

Tükenmişliğin Mesleğe Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma

The Relationship Between Occupational Commitment and Burnout Syndrome: A Survey on Primary School Teachers'

Songül TÜMKAYA*, Hasan UŞTU**

Öz: Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin tükenmişlikleriyle mesleki bağlılıklarının ilişkisi ele alınmıştır. Osmaniye Merkez ilçesinde 2013 yılında çalışan 275 sınıf öğretmeni üzerinde yapılan araştırmaya göre mesleki bağlılığın, tükenmişliğin tüm boyutlarıyla negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte mesleğini istemeyerek seçenlerin, isteyerek seçenlere göre duygusal yönden daha fazla tükenmekte olduğu, meslekte daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, erkek öğretmenlerin, kadınlara göre; mesleğini isteyerek seçenlerin, istemeyerek seçenlere göre daha yüksek düzeyde mesleki bağlılığa sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak mesleki bağlılık ve tükenmişlik kavramları birbirleri ile güçlü ilişkiler sergilemekte ve birbirlerini zıt yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, mesleki bağlılık, sınıf öğretmeni, korelasyon

Abstract: The goal of this research is to explore the relationship between occupational commitment and burnout syndrome in primary school teachers. For this goal we questioned 275 primary school teacher in Osmaniye province in 2013 educational year. As a result of research, we found that occupational commitment have negative correlations with dimensions of all burnout syndrome. However, occupational commitment changes by teachers' gender and according to choosing occupation willingly or unwillingly. Dimensions of burnout syndrome emotional exhaustion and depersonalization were also changed by teachers' preference occupation willingly or unwillingly.

Keywords: Burnout, occupational commitment, primary school teachers, correlation

Giriş

Öğretmen tükenmişliğinin birçok nedeni olmakla birlikte araştırmada bu nedenlerden mesleki bağlılık kavramı üzerinde durulmuştur. Tükenmişlik kavramı sadece bireysel kaynaklı faktörlerin etkisiyle meydana gelen bir olgu olarak tanımlanmamaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bireysel etkenlerin yanında bazı dış etkenlerde tükenmişliği etkilemektedir. Bu dış etkenler çoğunlukla bireyin sahip olduğu mesleğiyle de ilişkili olabilmektedir. Freudenberg (1974) tükenmişliği, insanların aşırı iş yükü nedeniyle işlerinin gereklerini yerine getirememeleri yani; duygusal yönden tükenme durumu olarak tanımlamıştır. Maslach (1978) ise tükenmişliği, öğretmenlik gibi insanlarla iç içe olan mesleklere sahip çalışanlarda genellikle ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde eksilme olarak tanımlamıştır. Öğretmenlik mesleği bahsedildiği gibi yüksek düzeyde tükenmişliğin görüldüğü bir meslek olarak ifade edilmektedir. Ayrıca mesleğin stresli bir meslek olmasından ortaya çıkan bu durumlar öğretmenliğin niteliğini de zayıflatmaktadır (Antoniou, Polychroni ve Walters, 2000). Öğretmenler özellikle tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu yaşarken, öğrencilerinin bir insan olduğunu unutup, onlara bir eşya gibi davranmaya başlamaktadır. Bir öğretmenin öğrencisine karşı duyarsızlaşması onu mesleğinden soğutmakta ve süreç mesleki başarısızlığa ve öğretmenin kendini mesleğinde yetersiz hissetmesine doğru ilerlemektedir (Baltaş ve Baltaş, 1993). Ayrıca uzun süreli mesleğin gereklerinden kaynaklanan yüksek düzeyde stres de tükenmişliğe neden olabilmektedir (Jepson ve Forrest, 2006). Öğretmenlik mesleğinin profesyonellik gerektiren bir meslek olması nedeniyle, okul ve veli ve öğrencilerle olan ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini gerektirmekte ve bu nedenle yorucudur ve

* Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Adana-Türkiye, e-posta: stumkaya@cu.edu.tr

** Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Osmaniye-Türkiye, e-posta: hasanuctu33@gmail.com

yüksek düzeyde enerji gerektirmektedir. Özellikle ülkemizde birçok etken öğretmenlerin mesleklerine karşı olan tutumlarını etkilemektedir. Maslach ve Jackson (1984) çoğu öğretmenin başlangıçta mesleğine idealist beklentilerle başladığını fakat ilerleyen yıllarda beklentileri ile ilgili bir hayal kırıklığı yaşayarak meslekten soğuduğunu ifade etmişlerdir. Genç öğretmenler, mesleğe yeni başladıklarında öğrencilerinin hayatlarına tesir ederek dünyayı da değiştirmek istediklerini söyleyerek mesleklerine ne kadar yüksek düzeyde bağlı olduklarını göstermekte (Lortie, 1975) fakat bu büyük, idealist beklenti ve amaçlara rağmen öğretmenliğin ilerleyen yıllarında bir gerçeklik şoku yaşayarak tükenmeleri, onların mesleğe olan olumlu tutum ve düşüncelerinin azalmasına neden olmaktadır (Faber, 1991). Tükenmişlik yaşayan bir öğretmenin mesleğine karşı olumlu tutumları azalmakta ve olumsuz tutumları artmaktadır. Öğretmenlerin mesleğe bağlılıklarının düşük olması ve meslekten ayrılmayı düşünüyor olmalarının en önemli sebeplerinden biri tükenmişlik yaşamalarıdır (Gargiulo ve Wisniewski, 1997). Burada tükenmişlik, öğretmenin beklentileri ile ilişkilendirilen bir durumdur. Bireyde tükenmişliğe çoğu zaman gerçeği yansıtmayan beklentiler ve gerçekle beklenti arasındaki fazla uyumsuzluk yol açmaktadır (Tümkiye, 1996). Öğretmenlerin de meslekleri ile ilgili gerçek dışı beklentiler içerisinde olmaları, onların tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir.

Ayrıca öğretmenlerin mesleğiyle ilgili başka etkenlerde tükenmişliği artırıcı ya da azaltıcı etkiye sahiptir (Koyuncu, 2005). Özellikle mesleklerine bağlı olmayan öğretmenler mesleğinde başarısız olmakta bu da tükenmişliğe neden olabilmektedir (Goulet ve Singh, 2002). Örneğin ülkemizde öğretmenlik mesleğini istemeyerek seçenlerin, öğretmenliğin kendisine uygun bir meslek olmadığını düşünenlerin daha fazla tükendikleri görülmektedir (Dolunay, 2002; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003). Bu durum bize bireylerin mesleklerine olan tutumları ile tükenmişlik kavramı arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması gerekliliğini doğurmaktadır. Tükenmişlikle mesleki bağlılık ilişkisini irdeleyen alanyazında birkaç çalışma yer almaktadır (Miller, Ellis, Zook ve Lyles, 1990; Starnaman ve Miller, 1992; Roloff ve Brown, 2011, Liu, Zhan ve Long, 2009; Çiftçiöğlü, 2011). Örneğin, Liu ve diğerleri (2009) Çinli doktorlarda mesleki bağlılığın tükenmişliği yordayıcı bir etkiye sahip olduğunu ve mesleki bağlılığı güçlendirmenin tükenmişliği engellemede etkili bir yöntem olduğunu; Çiftçiöğlü (2011) mesleki bağlılığın duygusal tükenme ile negatif yönde anlamlı ilişki sergilediğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte alanyazında öğretmenlerin ve diğer meslek gruplarının örgüte, işe, kariyere vb. bağlılıkları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcutken; mesleğe olan bağlılıkları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi irdeleyen herhangi bir çalışma yer almamaktadır. Bu nedenle araştırmamızda temel olarak; sınıf öğretmenlerinde tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmamızda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ve mesleğe bağlılıklarının cinsiyetlerine, meslekteki kıdemlerine ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılması da amaçlanmaktadır.

Kavramsal çerçeve

Tükenmişlik

Bazı bireyler özellikle tükenmeye yatkın olmakla birlikte tükenmişlik, bireyin idealleriyle ilişkili bir kavramdır. Tükenmiş bir birey bağlandığı yaşam tarzı ya da ilişkiden beklediklerini elde edememesine bağlı olarak bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içerisinde (Tümkiye, 1996). Özellikle bu aşırı beklentiler kişinin çalıştığı işi, mesleği ve ailesi ile ilgili olduğunda bireyin tükenmişlik yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Tükenmişlikle ilgili çalışmalara öncülük eden Freudenberg (1974) ilk olarak bu olguyu gönüllü sağlık çalışanlarında görülen bitkinlik, hayal kırıklığı ve işten ayrılmayla sonuçlanan durumu ifade etmek için kullanmıştır. Freudenberg (1974) tükenmişliği kişinin aşırı isteklerinin; çalışma enerjisini, iç kaynaklarını ve başa çıkma mekanizmalarını tüketmesi olarak tanımlamıştır. Birçok araştırmacı tükenmişliğin beklentiler, tutumlar ve algılamalar içeren, kişisel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir yaşantı olduğu görüşünde birleşmektedir. Tükenmişlik konusundaki çalışmalara katkı sağlayan en önemli araştırmacılardan olan Maslach ve Jackson (1981) ise tükenmişliği; fiziksel ve zihinsel boyutu

olan yorgunluk, bitkinlik, çaresizlik, umutsuzluk sonucunda ortaya çıkan bireyin işine, hayatına ve diğer bireylere karşı gösterdiği olumsuz davranış ve tutumlar olarak tanımlanmışlardır.

Tükenmişliğin Freudenberg (1974) tarafından başta sadece duygusal tükenmişlik boyutu tanımlanmıştır. Maslach ve Jackson (1986) ise tükenmişliği tanımlarken duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissine ilişkin duygu ve davranışları gösteren üç ayrı boyut oluşturmuşlardır.

Duygusal tükenme

Tükenmişliğin bu ilk boyutunda kişide yorgunluk, enerjisizlik duygusal dezenformasyon gibi belirtiler gözlenmektedir (Arı ve Bal, 2008). Karmaşık bir süreç olan tükenmişliğin en açık bir şekilde görülebilen boyutu duygusal tükenme boyutudur (Gündüz, 2005) ve bu boyut tükenmişliğin en önemli göstergesidir (Kaçmaz, 2005). Duygusal yönden tükenmiş bir birey işine ve çalıştığı kişilere karşı eskisi kadar sorumlu davranmadığını ve verimli çalışmadığını düşünür. Bu düşünce içinde olan birey yüksek düzeyde stres yaşamaya başlar. Bu nedenle ertesi gün işe gitmek birey için büyük bir endişe kaynağı olur (Leiter ve Maslach, 1988; Friesen ve Sarros, 1989; Ergin, 1993; Singh, Goolsby ve Rhoads, 1994; Ergin, 1993; Torun, 1997; Maslach ve diğ., 2001; Çimen ve Ergin, 2001; Sweeney ve Summers, 2002, Arı ve Bal, 2008).

Duyarsızlaşma

Kişinin çalıştığı ya da hizmet verdiği kişilere karşı duygudan yoksun bir tavır takınarak onların bir insan olduğunu önemsemeyerek adeta onlara bir eşya gibi davranmaya başlaması olarak karakterize edilen bir durumdur (Kaçmaz, 2005). Duyarsızlaşma boyutunda birey insancılıktan uzaklaşmış, alaycı, küçümseyen, katı, duygusuz ve kayıtsız bir tutum içerisine girmiştir (Leiter ve Maslach, 1988; Singh ve diğ., 1994; Maslach ve diğ., 2001).

Kişisel Başarı-Başarısızlık Hissi

Diğer iki boyuta eşlik eden bu boyutta ise birey kendisine ve diğer insanlara karşı olumsuz bir tutum takınarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye hale gelirler. Bu sonuç onların hem mesleki hem de kişisel açıdan kendilerini yetersiz hissetmesine neden olur (Maslach ve diğ., 2001). Bireyin motivasyonu düşer, çaresizlik ve kontrol eksikliği yaşamaya başlar. Ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık, umutsuzluk duyguları, çaresizlik, engellenmişlik duyguları tükenmiş bireylerde en çok görülen düşünce ve davranışlardır (Kaçmaz, 2005). Tükenmişlik yapısı genelde üç boyutlu bir faktör olarak kabul edilmekle birlikte tükenmişliğin temel boyutunun duygusal tükenme olduğu ve duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutunun buna eşlik eden yapılar olduğu da ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1986). Tükenmişlik kavramının irdelenmesiyle anlaşılacağı üzere tükenmişliğin kişinin mesleği ile ilişkili olabileceği ve kişinin mesleğine karşı tutumunu ve bağlılığını etkileyebileceği anlaşılmaktadır.

Mesleki bağlılık

Meslek, bireylerin hayatlarını sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla belirli bir eğitim sürecinden sonra elde edilen, bilgi ve beceriye dayalı, kural ve normları belirlenmiş bir iştir (Lee, Carswell ve Aranya, 2000). Bağlılıkla ilgili çalışma yapan araştırmacıların çoğu genelde örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durmaktadır fakat bireyler örgütlerine bağlı oldukları gibi mesleklerine de bağlı olabilirler (Engelberg-Moston ve diğ., 2009). Bireylerin mesleklerine yönelik oluşturdukları ilgilenimlerinin göstergesi olan mesleğe bağlılık, yapılan mesleğe inanmayı, mesleğin değerlerini ve amaçlarını kabul etmeyi gerektirmektedir (Günlük, 2010). Kişinin mesleği ile arasında gelişen psikolojik bağ ve duygusal tepkilerinin göstergesi olan mesleki bağlılık (Meyer, Allen ve Smith, 1993); kişinin mesleğiyle özdeşleşmesini, mesleki kariyerine odaklanmasını, kendini mesleğine adanmasını, mesleki değer ve normları içselleştirmesini ifade etmektedir (Lachman ve Aranya, 1986; Sorensen ve Sorensen, 1974; Finn, Munter ve Mccaslin, 1994). Mesleki bağlılığın tanımında alanyazında benzer ve farklı yönleri olan tanımların da yer aldığı anlaşılmaktadır. Ceylan ve Bayram'ın (2006) aktardığına göre; London (1983) mesleki motivasyon; Wallace (1993), Aranya ve diğ., (1984, 1986)

profesyonel bağlılık; Bartol (1979) profesyonellik ve Blau da (1985) mesleki bağlılık kavramlarını kullanmıştır. Son dönemde mesleki bağlılıkla ilgili olarak occupation(meslek) kavramının yerine diploma gerektiren professionalism(profesyonellik) ve kariyer(career) terimleri kullanılmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999). Alanyazın incelendiğinde mesleki bağlılık kavramını tanımlayan ilk kişi Greenhaus'tur (Aranya ve Ferris, 1984; Lanchman ve Aranya, 1986). Fakat Günlük'ün (2010) aktardığına göre Aranya, Barak ve Amernic (1981) tarafından geliştirilmiş olan temel mesleki bağlılık yaklaşımı, mesleki bağlılığı anlamada kullanılan en yaygın ve önemli yaklaşımdır. Mesleki bağlılık bu yaklaşımda, genellikle belirli bir mesleğe bağlanma ve o meslekle özdeşleşmenin derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, Aranya ve diğ. (1981) mesleki bağlılığı "(a) mesleğe ait değer ve normlara inanma ve değer ve normları onaylama, (b) mesleği geliştirmek için çalışma ve (c) mesleğini devam ettirme konusunda isteklilik" olarak karakterize etmişlerdir (Günlük, 2010).

Morrow (1983) da mesleki bağlılığı, kişinin yaşamında mesleğinin bir şekilde önemli olduğuna inanması olarak karakterize etmiş ve üç alt düzeyde ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca bireyin mesleğinde beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Mesleğe bağlılığın oluşabilmesi için gerekli olan üç koşul Marrow ve Wirth (1989) tarafından belirtilmiştir. Bunlar; mesleğin ilke ve normlarına inanma ve onları içselleştirme, mesleğin gerektirdiği performansı gösterme istekliliği ve meslekteki üyeliği devam ettirme arzusudur (Balay, 2000). Farklı araştırmacılar ise mesleki bağlılığın her biri farklı yönlerde ve farklı sonuçlara ulaşan üç boyutunun olduğunu deneysel araştırmalarla ortaya çıkarmışlardır (Meyer ve diğ., 1993; Meyer ve Allen, 1997; Lee ve diğ., 2000). Bu bulgular ışığında Meyer ve diğ. (1993) mesleki bağlılıkla ilgili olarak; *Mesleğe Duygusal Bağlılık*, *Mesleğe Devam Bağlılığı* ve *Mesleğe Normatif Bağlılık* olmak üzere üç boyutlu bir kavramlaştırma önermişleridir. Meyer ve arkadaşlarının bu üç boyutuna Blau da (2001a) dördüncü bir boyut olarak *Birikmiş Mesleki Maliyetler* boyutunu eklemiştir. Bu yeni oluşturulan *birikmiş* mesleki maliyetler boyutunu, *mesleki yatırımlar* ve *duygusal bedeller* boyutları oluşturmaktadır. Böylece mesleki bağlılık; duygusal, normatif, birikmiş maliyetler ve devamlılık olarak dört boyutta ele alınmıştır. Diğer yandan mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal (Morrow ve Wirt, 1989) olmak üzere iki yaklaşım içerisinde de ele alınmaktadır. Davranışsal bakış açısına göre mesleki bağlılık, mesleki örgütlere katılım şeklinde karakterize edilirken, tutumsal bakış açısına göre mesleki bağlılık, kişinin yeni fikirler ortaya koymasıyla ilişkilidir (Çöl, 2004). Sonuç olarak ilgili alanyazın incelendiğinde mesleki bağlılığın nasıl kavramsallaştırılacağına ilişkin farklı yaklaşımların kabul gördüğü izlenmektedir. Bazı yazarlara göre mesleki bağlılık tek boyutlu bir kavramdır (Aranya ve Ferris, 1984; Blau 1985; 1989; Carson ve Bedeian, 1994; Greenhaus, 1971; Lanchman ve Aranya, 1986; Ritzer ve Trice, 1969). Meyer ve diğerlerinin modeli başta olmak üzere bir diğer grup çalışmada ise mesleki bağlılık çok boyutlu olarak kavramsallaştırılmaktadır (Meyer ve diğ., 1993; Carson, Carson ve Bedeian 1995; Blau, 2001a, 2001b, 2003). Araştırmamızda ise mesleki bağlılık kavramı tek boyutlu modeli savunan Blau'nun (1985) modeli ve ölçeği kullanılmıştır.

Yöntem

Araştırma modeli

Araştırma öğretmenlerin tükenmişlikleriyle mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ve birbirleriyle olan etkileşimlerini saptamayı amaçlayan ilişkiyel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. İlişkiyel tarama modeli ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2009, 77-81).

Evren ve örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2013 yılında Osmaniye Merkez ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmuştur. Örneklemine ise seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemine göre tesadüfi seçilen ve gönüllü olan 143 erkek, 132 kadın olmak üzere toplam 275 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme ilişkin sosyo-demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Sosyo Demografik Veriler

	f	%
Cinsiyet		
Erkek	143	52.0
Kadın	132	48.0
Toplam	275	100.0
Mesleki kıdem		
1-10	68	24.7
11-20	131	47.6
21 ve üstü	76	27.6
Toplam	275	100.0
Öğretmenlik mesleğini		
İsteyerek	233	84.7
İstemeyerek	40	14.5
Seçtim	275	100.0

Örnekleme giren sınıf öğretmenlerinin (%52)'si erkek, (%48)'i kadın ve (%24.7) 1-10, (%47.6) 11-20 yıl, (%27.6) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin (%84.7) “öğretmenlik mesleğini isteyerek”, (%14.5) “öğretmenlik mesleğini istemeyerek” seçtiklerini beyan etmişlerdir.

Veri toplama araçları**Kişisel Bilgi Formu**

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul adı, cinsiyetleri, mesleki kıdemleri, mesleği isteyerek seçip seçmeme durumları ile ilgili bilgilerini almak ve örnekleme daha iyi tanımlamak için *kişisel bilgi formu* kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen üç boyutlu Tükenmişlik ölçeği 22 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. *Duygusal Tükenme Boyutu* 9 madde, *Duyarsızlaşma* boyutu 5 madde ve *Kişisel Başarı Boyutu* ise 8 madde ile ifade edilmektedir. Ölçek için puanlama her boyut için ayrı ayrı yapılmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle puanlama sırasında, kişisel başarı boyutundaki sorular tersine puanlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin faktör yükleri alt boyutlara göre sırasıyla; duygusal tükenme için .38 ile .79; duyarsızlaşma için .37 ile .65 ve kişisel başarı için .30 ile .78 arasında bulunmuştur. Güvenirlilik analizi için de iç tutarlılık katsayısına bakılmış, yapılan analizler sonucunda ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayısı ; duygusal tükenme için ($\alpha=.83$), duyarsızlaşma boyutu için ($\alpha=.65$), kişisel başarı boyutu içinse ($\alpha=.72$) olarak bulunmuştur (Ergin 1993). Bu çalışma kapsamında ise ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı

duygusal tükenme için ($\alpha=.81$), duyarsızlaşma boyutu için ($\alpha=.51$), kişisel başarı boyutu içinse ($\alpha=.74$) olarak bulunmuştur.

Mesleki Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ölçmek amacıyla da Blau (1985a) tarafından geliştirilen tek boyutlu 8 maddelik bir ölçektir. Ölçek 7'li likert şeklinde derecelendirilmiştir. Özgün çalışmada ölçeğin güvenirlik düzeyi ($\alpha=0.67$) olarak açıklanmaktadır. İlgili alanyazında da söz konusu ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu belirtilmektedir (Blau ve Lunz, 1998, ($\alpha= 0.84$); Goulet ve Singh, 2002, ($\alpha =0.82$); Blau ve diğ., 2003, ($\alpha= 0.83$); Morrow, 1993, 49). Blau (1985) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçeğin Türkiye'de ise güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından yapılmıştır. Tak ve Çiftçioğlu'na (2008) göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının ($\alpha=0.77$) ve madde toplam korelasyonunun (0.27) olduğunu ifade etmişlerdir. Faktör analizi sonucunda ise ölçeği oluşturan sekiz ifadenin faktör yüklerinin 0.41 ile 0.81 arasında değiştiği saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine göre de mesleki bağlılığı ölçme gücü oldukça yüksektir. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi sonuçları sekiz maddelik ölçeğin iyi bir uyuma sahip olduğunu da göstermektedir ($\chi^2 (20) =87.74$, GFI= 0.92, AGFI= 0.86, CFI=0.88, SRMR=0.07, RMSEA=0.11). Bu çalışma kapsamında ise ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ($\alpha=0.62$) ve madde toplam korelasyonu (0.34) olarak hesaplanmıştır.

Verilerin toplanması ve analizi

Araştırmada kullanılan veriler 2012-2013 eğitim öğretim yılının haziran ayında yukarıda belirtilen veri toplama aracı ile Osmaniye Merkez ilçesindeki 52 ilkokuldan toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS16.0 paket programına aktararak işlenmiştir. Elde edilen veri seti üzerinde araştırmanın amaçları doğrultusunda betimsel istatistiklerden ve korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre tükenmişlik ve mesleki bağlılığın değişip değişmediğini ortaya koymak amacıyla bağımsız gruplar *t* testinden, mesleki kıdeme göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılması içinse de tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Son olarak mesleki bağlılığın tükenmişliğin alt boyutlarıyla olan ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla da Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve mesleki bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılması amacıyla bağımsız gruplar *t* testi yapılmıştır. Yapılan *t*-testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Tükenmişlik ve Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulgular

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std Sapma	<i>t</i>	P
Duygusal tükenme	Kadın	132	23.33	7.80	-.816	.415
	Erkek	143	24.09	7.58		
Kişisel başarı	Kadın	132	17.38	6.14	-.111	.912
	Erkek	143	17.46	6.17		
Duyarsızlaşma	Kadın	132	10.03	3.51	.310	.757
	Erkek	143	9.90	3.36		
Mesleki bağlılık	Kadın	132	36.75	10.92	-2.04	.042*
	Erkek	143	39.31	9.82		

* $p<0.05$

Tablo 2'de verilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında cinsiyete göre herhangi bir anlamlı farklılaşma görülmemektedir ($p>0.05$). Öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutları cinsiyetlerine göre değişmemiştir.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ise cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşarak erkek öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri ($\bar{X}=39.31$) kadın öğretmenlere ($\bar{X}=36.75$) göre daha yüksek çıkmıştır ($t=-2.04$, $p<0.05$). Erkek öğretmenlerde kadınlara göre mesleğe bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutları ile mesleki bağlılığın öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılması amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Mesleki Kıdeme Göre Tükenmişlik ve Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulgular

Değişkenler	Mesleki Kıdem	N	Ortalama	Std Sapma	F	P
Duygusal Tükenme	1- 10 yıl	68	23.66	6.99	.006	.994
	11-20 yıl	131	23.71	7.68		
	21 ve üstü	76	23.80	8.36		
Kişisel Başarı	1- 10 yıl	68	16.36	4.60	1.473	.231
	11-20 yıl	131	17.93	6.08		
	21 ve üstü	76	17.50	7.31		
Duyarsızlaşma	1- 10 yıl	68	10.60	3.23	1.628	.98
	11-20 yıl	131	9.83	3.36		
	21 ve üstü	76	9.63	3.68		
Mesleki Bağlılık	1- 10 yıl	68	35.85	11.30	2.329	.099
	11-20 yıl	131	39.19	9.82		
	21 ve üstü	76	38.17	10.44		

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanlarında herhangi bir anlamlı farklılaşma bulunmamıştır ($p>0.05$). Buna göre öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları meslekteki çalışma süresi olan mesleki kıdeme göre değişmemiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre mesleğe olan bağlılıklarının değişip değişmediğine bakıldığında, öğretmenlerin mesleki bağlılık puanlarında herhangi bir anlamlı farklılaşma görülmemektedir ($p>0.05$). Tablo 3'deki bulgulara göre öğretmenlerin mesleğe olan bağlılık düzeyine meslekte geçirilen sürenin herhangi bir etkisi görülmemektedir.

Tablo 4. Meslek Seçimdeki İsteklilik Durumuna Göre Tükenmişlik ve Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulgular

	Öğretmenlik mesleğini...	N	Ortalama	Std Sapma	t	P
Duygusal tükenme	istemeyerek	41	28.95	8.23	4.481	.000**
	isteyerek	234	22.81	7.22		
Duyarsızlaşma	istemeyerek	41	11.17	3.55	2.36	.022*
	isteyerek	234	9.76	3.37		
Kişisel başarı	istemeyerek	41	17.19	6.00	-.269	.789
	isteyerek	234	17.47	6.18		
Mesleki bağlılık	istemeyerek	41	28.73	10.52	-6.255	.000*
	isteyerek	234	39.72	9.52		

** $p<0.01$, * $p<0.05$

Öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve mesleki bağlılık düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılması amacıyla bağımsız gruplar *t* testi yapılmıştır. Yapılan *t* testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarından kişisel başarı boyutunda herhangi bir anlamlı farklılaşma görülmezken ($p>0.05$); duygusal tükenme boyutunda ($t=4.481$; $p<0.01$) düzeyinde anlamlı ilişki, duyarsızlaşma boyutunda ($t=2.36$; $p<0.05$) düzeyinde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Mesleğini istemeyerek seçenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları ($\bar{X}=28.95$; $\bar{X}=11.17$) isteyerek seçenlere ($\bar{X}=22.81$; $\bar{X}=9.76$) göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleğe olan bağlılık düzeyleri kişisel başarı boyutunu etkilemezken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunu etkileyerek daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamalarını sağlamaktadır.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ise mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($p<0.05$). Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki bağlılık puanları istemeyerek seçenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 5. Tükenmişliğin Boyutları ve Mesleki Bağlılık Arasındaki Korelasyon Değerleri

Tükenmişlik	Mesleki bağlılık
Duygusal tükenme	-.589(**)
Duyarsızlaşma	-.274(**)
Kişisel başarı	-.224(**)

** $p<0.01$

Öğretmenlerin tükenmişlik boyutları ile mesleki bağlılıkları arasında bir ilişkinin olup olmadığını; varsa bu ilişkinin hangi yönde olduğunu ortaya çıkarmak amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda Tablo 5'te verilen bulgular incelendiğinde mesleki bağlılığın tükenmişliğin tüm boyutları; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Mesleki bağlılık, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutuyla negatif yönde orta düzeyde ($r=-.589$; $p<0.01$), duyarsızlaşma boyutuyla negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.274$; $p<0.01$), kişisel başarı boyutuyla negatif yönde düşük düzeyde ($r=-.224$; $p<0.01$) ilişki sergilediği bulgusu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleğe olan bağlılıkları tükenmişliğin tüm boyutlarıyla farklı düzeylerde oldukça ($p<0.01$) anlamlı ilişkiler sergilemektedir. Öğretmenlerin mesleğe olan bağlılık düzeyi arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma hissinde azalma ve kişisel başarı hissinde artma (kişisel başarısızlıkta azalma) görülürken, mesleğe olan bağlılık düzeyleri azaldıkça ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma hissinde artma ve kişisel başarı hissinde azalma (kişisel başarısızlıkta artma) görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin tükenmişlikleriyle mesleki bağlılıklarının ilişkisini ve onların tükenmişliklerinin ve mesleki bağlılıklarının cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu araştırmaya araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki bağlılık puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Erkek öğretmenlerin mesleki bağlılıkları kadın öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun nedeni kadınların meslekleri ile ilgili beklentilerinin erkeklerden farklı olmasından ya da kadın öğretmenlerin mesleklerinden çok aile, sosyal çevre gibi diğer faktörleri ön planda tutmaları nedeniyle mesleğin ikinci planda kalmasından kaynaklandığını ileri sürebiliriz. Alanyazında ise Sood ve Anand (2010) ve Uştu (2013) kadın öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını daha yüksek bulurken, cinsiyete göre mesleki bağlılıkta bir farklılaşma olmadığını ortaya koyan çalışmalar(Goulet ve

Singh, 2002; Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005; Ceylan ve Bayram, 2006) da yer almaktadır. Alan yazında yer alan diğer araştırmalara göre cinsiyet faktörüne göre mesleki bağlılığa ilişkin farklı bulgular yer almaktadır. Bu nedenle cinsiyet faktörünün öğretmenlerin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için bu konuda daha fazla araştırmanın yapılması gerekmektedir.

Meslekte geçirilen süreyi ifade eden mesleki kıdeme göre ise öğretmenlerin mesleki bağlılıkları değişmemiştir. Bayram ve Ceylan (2006) da araştırmamızı destekler nitelikte mesleki kıdemin mesleki bağlılığını etkilemediğini bulmuş fakat Uştu (2013) şanlıurfa ilinde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, mesleğe yeni başlayan sınıf öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Uştu (2013) bu durumu mesleğine yeni başlayan ve mesleği ile ilgili idealist beklentiler içerisinde olan genç öğretmenlerin daha sonra meslekleriyle ilgili bir gerçeklik şoku yaşayarak ve giderek mesleklerine ilişkin beklenti ve olumlu düşüncelerin azalmasından kaynaklandığını ileri sürmüştür. Yine aynı şekilde cinsiyet faktöründe olduğu gibi mesleki kıdeminde etkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için bu konuda daha fazla araştırma yapılarak sonuçların karşılaştırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları da mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre değişerek mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki bağlılıkları istemeyerek seçenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Aynı şekilde araştırmamızı destekler nitelikte şimşek ve Aslan (2012) da mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin; tesadüfi, zorunlu ve aile isteği gibi nedenlerle seçenlere göre, mesleğe duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre mesleği seçmekteki isteklilik mesleğe karşı tutumu olumlu yönde etkilemekte ve mesleki bağlılığı sağlamaktadır. Mesleğine bağlı olmayan bir öğretmenin mesleğinde başarılı olması ve verimli olması çok güçtür. Bu durum ise eğitimin kalitesini ve performansını doğrudan etkiler. Mesleğine bağlı bir öğretmenin ise işini isteyerek yapması nedeniyle daha başarılı ve verimli olacağı açıktır. Bu nedenle öğretmenin hem kendisi hem de eğitimin kalitesi ve performansı için mesleğe bağlı olması çok önemlidir. Mesleğine bağlı öğretmenlerin yetişebilmesi içinse puana göre öğretmenlik kontenjanlarına yerleşmenin yanında, öğretmenlik mesleğini zorunlu olarak, istemeyerek seçen değil isteyerek seçen öğretmen adayların seçilmesi yararlı olabilir. Ayrıca programa yerleşip mesleği kendisine uygun bulmayan öğretmen adayları için de başka alanlara yerleşmede kolaylıklar sağlanabilir. Öğretmenlik mesleğini yapan fakat ilerleyen yıllarda mesleğe karşı tutumu değişen öğretmenler içinse de bu öğretmenlerin öğretmenlik dışında başka görevlere atanmaları sağlanabilir. Böylelikle mesleğine bağlı olamayıp çalışan öğretmenlerin olmasının önüne geçilebilir.

Araştırmanın diğer amaçlarından biri olan tükenmişliğin cinsiyete, mesleki kıdeme ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılmasıdır. Elde edilen bulgulara göre tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları cinsiyete göre değişmemiştir. Alanyazında araştırmamızı destekler nitelikte öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığını gösteren (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2000; Çokluk, 1999; Naktiyok ve Karabey, 2005; Dolunay, 2001; şahin ve Cemaloğlu, 2007) araştırmalar yer alırken; anlamlı ilişkini varlığını gösteren araştırmalar (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Girgin, 1995) da yer almaktadır. Maslach (1982) yaptığı araştırma da kadınların duygusal erkeklerin ise duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik yaşadığını saptamıştır. Schwab, Jackson ve Schuller (1986), Friedman (1991) yaptıkları araştırmalarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadığını saptamışlardır. Calabrese ve Anderson (1986), Güçray (1995) ve Özer (1998) ise yaptıkları araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını saptamıştır. Geller ve Hebfell (1994), Üstün (1995), Seğmenli (2001) ve Başören (2005) yaptıkları araştırmalarda cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Sonuç olarak Maslach ve diğerlerine (2001) göre tükenmişlikte cinsiyet değişkeni için kesin ifadelerde bulunmak zordur.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre ise tükenmişliğin boyutlarında herhangi bir değişme olmamıştır. Alanyazında birçok (Ergin 1992; Torun, 1997; Tümkiye, 1996) çalışmada

ise mesleki kıdem ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olduğu ifade edilmektedir. Seğmeneli (2001) ve Yıldız (2012) rehber öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada mesleki kıdeme göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarının değişmediğini fakat mesleğe yeni başlayan rehber öğretmenlerin mesleki kıdemi fazla olanlara göre daha fazla kişisel başarısızlık yaşadıklarını ortaya çıkarmışlardır.

Mesleği seçmekteki isteklilik durumuna göre öğretmenlerin tükenmişliklerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Araştırma sonucunda mesleği istemeyerek seçmenin tükenmişliği arttırıcı, isteyerek seçmenin ise tükenmişliği azaltıcı bir etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Alanyazında Akten (2007) meslek öncesinde isteyerek mesleğini seçen rehber öğretmenler ile istemeyerek mesleği seçen rehber öğretmenler arasında tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutlarına ilişkin anlamlı düzeyde bir fark olduğunu bulmuştur. Girgin (1995) ise mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme puanlarının düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde Gençler (2002), Şahin (2007) ve Polatçı da (2007) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre değiştiğini belirlemişlerdir.

Araştırma sonucunda elde edilen korelasyon değerlerine göre mesleki bağlılığın tükenmişliğin tüm boyutları ile negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki sergilediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleğe olan bağlılık düzeyi arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma hislerinde azalma kişisel başarı hissinde artma(kişisel başarısızlıkta azalma) görülürken, mesleğe olan bağlılık düzeyleri azaldıkça da duygusal tükenme, duyarsızlaşma hislerinde artma kişisel başarı hissinde azalma(kişisel başarısızlıkta artma) meydana gelmektedir. Kısacası öğretmenlerin mesleğe olan bağlılıkları arttıkça tükenmişlikleri azalmakta, mesleğe olan bağlılıkları azaldıkça ise tükenmişlikleri artmaktadır. Alanyazında Liu ve diğerleri (2009) mesleki bağlılıkla tükenmişlik arasında negatif yönde yüksek düzeyde ilişki olduğunu; mesleğe duygusal bağlılığın kişisel başarı, mesleğe devam bağlılığın duygusal tükenme, mesleğe normatif bağlılığında duyarsızlaşma boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Girgin (2010) de mesleği severek yapma ile tükenmişliğin alt boyutları arasında önemli ilişkiler olduğunu saptanmıştır. Sawada (2009) ise mesleki bağlılığın hemşirelerde tükenmişlik eğilimini yordayıcı bir etken olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca Burbidge ve diğerleri (2009) mesleğe duygusal bağlılığın tükenmişliğin iki boyutu duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutunu yordadığını ortaya çıkarmışlardır.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarıyla tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılan bu çalışmaya göre; mesleki bağlılık öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değişmezken, cinsiyetlerine ve mesleklerini isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre değişmiş, erkek öğretmenlerin ve mesleğini isteyerek seçenlerin mesleki bağlılık düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerinin ve mesleki kıdemlerinin tükenmişliklerine ise herhangi bir etkisi yoktur fakat mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu değişmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda tükenmişliğin tüm boyutlarının mesleki bağlılıkla negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Böylelikle mesleğine bağlı olan öğretmenlerin tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha düşük, mesleğine bağlı olmayan öğretmenlerin ise tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha yüksek olacağını söyleyebiliriz. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamamaları için mesleklerini severek ve isteyerek yapmaları, mesleklerine bağlı olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde mesleğini sevmeyen, mesleğine bağlı olmayan öğretmenlerin tükenmişlik yaşama olasılıkları daha artmaktadır.

Araştırmamızda elde edilen bu sonuçlar ışığında ise şu öneriler getirilebilir:

- Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamamaları için mesleki bağlılıklarını arttırıcı çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenlerin özlük haklarıyla ilgili sorunlar, yeni eğitim sistemi, öğretmenlik mesleğinin toplumda itibarında meydana gelen her geçen gün kötüleşme gibi nedenler öğretmenlerin mesleğe olan tutumlarını etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve statüsünün tekrar geri kazandırılması için çalışmalar

yapılmalıdır. Öğretmenlerin özlük haklarında iyileştirme yapılmalı, iyi bir okul çalışma ortamı, kariyer olanağı gibi mesleğe bağlılığı arttıracak olanaklar sağlanmalıdır.

- Öğretmen adaylarının mesleğe seçimi gönüllülük esasına göre yapılması gerekmektedir. Eğitim politikaları gözden geçirilerek öğretmenlik mesleğini sevmeyen adayların öğretmenlik mesleğini tercih etmeleri engellenmelidir. Profesyonel bir meslek olan öğretmenlik mesleğini eğitim fakültesi mezunu olmayan, öğretmenlik eğitimi almamış bireyler de eğitim politikaları nedeniyle yapabilmektedir. Bu öğretmenler ve öğretmen adayları zaten mesleği istemeyerek seçmeleri ve meslekten beklentilerinin farklı olması nedeniyle mesleğin gereklerini yerine getiremeyerek tükenmişlik yaşamakta ve meslekte başarısız olmaktadır. Bu nedenle eğitim fakültesi dışında diğer alanlardan öğretmen alımı politikası gözden geçirilmelidir.
- Araştırmamızda öğretmenlerin mesleki bağlılığını ölçmek amacıyla Blau (1985a) tarafından geliştirilen tek boyutlu mesleki bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bunun yerine Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen tek boyutlu olmayan mesleki bağlılık ölçeği kullanılarak bu boyutların tükenmişliğin alt boyutlarıyla olan ilişkisi ortaya çıkarılabilir. Ayrıca araştırma farklı illerde çalışan öğretmenler ya da diğer meslek grupları üzerinde yapılarak sonuçlar karşılaştırılıp genellenebilir.

Kaynaklar

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Antoniou, A. S. Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 682-690.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F., & Walters, B. (2000). *Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece*. Paper presented at the International Special Education Congress, University of Manchester 24–28 July 2000.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A re-examination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59 (1), 1-15.
- Aranya, N., Barak, A., & Amernic, J. (1981). A Test of Holland's theory in a population of accountants. *Journal of Vocational Behaviour*, 19 (1), 15-24.
- Arı, G., & Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 131-148.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Baltaş, A., & Baltas, Z. (1993). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 7-15.
- Blau, G., & Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35 (1), 88-193.
- Blau, G. (2001a). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11, 279-298.

- Blau, G. (2001b). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 85-93.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burbidge, K., Engelberg-Moston, T., Stipis, C., Kippin, B., & Spillman, S. (2009). Organizational and occupational commitment as predictors of volunteer coaches' burnout. *Australian Journal on Volunteering*, 14 (2), 1-9.
- Calabrese, R. L., & Anderson, R. E. (1986). The public school: A source of stress and alienation among female teachers. *Urban Education*, 21, 30-42.
- Carson, K. D., Carson, P. P. & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometrics properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Ceylan, C., & Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regrasyon analizi ile analizi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 105-120.
- Chang, E. (1999). Career commitment asa complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52 (10), 1250-1278.
- Çiftçioğlu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2 (3), 109-119.
- Çimen, M. ve Ergin, C. (2001). Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 43 (2), 169-176.
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. "<http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>" adresinden 12.11.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Dolunay, A. (2002). Genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 51-62.
- Engelberg-Moston, T., Stipis, C., Kippin, B., Spillman, S., & Burbidge, K. (2009). Organisational and occupational commitment as predictors of volunteer coaches' burnout. *Australian Journal on Volunteering*, 14 (1), 1-9.
- Ergin, C. (1993). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. Bayraktar R. ve. Dağ (ed.) VII. Ulusal Psikoloji Kongresi bilimsel çalışmaları. Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- ERGİN, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 37-50.
- Faber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77 (6), 325.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Finn, D. W., Munter, P., & Mccaslin, T. E. (1994). Ethical perception of cpas. *Managerial Auditing Journal*, 9, 23-29.
- Freudenberg, H. (1974). Stuff burnout. *Journal of Social Issues*. 30 (1), 159-165.

- Friesen, D., Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10 (2), 179-188.
- Gargiulo, R. M., & Wisniewski, L. (1997). Occupational stress and burnout among special educators: A review of literature. *Journal of Special Education*, 31 (3), 325-346.
- Geller, P. A., & Hobfoll, S. E. (1994). Gender differences in job stress, tedium, and social support in the workplace. *Journal of Social and Personal Relationships*, 11 (4), 555-572.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- Goulet, R. L. & Sing, P. (2002). Career commitment: Reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 152-166.
- Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi. Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürçay, S. S. (1995) Öğretim elemanları ve alanda çalışanlarda iş doyumu, sürekli kaygı ve psikolojik belirtiler. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1-7.
- Hakanen, J. J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76, 183-197.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim Online*, 2 (1), 2-9.
- Koyuncu, M. (2005). Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve organizasyondan ayrılma isteğine etkisi. *XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitments and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 227-243.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Liu, L., Li, C., Long, Y., & Zhan, C. (2009). *Effect of occupational commitment on job burnout of traditional Chinese medicine doctors*. "<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19497219>" adresinden 30.12.2014 tarihinde erişilmiştir.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review*, 8 (4), 620-630.
- Lortie, D. (1975). *School teacher*. University of Chicago Press, Chicago.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burnout. *Journal of Social Issues*, 34, 111-124.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory*. Second Edition. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Third Edition. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meyer, J. P., & Allen N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*, California: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Miller, K. I., Ellis, B. H., Zook, E. G., & Lyles, J. S. (1990). A integrated model of communication, stress, and burnout in the workplace. *Communication Research*, 17, 300-326.
- Morrow, P. C., & Wirth, R. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 40-56.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2):181-199.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2): 1-14.
- Özgüven, Ş., Sayıl, I., Haran, S. ve Devrimci, H. (1997). Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5 (2), 71-77.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler(Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polatçı, S. ve Ardiç, K. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Roloff, E. M., & Brown, A. L. (2011). Extra-role time, burnout, and commitment: The power of promises kept. *Business Communication Quarterly*, 2, 1-26.
- Ritzer, G. & Trice, H. (1969). An emprical study of howard becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47 (4), 475-478.
- Sawada, T. (2009). The relationship of occupational and organizational commitments with professional activities and burnout tendencies in nurses. *The Japanese Journal of Psychology*, 80 (2), 131-137.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavior a land psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representives. *Journal of Marketing Research*, 31 (4), 558-569.
- Sorensen, J. E., & Sorensen, T. L. (1974). The conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (1), 98-106.
- Sood, V., & Anand, A. (2010). Professional commitment among b. ed. teacher educators of Himachal pradesh. <http://www.aiaer.net/ejournal/vol22110/7..pdf> adresinden 21.09.2015 tarihinde erişilmiştir.
- Starnaman, S. M., & Miller, K. I. (1992). A test of a causal model of communication and burnout in the teaching profession. *Communication Education*, 41, 40-53.

- Şahin, E. D. ve Cemaloğlu, N. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Şimşek, M. Ş. ve Aslan, Ş. (2012). *Mesleki ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri*. <http://sead.selcuk.edu.tr/sead/article/view/53> adresinden 13.09.2015 tarihinde erişilmiştir.
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout, *Behavioral Research In Accounting*, 14, 223-245.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63 (4), 155-174.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerde tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik. In Suna Tevrüz (Ed), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*(2.Baskı, s.43-53). Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, İstanbul.
- Uştu, H. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üstün, B. (1995). *Hemşirelerin atılma ve tükenmişlik düzeyleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33 (2), 37-61.

Extended Abstract

Introduction

Although there are many causes of burnout of teachers', in this research we focused on concept occupational commitment. Burnout syndrome is defined as a phenomenon only occurred under the influence of individual-derived factor (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Maslach (1978) defined burnout syndrome especially in people who work in professions such as teaching is intertwined with people often resulting emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment expressed as a decrease in the sense of status. Teaching profession, type in a high level of burnout and emotional exhaustion can be seen as mentioned is characterized as a profession (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Showing teacher's low level of occupational commitment and high level of intent to leave occupation are usually associated with burnout syndrome (Gargiulo & Wisniewski, 1997). On the other hand, other expectations related to the occupation of teachers' also have the effect of increasing or reducing burnout syndrome (Koyuncu, 2005). Individuals who are not connected to the profession fail in their professions and institutions and experience burnout (Goulet & Singh, 2002). Especially in our country, teachers who choose and do teacher occupation unwillingly and does not see appropriate teaching themselves (Dolunay, 2002; Kırılmaz, Çelen & Sarp, 2003). Therefore, we aimed to expose correlation with burnout and occupational commitment than whether they changes their age, seniority and choosing occupation willingly or unwillingly or not.

Method

Research design

The research is a descriptive relational model that aims to expose relationship between burnout and professional commitment of teachers and determining the interaction with each other. The descriptive relational model is a method that exposes presence and degree of relation between two or more variables (Karasar, 2009, 77-81).

Participants

The studying phase of this investigation is constituted from the primary school teachers who worked in Osmaniye city center in 2013. And its sample group is constituted from (%48) 132 female and (%52) 143 male, totaly 275 teacher of this group. Teachers who were in sample have (%24.7) 1-10 year, (%47.6) 11-20 year, (%27.6) 21 year and above seniorty.

Instrument

We have prepared a questionnaire form for to achieve tacher's socio-demographic features and measuring teacher's burn out and occupational commitment leves. In order to meausuring teachers' burn out levels; Maslach and Jackson's (1981) Three-dimensional Burnout Scale, for occupationoal commitment Blau's (1985a) unidimensional Occupational Commitment Scale were used. Burnout scale is a five-point likert tipe scale that have 22 items and occupational commitment likert tipe scale that have 7 items too.

Data analysis

The data which used in study was collected 2012-2013 educational year from 52 primary school in Osmaniye central town. The data was procesed in SPSS16.0 packed programme. The resulting databases for the purposes of research, has benefited from the descriptive statistics and correlation analysis.

Discussion and Results

According to the findings obtained in research that teachers' occupational points changed significantly by teachers' gender meaningfully way. Occupational commitment of male teachers is higher than female teachers. We can assert the stuation origineted by famale and male teachers' expection difference about the teaching occupation While we can see in literature that there are studies; Sood and Anand (2010), Uştu (2013) in supporting our research, also there are studies; (Goulet & Singh, 2002; Özmen, Özer & Saatçioğlu, 2005; Bayram & Ceylan, 2006) not in the same direction.

We found that teachers' occupational commitment is not changed by according to the time spent expressing seniorty in the occupation. Also Bayram and Ceylan (2006) had found the results supporting our study that seniorty has no effect on teahers' occupational attitudes. But Uştu (2013) founded that beginner teachers' coouptional committment is higher than others who works in Şanlıurfa urban city. At first the beginner teachers' have idealistic expectations about teaching occupation but in following years they have experiencing a realty shock with occupations' than expectations and positive thoughts about the occupation is changing slowly (Uştu, 2013). The sample of this research consists of teachers working in Osmaniye urban city center. So, due to the different working conditions there are not the same cases in Şanlıurfa.

Teachers' occupational commitment has changed choosing the occupation willingly or unwillingly. The teachers' occupational commitment that have choosed ocpation willingly higher than have choosed unwillingly. Şimşek and Aslan (2012) found that the affective occupational commtment of nurses who choosed the occupation willingly higher than the nurses who choosed randomly, urged by necessity and families' choice. For this reason choosing teaching occupation willingly or unwillingly and expectations about teaching occupation is very important for occupational commitment.

The other basic aim of our study was exposing whether teachers' burnout levels change or not to change gender, seniorty and choosing occupation willingly or unwillingly. According to the findings all of dimensions of burnout; emotional exhaustion, depersonalition and personal accomplishment were not changed by teachers gender. Not only researches which show that there isn't any relationship between teacher's gender and burnout level (Kırılmaz Çelen & Sarp, 2000; Çokluk, 1999; Naktiyok & Karabey, 2005; Dolunay, 2001; Şahin & Cemaloğlu, 2007) but also researches which show there is a meaningful relationship between them take part in literature (Akçamete, Kaner & Sucuoğlu, 2001; Girgin, 1995). Maslach (1982) confirms that while famele teachers experience emotional exhaustion male teachers experience

depersonalization. Schwab, Jackson and Schuller (1986) and Friedman (1991) determined that males experience more burnout than females in their studies. But Calabrese, Anderson (1986), Güçray (1994) and Özer (1999) in their studies found out that females experience burnout in a higher level than males. Additionally, Geller and Heffell (1994), Üstün (1995), Seğmenli (2001) and Başören (2005) couldn't find a meaningful difference between gender and burnout. Consequently, according to Maslach and etc. (2001); it's difficult to mention a certain gender variance for burnout.

However, the study showed that, there isn't any alteration in teachers' burnout level according to their occupational seniority. In literature lots of studies (Ergin 1992, Torun, 1995, Tümkiye, 1996); it's mentioned that there is a meaningful relation between burnout and occupational seniority. Seğmenli (2001) and Yıldız (2012) had a research among school counselors. According to this study, the level of emotional exhaustion and depersonalization doesn't change by occupational seniority but they showed that school counselors who began the occupation new live more burnout in size of personal accomplishment than the teachers who have more seniority.

According to the situation whether choosing the occupation willingly or unwillingly, the level of teachers' emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment is higher. The situation of choosing the occupation willingly or unwillingly affects the teachers' burnout levels directly. Our study shows that, while choosing the occupation willingly has an adjuvant effect on burnout, choosing the occupation unwillingly has a detractive effect too. Akten (2007) finds out that there is a meaningful difference between school counselor who choose their occupation willingly in size of emotional exhaustion and personal accomplishment. Girgin (1995) shows that the score of emotional exhaustion of teachers who choosing the occupation willingly is low. The score of emotional exhaustion of teachers who find their occupation properly is higher than the others. Likewise, Gençer (2002), Şahin (2007) and Polatçı (2007) showed that the level of academic persons' burnout changes according to whether they choose the job willingly or unwillingly, too.

Also one of the main goals of our study was to determine the relationship between teachers' burnout and occupational commitment. According to the correlation value of our study, occupational commitment has a highly meaningful relationship in negative side with all dimensions of burnout. The higher is the teachers' occupational commitment level, the lower is the feeling of emotional exhaustion, depersonalization and higher is the personal accomplishment. The lower is the teachers's occupational commitment level, the higher is the feeling of emotional exhaustion, depersonalization and the lower personal accomplishment. In short if the level of teachers' occupational commitment increases, the burnout level decreases.

Liu and etc. (2009) found out that there is a high relationship in negative side between occupational commitment and burnout in literature. In additionally, Girgin (2010) confirms an important difference between liking the occupation and sub-dimensions of burnout, too. Sawada finds out that occupational commitment is a predicting factor of burnout tendency for nurses. Besides Burbidge and others (2009) revealed that affective occupational commitment predicts emotional exhaustion and the size of personal accomplishment.

According to this research made for finding out the relation between teachers' occupational commitment and burnout; while teachers' occupational commitment doesn't change by occupational seniority, it changes by gender and whether choosing the occupation willingly or unwillingly. The level of occupational commitment for male teachers and for them who choose the occupation willingly is higher than others.

Teachers' occupational seniority and gender haven't any effect on their burnout, but burnout changes in size of emotional exhaustion and depersonalization according to choosing the occupation willingly or unwillingly.

In addition, researches reveal that all sizes of burnout have a high meaningful relationship in negative side with occupational commitment. Accordingly we can say that the possibility of teachers', who are enjoy their occupation, living burnout is lower than the ones who are not enjoy their occupation. So teachers should enjoy their occupation and do willingly in

order to not to experience burnout. Otherwise, teachers who doesn't enjoy and not committe occupation will experience burnout.

In the light of these obtained results we can suggest following recommendations. Firstly enhancing techers' occupational commitment studies should be done for not experiencing burnout. Choosing the teaching occupation of teachers should be provided wilingly. For the researchers we can suggest that making our study once again using Meyer and Allen's (1991) Multi Dimensional Ocupational Commitment Scale instead of Blau's (1985a) -Unidimensional scale. In this case you can compare between dimensions of burnout and occupational commitment.