması arasındaki ters yönlü ilişkiden dolayı bu boyut kişisel başarısızlık hissi veya azalan kişisel başarı olarak da nitelendirilmektedir. Envanterin her bir maddesinden alınabilecek en düşük puan “0”, en yüksek puan ise “6” olarak belirlenmiştir. Bu derecelendirmeye göre “0-Hiçbir zaman”, “1-Yılda birkaç kez”, “2-Ayda bir kez”, “3-Ayda birkaç kez”, “4-Haftada bir kez”, “5-Haftada birkaç kez”, “6-Her gün” olarak düzenlenen puanlama seçenekleri araştırmanın veri toplama sürecinde de aynı şekilde kullanılmıştır. Envanterin üç boyutundan alınabilecek puan aralıkları ve bu aralıkların karşılık geldiği düzeyler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. MTE-EF Puanlama Anahtarı

	Tükenmişlik		
	Düşük Düzey	Orta Düzey	Yüksek Düzey
Duygusal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-8	9-13	14 ve üzeri
Kişisel Başarı	37 ve üzeri	31-36	0-30

Kaynak: Maslach, Jackson ve Leiter (2010).

Maslach ve Jackson (1981) MTE’nin geçerliğini belirlemeye yönelik birkaç yöntem kullanmıştır. İlk olarak çalışanların iş arkadaşları veya eşlerinden bireylerin davranışlarını değerlendirmeleri istenmiştir. İş arkadaşları ve eşleri tarafından davranışları değerlendirilen çalışanların elde ettikleri puanlar ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan değerlendirmelere göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyi yüksek çalışanların işlerinde mutsuz ve hizmet verdikleri kişilerden şikâyetçi oldukları anlaşılmaktadır.

Maslach ve diğerlerine (2010) göre MTE’nin geçerlik çalışması için kullanılan başka bir yöntem Hackman ve Oldham’ın İş Betimleme Ölçeğinin bazı boyutları ile MTE’nin boyutları arasında ilişkinin olup olmadığının incelenmesine yöneliktir. İşten elde edilen geri bildirim ve işin anlamlılığı ile tükenmişlik envanterinin boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Üçüncü bir yöntem olarak iş’teki yetiştirme ve geliştirme fırsatları, çalışanların işini anlamlı bulması, iş’ten ayrılma niyeti, iş’te daha az zaman geçirme isteği, iş’te ve iş dışında insan ilişkilerinin bozulması, aile ve arkadaşlarla yaşanan sorunlar ile uykusuzluk, alkol ve madde kullanımının artması ile çalışanların tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca MTE’nin ayırt edici geçerliğini ortaya koymak için envanterin boyutları ile Crowne-Marlowe’un Sosyal İstenirlik Ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmış ve 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Maslach ve Jackson (1981) MTE’nin güvenilirliğini Cronbach alfa katsayısının hesaplanması ve test-tekrar test yönteminin kullanılması ile belirlemiştir. Envanterin iç tutarlılığını tahmin etmek için hesaplanan alfa katsayısının duygusal tükenme boyutunda 0.89, duyarsızlaşma boyutunda 0.77 ve kişisel başarı boyutunda ise 0.74 olduğu tespit edilmiştir. Sağlık kuruluşlarında çalışan yöneticiler ve sosyal hizmetlerde okuyan öğrencilere uygulanan test-tekrar test yöntemi sonucunda duygusal tükenme boyutu için 0.82, duyarsızlaşma boyutu için 0.60 ve kişisel başarı boyutu için 0.80 güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Iwanicki ve Schwab’ın 465 öğretmen ile gerçekleştirdiği çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme boyutu için 0.90, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu için 0.76 olarak belirlenmiştir (Iwanicki ve Schwab; aktaran, Maslach ve diğerleri, 2010).

MTE-EF’nin geliştirildiği kültürde elde edilen bulgular dikkate alınarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir. Uyarılma çalışmasına geçmeden önce envanterin yazarlarından olan Christina Maslach ile iletişime geçilmiştir. Kendisinin yönlendirmesi üzerine

“mindgarden.com” adresiyle gerekli yazışmalar yapılarak ve telif ücreti ödenerek (Ek-1) tükenmişlik envanterinin uyarlama çalışmasına başlanmıştır. Buna göre envanterin İngilizce olan özgün formunda yer alan maddeler araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilerek bir form hazırlanmış ve uzman görüşüne başvurulmuştur. Çeviri formuna envanterin özgün dilindeki maddeler ile Türkçe çevirileri yazılarak ifadelerin uygun olup olmadığı sorulmuştur. Çeviri ifadelerinin uygun olmadığını düşünen uzmanların düzeltme önerileri verebilecekleri bir alanın bırakılmasına özen gösterilmiştir. Hazırlanan çeviri formu Eğitim Yönetimi, Sınıf Öğretmenliği ve Yabancı Diller Eğitimi bölümünde görev yapan 10 akademisyene elektronik posta ya da yüz yüze yapılan görüşmeler yoluyla ulaştırılmıştır. Yabancı Diller Eğitimi alanından uzmanların dönütleri Türkçe'ye çevrilen ifadelerin İngilizce'ye geri çevrilmesi yoluyla alınmıştır. Uzmanların tamamından elde edilen geri bildirimler sonucunda uzlaşa sağlanamadığı tespit edilen maddeler üzerinde düzeltmeler yapılmıştır. Her bir madde için uzmanlardan alınan dönütlerin toplamı çevirinin uygun olmadığı yönünde belirgin bir eğilim ortaya koyduğunda veya çevirinin uygun olduğu ya da olmadığı yönünde dengeli bir durum ortaya çıkardığında gerekçeli kararlarını ifade eden uzmanların önerileri dikkate alınarak düzeltme işlemi gerçekleştirilmiştir.

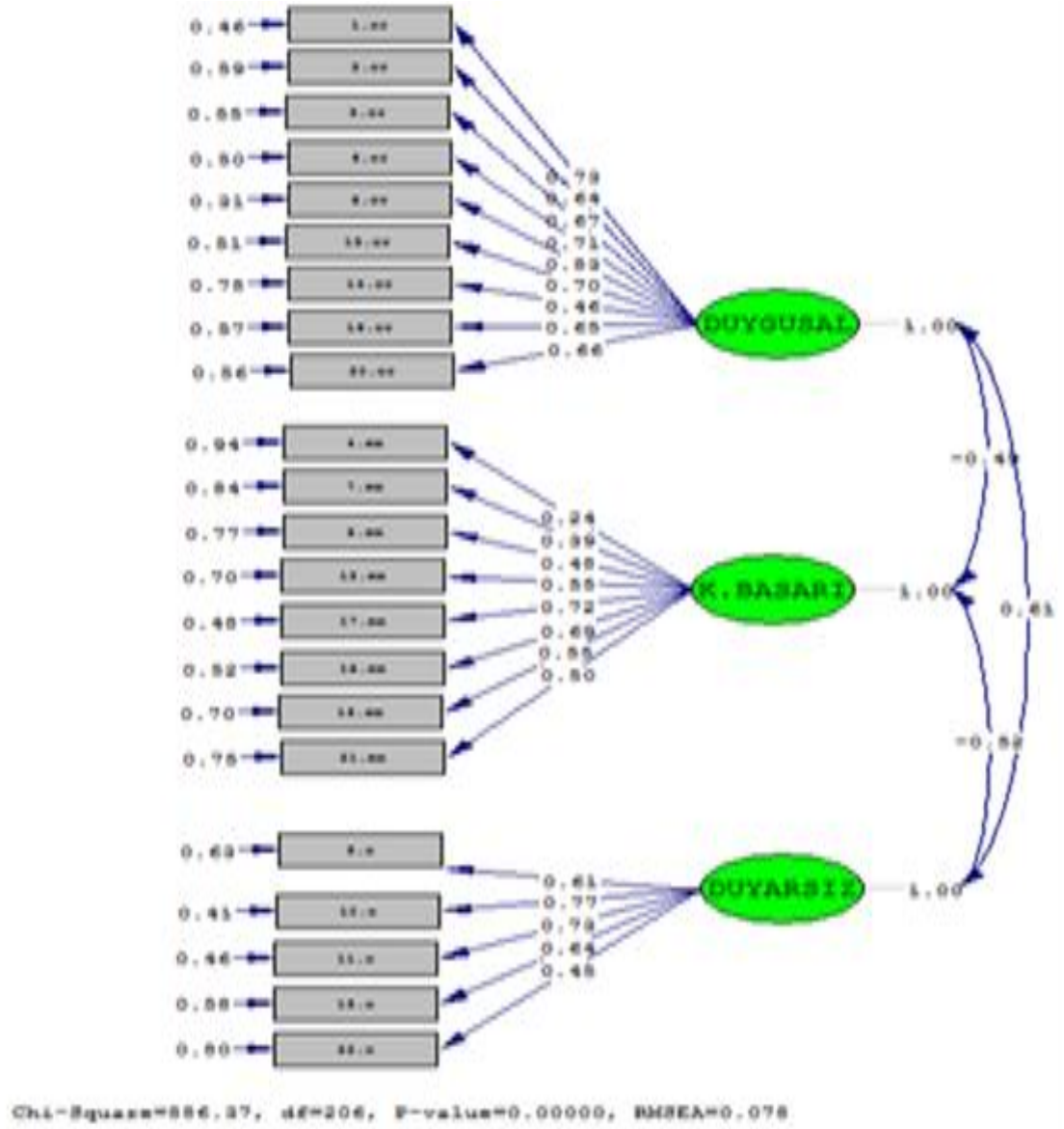
İşlem

Veri toplama aracını uygulamaya başlamadan önce 2 Aralık 2013-23 Ocak 2014 tarihleri arasında hafta içi mesai saatlerini kapsayan bir çalışma takvimi oluşturulmuştur. Mesleki tükenmişlik zamana bağlı ortaya çıkan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin dönem içerisinde bir süre mesleklerini icra etmeleri beklenmiş ve veri toplama aracının uygulama zamanı olarak dönem sonuna denk gelen aylar tercih edilmiştir. Uygulamalara önce merkez ilçelerden başlanmış daha sonra taşra ilçelerde çalışan sınıf öğretmenlerinden veri toplanarak çalışma tamamlanmıştır. Öncelikle okul müdürleri ile görüşme gerçekleştirilmiş, araştırmanın amaç ve içeriğinden bahsedilerek uygulama için alınan resmi izin yazıları sunulmuştur. Okul müdürlerinden alınan onayın ardından öğretmenlerin ders araları beklenmiştir. Öğretmenlere yapılan gerekli açıklamalardan sonra gönüllülük esasına dayalı olarak öğretmenler odasında ya da dersliklerde veri toplama aracının uygulanmasına geçilmiştir. Uygulama formunda yer alan maddelere yönelik katılımcıların sorularına uygun bir şekilde cevap verilmesine özen gösterilmiştir. Araştırmanın veri toplama aşaması belirtilen tarihler arasında planlandığı şekilde tamamlanmıştır.

BULGULAR

Geçerlik

MTE-EF'nin yapı geçerliğini belirlemek için Linear Structural Relations (LISREL) 8.80 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. MTE-EF için oluşturulan yol analizi diyagramı incelendiğinde envanterin p değerinin 0.01 düzeyinde manidar olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığın olmaması gereken “p” değerinin örneklem büyüklüğü nedeniyle manidar çıkmasının hoşgörüsü ile karşılanabileceği düşünülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Kişisel başarı boyutunda yer alan 4. maddenin 0.94 ile yüksek düzeyde bir hata varyansına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak söz konusu maddenin “t” değeri ise manidar çıkmıştır. Tükenmişlik envanterinin üç boyutu arasındaki korelasyon değerlerinin orta düzeyde yer alması nedeniyle farklı özellikleri ölçmekte oldukları yorumu yapılabilir. Envanterin özgün formundaki üç boyutlu faktör yapısına sadık kalınarak asıl uygulama verileri üzerinden yapılan faktör analizine ilişkin yol analizi diyagramına Şekil 1'de yer verilmektedir.



Şekil 1. MTE-EF Yol Analizi Diyagramı

MTE-EF'ye uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda envanterin uyum düzeylerini gösteren değerler hesaplanmıştır. Envanterin uyum indekslerinin karşılaştırıldığı iyi uyum ve kabul edilebilir uyum ölçütleri Schumacker ve Lomax (2010) ile Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller'in (2003) çalışmalarından derlenerek pilot ve asıl uygulamadan elde edilen verilerle birlikte Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. MTE-EF Uyum İndeksleri

Uyum indeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Pilot Uygulama	Asıl Uygulama
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	1.5	4.3
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.86	0.84
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.88	0.87
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.05	0.07
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.96	0.94
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.90	0.93

Tablo 2 incelendiğinde pilot ve asıl uygulamadan elde edilen ki-kare ile serbestlik derecesi oranının farklılaştığı dikkat çekmektedir. Ki-kare ile serbestlik derecesi oranının iki uygulama grubu arasında farklı olması örneklem büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. Çokluk ve diğerleri (2012) ki-kare değerinin örneklem büyüklüğüne karşı duyarlı olduğunu örneklem büyüdükçe ki-kare değerinin de artacağını belirtmektedir. Araştırmanın asıl uygulama grubunda yer alan öğretmenlerin sayısı pilot uygulama olarak değerlendirilen diğer gruptaki öğretmenlerin sayısına göre yaklaşık iki buçuk kat daha fazladır. Tabloda yer alan uyum indekslerinin tamamı ($\chi^2/sd=4.3$, RMSEA=0.07, CFI=0.94, NFI=0.93, GFI=0.87, AGFI=0.84) dikkate alındığında doğrulamak için kurulan faktör modeli genel olarak kabul edilebilir bir uyum düzeyi göstermektedir.

Güvenirlilik

MTE-EF'nin güvenirlik analizleri madde-toplam korelasyonlarının belirlenmesi ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının hesaplanması yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Envanterde yer alan maddelerin ölçülmek istenen özelliklere sahip olan ve olmayan bireyleri ayırt edip etmediğini belirlemek amacıyla elde edilen madde-toplam korelasyonlarına ilişkin verilere Tablo 3'te yer verilmektedir.

Tablo 3. MTE-EF Madde-Toplam Korelasyonlarının Dağılımları

Maddeler	Madde-Toplam Korelasyonları	
	Pilot Uygulama	Asıl Uygulama
I. Duygusal Tükenme		
1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	0.62	0.66
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	0.58	0.63
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	0.61	0.63
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	0.61	0.66
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	0.79	0.76
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	0.64	0.63
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	0.51	0.45
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	0.58	0.61
20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacağım gibi hissediyorum.	0.61	0.58
II. Duyarsızlaşma		
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelmiş gibi davrandığımı hissediyorum.	0.55	0.54
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.	0.46	0.65
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığımı düşünüyorum.	0.43	0.59
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	0.48	0.55
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.	0.39	0.40
III. Kişisel Başarı		
4. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.	0.23	0.22
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.	0.33	0.37
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	0.38	0.46
12. Kendimi çok zinde hissediyorum.	0.34	0.40
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.	0.44	0.59
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	0.44	0.57
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	0.42	0.48
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.	0.27	0.41

Madde-toplam korelasyonlarına ilişkin Tablo 3 incelendiğinde envantere yer alan maddelerin iyi bir ayırt edicilik düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Büyüköztürk (2010, s.171) madde-toplam korelasyonu 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiğini, 0.20 ile 0.30 arasında kalan maddelerin zorunlu görülmesi durumunda teste alınabileceğini belirtmektedir. Elde edilen bulgular envanterin iyi derecede ayırt edici maddelere sahip olduğunu göstermektedir.

Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının hesaplanması sonucunda elde edilen güvenilirlik bulgularına ise Tablo 4'te yer verilmektedir.

Tablo 4. MTE-EF Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Pilot Uygulama	Asıl Uygulama
Duygusal Tükenme	0.88	0.88
Duyarsızlaşma	0.71	0.78
Kişisel Başarı	0.67	0.74

MTE-EF'nin güvenilirlik katsayılarının verildiği Tablo 4 incelendiğinde pilot ve asıl uygulamanın her ikisinde de envanterin duygusal tükenme boyutunun 0.88 ile aynı güvenilirlik düzeyinde bulunduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ele alındığında ise asıl uygulama için hesaplanan güvenilirlik katsayıları pilot uygulama verilerine göre daha yüksek çıkmıştır.

SONUÇLAR ve TARTIŞMA

Bu çalışmada MTE-EF'nin faktör yapısının Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinden elde edilen verilerle ne derece uyumlu olduğunu incelemek amaçlanmıştır. Çalışma grubundaki öğretmenlerden elde edilen verilere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları MTE-EF'nin özgün yapısının korunduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen uyum indeks değerleri ($\chi^2/sd=4.3$, RMSEA=0.07, CFI=0.94, NFI=0.93, GFI=0.87, AGFI=0.84) kabul edilebilir uyum ölçütlerini karşılamıştır. Envantere yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin 0.24 ile 0.83 arasında değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen güvenilirlik katsayıları asıl uygulama için duygusal tükenme boyutunda 0.88, duyarsızlaşma boyutunda 0.78, kişisel başarı boyutunda ise 0.74'dür. Ergin (1993) benzer şekilde MTE için yapmış olduğu faktör analizlerinde envanterin üç faktörde yığıldığını tespit etmiştir. Envanterin güvenilirlik düzeyleri Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile duygusal tükenme boyutu için 0.83, duyarsızlaşma boyutu için 0.65, kişisel başarı boyutu için 0.72 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test yöntemi ile hesaplanan katsayıların ise duygusal tükenme boyutunda 0.83, duyarsızlaşma boyutunda 0.72, kişisel başarı boyutunda ise 0.67 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Ergin'in çalışmasından elde edilen bulgular ile MTE-EF'nin güvenilirlik düzeylerine ilişkin bu araştırmadan elde edilen bulgular arasında tutarlılık gözükmemektedir.

Envantere yer alan maddelerin madde-toplam korelasyon değerlerinin de 0.37 ile 0.76 arasında değiştiği sadece 4. maddenin 0.30'un altında kaldığı anlaşılmıştır. Kişisel başarı boyutunda yer alan 4. madde pilot ve asıl uygulama grubundan elde edilen verilere göre kabul edilebilir düzeyde bir korelasyon katsayısına sahiptir. "Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum." maddesinin hata varyansının da yüksek çıktığı göz önüne alındığında ilgili maddenin formu yanıtlayan öğretmenler tarafından yeterince açık bir şekilde anlaşılmamış olabileceğini düşündürmektedir. Dördüncü maddede geçen "bir konu" ifadesi ile öğretmenlerin anlayabilecekleri konunun öğrencilerin akademik meselelerine ilişkin mi yoksa günlük yaşam sorunlarına yönelik mi olduğu konusunda kararsız kalmış olabilecekleri gündeme gelmektedir. Burada bir ayrıma gitmek yerine bu maddenin öğrencilerin karşılaşılabilecekleri her durumu kapsayıcı bir yapıda olması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla kişisel başarı boyutunda yer alan 4. madde, "Öğrencilerimin herhangi bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum." şeklinde yeniden düzenlenerek envantere yer alması sağlanabilir.

Uluslararası alanyazında Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nun çeşitli kültürlerde yapılan uyarlama çalışmalarının bulguları ile bu araştırmadan elde edilen bulguların tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Chen ve meslektaşları (2014) Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nun Malezya sürümündeki uyarlama çalışmasında Cronbach alpha güvenirlik katsayılarını duygusal tükenme boyutu için 0.91, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu için 0.78 olarak bulmuştur. Ayrıca envantere uyguladıkları temel bileşenler analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0.24 ile 0.86 arasında değiştiğini tespit etmişler ve envanterin özgün formundaki gibi üç faktörde yığıldığını görmüşlerdir. Başka bir uyarlama çalışmasında ise Schwarzer, Schmitz ve Tang (2000) Almanya ve Hong-Kong'daki öğretmenler ile Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nun geçerlik çalışmalarını yapmıştır. Yapılan faktör analizi, envanterin Hong Kong sürümünün faktör yük değerlerinin 0.36 ile 0.87 arasında; Almanya sürümünün ise 0.36 ile 0.82 arasında olduğunu ve her iki kültürde de envanterin maddelerinin üç faktörde yığıldığını göstermiştir. Araştırmanın güvenirlik analizlerinde envanterin Hong Kong sürümü için duygusal tükenme boyutunda 0.88, duyarsızlaşma boyutunda 0.79 ve kişisel başarı boyutunda 0.83 katsayıları elde edilmiştir. Almanya sürümünde ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu olmak üzere sırasıyla 0.88, 0.69 ve 0.82 katsayıları bulunmuştur. Kokkinos (2006) ise Kıbrıs Rum Kesiminde görev yapan 771 öğretmenden topladığı verilerle Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nun psikometrik özelliklerini ve faktör yapılarını ortaya koyan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın geçerliği için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapmış ve envanterin özgün formundaki gibi üç boyutlu olduğunu ortaya koymuştur. Açıklayıcı faktör analizinde gözlenen faktör yüklerinin 0.32 ile 0.84 arasında değiştiğini tespit eden araştırmacı, çalışmanın doğrulayıcı faktör analizinde ise envanterin üç faktörlü modeline ilişkin uyum indekslerini ($\chi^2/sd=4.7$, CFI=0.83, RMSEA=0.08, SRMR=0.08) elde etmiştir. Envanterin güvenirlik analizlerinde ise Cronbach alpha katsayılarının duygusal tükenme boyutunda 0.85, duyarsızlaşma boyutunda 0.63 ve kişisel başarı boyutunda 0.79 olduğunu bulmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nun öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde kullanılabileceği söylenebilir. Çalışmanın verileri Ankara ilinde çalışan sınıf öğretmenlerinden toplandığı için envanterin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları farklı coğrafi bölgelerden veya branşlardan öğretmenlerin katılımlarıyla genişletilebilir. Ayrıca farklı analiz tekniklerinin kullanılmasıyla gerçekleştirilecek araştırmalarla envanterin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin daha fazla kanıt elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Argon, T., ve Ateş, H. (2007). İlköğretim okulu birinci kademe öğretmenlerini etkileyen stres faktörleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 51-60.
- Avcı, Ü., ve Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Bakoğlu Deliorman, R., Taştan Boz, İ., Yiğit, İ., ve Yıldız, S. (2010). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlaması. *Yönetim*, 20(63), 77-98.
- Bümen, N.T. (2010). The relationship between demographics, self efficacy, and burnout among teachers. *Eurasian Journal of Educational Research*, 40, 16-35.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.
- Chen, W. S., Haniff, J., Siau, C. S., Seet, W., Loh, S. F., Jamil, M. H. A., ... & Baharum, N. (2014). Translation, cross-cultural adaptation and validation of the Malay version of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Malaysia. *International Journal of Social Science Studies*, 2(2), 66-74.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. Rüveyde Bayraktar ve İhsan Dağ (Ed.), *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları içinde (143-154)*. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği.
- Ertürk, E., ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 41-54.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, I. A. (1991). High and low-burnout schools: school culture aspects of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 84(6), 325-333.
- Friesen, D., & Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 179-188.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 32-48.
- Girgin, G., ve Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1-10.
- Gökçakan, S., ve Murat, M. (2007). Sınıf öğretmenlerinde on yıllık hizmet sürecinde tükenmişliğin gelişimine yönelik bir haritalama çalışması. [Çevrim-içi: <http://web.firat.edu.tr/daum/docs/53/35%20S%C4%B1n%C4%B1f%20C3%96%C4%9Fr.de%2010%20y%C4%B1ll%C4%B1k%20hizmet--Mehmet%20Murat%20-%C3%B6dendi--9%20syf--177-185.doc>], Erişim Tarihi: 10Ekim 2013.
- Guglielmi, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: a methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68(1), 61-99.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Hallesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141(6), 565-579.
- International Test Commission (2005). International guidelines on test adaptation. [www.intestcom.org]
- Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22(1), 25-33.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
- Lambie, G. W. (2007). The contribution of ego development level to burnout in school counselors: implications for professional school counseling. *Journal of Counseling & Development*, 85(1), 82-88.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3-20.
- Leiter, M. P., & Harvie, P. (1998). Conditions for staff acceptance of organizational change: burnout as a mediating construct. *Anxiety, Stress & Coping*, 11(1), 1-25.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewé and D. C. Ganster (Eds.). *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies (Research in occupational stress and well-being, Volume 3)* 91-134. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout*. San Francisco: Josey-Bass.
- Maslach, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2010). *Maslach Burnout Inventory manual*. (3rd ed.). mindgarden.com.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

- Ozan, M. B. (2009). A study on primary school teacher burnout levels: The Northern Cyprus case. *Education, 129*(4), 692-703.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204-220.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: sources and consequences. *Educational Research Quarterly, 10*(3), 14-30.
- Schwarzer, R., Schmitz, G. S., & Tang, C. (2000). Teacher burnout in Hong Kong and Germany: a cross-cultural validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress & Coping, 13*(3), 309-326.
- Tümkiye, S. (2005). Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ve tükenmişlikle ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 11*(4), 549-568.
- Tümkiye, S., ve Çavuşoğlu, İ. (2010). Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(2), 468-481.
- Wallin, M. I. (2010). Personality and burnout, [Çevrim-içi: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:325820/FULLTEXT01.pdf>], Erişim tarihi: 14 Nisan 2014.
- Weisberg, J., & Sagie, A. (1999). Teachers' physical, mental, and emotional burnout: impact on intention to quit. *The Journal of Psychology, 133*(3), 333-339.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Maslach considers the burnout concept as a process with three dimensions including emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. According to Maslach model, the employees who cannot fulfill people's psychological demands any more first live emotional exhaustion (Maslach & Jackson, 1981). The staff who cannot cope with the excess demands in the business environment keep distance from the clients and become desensitized, realize discrepancy between current behavior and the contribution they expect to do to their society and their work, and consider their personal accomplishment insufficient (Cordes & Dougherty, 1993). It is aimed to carry out the adaptation study of Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) to Turkish in order to determine the reflection of the problems encountered in the teaching profession on the burnout levels of educators.

Method

Classroom teachers working in state elementary schools in Ankara constitute accessible population of this study in which descriptive method, one of the quantitative methods, has been adopted. Validity and reliability analysis have been made with the data obtained from burnout scale applied to 760 classroom teachers from the study group. While the data obtained from randomly selected 220 teachers was considered as a pilot application of the study, the data obtained from 540 teachers was used as the main application data.

Maslach & Jackson (1981) used several methods to determine the validity of the MBI. First, colleagues or spouses of the employees were asked to evaluate the behaviors of individuals. Significant correlation has been identified between the scores of the employees, whose behaviors were assessed by colleagues and spouses, and burnout levels. In another method for the validity study of MBI, significant correlation has been identified between some dimensions of Hackman & Oldham's Job Descriptive Scale and some dimensions of MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 2010). In the third method, it has been examined whether there are significant correlation between training and development opportunities in business, the employees' considering their job significant, the intention to leave the job, the desire to spend less time at work, disruption of human relations at and outside

the work, the problems experienced with family and friends, insomnia, the increase in alcohol and drug use, and burnout levels of the employees.

Christina Maslach, one of the authors of the scale, was contacted before the adaptation study. Upon her guidance, adaptation study of the burnout scale was started after making necessary correspondence with "mindgarden.com" and paying royalty fee. According to this, a form was prepared after translating the items in the original English form of the scale into Turkish and was consulted to experts. The items in the original language of the scale and Turkish translations were written on the translation form and were asked if the expressions were appropriate. The translation form prepared was sent to 10 scholars in the departments of Educational Administration, Elementary Teacher Education and Foreign Language Education either by e-mail or face-to-face interviews. Corrections were made on the items with no agreement as a result of the feedback and were taken to the data collection tool.

Results and Discussion

Confirmatory factor analysis was applied using the Linear Structural Relations (LISREL) 8.80 program to determine the construct validity of the MBI-ES. p-value of the scale appears to be significant at the level of 0.01 according to the path diagram related to the factor analysis made on the basis of main application data by staying with the three-dimensional factor structure at the original form of the scale. Significance of "p" value, in which there should be no significant difference, due to sample size is expected to be met with tolerance (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2012). It is possible to interpret that correlation values between the three dimensions of the burnout scale measure different properties because of taking place in mid-level. Considering the values ($\chi^2/sd=4.3$, RMSEA=0.07, CFI=0.94, NFI=0.93, GFI=0.87, AGFI=0.84) indicating the level of compliance of the scale as a result of the confirmatory factor analysis applied to MBI-ES, the factor model established for verification generally shows a good level of alignment.

Reliability analysis of MBI-ES were performed by the determination of item-total correlations and Cronbach alpha coefficient calculation method. According to the findings obtained as a result of calculating Cronbach alpha reliability coefficient, it is understood that the values was found 0.88 for emotional exhaustion, 0.78 for depersonalization and 0.74 for personal accomplishment. The items included in the scale have a good discriminant level according to the data related to the item-total correlations used in order to determine whether the items in the scale discriminate the individuals with and without the features required to be measured.

MBI-ES's findings regarding the confirmatory factor analysis shows that the original structure of the scale consisting of 22 items and three dimensions has been protected in the study group of this research. The reliability levels for the subscales are understood to be sufficient. Ergin (1993) has determined in factor analysis made for MBI likewise that the scale piled on three factors. Reliability levels of the scale with Cronbach alpha coefficient were calculated as 0.83 for emotional exhaustion dimension, 0.65 for depersonalization, and 0.72 for personal accomplishment dimension. The coefficients calculated by the test-retest method were determined to be 0.83 for emotional exhaustion dimension, 0.72 for depersonalization dimension, and 0.67 for personal accomplishment dimension. The findings obtained from this study regarding the MBI-ES reliability levels seem to be consistent with the findings from the study of Ergin. Therefore, the Turkish version of the scale is thought to be used to determine the vocational burnout levels of primary school teachers.

Ekler

Ek-1

For use by Nuri Bar only. Received from Mind Garden, Inc. on July 28, 2013



www.mindgarden.com

To whom it may concern,

This letter is to grant permission for the above named person to use the following copyright material for his/her thesis or dissertation research:

Instrument: **Maslach Burnout Inventory, Forms: General Survey, Human Services Survey & Educators Survey**

Copyrights:

MBI-General Survey (MBI-GS): Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

MBI-Human Services Survey (MBI-HSS): Copyright ©1981 Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

MBI-Educators Survey (MBI-ES): Copyright ©1986 Christina Maslach, Susan E. Jackson & Richard L. Schwab. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Three sample items from a single form of this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any published material.

Sincerely,

Robert Most
Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com