

**T.C.
KARAMAOĞLU MEHMET BEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KONYA İLİNDE BULUNAN YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARINDA
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

Süleyman ULUPINAR

Yüksek Lisans Tezi

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı

Yrd. Doç. Dr. Selahattin AKPINAR

Eylül - 2013

**KONYA İLİNDE BULUNAN YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE
OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 16/09/2013

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Selahattin AKPINAR

Üye: Yrd. Doç. Dr. Murat TEKİN

Üye: Yrd. Doç. Dr. Murat BAY

İmzası



Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 26.08.2013 tarih ve 2013-19/68 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü : Doç. Dr. Zülfi GÜLER



ÖNSÖZ

Tükenmişlik sendromu mesleklerini icra ederken insanlarla yüz yüze etkiletişim içinde bulunan kişilerde daha fazla görüldüğü araştırmacılar tarafından tespit edilmiştir. Kendini tükenmiş hisseden kişilerin ise zaman içinde fiziksel ve duygusal açıdan sağlıklarının bozulduğu, psikolojik sorunların ortaya çıktığı bunlara bağlı olarak da hizmet kalitesinin ve veriminin düştüğü görülmektedir. Bu nedenle Tükenmişlik kavramı birçok araştırmaya konu olmuştur.

Tükenmişlik sendromunu en fazla yaşayan meslek gruplarından birisi de öğretmenlerdir. Eğitim ortamının doğası gereği insanlarla iç içe bir yaşam süren öğretmenler, bu sendromdan etkilenebilmekte sonucunda da hem kendisine hem de çevresine zarar verebilmektedir. Eğitim ortamındaki sorunlar bir süre sonra öğretmende tükenmişlik yaşanmasına sebep olmakta bunun sonucunda da iş gücü kaybı, yakın çevresinden ve mesleğinden kopma gibi sorunlar meydana gelmektedir.

Ülkemizde bulunan eğitim kurumlarının önemli bir kısmını da Yatılı İlköğretim Bölge Okulları oluşturmaktadır. Bu okullarda öğrenim gören öğrenci sayısı ve görev yapan öğretmen sayısı azımsanmayacak kadar fazladır. Dolayısıyla bu okullardaki iş yükünün daha fazla olması sebebiyle görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğe daha fazla maruz kaldığı kabul edilmektedir. Bu okullarda öğrenim gören çocukların yatılı olmasından dolayı sevgi ve bağlılık gibi duygusal ihtiyaçlarının büyük bir bölümünü öğretmenlerinin

karşılacağı düşünürsek Tükenmişlik sendromunun yol açacağı olumsuzluklar göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Bu yüzden konu ile araştırmaların çoğaltılmasının ve gerekli tedbirlerin alınmasının eğitim ortamı ve insan ilişkiler açısından çok faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın da konuya ışık tutması ümit edilmektedir.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde destek ve katkılarından dolayı başta danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Selahattin AKPINAR' a, gerektiğinde desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. Hasan ŞAHAN ve Yrd. Doç. Dr. Murat TEKİN' e ayrıca bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım bütün şahıslara teşekkür ederim.

Süleyman ULUPINAR

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Konya ilinde bulunan Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini inceleyerek, kişisel özelliklerine göre bunların farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Betimsel bir niteliği olan bu araştırmanın örneklemi, 2012 yılında Konya ilinde bulunan Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında çalışan 190 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 1993 yılında Ergin tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri ve öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında SPSS 17.00 (Statistical package for social sciences) programı kullanılmıştır. Anketin uygulanabilmesi için gerekli izin Konya İli Valiliği'nden alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin orta seviyede tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları, tükenmişlik düzeylerinde de cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve şu an görev yaptığı pozisyon değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunamazken, çalıştığı yerin sosyo-ekonomik durumu, çalıştığı ortamdaki memnun olma durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleklerini isteyerek yapma durumu ve sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklar bulunmuştur.

ANAHTAR KELİMELEER: Tükenmişlik, Öğretmen, Yatılı Bölge Okulu

SUMMARY

This research aims to learn burnout levels of the teachers who work at the Regional Primary Boarding Schools in the city of Konya and to determine whether personal characteristics differentiate or not.

The sample of this research which has a descriptive nature consists of 190 teachers who work at the Regional Primary Boarding Schools in the city of Konya in 2012.

In order to determine the teachers' burnout levels, the Maslach Burnout Inventory which was first developed by Maslach and Jackson in 1981, later adapted to Turkish by Ergin in 1993 is used as a means of data collection and also in order to determine teachers' personal characteristics, the personal information form developed by the researcher is used. Solving and interpreting of datum and finding the calculated values, SPSS 17.00 (Statistical Package for Social Sciences) software program is used. Permission is obtained from Konya Governorship for research.

The teachers who participated in the survey have moderate levels of burnout and their burnout levels have no significant differences according to the variables of gender, marital status, age, seniority and his position at the moment. However, significant differences have been found in the variables of socio-economic status of working area, satisfaction of work environment, appreciation of their seniors, doing their works willingly, the average number of students in classes.

KEY WORDS: Burnout, Teacher, Regional Boarding School

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	I
ÖZET	III
SUMMARY	V
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar DİZİNİ	IX
1.GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	3
1.2.Araştırmanın Amacı.....	3
1.3.Araştırmanın Önemi.....	4
1.4.Varsayımlar.....	5
1.5.Sınırlılıklar.....	5
1.6.Tanımlar.....	6
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. Yatılı İlköğretim Bölge Okulları.....	7
2.1.1. YİBO'ların Tarihsel Gelişimi.....	8
2.1.2.YİBO'ların Hukuksal Durumu.....	8
2.1.3.YİBO'ların Faydaları.....	9
2.1.4. YİBO'larda Görev Yapmak.....	10
2.1.5.Türkiye'deki YİBO'ların Günümüzdeki Durumu.....	11
2.1.6. Konya' dakiYİBO'ların Günümüzdeki Durumu.....	14
2.2.Tükenmişlik.....	15
2.2.1. Tükenmişlik Kavramı.....	15
2.2.1.1.Duygusal Tükenmişlik.....	17

2.2.1.2. Duyarsızlaşma.....	17
2.2.1.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi.....	18
2.1.4. Tükenmişliğin Belirtileri.....	19
2.2.2.1. Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler.....	20
2.2.2.2. Tükenmişlikte Fiziksel Belirtiler.....	21
2.2.2.3. Tükenmişlikte Psikolojik Belirtiler.....	22
2.2.3. Tükenmişliğin Evreleri.....	23
2.2.4. Tükenmişliğe Sebep Olan Unsurlar.....	24
2.2.4.1. Kişisel Tükenmişlik Kaynakları.....	24
2.2.4.2. Mesleki Tükenmişlik Kaynakları.....	28
2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	31
2.2.6. Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	32
2.2.7. Öğretmenlerin Tükenmişliklerini Etkileyen Etmenler.....	34
2.2.8. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	36
2.2.8.1. Bireysel Yöntemler.....	37
2.2.8.2. Grup Çalışması.....	37
2.2.9. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar.....	38
2.2.9.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	39
2.2.9.2. Yurt içinde Yapılan Araştırmalar.....	45
3. YÖNTEM.....	51
3.1. Araştırmanın Modeli.....	51
3.2. Evren ve Örneklem.....	51
3.3. Verilerin Toplanması.....	51
3.4. Veri Toplama Araçları.....	52
3.5. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	52
3.5.1. Maslach tükenmişlik Envanterinin Güvenirliği.....	53
3.5.2. Maslach tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği.....	54

3.6. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Cevaplanması	55
3.7. Maslach tükenmişlik Envanterinin Puanlanması	55
3.8. Verilerin Analizi.....	56
4. BULGULAR.....	58
4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	58
4.2. Ölçme Aracından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular	65
5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	77
6. KAYNAKLAR	86
EKLER.....	92
EK 1	92
EK 2	93

TABLolar DİZİNİ**Sayfa**

Tablo 1. Bölgelere Göre Okul ve Öğrenci Sayıları	13
Tablo 2. Konya’da Bulunan YİBO’ların Öğretmen Sayıları	15
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	58
Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	58
Tablo 5. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	59
Tablo 6. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılım	60
Tablo 7. Katılımcıların Çalıştığı Çevrenin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Dağılımı	60
Tablo 8. Katılımcıların Çalıştığı Ortamdan Memnun Olma Durumuna Göre Dağılımı	61
Tablo 9. Katılımcıların Üstlerinden Takdir Görme Durumuna Göre Dağılımı	62
Tablo 10. Katılımcıların Mesleğini İsteyerek Yapma Durumuna Göre Dağılımı	62
Tablo 11: Katılımcıların Mesleğinden Duyduğunuz Manevi Doyum Durumuna Göre Dağılımı	63
Tablo 12. Katılımcıların Şu Anki Görev Durumlarına Göre Dağılımı	64
Tablo 13. Katılımcıların Ders Yaptığı Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısına Göre Dağılımı	65
Tablo 14. Katılımcıların Ölçekten Aldığı Genel Puan Ortalamalarına Göre Dağılımı	65
Tablo 15. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T testi Sonuçları	67
Tablo 16. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F testi Sonuçları	68
Tablo 17. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F testi Sonuçları	69
Tablo 18. Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F testi Sonuçları	70
Tablo 19. Katılımcıların Çalıştığı Çevrenin Sosyo-Ekonomik Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F testi Sonuçları	71

Tablo 20. Katılımcıların Çalıştıkları Ortamdan Memnuniyet Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F testi Sonuçları	72
Tablo 21. Katılımcıların Üstlerinden Takdir Görme Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T testi Sonuçları	73
Tablo 22. Katılımcıların Mesleklerini İsteyerek Yapma Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T testi Sonuçları	73
Tablo 23. Katılımcıların Manevi Doyum Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F testi Sonuçları	74
Tablo 24. Katılımcıların Şu Anki Görev Yaptığı Pozisyon Değişkenine Göre Tükenmişlik Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F testi Sonuçları	75
Tablo 25. Katılımcıların Ders Verdiği Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F testi Sonuçları	76

1. GİRİŞ

Eğitim insan hayatında vazgeçilmez bir kavramdır. Gün geçtikçe değer kazanan bu kavram insan hayatını şekillendirmekle kalmayıp, ülkelerin gelişimini sağlayacak ölçüde önemli olarak görülmektedir.

Her insan dünyaya çeşitli yetenek ve ihtiyaçlarla gelir. Bu yeteneklerini kullanabilmesi ve geliştirebilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması için hayatı boyunca devam eden bir yetiştirme ve yetiştirilme sürecine girer. Eğitim ise bu yetiştirme ve yetiştirilme sürecinin tamamını kapsar.(Ergun ve ark. 1999).

Durkheim, eğitimi belirli değerler ve belirli entelektüel becerileri kazandırmak yoluyla genç kuşağın metotlu bir biçimde toplumsallaştırılması olarak tanımlar. Kant'a göre eğitim, insan doğasında bulunan gizli güç ve yeteneklerin geliştirilmesi sürecini içerir (Türkoğlu, 2002).

Eğitimin en temel hak olduğu, evrensel olarak kabul edilir. Bu kabul, eğitimin, bireylerin toplumda kendilerini en yüksek seviyede gerçekleştirebilmeleri için onlara yardım etme süreci olarak tanınmasından kaynaklanmaktadır(Okçabol, 1998).

Toplumunu oluşturan en önemli kurumlardan birisi de eğitim kurumudur. Toplumsal Kurumlar, kendilerini belli toplumsal birimler yoluyla gerçekleştirirler. Bir toplumsal kurum olan eğitimin yarattığı toplumsal birime “eğitim sistemi” denir (Hesapçioğlu, 1988).

Eğitim sisteminin verimliliği, birçok değişkenin etkileşiminin bir sonucu olmakla birlikte, alan yazın incelendiğinde, başarının belirleyici değişkeni ve yordayıcısının öğretmen niteliği olduğu görülmektedir (Dinçer ve Peker, 2002).

Öğretmenlik, sağlığı tehlikeye sokan ve günlük yaşamsal problemler ile başa çıkmayı zorlaştıran, yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak değerlendirilmektedir(Baltaş, 1998).

Öğretmenlik, insanlarla yoğun etkileşim içeren, dolayısıyla tükenmişlik sendromuna maruz kalan bir meslek grubudur. Eğitim alanında çalışan kişilerin tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından biri olmasından dolayı eğitim alanında yapılan tükenmişlik araştırmalarının çoğu öğretmenler üzerinde yürütülmüştür(Akçamete ve ark.2001).

Öğretmenliğin bu derece zorlu şartlarına bir de yatılı okulların kendi içindeki zorluklarının eklendiğini düşünürsek YİBO'larda görev yapan öğretmenlerin omuzlarındaki yükün ve tükenmişliğe maruz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde bireylerin duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlilik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren bir durumdur (Yavuzyılmaz ve diğerleri, 2007).

Rottier, William ve William (2001)'in "Öğretmen Tükenmişliği-Küçük ve Kırsal Kesim Okulları Örneği" isimli araştırmalarında kırsal kesimde çalışan öğretmenlerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca Farber (1984) "Kırsal Kesim Öğretmenlerinde Stres ve Tükenmişlik" konulu araştırmasında temel olarak, öğretmen tükenmişliğini arttıran faktörleri belirleyerek kırsal kesim öğretmenlerinin stres ve tatmin düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Farber, araştırmasında öğretmenlerin % 25'inin tükenmişlik yaşamak üzere, % 10-15'inin de hâlen tükenmişlik yaşadığını ifade etmiştir.

Yapılan araştırmalarda da elde edilen sonuçlardan anlaşılacağı üzere eğitim bireylerinin kendilerini tükenmiş hissettiği görülmektedir. Özellikle kırsal kesimlerde ve imkanların kısıtlı olduğu yerlerde görev yapan öğretmenlerin daha çok yıprandığı ve

kendilerini daha fazla tükenmiş hissettiği yapılan araştırmalarca ortaya konulmuştur. Bu araştırmada ele alınan yatılı ilköğretim bölge okullarının da genellikle kırsal kesimde bulunması ve olanaklar açısından elverişsiz bölgelere kurulması sebebiyle araştırmaya değer bir konu olduğu düşünölmüştür.

1.1.Problem Durumu

Tükenmişlik, araştırmacıların önemle üzerinde durdukları bir konudur. Tükenmişlikle ilgili çalışma yapan araştırmacıların çoğu ortak bir paydada birleşmişlerdir. Bu ortak payda, tükenmişliğin sıklıkla göröldüğu durumların daha çok insanlarla yüz yüze etkileşim içinde bulunan meslek gruplarında yaygın olduğudur.

İçinde bulunduğumuz yıllarda tükenmişlik ve stres sıklıkla araştırılan kavramlardır. Pek çok araştırmada öğretmenlerin yeniden mesleğe başlama şansları olsa öğretmenliği seçmek istemeyecekleri yönünde bulgular ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik yüzünden hassas, düşünceli ve kendini mesleğe adanmış pek çok öğretmen mesleği bırakmaktadır. Tükenmişlik, öğretmenlerin yaşadıkları en büyük sorun olarak görölebilir. Tükenmişlik, “çalışma şartları yüzünden idealizmin, enerjinin ve amacın yitirilmesidir.”

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Konya ilinde bulunan yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre saptamaktır. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.Konya ilinde bulunan YİBO'larda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri nedir?

Yatılı İlköğretim Bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri;

1. Yaşa,
2. Cinsiyete,
3. Medeni duruma,
4. Mesleki kıdeme,
5. Branşa,
6. Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına,
7. Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumuna,
8. Çalışma ortamındaki memnuniyet durumuna,
9. Üstlerinden takdir görme durumuna,
10. Mesleği isteyerek yapmaya,
11. Mesleki açıdan manevi doyumu değerlendirmeye göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

1.3.Araştırmanın Önemi

Öğretmenlik mesleği, geleceğin yetişkinleri öğrencilerin; yetiştirilmesi, gelişimleri ve eğitimleri açısından diğer meslekler arasında stratejik bir önem taşımaktadır. Ancak öğretmenlik mesleği, bazı stres kaynaklarından dolayı ruh sağlığı açısından da riskli bir meslektir. Literatürde, olumsuzlukların yaşanması, enerjinin kaybı ya da fiziksel rahatsızlıklarla ifade edilen, ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu “öğretmenlerde tükenmişlik sendromu” olarak karşımıza çıkmaktadır (Girgin ve Baysal, 2005).

Öğretmenlerden nitelikli eğitim hizmeti yapmalarını bekleyebilmek için onlara uygun çalışma ortamları sağlanmalıdır. Bu bağlamda öğretmenlerin, bedensel sağlıkları

yanında psikolojik ve sosyal yönden de sağlıklı olmaları çok önemlidir. Bu yönlerden herhangi birinde karşılaşılan sorun ya da sorunlar öğretmenin nitelikli hizmet vermesine olumsuz etki edecektir. Öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların tükenmişliğe neden olup olmadığının belirlenmesi ve bununla ilgili çözüm önerilerinin geliştirilmesi oldukça önemlidir (Peker, 2002).

Tükenmişlik yurt içinde ve yurt dışında çalışılmış bir konu olmasına karşın, Türkiye’de kırsal kesimlerde tükenmişlik üzerine yapılmış araştırmaların sayısı oldukça azdır. Bu araştırma ile ülkemizin kırsalında yer alan Konya ili ve Konya’ya bağlı ilçelerde bulunan yatılı ilköğretim bölge okullarında 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından inceleyerek, öğretmen tükenmişliğine sebep olan nedenleri belirlemek ve tükenmişliğin giderilmesine yönelik önerilerde bulunmak hedeflenmektedir.

1.4.Varsayımlar

1. Araştırmaya katılacak olan öğretmenler kendisine yöneltilen sorulara içtenlikle ve doğru cevap vermişlerdir.
2. Araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri hedeflenen durumu saptamak için uygun ölçme araçlarıdır.
3. Yatılı ilköğretim bölge okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için onların görüşlerini almak, amacına uygun bir yöntemdir.

1.5.Sınırlılıklar

Bu araştırmanın kapsamı 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Konya il merkezi ve ilçelerinde bulunan Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

Araştırma konusu tükenmişlik üzerine etkisi olacağı düşünülen; yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekî kıdem, branş, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışma ortamındaki memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, meslekî açıdan verim düzeyini değerlendirme, mesleği isteyerek yapma, meslekî açıdan manevi doyumu değerlendirme değişkenleri ile sınırlıdır.

Araştırma veri toplama aşamasında kullanılan literatür taraması ve öğretmen görüşlerinin alınmasında kullanılan Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Yatılı İlköğretim Bölge Okulu: Nüfusu az, dağınık, okulu bulunmayan veya ilköğretim hizmetlerinin götürülemediği yerleşim yerlerindeki zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerin; parasız, yatılı ve çevresindeki öğrencilerin gündüzlü olarak eğitim-öğretim gördükleri ilköğretim okulunu ifade etmektedir.

Tükenmişlik (burnout): İnsanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk sonucu oluşan sendromdur .

Duygusal Tükenme: Kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygusu. Kendini yorgun ve yıpranmış hissetme hali.

Duyarsızlaşma : Kişinin, bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranması.

Düşük Kişisel Başarı Hissi : Kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesi. Başarısızlık duygusu taşıması.

Stres: Organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi sonucu ortaya çıkan bir durumdur.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARI (YİBO'lar)

Ülkemizde ilköğretim kurumları normal, taşınmaz ve yatılı olmak üzere üç uygulama şeklindedir. Bu araştırmada yatılı ilköğretim bölge okulları üzerinde durulmuştur.

Yatılı okulların çeşitli adlar altında çok eskilere dayanan bir geçmişi vardır. Fakat yatılı ilkokul olarak 1926'da çıkarılan 789 sayılı Maarif Teşkilatına dair kanunda söz edilmektedir. 1961 yılında çıkan 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile birlikte İlköğretimin 8 yıla çıkarılmasına ve "Temel Eğitim" olmasına karar verildi. Uzmanlar tarafından değiştirilen Temel Eğitim Modeli 1971-1972 eğitim öğretim yılında 16 yatılı bölge okulu ve 2 ilkokulda denenmek üzere uygulamaya konuldu. Uygulamanın başarıya ulaşması ile birlikte 1976 yılına kadar Yatılı Bölge Okulları'nda temel eğitim modeli uygulandı (Başaran, 1996). 1983'te "Temel Eğitim Okullarının" adı "İlköğretim Okulları" olarak değiştirilmesiyle birlikte Yatılı Bölge Okulu "Yatılı İlköğretim Bölge Okulu (YİBO)" adını aldı.

İlköğretim kurumlarının yaygınlaşması ile birlikte YİBO'ların da sayısı arttırıldı. YİBO, nüfusu az ve dağınık olan yerleşim birimlerindeki çocuklar ile taşıma olanağı

olmayan yerleşim birimlerindeki çocuklara eğitim öğretim imkanı sunmaktadır. Bu okullarda çocukların yiyecek, giyecek, kitap, kırtasiye, sağlık ve yatılılık gibi ihtiyaçları devlet tarafından ücretsiz karşılanır.

İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre İlköğretim kurumlarının amacına ulaşabilmesi için Eğitimde Çağı Yakalama 2000 Projesi çerçevesinde YİBO'lara da yer verilmiştir. Buna göre YİBO'ların öğretim olanağı sağlanacak şekilde ihtiyaçlarının karşılanmasına karar verilmiştir. (www.ytdb.meb.gov.tr)

2.1.1. YİBO'ların Tarihsel Gelişimi

Günümüzdeki anlamıyla İlköğretim Çağındaki çocukların, eğitim alma haklarını sağlama amacını güden bu kurumların temelleri Cumhuriyet'in kuruluş yıllarına kadar uzanmaktadır. Atatürk 1 Mart 1923 tarihindeki Türkiye Büyük Millet Meclisi açılış konuşmasında ilköğretim yatılı okullarına ihtiyaç olduğunu belirtmiş, devamında 1923 – 1933 yılları arasında bütçeleri elverişli illerde, daha sonra ilçe ve bucak merkezlerinde, 1940 yılından itibaren de merkezî durumda olan köylerde bu okullar açılmaya başlanmıştır (Dikmen, 1990). 1942 yılına kadar köylerde açılmış olan okulların yaklaşık yarısı, üç sınıflı eğitimli, geri kalanı da beş sınıflı öğretmenli veya öğretmenli eğitimli okullardı. Üç sınıflı okullardan çıkanlara da dördüncü ve beşinci sınıflara devam imkanı verebilmek için, öncelikle üç sınıflı okulların bolca bulunduğu bölgelerde pansiyonlu veya pansiyonsuz *Köy Bölge Okulları* açılması yoluna gidildi. Bu okullar Atatürk'ün işaret ettiği ve kurulmasını istediği *Yatılı Mektep* anlayışının bir devamı olarak düşünülebilir. (MEB, 2003)

YİBO'ların günümüzdeki durumunun ilk örneği 1958 yılında Adana İli Ceyhan İlçesi Mustafabeyli Kasabası'nda açılmıştır. Bu okul Afganistan'dan gelen 9 öğrencisi ile

ilk defa 1959 yılında eğitim–öğretime başlamıştır. 1963/64 Öğretim yılında yatılı kız öğrenci alımına başlanmıştır.(MEB, 2003)

2.1.2.YİBO’ların Hukuksal Durumu

Yatılı İlköğretim Bölge Okulları; 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nun 9. maddesinde geçen, “Nüfusun az veya dağınık olduğu yerlerde; köyler gruplaştırılarak, merkezî durumda olan veya durumu uygun bulunan köylerde bölge okulları ve bunlara bağlı pansiyonlar; gruplaştırmanın mümkün olmadığı yerlerde ise Yatılı İlköğretim Bölge Okulları veya Gezici Okullar açılabilir. Gezici okullarda gezici öğretmenler görevlendirilir.” hükmü ile 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 25. maddesinde geçen; İlköğretim Kurumlarından olan ilkokullar ve ortaokullar bağımsız okullar halinde kurulabileceği gibi imkan ve şartlara göre birlikte de kurulabilir. Nüfusun az ve dağınık olduğu yerlerde; köyler gruplaştırılarak, merkezî durumda olan köylerde İlköğretim Bölge Okulları ve bunlara bağlı pansiyonlar, gruplaştırmanın mümkün olmadığı yerlerde Yatılı İlköğretim Bölge Okulları kurulur.” hükümlerine göre kurulmuştur.(Aras, 2002)

2.1.3.YİBO’ların Faydaları

Nüfusun genelinin eğitim ihtiyacının giderilmesi temelinden hareketle oluşturulan YİBO’lar:(Komisyon, 2003)

1. Nüfusu dağınık olan yerleri okula ve öğretmene kavuşturmak,
2. Dil ve kültür yayma faaliyetlerinde bulunmak,
3. Köylerde özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocuklara okul öncesi eğitim sınıfları açılmasını sağlamak,

4. Çevrenin sağlık, tarım, halk eğitimi ve her türlü kalkınma faaliyetinde bir merkez vazifesi görmek,

5. İlkokulu bitiren çocuklar için mecburi öğrenim çağı dışına çıkıncaya kadar tamamlayıcı kurslar ve sınıflar açmak, bölge şartlarına göre çocuklara pratik bilgiler kazandırmak, bu çocuklardan istidatlı olanlara ileri öğrenim imkanları hazırlamak,

6. Çevre öğretmenlerin birleşip görüştükleri ve tecrübelerini paylaştıkları bir yer olmasını sağlamak, öğretmenlerin iş başında yetiştirilmelerine hizmet etmek amaçları ile açılmış ve yaygınlaştırılmak yoluna gidilmiştir.

Yatılı ilköğretim bölge okulları gerçekleştirecekleri amaçlar bakımından önemli okullardır. Bu okullar; iş yoğunluğu, hizmet süresi ve yönetim kaynakları bakımından diğer ilköğretim okullarına nazaran zordur ve daha disiplinli bir çalışmayı gerektirir. Bu yüzden bu okullarda çalışanları; çalışma şartları, bireysel etkenler ve benzeri yönlerden bir süzgeçten geçirmek gerekir.(Erkul, 1997)

Türk Milli Eğitim sisteminin artık vazgeçilmez bir parçası konumuna gelen Yatılı İlköğretim Bölge Okulları; eğitim alma hakkının tüm bireylere ulaştırılabilmesi ilkesinden hareketle, kökü çok eskilere dayanan bir yapılanmadır. Günümüzde resmî anlamda tanımı “Nüfusu az ve dağınık yerleşim birimlerinde aynı yönetim altında kurulan, sekiz yıllık parasız yatılı ilköğretim kurumu” olan YİBO’lara öncelikle okulsuz köylerin mecburi öğrenim çağındaki çocukları alınır.(MEB, 2003)

Yatılı okul ve yatılılık kavramının içerdiği başka eğitim kurumları da bulunmakla beraber bu araştırmada yatılı okul kapsamında sadece Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ele alınmıştır.

2.1.4. YİBO'larda Görev Yapmak

Yatılı İlköğretim Bölge Okulları, hayatın yirmi dört saat boyunca kesintisiz olarak devam ettiği, kaloriferler yanmadığı takdirde çocuğun üşüyüp hasta olacağı, yemek pişmezse aç kalacağı ama her şeyden daha önemlisi öğretmeni onunla ilgilenmezse yalnızlık hisseceği gün gibi ortada olan ve bu nedenlerden ötürü göreve yeni başlamış bir öğretmen açısından diğer okullara göre daha farklı olan okullarımızdır. Bakanlığımız da son yıllarda YİBO'lara özel önem vererek bu okullarda öğrenim gören öğrencilerimizin eğitim ve yaşam koşullarını ve görev yapan öğretmenlerimizin çalışma şartlarını iyileştirme yolunda önemli adımlar atmış ve atmaya da devam etmektedir. Örneğin koğuş tipi yatakhanelerin oda tipine, hamam tipi banyoların kabin tipine dönüştürülmesi, öğrenci başına verilen yemek bedelinin artırılması, sabah kahvaltılarında açık büfe uygulamaları, yatmadan önce öğrencilere ek öğün verilmesi, spor salonu sayılarının artırılması, YİBO'lardan mezun olan öğrencilerin sınavsız olarak ortaöğretim kurumlarının pansiyonlarına yerleştirilmeleri gibi uygulamalar hız kazanmıştır. Ayrıca 2005/50 sayılı genelgeyle YİBO'lara bayan öğretmen atanmasına ağırlık verilmiş, 2007 yılında yapılan düzenlemeyle de müdür ve müdür başyardımcılarının haftalık ücretli ders saati sayısı 25 'den 30 saate, müdür yardımcılarının ise 18'den 22 saate çıkarılmıştır. 6 Mayıs 2010 tarihinde yapılan düzenlemeyle de YİBO'larda görev yapan bayan öğretmenlere 10, erkek öğretmenlere ise 6 ek hizmet puanı verilmesi kararlaştırılmıştır. Yukarıda anlatılan düzenlemeler özellikle kırsal kesimde yaşayan ve okuma arzusu içerisinde olan çocuklarımızın belki de tek çıkış kapıları olan YİBO'ları daha yaşanılır bir hale getirmek için atılan olumlu adımlardır(www.meb.gov.tr).

2.1.5.Türkiye'deki YİBO'ların Günümüzdeki Durumu

Yatılı ve pansiyonlu ilköğretim okulları; zorunlu eğitim çağındaki (6-14 yaş) öğrencilere eğitim ve barınma imkânları sağlayan eğitim kurumlarıdır.

Kırsal kesimde okulu bulunmayan, köy ve köy altı yerleşim birimlerinde bulunan çocuklar ile maddî imkânlardan yoksun ailelerin çocuklarının ilköğretim hizmetlerine kavuşturulmasını sağlamak amacıyla açılan yatılı ilköğretim okullarında okuyan çocukların yiyecekleri, giyecekleri, ders kitapları, defterleri, harçlıkları, ders araç ve gereçleri ile her türlü giderleri devlet tarafından karşılanmaktadır.

2012 yılının Ekim ayında Milli Eğitim Bakanlığının resmî internet sitesinde yer alan bilgilere göre ülke genelinde toplam 572 Yatılı İlköğretim Bölge Okulu bulunmaktadır. Bu okullarda toplam 9.908derslikte, 265. 285 öğrenci eğitim görmektedir. YİBO'larda görev yapan öğretmenlerin sayısı ise 13.571'dir.

YİBO'ların coğrafi bölgelere göre dağılımı ve öğrenci sayıları şöyle:

- *Karadeniz Bölgesi'ndeki 153 okulda, 13 bin 461 kız, 16 bin 542 erkek öğrenci,
- *Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki 184 okulda, 22 bin 109 kız, 38 bin 446 erkek öğrenci,
- *İç Anadolu Bölgesi'ndeki 67 okulda, 5 bin 353 kız, 6 bin 709 erkek öğrenci,
- *Ege Bölgesi'ndeki 28 okulda, bin 865 kız, 2 bin 771 erkek öğrenci
- *Marmara Bölgesi'ndeki 20 okulda bin 283 kız, 2 bin 43 erkek öğrenci,
- *Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki 78 okulda 8 bin 517 kız, 17 bin 750 erkek öğrenci,
- *Akdeniz Bölgesi'ndeki 59 okulda 5 bin 634 kız, 7 bin 847 erkek öğrenci yatılı olarak eğitim görmektedir.

YİBO'lar günümüzde hâlâ kırsal kesimde bulunan yerleşim yerlerindeki çocukların eğitim hizmetini karşılayan okullardır. Özellikle Doğu Anadolu Bölgesi, Karadeniz Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi gibi şartları elverişsiz yörelerde bulunan çocuklar için geleceğe açılan bir umut kapısıdır.

Aşağıda okulların bulunduğu bölgeler ve öğrenci sayıları tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 1. Bölgelere Göre Okul ve Öğrenci Sayıları:

BÖLGE	OKUL SAYISI	KIZ ÖĞRENCİ SAYISI	ERKEK ÖĞRENCİ SAYISI
<i>Karadeniz Bölgesi</i>	153	13.461	16.542
<i>Doğu Anadolu Bölgesi</i>	184	22.109	38.446
<i>İç Anadolu Bölgesi</i>	67	5.353	6.709
<i>Ege Bölgesi</i>	28	1.865	2.771
<i>Marmara Bölgesi</i>	20	1.283	2.043
<i>Güneydoğu Anadolu böl.</i>	78	8.517	17.750
<i>Akdeniz Bölgesi</i>	59	5.634	7.847

Bölgelere göre YİBO'ların oranı ise Doğu Anadolu'da yüzde 31.2; Karadeniz Bölgesi'nde yüzde 25.9; Güneydoğu Anadolu'da yüzde 13.2; İç Anadolu'da yüzde 11.3; Akdeniz'de yüzde 10; Ege'de yüzde 4.7; Marmara'da ise yüzde 3.3 olarak sıralanıyor.

Yaklaşık olarak 14.000 öğretmenin Türkiye'deki YİBO'larda görev yaptığını göz önünde bulundurursak ve bu öğretmenlerin 265.000 civarında öğrencinin eğitimini ve gelişimini sağladığını düşünürsek, araştırılması gereken önemli konulardan biri olduğu görülmektedir.

2.1.6. Konya' daki YİBO'ların Günümüzdeki Durumu

Konya'da 2012-2013 eğitim-öğretim yılı başında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde hizmet vermekte olan toplam 7 tane YİBO vardır.

Bozkır'da bulunan Sarıoğlan YİBO, 2001 yılında hizmet vermeye başlamıştır. Yaklaşık 400 öğrenciyle 2012-2013 eğitim – öğretim yılına başlayan Sarıoğlan YİBO yatılı olarak 150 öğrenci bulundurmaktadır. Okulda toplamda 27 öğretmen görev yapmaktadır.

Ereğli Gülbahçe 75. Yıl İMKB YİBO 2000 yılında eğitim faaliyetlerine başlamıştır. Bu okulda 136 kişilik yatılı kontenjanı bulunmaktadır. Okulda toplamda 48 öğretmen görev yapmaktadır.

SareÖzkaşıkçı YİBO Meram ilçe sınırlarında bulunmaktadır. 2006 yılında YİBO 'ya dönüştürülerek hizmet vermeye başlamıştır. Okulda 32 öğretmen görev yapmakla birlikte 150 yatılı öğrenci kontenjanı bulunmaktadır.

Halkapınar YİBO da ilköğretim okulu olarak hizmet vermeye başlayıp sonradan YİBO'ya dönüştürülen okullardan bir tanesidir. Okulda toplamda 28 öğretmen görev yapmaktadır.

Derebucak'ta bulunan Durak Ömer Akkanat YİBO 1999 yılında hizmete girmiştir. 150 yatılı öğrenci kapasitesi olan okulda 22 öğretmen görev yapmaktadır.

İlgin Yunus Emre YİBO gündüzlü eğitim vermekteyken 2006 yılında ‘Yatılı İlköğretim Bölge Okulu’ adını almıştır. 147 yatılı öğrencisi bulunan okulda 22 öğretmen görev yapmaktadır.

Yunak İMKB YİBO 2007 yılında yaptırılmıştır. 200 yatılı öğrenci kapasitesi bulunan bu okulda 28 öğretmen görev yapmaktadır.

Konya’ da bulunan YİBO’ların durumu aşağıda tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 2. Konya’da Bulunan YİBO’ların Öğretmen Sayıları:

OKULUN ADI	ÖĞRETMEN SAYISI
Sarıoğlan YİBO	27
Gülbahçe 75. Yıl İMKB YİBO	48
SareÖzkaşıkçı YİBO	32
Halkapınar YİBO	28
Ömer Akkanat YİBO	22
Yunus Emre YİBO	22
Yunak İMKB YİBO	28
TOPLAM	207

Yukarıdaki tabloda da belirtildiği gibi Konya’da bulunan 7 tane Yatılı Bölge Okulunda toplamda 207 öğretmen görev yapmaktadır.

2.2.TÜKENMİŞLİK

Bu bölümde “tükenmişlik” kavramı açıklanarak, bir meslek grubu olarak öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik durumları üzerinde durulmuştur.

2.2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, kavramsal olarak ilk kez Freudenberger (1974) tarafından tanımlanmıştır. İş yaşamında gösterdiği çabaya ve harcadığı emeğe karşılık, hak ettiği maddi-manevi karşılığı alamayan kişiler, zaman içerisinde tükenmişlik yaşamaktadır. Bu sendrom, ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma ile karakterize bir durumu tanımlamak için ortaya atılmıştır. Bu kavramı Freudenberger (1974), çalışanlar arasında tespit ettiği ‘işe gelmeme, duyarsızlaşma, düşük başarı, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk’ kavramlarını tanımlamak için kullanmıştır. Tükenmişliği, örgütsel kökenli diğer stres kaynaklarından ayıran özellik, çalışanların iş gereği karşılaştıkları kişilerle kurdukları sık ve yoğun etkileşimler sonucunda ortaya çıkmasıdır. (Gold, 2001)

Stres, günümüzde modern hayatın istenmeyen bir parçası haline gelmiştir. Öğretmenlerde stresin ve tükenmişliğin giderek arttığı ve bunun öğrenme ortamı ve eğitimsel başarıya olan olumsuz etkileri, son yıllarda eğitim literatüründe fazlaca vurgulanmakta olduğu görülmektedir. Öğretmenlik; stres dolu bir meslek olarak tanımlanmakta, tükenmişlik araştırmalarında en çok ele alınan konu olarak dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin yüz yüze kaldıkları ya da yaşadıkları zorluklara verdikleri tepkilerden biri de “tükenmişlik” olarak adlandırılan kavramdır. (Harden, 1999)

Bireyin stres yapıcı örgütsel koşullar altında sürekli tükenme hissine sahip olması halini belirten bu olgu, yaşamın değişik evrelerinde ortaya çıkabilir. (Nummela,

2001)Tükenmişliğin belirtileri, öğretmenler, sosyal hizmet görevlileri ve polisler gibi meslek çalışanlarında oldukça yaygındır .(Weisberg, 1999)

Golembiewski ve diğerleri (1983) ise tükenmişliği, iş yerinde sürekli devam eden stres ya da baskı sonucu ortaya çıkan kronik, fiziksel, duygusal ve zihinsel yıpranma hissi olarak tanımlamaktadır. Buna göre tükenmişlik durumuna gelen birey, hayata ve işine karşı tamamen olumsuz duygular hissetmekte, mesleği ile ilgili baskılara hoşgörü ile bakamamakta ve bir kırılma noktasına gelmektedir.(Gold, 2001)

Tükenmişlik, klasik stres tepkilerinden belirli yönlerde ayrılmaktadır. Bunun altında yatan teorik görüş, tükenmişliğin diğer insanlarla etkileşimde bulunmaktan kaynaklanan duygusal taleplerin bir sonucu olmasıdır.(Schaufeli ve diğerleri, 1998)

Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı, Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak yorumlayan tanımdır. Birey için olumsuz bir deneyim olan ve olumsuz koşullara yol açan tükenmişlik, üç boyutlu bir sendrom olarak açıklanır. Tükenmişliğin üç alt boyutu şunlardır:

1. Duygusal tükenme
2. Duyarsızlaşma
3. Düşük kişisel başarı hissi

2.2.1.1.Duygusal Tükenmişlik

Duygusal Tükenme: Kişinin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesiyle duygusal bir yorgunluk yaşamasıdır. Kişi, çalıştığı kurumda hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve kaygı duygusunu aşamayan kişi için ertesi gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Dolayısıyla işe gitmeme, işyerine saatinde gelmeme, psikosomatik şikayetler nedeniyle işe devamsızlık,

işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından verimsiz bir durum ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme daha çok; eğitim gibi insanlarla yüz yüze ilişkinin yoğun olduğu çalışma alanlarında görülür. Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcıdır. Çalışma temposu yoğun olan kişi, insanların duygusal beklentileri karşısında kendisini zorlayarak ezilmeye başlar.(Örmen, 1993)

2.2.1.2. Duyarsızlaşma

Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemeleri duyarsızlaşmanın göstergesidir. Aslında bu davranışların altında bir yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatmaktadır. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, kendini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder. Üzerindeki duygusal yükü hafifletmek için kaçış yolunu kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan minimum düzeye indirir. İnsanları kafasında kategorize eder, karşılaştığı kişilere klişeleşmiş kalıplara göre davranır. Bunun sonucunda katı kural ve prensiplere göre hareket eden bir yapıya dönüşür. Duyarsızlaşma, insanların kendilerini diğerleriyle anlamlı ilişkiler kurmaktan kopardığı bir durumdur. Bu durumdaki kişi diğerleriyle arasında bir duvar oluşturur. Fakat eğitim konusunda insanlarla yoğun bir ilişki yaşamak zorunda olduğundan, aslında mesafe koymak da çok kolay değildir. Bu ikilemde kalan kişi genelde, insanlarla arasına mesafe koymayı tercih eder. Başkalarının hislerine ve duygularına soğuk ve kayıtsız kalır. Geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı, hatta insanî olmayan yapı; tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Dozu gittikçe artan bu negatif reaksiyon çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Kişi karşısındakini aşağılayıcı ve kaba davranabilir; onların rica ve taleplerini göz ardı edebilir veya gerekli yardım ve servisi sağlamada başarısız kalabilir.

Diğer insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmasını içten arzu eder. Duyarsızlaşma, kişinin diğer insanlara puslu gözlükler ile bakmasına da benzetilebilir. Kişi insanlar hakkında yanlış düşünceler geliştirir. Onlardan sadece kötülük geleceğini zanneder; hatta onlardan nefret eder. Böylece karşılaştığı insanlara birer nesne gibi davranır.(Izgar, 2001)

2.2.1.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi

Düşük kişisel başarı hissi, kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve iş yerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu sonucunda baş gösterir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu, çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında da negatif düşünmesine yol açar. Kişi, bu düşünce ve yanlış davranışları nedeniyle kendini suçlu hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine; öğrencilerle ilgilenmede yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında “başarısız” hükmü verir. İşte bu noktada, tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar. Düşük kişisel başarının ortaya çıkması sonucunda kişi kendine olan saygısını kaybeder; depresyona girebilir. Çalışanlar harcadıkları eforun karşılıksız kaldığını ve başarılarının değerlendirilmediğini algıladıklarında stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlarlar. Faaliyetlerinin bir değişikliğe yol açmayacağına inandıklarında ise uğraşmayı bırakırlar. (Örmen, 1993)

2.2.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Bireyin sağlığını olumsuz etkileyen ve bireyin verdiği hizmetin kalitesini düşüren tükenmişlik durumu,değişik belirtilerle ortaya çıkmaktadır. (Whiteman ve Young, 2001)

Tükenme yavaş ve sinsi başlar. Ortaya çıkışı ne kadar ani olsa da tükenme, sürekli gelişen bir durumdur. Kişi; haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlamıştır. Bir gün, daha önce hiçbir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini gösterir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, genellikle ya bir baskı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen çok seyrek de olsa, herhangi bir olay olmadan birdenbire ortaya çıkar. Tükenmiş kişiler, zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, becerikli ve yetenekli insanlar oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde içlerinde olup bitenlerin farkında değildirler. (Tümekaya, 1996)

Tükenmede davranışlar ve duygularla ilgili belirtiler daha önce ortaya çıkar ve daha kolay tanınır.ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yardımsızlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, çaresizlik, engellenmişlik; en sık dile getirilen şikayetlerdir. Tükenme belirtisi genellikle “ çok başarılı” olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür. (Baltaş ve Baltaş, 1990)

2.2.2.1. Tükenmişlikte Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlikte davranışsal belirtiler şu şekilde sıralanmıştır;

1. Çabuk öfkelenme, ani tepki gösterme ve engelleme belirtileri.
2. İşten nefret etme, hatta işe gitmeyi istememe.
3. Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme.

4. İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler, gelmemeler.
5. İlaç, alkol ve tütün vs. almaya eğilim ya da alımda artma.
6. Öz saygı ve öz güvende azalma.
7. Evlilik, aile çatışması ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma.
8. İzolasyon, uzaklaşma, suçluluk, içerlemişlik.
9. Teslimiyet.
10. Hevesin kırılması (çaresizlik), kolay ağlama ve konsantrasyon güçlüğü.
11. Unutkanlık, hareketli olmayış.
12. Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma.
13. Örgütlemeye yetersizlik.
14. Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık.
15. Kuruma yönelik ilginin kaybı.
16. Benlik imajı, bazı durumdaki dalgalanmalardan etkilenecek olumsuz yönde değişmeye başlama.
17. Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçma.
18. Başarısızlık hissi.
19. Çalışmaya yönelmede direnç.
20. Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma.
21. Hizmet verilen kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alay etme, düşüncede katılık, değişime direnç gösterme. (Çam, 1992)

2.2.2.2. Tükenmişlikle Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlikte fiziksel belirtiler şu şekilde sıralanmıştır:

1. Uyuşukluk

2. Baş Ağrıları
3. Yorgunluk
4. Mide – bağırsak hastalıkları
5. Uykusuzluk
6. Solunum güçlüğü v.b.(Girgin, 1995)

Maslach (1981)'a göre, tükenmişlik gösterenler psikolojik olarak geri çekildiler. Psikolojik geri çekilme; yüzeysel ilişkilere girme, hizmet için kişilere ayrılan zamanı kasıtlı olarak uygun olmayan bir biçimde harcama, oyalama ya da yardım alan kişiden uzaklaşma biçiminde görülür. Geri çekilmenin ortaya çıkardığı sonuçlar, düşük performans ve görevden kaçmadır. Görevden kaçma, kuralların arkasında saklanmadır. Kurallar, bir düzenlemeyi, uygulamayı sağlayarak ve acı verici kararlarda sorumluluk almaktan kurtararak ('üzgünüm ancak bu benim hatam değil. Bunlar buradaki kurallara uygundur ve ben bunlara uymak zorundayım') hizmet alanlarla herhangi bir bireysel bağlamada çalışanları korurlar.(Tümkiye, 1996)

2.2.2.3. Psikolojik Belirtiler

1. Aile sorunları
2. Uyku düzensizliği
3. Depresyon
4. Psikolojik hastalıklar
5. Hayal Kırıklığı
6. Umutsuzluk
7. Yabancılaşma
8. İç sıkıntısı

9.İlgisizlik

10. Endişe

11.Alınganlık

İwanicki (2001) tükenmişlikle ilgili belirtileri derecelerine göre sınıflandırmıştır. Çeşitli derecelerde ele alınan tükenmişliğin her derecede farklı davranışlarla gözlenebileceği söylenmektedir. Buna göre tükenmişlik; hafif, orta ve şiddetli olarak üç grupta incelenmekte ve ortaya çıkan davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır:(Vızlı, 2005)

Hafif Derecede Tükenme Gösterenler: Kısa süren sinirlilik,alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunma.

Orta Derecede Tükenme Gösterenler: Hafif derecede tükenme gösterenlerdeki belirtilerle benzerlik gösterir. Ancak bu belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanır.

Şiddetli Derecede Tükenme Gösterenler: Fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler. Aile sorunları biçiminde ortaya çıkan belirtileri ise; belli olmayan nedenlerle evde bulunmama, eşini ve çocuklarını ihmal etme, cinsel fonksiyonlarda anormallikler, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi yaşama olarak ifade edilebilir. (Şahin, 2008)

2.2.3. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenme dört evre ile tanımlanmıştır. Bu evrelendirme, tükenmeyi anlamayı kolaylaştıran bir bakış açısı sağlamaktadır. Ancak aslında tükenme kişinin bir evreden diğerine geçtiği kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgudur. (Ergin, 1992)

I. Evre: Şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm): Bu evrede yüksek bir umutluluk, enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan meslekî beklentiler sergilenmektedir. Kişi için

mesleği her şeyin önündedir. Uykusuzluğa, gergin çalışma ortamlarına, kendine ve yaşamın diğer yönlerine zamanını ve enerjisini ayıramayışına karşın üstün bir uyum sağlama çabasındadır.

II. Evre: Durağanlaşma Evresi (Stagnation): Bu evrede artık istek ve umutlulukta bir azalma olur. Mesleğini uygularken karşılaştığı güçlüklerden, daha önce umursamadığı ya da yadsıdığı bazı noktalardan giderek rahatsız olmaya başlamıştır. Sorgulanmaya başlanan “işten başka bir şey yapmıyor olmak”tır. Zira mesleği kuramsal ve pratik tüm yönleri ile kişinin varoluşunu tamamen dolduramamıştır.

III. Evre: Engellenme Evresi (Frustration): Başka insanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan kişi; insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar.

IV. Evre: Umursamazlık Evresi (Apathy): Bu evrede, çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Mesleğini ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, ondan zevk almamaktadır. Böyle bir durumda iş yaşamı kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok uzak, kişiye ancak sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alan olacaktır. (Özkan, 2007)

2.2.4. Tükenmişliğe Sebep Olan Unsurlar

Tükenmişlik durumu ayrıntılı olarak incelendiğinde, tükenmişliğe sebep olan birçok unsurdan söz edilebilir. Bunlar kişisel olduğu kadar çevresel etkenlerden de olabilir.

2.2.4.1. Kişisel Tükenmişlik Kaynakları

Tükenmişlik karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu nedenle tükenmişliğin kaynağı örgütsel olabileceği gibi, kişinin çevresinden ve kişilik özelliklerinden de etkilenmektedir.

Bir kişinin tükenmişliğe maruz kaldığı bir işte başka bir kişi başarılı olabilmektedir. Eğitim sisteminde görev yapan bireyler insanlarla sürekli bir etkileşim içinde bulunması sebebiyle bireyin kişisel yapısı oldukça önemlidir.

Yaş: Yaş ve tükenmişlik arasında net bir ilişki vardır. Tükenmişlik genç çalışanlar arasında yüksek, yaşlı çalışanlar arasında düşüktür.(Maslach, 1981)

Yaşın etkisi sadece çalışılan sürenin uzunluğundan kaynaklanmamaktadır. İlerleyen yaşlarda insanlar daha olgun, dengeli ve tükenmişliğe daha dirençli hale gelmektedir. Chernis(1997)'in tükenmişliğin uzun vadeli sonuçları üzerindeki araştırması 12 yıl sürmüştür. Bu araştırmanın sonuçlarına göre meslekî kariyerin başlangıcında, erken yaşlarda görülen tükenmişlik, önemli uzun vadeli olumsuz sonuçlara neden olmamaktadır. Bu kişilerin işlerini değiştirme olasılığının daha az olduğu ve işe yaklaşımlarının da daha esnek olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulardandır. Madalyonun diğer yüzünde ise bu kadar iyimser sonuçlar yoktur. İlerleyen yaşlarda görülen tükenmişliğin çok ciddi negatif etkileri olabileceği saptanmıştır.

Maslach'ın araştırmaları da Chernis'in bulgularına paralel sonuçlar arz etmektedir. Genç yaşta iş hayatına atılan işçiler tükenmişlikle mücadelede yetersiz kalırlarsa işlerinden kolaylıkla ayrılabilirler. Oysa ileri yaşlardaki işçiler, geçmiş hayatlarında tükenmişlikle mücadelede başarı ve direnç kazanmışlardır. Dolayısıyla yaşlı çalışanların genç meslektaşlarına kıyasla daha az tükenmişliğe yakalanmaları sürpriz değildir.

Cinsiyet: Tükenmişliğin cinsiyet kökenli kaynakları üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmacıların bir kısmı tükenmişliğin erkekler arasında daha yaygın olduğunu rapor ederken; bir kısmı ise kadınlarda daha yüksek oranda tükenmişliğe rastladıklarını bildirmişlerdir. Erkek ve kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında fark olmadığını ileri süren araştırmacılar da vardır.(Thompson ve Alamos, 1982)

Sonuçlardaki bu çeşitlilik bizi, biyolojik farklılıkların tükenmişlik üzerinde bir rol oynamadığına götürmektedir. Gerçekten de son araştırmalar biyolojik farklılıklardan ziyade, maskulinve feminin karakterlerin oluşumundan meydana gelen duygusal repertuarın tükenmişlik üzerinde rol oynadığını ortaya çıkarmıştır Maskulin tarafı ağır basan bir kişiliğin tükenmişliğe yakalanma ihtimalinin feminin tarafı ağır basan veya her iki duygusal yönü dengede olanlara nazaran daha az olduğu görüşü yaygın olarak kabul görmektedir.(Bryne, 1993)

Cinsiyet faktörünün önem kazandığı bir durum da, kadın ve erkek insan kaynakları yöneticileri arasındaki rekabettir. Örgüt bünyesinde kadın ve erkekler arasında aşırı bir rekabetin olduğu durumlarda, kadınların tükenmişlik sendromuna daha çok yakalandığı anlaşılmıştır.(Mearns ve Cain, 2003)

Medenî Durum: Batı dünyasında yapılan araştırmalar bekârların evlilere göre daha çok tükenmişlik problemleriyle karşı karşıya kaldıklarını göstermiştir. Dul işçiler ise bu iki grup arasında yer almaktadır. Yine Maslach' in araştırmalarında çocuksuz ailelerin daha büyük risk yaşadığı ortaya çıkmıştır.(Boahene, 2003)

Aile sahibi çalışanların tükenmişliğe daha dayanıklı olmasının arkasındaki birkaç neden şöyle sıralanabilir: Öncelikle evlilerin kişilikleri daha dengeli, kararlı ve psikolojik yönden daha olgun bir yapıya oturmaktadır. İkincisi, bir eş ve çocuklarla ilgilenmek kişiyi daha tecrübeli bir duruma getirmektedir. Üçüncüsü ise, aile üyelerinin sevgi ve desteği çalışana, işin duygusal talepleriyle başa çıkmasında yardımcı olmaktadır. Evlilik, iş güvenliği, ücret, kazanç gibi konularda daha realistik ve daha dikkatli adımlar atmasını sağlamaktadır. Ayrıca ailenin takdir ve beğenisi, kişinin müşteri ve meslektaşlarından beklediği desteği azaltmaktadır.(Juhasz, 2003)

Eğitim: Eğitim d¼zeyi ilerledikçe t¼kenmiřlikle m¼cadele, başarı kazanılacağı beklentisi geçersiz bir ¼nyargıdır. Maslach, eğitim ile t¼kenmiřlik arasındaki ilişkinin kompleks bir yapıya sahip olduğunu ifade etmektedir. Araştırmalarında ¼niversite eğitimlerini tamamlamamış veya y¼ksek eğitimlerini yapmamış çalışanların daha az t¼kenmiřlik rapor ettiklerini, ¼niversite mezunlarının ise y¼ksek lisans mezunlarına g¼re daha çok duyarsızlaşma, daha az kişisel başarı ve daha çok duygusal t¼kenme sorunlarıyla muhatap olduğu saptanmıştır. Bu sonuçların muhtemel bir açıklaması, değişik eğitim d¼zeylerindeki çalışanların değişik işlere girmesinde aranabilir. Farklılıklar sadece eğitim d¼zeylerinde değil, kişilerin çalıştıkları işlerdeki duygusal zorlamayla da yakından ilgilidir. Y¼ksek eğitim mezunları duygusal t¼kenmiřliđin sorunlarını daha çok yaşamakta fakat t¼kenmiřliđin diğer alt boyutlarıyla m¼cadelede daha başarılı olmaktadır. Lisans ve y¼ksek lisans eğitimi arasındaki t¼kenmiřlik farkı ise y¼ksek lisans d¼zeyinde kişilerin daha iyi işlere daha fazla pratik tecr¼beye sahip olarak girmelerinde aramak gerekir.

Kişilik: Maslach' ın ¼đrencileri Maxine Gann ve Steve Heckman, kişiliğin t¼kenmiřlik ¼zerindeki etkisi ¼zerine şu sonuçlara ulaşmışlardır:

1. G¼cs¼z kişiliğe sahip şahışlar daha çok t¼kenmiřliđe yakalanma riskine sahiptir. B¼yle kişiler pasif, gergin, yakın ilişkiye girmekten korkan ve iş ilişkilerinde belirli limitler koymakta g¼l¼k çeken insanlardır. Olayları kontrol edemezler; olaylar karşısında s¼r¼klenirler. Ortamın taleplerine boyun eğdikleri için duygusal t¼kenmiřlik riskleri y¼ksektir.
2. Sabırsız ve hořg¼r¼s¼z kişilikler t¼kenmiřlikle m¼cadelede başarısız kalmaktadır. B¼yle bir kişi kolaylıkla kızıp, ¼fkelenebilir. Duygularını m¼řterilerinden gizlemede başarısız kalır; m¼řteri veya hastalarına karşı kolayca duyarsızlaşır.

3. Kendine güveni eksik, amaçsız, kararsız kişiler için tükenmişlik daha büyük sorun kaynağıdır. Böyle bir kişi insanın beğeni ve takdirlerini alarak kendine olan güven açığını kapatmaya çalışır. Zorluklar karşısında kolaylıkla cesaretini yitirir, demoralize olur. (Iwanicki,2001)

İşe Karşı Aşırı İlgi: Tam tersi bir durum tahmin edilse bile işine karşı aşırı hassas ve bağlı kişiler tükenmişlik sendromuna yakalanmaya daha yatkındır. Bu ilk başta doğru bir tespit gibi gelmeyebilir. İşinde başarılı olma ve yükselmenin tek gerçeğinin çok çalışma olduğu hırsına inanmış kişiler bir süre sonra başka bir şey düşünemez olurlar. İnanışları yolda sarf ettikleri bu çaba onları bir süre sonra tükenmeye, sahip oldukları hırs da insanlara karşı güvensizliğe itecektir.

2.2.4.2.Meslekî Tükenmişlik Kaynakları

Örgüt İçinde Çatışma: Yapılan işin gereği insanlarla ilgilenme durumu sadece Veli ya da öğrencileri kapsamaz. (Sparks, 2001). Çatışma çok değişik ortam ve düzeylerde ortaya çıkmakla birlikte, genel anlamda, “bir seçeneği tercih etmede bireyin ya da grubun güçlkle karşılaşması ve bunun sonucu olarak karar verme mekanizmalarında bozulma” olarak tanımlanır.(Malanowski, 1984)

Örgütlerde çatışmanın nedenleri, bağımlılık konusunda uyuşmazlık, yetki ve yetenek arasındaki dengesizlik, etkileşimin yol açtığı statü bozulması, ortak değerler ve görüşlerin yokluğudur. (Örmen, 1993)

Çatışma bir noktaya kadar kişisel kaynaklıdır, özellikle terfi imkanlarının sınırlı, çalışanlar arasında rekabetin yoğun olduğu işyerlerinde şahıslar öncelikle kendilerini düşünmek durumunda olurlar. Ancak örgütlerde çatışmayı kışkırtan büyük ölçüde örgütsel

yapı ve yönetimidir. Bunun nedeni de performans değerlendirme sistemlerinin grup veya kısımdan ziyade, kişi üzerine yoğunlaşmasıdır.(Örmen, 1993)

Yeterlik ve Mücadelede Etkinlik: Izgar'a (2001) göre yeterlik, çeşitli şekillerde tanımlanabilir. Genel olarak bir hizmet dalında ya da belirli bir konuda gerekli bilgilere ve becerilere sahip olmaya yeterlik denir. Yeterlik kişinin belirli bir işi, belli bir yerde, gerekli olduğu zamanda yapabilmesini sağlar. Yeterlik, "bir kişiye belli bir rolü oynayabilme gücü kazandıran özelliklerin varlığı" olarak da tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar kişinin eğitim yoluyla öğrendiği bilgi ve beceriyi kullanabilmesinin, tükenmişliğin üç boyutu ile de ters orantılı olduğunu ortaya koymuştur.(Lester, 1990)

Eğitimcinin yeterliği hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi ile doğrudan ilişkilidir. Zaman zaman kişinin aldığı eğitim iş hayatında karşısına çıkan sorunları çözmede yetersiz kalmaktadır. Bu yetersizlik kişisel başarısızlık hissini de beraber getirmektedir. Yöneticiler tarafından kurumda ortaya çıkan sorunları çözmede iki ayrı yaklaşım benimsenmektedir. Bu yaklaşımlardan ilkinde göre; sorunlardan kaçma ya da sorunları erteleyerek veya görmezden gelerek başa çıkmak söz konusudur. Diğer yaklaşım ise sorunlarla, sorunun çözümüne ilişkin çözüm stratejileri geliştirerek, mücadele etmektir. Sorunlardan kaçan, sorunları görmezden gelenler daha çok tükenmişlik yaşamakta; buna karşın sorunları kontrol altına alarak sorunlarla mücadele yaklaşımını seçenler daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar.(Izgar, 2001)

Özerklik ve Kararlara Katılım: İnsan Kaynakları ve hizmet sektöründe çalışan kişiler çoğu zaman basit kararları alabilecek ve saygı kazanacak yetkiden yoksun bırakılmaktadırlar. (Friedman ve Farber, 1992) Günümüzde üzerinde en çok konuşulan motivasyon tekniği katılmalı yönetimidir. Bu yolla iş görenler kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedir. Katılmanın temelinde, kişilerin kararlara

katıldıklarında alınan kararı benimseyecekleri ve destekleyecekleri düşüncesi yatmaktadır. (Örmen, 1993)

Karara katılma, üç önemli özellik taşımaktadır. Bunlardan birincisi; bir örgütün alt yönetim kademelerinin veya iş görenlerin örgüt politikası ve yönetimi konusundaki kararlara katılmaları, ikincisi; katılanların böyle bir yönetim türü ile psikolojik benlik gereksinmelerini tatmin edecekleri bir demokratik ortama kavuşmaları, üçüncüsü ise, yönetici ile iş gören arasında bir diyalog ve işbirliği geliştirerek örgütün daha gerçekçi ve ekonomik karar verme olanaklarına, başka bir deyişle, yönetsel etkinlik ve verimliliğe kavuşturulmasıdır.(Izgar,2001) Bazen yönetici, iş görenlerin kararlara katılmalarını sağlayarak, daha sağlıklı bir karar alınması için çaba sarf eder. Karara katılanlardan, alınan kararların uygulamaya konulmasında daha samimi bir çaba göstermeleri de beklenmektedir. Aynı zamanda yönetici, iş görenleri karara katmakla, onların kararlarını etkilemeyi amaçlamaktadır.(Friedman, 1991)

İnsanların iş hayatlarında kontrolü ellerinde tutamadıkları durumlarda tükenmişliğin yüksek olduğu düşünülmektedir. (Maslach ve Jackson, 1981) Okul ortamı içinde katılma hem daha zorunlu hem daha zordur. Çünkü okulda çok çeşitli gruplar bulunmaktadır. Bunlar arasında, sağlıklı katılmayı sağlayabilen bir yönetici, kendisini birçok yönlerden başarılı kabul edebilir.(Pines, 2002)

İnsanlarla İlişkilerden Kaynaklanan Tükenmişlik: Tükenmişlik sendromunun nedenlerinden birisi de bireyin diğer insanlar hakkındaki olumsuz düşünceleridir. (McPherson, 2001) İnsan; biyolojik, fizyolojik ve sosyal özelliklere sahip olmakla birlikte bu özellikleri bir bütün olarak düşünülebilir. İnsan örgüt açısından sadece biyolojik bir mekanizma veya fizyolojik güç olarak düşünülmemelidir. Psikolojik ve sosyal özelliklerini

de beraberinde getirir. Bu nedenle örgüt içinde insanı sadece biyolojik bir mekanizma ve fizyolojik güç olarak algılamak, psikolojik ve sosyal özelliklerini bir tarafa bırakmak insanın örgütsel davranışlarının anlamlandırılmasını zorlaştırır.(Izgar, 2001)

İnsan ilişkileri örgütteki insanları birleştirip bir düzen içerisinde çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir.(Izgar, 2001) Başkaları için bir şeyler yaptığımızda, yaptığımızın işin takdir edilmesi hoşumuza gider, çalışmamızın boşa gitmemiş olması bizi sevindirir.(Örmen, 1993)

Yöneticilerle İlişkiler: Yöneticilerin çalıştıkları kurumdaki diğer insanlarla ilişkileri ve o insanlara gösterdikleri davranışlar yanında üstleri ile ilişkileri de tükenmişliğe neden olabilmektedir. Üstler konumları gereği sahip oldukları statü ve gücü kullanırken gösterdikleri davranışları ve sözleri ile tükenmişliği başlatabilir, artırabilir veya önleyebilirler.(Izgar, 2001)

Yönetici kaynaklı geri bildirimler çalışanların çoğu zaman yoksun kaldıkları bir mekanizmadır. Yöneticilerin çalışanlara işlerini ne kadar iyi yaptıklarını, ne kadar geliştirmeleri gerektiği konusundaki övgü ve tavsiyelerini iletmeleri gerekir. Maalesef, çalışanın yol göstericisi olan bu geri bildirimler ihmal edilir. Verilse bile olumsuz geri bildirim ağırlıklıdır. Yöneticilerin sürekli kritik ve negatif değerlendirmeleri çalışanlar açısından motive edici olmaz. Tam tersine, kendisine olan güvenlerini kaybetmelerine ve olumsuz düşüncelerine neden olur.(Örmen, 1993)

Aşırı İş Yükü: Aşırı iş yükü duygusal tükenmeyle doğru orantılıdır. Özellikle insanla uğraşılan mesleklerde bu yükün bir sonucu, fazla strestir. Aşırı iş yükü, belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olmasını ifade eder. Yetersiz iş yükünün de aynı ölçüde stres yarattığı bilinmektedir.

Eğer birey yapabileceğinden çok eylemle yüklenmişse, kendi yetenek ve özellikleri yaptığı işe uygun değilse, böyle bir durumda, aşırı çaba ve gerilimden dolayı ‘tükenmişlik’ adını verdiğimiz psikolojik duruma itebilir. Bu psikolojik durum, işine karşı olumsuz tepkiler geliştirmesine neden olabilir.(Pedrabissi ve Diğerleri, 1991)

2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğe maruz kalan bireylerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri gibi fiziksel sorunlar ve alınganlık gibi duygusal sorunların sıklıkla görüldüğü belirtilmiştir.(Izgar, 2001) Meslektaşlarla, hizmet verilen kişilerle, arkadaşlarla ve aile bireyleriyle ilişkiler tükenmişliğin etkilediği bir başka alan olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik düzeyi arttıkça işe kapanma, sabırsızlık, huysuzluk, hoşgörüsüzlük eğilimleri artmakta ve iş ortamından uzaklaşmak için yemek ve dinlenme aralarını uzatma girişimlerine rastlanmaktadır. Mesleki kimlikle, ailede üstlenilen roller arasında ayırım yapmada güçlük çeken çalışanlar, aile bireyleriyle ilişkilerinde müşterilerine davrandıkları gibi hareket etmektedirler. Böylece hem iş hem de aile çevresinde ilişkiler giderek bozulmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler sıkıntılarını azaltabilmek için sigara, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler. İşe devamsızlık, işten ayrılma, performans miktarı ve kalitesinde düşme ise sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır.(Torun, 1995)

2.2.6. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmalardan elde edilen bulgulara göre; polislik, öğretmenlik sağlığı tehdit eden günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran yüksek riskli meslekler grubunda yer almıştır.(Baltaş ve Baltaş, 1998)

Eğitimde stres, benlik ile ideal benlik arasında görülen farklılık olarak tanımlanır. Kişi olmak istediği ideal öğretmen modelini zihninde oluşturmuştur. Bu ideal benlik öğretmeni ideal kişi olmaya ve başarıya motive eder. Okul çevresinde karşılaştığı sorunları yine ideal benliğine bağlı olarak çözmeye çalışır. Sorunlarla başa çıktığında kendine güveni artarken, karşıt durumlarda ideal benliğine uygun hareket edememe öğretmen stresine yol açar.(Dolunay, 2001)

Öğretmen, okul eğitiminin öğrenciden sonraki temel ögesidir. Günümüze gelinceye kadar öğretmenlerin statü ve rolünde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Önceleri öğretmen denince, bilginin tek kaynağı ve aktarıcısı konumunda olan insan akla geliyordu. Bilim ve teknolojideki gelişmeler, öğretmenin konumunda temel farklılaşmalara yol açmıştır. Bugün öğretmen, öğretim süreci içindeki öğrencileri yönlendiren, onların karşılaştıkları güçlükleri gidermelerine yardımcı olan bir rehber konumundadır.(Kıncal, 1997)

Stresli ortamlara sürekli maruz kalmak, öğretmenlerin duygusal ve fiziksel kaynaklarını ciddi anlamda azaltmakta ve buda bireyin stresle daha başarılı bir biçimde baş etmesini engellemektedir. Hayal kırıklığı, gerginlik veya kaygı, süreklilik gösterdiğinde ya da arttığında stres, tükenmişlik olarak adlandırılan bir sendroma dönüşmektedir.(Çokluk, 1999)

Öğretmen tükenmişliği eğitim ortamına, öğrencilere, yönetim desteğinin eksikliğine tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir.(Tümkaya, 1996)

Maslach'a göre; insanların daha fazla sınırlı olmalarına, performanslarının en alt seviyeye inmesine, işteki kalite ve yetkinliklerinin azalmasına neden olan tükenmişlik, ne yazık ki yalnızca o kişiyi ilgilendirmemektedir. Öğretmenin kendi yaşamının etkilenmesi dışında öğrencilere, okul personeline, ebeveynlere, öğretmenin kendi ailesine ve sonuçta bir bütün olarak topluma da zarar vermektedir. Öğretmenlikte ya da eğitim alanında tükenmişlik, bir profesyonel olarak öğretmenin öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmesine, daha sonra da öğrencilere alaycı, insanlık dışı bir şekilde davranmasına ve onlara küçültücü tarzda hitap etmesine neden olmaktadır.(Baysal, 1995)

Akçamete ve arkadaşlarının (2001) aktardığına göre; Esteve (1990), öğretmenlerde gözlenen tükenmişliği farklı bir bakış açısıyla ele almış ve bu sendromu ortaya çıkaran birincil ve ikincil faktörler çerçevesinde incelemiştir. Birincil faktörler, sınıftaki öğretmeni doğrudan etkileyen olumsuz duygulanımlar ve bunun sonucunda gerginliğe yol açan faktörlerdir. Bu faktörleri araç-gereçler, materyaller ve çalışma koşullarına ilişkin olumsuzluklar, eğitim kurumlarında öğretmenlere yönelik şiddetin artması (birçok öğretmen, öğrencilerin saldırılarına uğramaktan korktuklarını ifade etmektedirler), öğretmenin yorulması ve öğretmenden beklenenlerin artması olarak ifade edilmektedir. İkincil faktörler ise öğretimin yapıldığı ortamı etkileyen çevresel faktörlerdir. Öğretmenlerin motivasyonunda, işe katılımında ve çabasında azalmaya yol açarak öğretmenin verimliliğini etkileyen bu faktörler, dolaylı faktörler olarak kabul edilmektedir. Esteve, ikincil faktörleri öğretmen rollerinin ve sosyal toplumun değişmesi, öğretmen rollerine ilişkin çelişkinin artması, toplumun öğretmene yönelik tutumlarının değişmesi, eğitim sisteminin araçlarındaki belirsizlikler ve öğretmen imajındaki değişiklikler olarak gruplandırmıştır. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik sendromu eğitimin amaçlarına ulaşmasını engelleyebilir. Eğitim sonucunda beklenen değişimler olumsuz değişimler

olarak karşımıza çıkabilir. Bu konuda araştırma yapan birçok araştırmacı, tükenmişlik sendromunun nedenlerini, sonuçlarını ve başa çıkma yollarını değerlendirmişlerdir.

2.2.7. Öğretmenlerin Tükenmişliklerini Etkileyen Etmenler

Seidman ve Zager'e göre; öğretmen tükenmişliği, stresli öğretim koşullarını, öğrencilere, öğretme mesleğine ve yönetim desteğinin eksikliğine karşı tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir. Coşku eksikliği, bıkkınlık gibi olumsuz tutumlar öğretmenlerin hem zihinsel hem de fiziksel sağlıklarını etkilemektedir. Golaszewski ve diğerleri (1984) kişiye yüklenen fazla yük, disiplin ve yönetici ile uyumsuzluk gibi kurumsal stres değişkenleri ile gastrit rahatsızlıklar, fiziksel yorgunluk, heyecan, yüksek kan basıncı gibi sağlık sorunları arasında önemli ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir.(Tümkaya 1996)

Brownin'e göre genel olarak öğretmenlik mesleği, eğitim ortamlarında yoğun olarak kişilerin (öğrenci, meslektaş, yönetici) etkisinde kaldıkları özgün ve genel strese yol açan faktörler nedeniyle, öğretmenlerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma hayatlarının olumsuz yönde etkilenmesinde yüksek risk grubu olan bir meslektir. Örneğin; disiplin problemleri, öğrencilerin öğrenmeye karşı dirençleri, ilgisiz tavır ve tutumları, fazla kalabalık sınıf ortamları, gönülsüz yapılan atamalar, meslekî yetersizlik, denetimler, aşırı bürokrasi, düşük maaşlar, çok iddialı veya hiç destek vermeyen ebeveynler, ders araç ve gereçlerindeki eksiklik, öğretmen yönetici arasındaki bozuk ilişkiler, yönetici desteğinin eksikliği, meslekî doyumsuzluk, rol belirsizliği veya rol çatışmaları gibi olumsuz durumlar, öğretmenlerin karşılaştıkları gerilim yaratıcı nedenler olarak sıralanabilir.(Baysal, 1995)

Brouwers ve Tomic'e göre, öğretmenler tükenmişlikleri arttıkça öğrencilere daha az sempatik davranmakta, sınıf içindeki düzensizliklere toleransları daha az olmakta, ders için hazırlık yapma davranışlarında azalma görülmekte, kendilerini fiziksel ve duygusal olarak daha yorgun hissetmekte, iş devamsızlıkları artmakta, kendilerini daha az işlerine adamakta ve işten ayrılmayı isteme gibi düşünceler ortaya çıkmaktadır. Bu problemi yaşayan birçok öğretmenin meslektan ayrılmayı seçmesi, idealist ve kendisini mesleğine adanmış öğretmenler için bireysel düzeyde zarar oluşturduğu gibi, örgütler açısından da çok ciddi kayıplara neden olmaktadır. Ancak tükenmişlik yaşadığı halde meslekte kalmaya devam eden öğretmenler de, öğrenciler üzerinde çok olumsuz etkiler yaratabilmektedirler.(Sezgin 2006)

2.2.8. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenme aniden ortaya çıkan bir durum değildir. Yavaş ve sinsi ilerler. Bu durum da tedavi sürecinin birden gerçekleşmesini güçleştirir. Tedavi zamana yayılmalıdır. Kişinin kendini tükenmiş hissettiğini kabul etmemesi tedavi sürecini engelleyebilir.

Tükenmişlikle baş etmenin yolları şu şekilde belirtilmiştir : Tükenmişliği yaşayan birey dinlenmelidir. Tükenmişliği yaşayan bireyin ilgi ve desteğe ihtiyacı nedeni ile çalışanlar birbiriyle ve başkaları ile yaşantılarını paylaşmalıdır. (Dursun, 2000)

Bireyin azalan bataryalarını yeniden yüklemek için seminerlere, grup çalışmalarına katılmaları motive edilmelidir. Kurumların felsefesi açık ve net olmalıdır. Yöneticiler karar ve direktiflerinin personel üzerindeki etkilerini önceden görebilecek yeterlikte olmalıdır. Kurumlarda antiburnout programı uygulanmalı, bu konuda eğitim ve gelişim programları oluşturulmalı, olumsuz yarışma durumları önlenmelidir. Yöneticiler kurum içi iletişim biçimlerini gözden geçirerek ilişkilerin kalitesini artıracak önlemler almalıdır. Tükenmişlik

yaşayan bireylere tükenmişliği azaltmak için değişik seçenekler sunulmalıdır. Tükenmişlikle baş edebilmenin çeşitli yolları tanımlanmıştır. Bunlar daha çok stresle başa çıkma teknikleridir. Çözüm önerileri üç başlık halinde incelenebilir.(Özyurt 2003)

2.2.8.1. Bireysel Yöntemler

Uzmanlar tükendiğini hisseden kişilerin kendilerine aşağıdaki gibi bazı sorular sorması gerektiğini önermektedirler. Böylece tükenmişliğin farkında olarak çözüm yollarını üretebilirler.

Yorgunluk hissiniz ne zaman başladı?

İş arkadaşlarınızla ilişkileriniz ne zaman bozulmaya başladı?

İşinizdeki sorumluluğunuzu tam olarak biliyor musunuz?

Bu soruları yanıtladıkça bireyler kendilerini daha iyi hissetmeye başlayacak ve önceliklerini yeniden yapılandıracaklardır. Daha sonra yaşamlarında bazı değişiklikler yapmaya hazırlıklı olmalılar. Eğer işleri cazibesini kaybettiyse işi değiştirmek yararlı olabilir. Tükenmişlikle mücadelede alınabilecek bireysel düzeyde önlemleri Glagow; gerçekçi hedefler belirleme, atılganlık eğitimi, danışmanlık gruplarına katılma, zaman yönetimi, hobi, yer değiştirme olarak sıralamıştır.(Izgar, 2001)

2.2.8.2. Grup Çalışması

İş yerinde sosyal destek amaçlı iş ortamlarının zorluklarını ve stresle baş etme yöntemlerinin tartışıldığı gruplar kurarak toplantılar düzenlemek yararlı olabilir. Bazı spor aktiviteleri, müzik çalışmaları gibi etkinlikler düzenlenebilir.

Organizasyon Teknikleri

Bu tekniklerin üç ayağı vardır.

Görev ve rol yapısının değişikliği :

Aşırı yüklenme, boş oturma, belirsizlik veya çatışmadan kaynaklanan stresin azaltılmasında en basit ve en etkili yöntemdir. Aynı zamanda iş ve çalışan arasında uyumun sağlanmasına yardımcı olur. İşin yeniden yapılmasına yönelik yöntemler aşağıdadır. Zor işleri eşit olarak dağıtarak yükün aynı kişiler üzerinde birikmesini önlemek, zor işlerin dönüşümlü olarak yapılmasını sağlamak, gün içerisinde iş dışı aktiviteler için zaman yaratmak, esnek çalışma koşullarını yaratarak yarı zamanlı işleri desteklemek, çalışanlara yeni programlar oluşturmaları için olanak tanımak. (Yungul, 2006)

Danışmanlık Hizmetleri :

Danışmanların öneri ve eleştirilerine daha açık olunurken, çalışanların fikirlerine de önem verilir. Düzenli aralıklarla geri bildirim almak için anketler düzenlenebilir. Çalışanların kendi sorunları üzerinde konuşabilecekleri ve tükenme konusunda deneyim, duygu ve düşüncelerini paylaşabilecekleri programlar oluşturulabilir. (Özyurt, 2003)

Sorun Çözme Yöntemlerinin Geliştirilmesi

Kalite gelişim programları iş ortamının doğru değerlendirilmesini ve sorunların ilk ortaya çıkış anında ele alınmasını sağlayacak kalıcı bir mekanizmanın oluşturulmasını sağlamaktadır. Ayrıca çalışanlara sorun çözmeye yönelik toplantıların düzenlenmesi kimlik belirsizliğini ve iletişimsizlikten kaynaklanan çatışmaları engelleyebilir. (Yungul2006)

2.2.9. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Konu ile ilgili araştırmalar yurt içinde ve yurt dışında yapılanlar olarak iki başlık altında incelenmiştir.

2.2.9.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Weisberg (1994), “Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin ve İşi Bırakma Niyetlerinin Ölçülmesi” ” konulu araştırmasında, çalışanların yaşadıkları tükenmişlik duygusunun işi bırakma davranışına sebep olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Bir örgütte yaşanan işgücü sirkülasyonu, örgüt için verimli olmayan, zarar veren bir durumdur. Çalışanların işi bırakmalarına sebep olabilen tükenmişlik duygusunu, yoğun olarak insanlarla çalışan, onların yoğun taleplerini karşılamak zorunda olan meslek grupları daha çok yaşamaktadır. Öğretmenlerin tükenmişliği de yoğun iş yükü, yetersiz gelir düzeyi, disiplin problemleri, öğrencilerin ilgisizliği, aşırı kalabalık sınıflar, çok aşırı derecede sınav yapma zorunluluğu, kariyer imkanı olmaması, materyal eksikliği, başka okullara gönülsüzce atanmak, iş algılarında çatışmalar ve toplumun öğretmeni ve yaptığı işi değerlendirmesi gibi sebeplere bağlıdır. Ayrıca, öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik duygusu çalışma şartlarına verdikleri psikolojik bir tepki olmaktan da ziyade, sosyal bir problemdir: bir misyonlarının olmadığını hissetmek, topluma ait olmadığını düşünmek, yalıtılmışlık duygusu gibi duygular yaşamaktadırlar. Araştırmacı, İsrail’de 28 öğretmene mülakat yapmış ve anket uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda araştırmacı; tükenmişliğin, öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenin yaşı ve çalışma süresi arttıkça, bu etki azalmaktadır.

Pretty, McCarthy ve Catano (1992),“Psikolojik Atmosfer ve Tükenmişlik: Kurum İçi Cinsiyet Farkları” konulu araştırmalarında, tükenmişliğin iş yerinde yaşanan ciddi bir psikolojik sorun olduğunu belirtmişler ve bu konunun cinsiyet farkları bakımından çok fazla incelenmediğine dikkat çekmişlerdir. Araştırmacılar, kadın ve erkek çalışanların aynı iş ortamında olsalar bile aynı şartlarda çalışmadıklarını, cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını, kadınlara daha az maaş verildiğini, yükselme fırsatlarının erkekler kadar fazla olmadığını belirterek, stres düzeylerinin farklı olabileceğini söylemişlerdir. Bu çalışmanın konusu da “işyerinde tükenmişlik duygusunu kadınlar mı yoksa erkekler mi daha fazla yaşamaktadır?”ifadesi ile özetlenebilir.

Araştırmacılar çalışmalarında Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanmışlar ve bir iletişim şirketinde çalışan 700 kişiye uygulama yapmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre, tükenmişliğin öğelerine karşı farklı çevresel duyarlılıkları olduğu için kadınlar ve erkeklerin yaşadıkları tükenmişlik duygusu farklı düzeydedir. Bu farklı çevresel duyarlılıklar, örgütsel hiyerarşi içindeki iş pozisyonlarına bağlıdır. Araştırmacılar, yöneticilik görevlerinde olan erkeklerin daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşarlarken, yönetici olmayan kadın çalışanların bu duyguları daha çok yaşadıklarını saptamışlardır.

Friedman (1995), “Okul Yöneticisinin Tükenmişliğı: Kavram ve İçerik” konulu araştırmasında okul müdürlerinin yaşadığı tükenmişliğin unsurlarını belirlemeyi amaçlamıştır. İsrail’de çalışan 571 ilköğretim ve ortaöğretim okulu müdürü kendi duyguları, çevreleri ve işleri ile ilgili sorular içeren bir anket doldürmüşlardır. Sonuçlara göre, okul müdürlerinin tükenmişliğı iki boyutlu aşamada açıklanabilir: Deneyimler ve bu deneyimlerin odak noktaları (içsel ya da dışsal). Okul müdürlerinin yaşadıkları tükenmişliğın dört unsuru iki boyutlu aşamada ortaya çıkmaktadır: Yorgunluk,

tatminsizlik, depresyon, işten soğuma. Araştırmanın sonuçlarına göre tatminsizlik ve yorgunluk hissi tükenmişliğin özünü oluşturmaktadır. İşten soğuma ve depresyon ise savunma mekanizması olarak ortaya çıkmaktadır.

Fimian ve Blanton (1987), “Öğretmen Adayları ve Stajyer Öğretmenler Arasında Stres, Tükenmişlik ve Rol Problemleri” isimli çalışmalarında, insanlarla meşgul olan çalışanların stres düzeyleri ve iş yerleri arasındaki ilişkinin uzun süredir araştırıldığını, ancak öğretmenliğin çok stresli (özellikle de ilk birkaç yıl) bir iş olduğu ile ilgili araştırmaların ise son yıllarda yoğunlaştığını belirtmişlerdir. Mesleğe yeni atanan öğretmenlerin en az yüzde 20’sinin ilk birkaç yılda mesleği terk ettikleri tahmin edilmektedir. Bu noktada stres ve tükenmişliğin etkili olduğu düşünülmektedir ve bu iki kavramın işlevsel tanımlarının yapılması gerekmektedir. Araştırmacıların cevap aradıkları temel soru şudur: “Öğretmen adaylarında ve stajyer öğretmenler stres, tükenmişlik ve rol problemleri yaşıyorlar mı, eğer yaşıyorlarsa bu, tecrübeli öğretmenlerin yaşadıklarıyla paralel midir?”. 413 öğretmenden oluşan örneklem grubundan elde edilen bulgulara göre, deneyimsiz öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının stres yaşadıkları kanıtlanmıştır. Rol problemleri yaşayan deneyimsiz öğretmenlerin daha çok stres ve daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. İş ve eğitim hayatında yaşanan rol, stres ve tükenmişlik problemlerinin daha iyi anlaşılması ile okullarda yaşanan sorunların çözümünde kullanılabilecek modeller geliştirilebilir.

Brissie, Hoover – Dempsey ve Bassler (1988) “Öğretmen Tükenmişliğinin Bireysel ve Durumsal Sebepleri” konulu araştırmalarında, tükenmişliği etkilediği düşünülen bireysel ve durumsal faktörlere odaklanarak öğretmen tükenmişliğini araştırmışlardır. Çok aşamalı bir regresyon analizi kullanmışlardır. Araştırmanın örneklemini 1213 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, bireysel değişkenler,

öğretmen yetersizliği, örgütsel katılık ve müdürden ve diğer öğretmenlerden alınan destek gibi çevresel nitelikler, öğretmen tükenmişliğini büyük ölçüde etkilemektedir. Öğretmenliği kişisel olarak ödüllendirici bulan ve daha yüksek yeterliğe sahip olduğunu belirten öğretmenler daha az tükenmişlik duygusuna sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ödüllendirildiğini düşünen öğretmenler öğrencilerini olumlu etkilemekte ve öğretmenlikten daha çok tatmin olmaktadır.

Cherniss (1992), “Tükenmişliğin Uzun Vadede sonuçları: Kavramsal Bir Çalışma” konulu araştırmasında, kariyerin ilk yılındaki tükenmişlik ile gelecek 10 yıl içindeki kariyer adaptasyonu arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamıştır. Örneklem, hukuk, hemşirelik, öğretmenlik ve ruh sağlığı alanlarında çalışan 25 uzmanı kapsamaktadır. Bu kişiler kariyerlerinin ilk yılında incelenmiş, sonra da 12 yıl sonra tekrar incelenmiştir. İlk yılda yaşanan tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile yüksek oranda korelasyona sahiptir. Kariyer uyumu değişkenleri arasında aynı kariyerde kalma durumu, iş tatmini, ilgilendikleri insanlara karşı tutumlar ve esneklik yer almaktadır. Bütün bu değişkenler mülakat ve anket yoluyla ölçülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre, kariyerinin ilk yılında daha çok tükenmişlik belirten katılımcılar, ileriki yıllarda kariyerlerini değiştirmemişlerdir. İlk yıllarda yaşanan tükenmişlik, anlamlı ve olumsuz şekilde uzun vadeli sonuçlara yol açmamıştır. Ancak, kariyerin sonraki dönemlerinde oluşan tükenmişlik, daha ciddi uzun vadeli sonuçlara yol açmaktadır.

Farber (1984), “Kırsal Kesim Öğretmenlerinde Stres ve Tükenmişlik” konulu araştırmasında temel olarak, öğretmen tükenmişliğini arttıran faktörleri belirleyerek kırsal kesim öğretmenlerinin stres ve tatmin düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. İçinde bulunduğumuz yıllarda tükenmişlik ve stres sıklıkla araştırılan kavramlardır. Pek çok araştırmada öğretmenlerin yeniden mesleğe başlama şansları olsa öğretmenliği seçmek

istemeyecekleri yönünde bulgular ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik yüzünden pek çok hassas, düşünceli, ve kendini mesleğe adanmış öğretmen mesleği bırakmaktadırlar. Tükenmişlik, öğretmenlerin yaşadıkları en büyük sorun olarak görülebilir. Tükenmişlik, “çalışma şartları yüzünden idealizmin, enerjinin, ve amacın yitirilmesidir.

Araştırmanın örneklemini 398 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Ölçek olarak Öğretmen Tutum Anketi kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, örneklemin %25’i tükenmişlik yaşamak üzere, %10-15’i ise zaten tükenmişlik yaşamaktadır. En çok risk altındaki grup 34-44 yaş aralığında olan öğretmenlerdir. Tükenmişlik ile ilgili olan kavramlar ise öğretmen-yönetici ilişkisi ve öğretmenlerin topluma aidiyet hissini yaşamamalarıdır. Kendilerini yalnız ve yalıtılmış hissetmektedirler. Tükenmişlik öğretmenlerin mesleğe devam etme anlamındaki motivasyonunu ve öğretmen-öğrenci ilişkisindeki tatmin düzeylerini azaltmaktadır.

Rottier ve Diğerleri (2001), “Öğretmen Tükenmişliği – Küçük ve Kırsal Kesim Okulları Örneği” konulu araştırmalarında, buldukları çevre bakımından ülkemizdeki YİBO benzeri okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini 348 öğretmen oluşturmuştur ve veri toplama aracı araştırmacılar tarafında geliştirilmiştir. Bu çalışmanın bulgularına göre oldukça fazla sayıda öğretmen tükenmişlik yaşadığını belirtmiştir. Genel anlamda erkekler kadınlardan daha mutsuz olduklarını belirtmişlerdir ve bu bulgu özellikle 41-50 yaş grubundaki erkek öğretmenler için anlamlı bulunmuştur. NCEs (National Center for Education Statistics)’in (1997) yaptığı, “Amerikan Öğretmenlerin İş Tatmini: Çalışma Koşullarının, Kişisel Özelliklerin ve Ekonomik Getirilerin Etkisi” adlı çalışmada bu faktörlerin öğretmenlerin iş tatminini ne ölçüde etkilediği araştırılmıştır. Çalışma çok geniş bir örnelemeye sahip olmakla birlikte bu örnelemeye, hem ilköğretim ve ortaöğretim okulları hem de kamu ve özel sektöre ait

okullarda çalışan öğretmenler ve yöneticiler katılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde toplumu temsil edecek oranda, tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen okullarda anket formları uygulanmıştır. Özel ve kamu okullarında ayrı, öğretmenler ve yöneticiler için de ayrı anketler hazırlanmıştır. Çalışmanın bulguları ise kısaca şöyle özetlenebilir: Yöneticinin verdiği destek ve liderlik tipi, öğrenci davranışları, okul atmosferi ve öğretmen özerkliği öğretmenin iş tatminiyle ilişkili olan çalışma koşulları olarak saptanmıştır. Bu koşulların iyi olduğu okullarda, iş tatmini puanları da yüksek çıkmıştır. Çalışmanın bir diğer bulgusu da özel okullar ve resmî okullar ile ilgilidir. Özel okullarda çalışan öğretmenler, resmî okullarda çalışanlara oranla daha fazla iş tatmini duygusu yaşamaktadırlar. Ancak bir diğer bulguya göre de, okul türü fark etmeksizin velilerinden destek gören öğretmenler görmeyenlere oranla çok daha fazla iş tatmini yaşadıklarını belirtmişlerdir. Resmî okullarda genç ve daha tecrübesiz öğretmenler, yaşlı ve tecrübeli öğretmenlere oranla daha çok iş tatmini duygusu yaşamaktayken, özel okullarda en genç öğretmenler ve en yaşlı öğretmenler en yüksek iş tatmini duygusuna sahiptirler. Kişisel özelliklerle ilgili bulgulara gelindiğindeyse sonuçlar şu şekildedir: Öğretmenlerin yaşları, kıdemleri iş tatminiyle ilgilidir ancak bu ilişki çalışma koşullarının iş tatmini ile olan ilişkisi kadar güçlü değildir. İşlerinde özerklik duygusu yaşayan öğretmenlerin yaşamayanlara oranla oldukça yüksek iş tatminine sahiptirler. Araştırmanın dikkat çekici son bulgusu da öğretmen tatmini ile maaşlar ve diğer ek menfaatlerin arasında zayıf bir ilişkinin tespit edilmiş olmasıdır.

Shann (1998) de “İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Bağlılığı” konulu bir çalışma yapmıştır ve konuyu seçme sebebi olarak da öğretmenlerin iş tatmininin çok yönlü bir kavram olduğunu ve bu kavramın; öğretmenlerin işte kalmalarını, işlerine bağlılığını ve okulun verimini etkilemesi olarak belirtmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmen-öğrenci ilişkileri en önemli iş tatmini kaynağı olarak saptanmıştır.

Öğretmen-veli ilişkileri de öğretmenlerin önem verdiği konuların başında gelmektedir. Bir diğer bulguya göre de, başarısı düşük okulların öğretmenleri, başarılı olan okullarda çalışanlara oranla, öğretmenler arası ilişkiler ve okulun müfredat programı konusunda iş tatmini bulamamaktadırlar. Sonuç olarak, araştırmacı okul yöneticileri için geliştirdiği önerileri sunmuştur. Yöneticilere, okulda karar verme süreçlerine öğretmen katılımını sağlama ve eğitsel yeniliklere odaklı bir anlayışı benimseme yoluyla öğretmen tatminini arttıracak faaliyetler yapılması önerisinde bulunmuştur.

Mohan ve Srivastava'nın (1994), "Öğretmenlik Mesleğine Bağlılığı Etkileyen Faktörler" konulu çalışması, öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılıklarını belirleyebilmek amacını taşımaktadır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin mesleklerine bağlılıklarını belirleyen faktörler önem sırasına göre şöyledir:

- a) Öğretmenlik mesleğinin yüksek bir sosyal statüye sahip olduğu algısı,
- b) Anlamlı kişilerden görülen destek ve velilerin öğrencilerden eğitim öğretim ile ilgili beklentileri,
- c) Yönetici ve diğer öğretmenlerden görülen destek,
- d) Mesleğini iyi yapma duygusu ve amacı,
- e) Öğretmenlik becerilerini ve bilgilerini geliştirmeye yönelik istek.

Araştırmanın sonuçlarına göre mesleğine bağlı öğretmenler;

- a) Öğretmenlik mesleğinin yüksek bir sosyal statüsü olduğunu düşünmekte ve öğretmen oldukları için gurur duymaktadırlar,
- b) Genellikle eğitim-öğretim faaliyetlerine ve meslekî etkinliklere daha çok ilgi duyarlar,
- c) Meslek içinde kariyer anlamında dikey bir hareket şansı olduğunu düşünürler,
- d) Öğretmenlik mesleğine yönelik olarak olumlu tutumlara sahiptirler.

Mesleklerine olan bu duyguları ile ilgili olarak diğerk kişilerden destek görürler.(Mohan ve Srivastava, 1994)

2.2.9.2. Yurt içinde Yapılan Araştırmalar

Özdayı (1991) “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Streslerinin Karşılaştırılması” isimli araştırmasında, öğretmenlerde stres yaratan faktörlerin ve alınabilecek önlemlerin neler olduğu üzerinde durmuş, bu amaçla İstanbul il merkezinde resmî ve özel liselerde görev yapan toplam 1134 kişiye anket uygulamıştır. Uzman öğretmenlerin ruh sağlığının gittikçe bozulduğu, ekonomik sıkıntılar yüzünden toplumun gösterdiği saygınlığa uymayan işler yaparak, tüm sıkıntılarını okula yansıttıkları tezinden hareket eden araştırmacı; öğretmenlik mesleğinin diğerk mesleklere oranla daha stresli bir meslek olduğunu ortaya koymuştur. Bağımsız değişkenlere göre stres durumları incelendiğinde genel olarak en fazla stres 31-40 yaşlarında, en az stres 20-25 yaşlarında yaşanmaktadır.

Özkal ve Gökdağ (1999), “İlkokul Öğretmenlerinin Stres Kaynaklarına İlişkin Algıları ve Günü Düzeyleri Arasındaki ilişkiler” isimli araştırmalarında; stresin birey ve bir meslek elemanı olarak öğretmen üzerinde etkilerini incelemişler, stresin olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu amaçla İzmir İlinde görev yapan 190 sınıf öğretmeninden anket yoluyla ve “Öğretmen Günü Ölçeği ile Minnesota Öğretmen Gerilimi Envanteri” uygulanarak toplanan veriler sonucunda öğretmenlerin günü düzeylerinin öğretime yeterliliği boyutunda yüksek olduğu saptanmıştır.

Arı (2002), “İlköğretim Uygulamalarının Değerlendirilmesi (Normal, Taşımali ve Yatılı İlköğretim Okullarının Karşılaştırılması)” isimli araştırmasında; Türkiye’de normal, taşımali ve yatılı olmak üzere üç uygulama şeklinde ortaya çıkan sekiz yıllık ilköğretim

uygulamalarını, bu okullarda görev yapan öğretmenler ve eğitim gören öğrencilerin görüşlerine dayalı olarak değerlendirmiştir. Araştırmada örneklem olarak Uşak İli ve ilçelerinde bulunan toplam 9 okul seçilmiş, bu okullarda görev yapan 115 öğretmene ve eğitim gören 536 öğrenciye anket uygulanmıştır. Sonuç olarak yatılı ve taşınmalı ilköğretim okullarında, gündüzlü ilköğretim okullarına göre öğrenci hazır bulunuşluk seviyesi daha düşüktür. Aynı şekilde bu okullarda veli ilgisi daha az dolayısıyla başarı ve öğretmen motivasyonu da daha düşüktür.

Tümekaya (1999), “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kullandıkları Başa Çıkma Yolları” isimli araştırmasında; öğretmen tükenmişliği faktörlerinin, uygun olan ve olmayan başa çıkma davranışları ile ilgili olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Örneklem olarak 720 ilköğretim ve orta öğretim öğretmeni seçilmiş, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için *Seidman ve Zager* tarafından geliştirilen “Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmış, öğretmenlerdeki başa çıkma davranışlarını ölçmek için ise yine *Seidman ve Zager* tarafından geliştirilen “Kişisel Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmen tükenmişliği ile öğrenim derecesi, düzeyi değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Ünal (1999), “Okullardaki Stres Kaynakları Verimlilik İlişkisi” isimli araştırmasında; birey ve örgüt üzerinde olumlu ya da olumsuz sonuçlara yol açabilen stres kavramını çeşitli kaynaklara göre tanımlamış; okullardaki stres kaynaklarının üzerinde durarak, stres yapıcı etkenleri açıklamaya çalışmıştır. Ünal’a göre; bir örgütte çalışanlar iki kaynaktan gelen baskıların zorlaması altındadır. Baskıların birinci kaynağı, çalışanların iş çevresidir. İkinci kaynağı ise örgütün yönetmenleridir. Örgütün verimliliğini artırmak için önce çalışma çevresinin çalışanlara yaptığı stresi azaltmak gerekir. Araştırmacı, öğretmenlerin birbirlerine destek olup stres etkenleriyle beraber mücadele ettikleri

takdirde, okulda verimliliğin yükseleceği ve öğretimsel amaçların gerçekleşme düzeyinin daha yüksek olacağı görüşünü sonuç olarak ileri sürmektedir.

Izgar (2001), “Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik” isimli araştırmasında, Tükenme hissinin okul yöneticileri üzerinde duygusal, psikolojik ve davranışsal yönlerden olumsuz bir etki yaptığını savunmuş, tükenmenin görüldüğü okul yöneticilerinin performansının düşmesinin gerek kurumsal gerekse toplumsal açıdan bir problem olacağını varsaymıştır. Araştırmanın evrenini Aksaray, Nevşehir, Niğde, Karaman ve Konya illerinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 420 ilk ve orta dereceli okul müdürü oluşturmaktadır. Sonuç olarak, kadın yöneticilerin erkek meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, öğretmen sayısının yöneticinin tükenmişliğini etkilemediği, öğrenci sayısı düştükçe tükenmişlik derecesinin arttığı, kıdemi 11-15 yıl arasında olan yöneticilerde tükenmişlik düzeyinin arttığı, okulun bulunduğu yerleşim yerinin tükenmişlik derecesini etkilediği görülmektedir.

Akçamete, Kaner, Sucuoğlu (2001), “Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik” isimli araştırmalarında, öğretmenlerin tükenmişlik yaşama riski en yüksek bireyler olduğu varsayımından hareket ederek, bu meslek grubunun yaşadığı riskleri ortaya koymaya çalışmışlar ve bu amaçla Ankara il merkezinde görev yapan 414 öğretmenin görüşüne başvurmuşlardır. Çalışma, engelli çocuklarla çalışan öğretmenler ve engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenler arasındaki tükenmişlik farkının ortaya konması temelinde yapılmıştır. Sonuç olarak, toplam tükenmişlik ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu, engelli olmayan çocuklarla çalışan öğretmenlerin hem toplam tükenmişlik hem de duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha fazladır. Diğer bir deyişle; engelli olmayan çocuklarla çalışan

öğretmenler daha fazla tükenmişlik (duygusal tükenme) ve çalıştıkları çocuklara karşı daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.

Aydın (2002), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneği)” isimli araştırmasında, Adapazarı ilinde görev yapan 128 erkek, 15 bayan yöneticiye “Maslach Tükenmişlik Envanteri”ni uygulamış; araştırma sonucunda, duygusal tükenmişlik düzeyi bakımından anlamlı ilişki olmadığı; duyarsızlaşma düzeyi açısından anlamlı ilişki olduğu ve nihayet düşük kişisel başarı, hissî açısından anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

“Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasında Seğmenli (2001), rehber öğretmenlerin cinsiyet, yaş, çalışma süresi, algılanan ekonomik düzey, işten memnuniyet durumu, mezun olunan alan ve çalışılan okul düzeyi değişkenlerine göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki ilköğretim ve liselerde 1998-1999 öğretim yılında çalışan 200 rehber öğretmen oluşturmuştur. Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri Maslach Tükenmişlik Envanteri ile ölçülmüştür. Araştırmanın bulgularına göre, 23-30 yaş grubundaki rehber öğretmenler duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Çalışma süresi beş yıl olan grupta kişisel başarısızlık şeklinde tükenmişlik olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca işten memnuniyet durumu değişkeni ile tükenmişliğin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Ataklı (1999), “Stres Kaynakları, Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yönetici ve Velilerin Anlayışlılık Düzeyi Üzerine Öğretmenlerin Görüşleri” isimli çalışmasında, farklı yaş grubundaki öğretmenlerin, stres kaynaklarının önemi, okulda yaşadıkları stres, meslekî memnuniyet düzeyleri, tekrar meslek olarak öğretmenliği seçip

seçmeme üzerine görüşlerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Öğretmenlerin belirlediği önem sırasına göre, maaşın yaşam standartlarına uygun olmamasının, eğitim programlarının sık sık değişmesinin, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki değerinin azlığının, malzeme yetersizliğinin ve veli desteği olmamasının stres kaynaklarının başında geldiği, araştırma bulgularına göre ortaya konmuştur. Ayrıca malzeme yetersizliğinin genç öğretmenleri, yükselme olanaklarının düşüklüğü ve öğretmenlik mesleğinin toplumdaki değerinin azalması da orta yaştaki öğretmenleri daha çok etkilediği saptanmıştır. Ancak araştırmanın genel sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin mesleklerinden stresli de olsa hoşnut oldukları, imkan verilse tekrar öğretmenliği seçecekleri görülmüştür.

Polat ve ark.(2009) 'nın Bilecik ili Bozüyük ilçesinde uyguladığı " Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu " isimli araştırmasında öğretmenlerin mezun oldukları okul, meslekte geçen süreleri ve haftalık ders saatleri ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki bulunmazken, meslek liselerinde çalışanlarda, mesleği kendi isteği ile seçmeyenlerde, çalıştığı ortamın fiziksel koşullarını yetersiz bulanlarda ve şiddete maruz kaldığını belirtenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir farkla daha yüksek düzeyde tükenmişlik saptanmıştır.

Koruklu ve ark.(2012) 'nın yılında yaptığı "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" isimli araştırma sonucunda öğretmenlerin, branş, yaş, cinsiyet ve kıdem gibi demografik özelliklerine ve okuldaki meslektaşlarıyla, yöneticilerle olan ilişkilerine ve yenilenen ortaöğretim ders programına ilişkin görüşlerine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın öğretmenlerin; mezun oldukları fakülte ve çalıştıkları okul türü gibi demografik özellikler yanında, çalıştıkları okulun fiziki ortamına, öğrencilerin akademik seviyelerine, ekonomik durumlarına, üniversiteye geçiş sınav sistemine ve hizmet içi

eğitime katılma düzeylerine ilişkin görüşlerine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Yıldız (2012) ‘‘Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma’’ isimli çalışmasında rehber öğretmenlerle ilgili olarak yaş ve medeni durum değişkenlerinin tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkisi bulunmazken, cinsiyet, eğitim düzeyi, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem, çalışılan okul türü, çalışılan ortamın sosyo-ekonomik durumu, çalışılan ortamdan memnuniyet duyma, üstlerden takdir görme, meslekte kendini verimli görme, mesleği isteyerek yapma ve manevi doyum değişkenleri ile tükenmişlik arasındaki belirli boyutlardaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama araçları ve toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler anlatılmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, Konya ilinde bulunan Yatılı İlköğretim Bölge Okulları (YİBO) 'nda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesini amaçladığı için, var olan durumu betimleyici niteliğe en uygun model olduğu düşünülen tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, 2012 - 2013 öğretim yılında, Konya ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmî Yatılı İlköğretim Bölge Okulları'nda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Konya İli merkez ve ilçelerinde, Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre, 7 Yatılı İlköğretim Bölge Okulu bulunmaktadır. Bu okullarda görev yapan 207 öğretmen çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu okulların tamamına anketler gönderilmiştir. Toplamda 7 okulda çalışan öğretmenlerin toplamı 207'dir. Geriye dönen geçerli anket sayısı 190'dır. Bu sayı aynı zamanda çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu da araştırmaya dahil edilen grubun % 91.78'ini oluşturmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri toplanırken 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 7 tane Yatılı İlköğretim Bölge Okulu'nda görev yapan 207 kişiye anketler araştırmacı tarafından elden ulaştırılmıştır. Bu anketlerden 196 tanesi geri toplanmıştır. Bunun yanında hatalı ya da eksik olan 6 adet anket araştırmadan çıkarılmıştır. Kalan 190 anket geçerli kabul edilmiş ve araştırmaya dahil edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, tükenmişlik düzeyini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlere kişisel ve meslekî düşüncelerini elde etmek için, araştırmaya katkısı olacağı düşünülen soruların bulunduğu araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.5. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Araştırmada kullanılan MBI ölçeğinin Türkçe çevirisi Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Ergin tarafından Türkçeye çevrilmesinde bazı maddeler için birden fazla karşılık önerilmiş, sonra da çeşitli meslek sahipleri, psikologlar ve dil bilimcilerden oluşan 15 yargıcıya başvurularak dil ve kültüre uygunluk bakımından değerlendirilmeleri alınarak üzerinde en fazla uzlaşa sağlanan ifadeler seçilmiş ve böylece görünüş geçerliği sağlanmıştır. Daha sonra, tükenmişlik araştırmalarının konusu olan doktorlar, hemşireler, öğretmenler, avukatlar, polisler ve memurlardan oluşan 235 kişilik bir denek grubuna ölçeğin ön uygulaması yapılmıştır. Bu uygulamadan elde edilen verilerin analizi ve deneklerden alınan geri bildirim sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Söz konusu veriler değerlendirilirken öncelikle madde analizi yapılmış ve her maddenin ayırt edicilik özelliği incelenmiş ve ifadelerde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Ölçeğin bu uygulamasının ortaya çıkardığı en önemli sorun, ölçeğin özgün formunda ‘‘hiçbir zaman – yılda birkaç kere – ayda bir – ayda birkaç kere – haftada birkaç kere – her gün’’ şeklindeki 7 basamaklı cevap seçeneklerinin uygun olmadığını görülmesidir. Eğitimi hangi düzeyde olursa olsun, deneklerin hemen hemen tamamı bu seçeneklere itiraz etmişler ve ‘‘bazen, arada sırada’’ gibi cevaplar vermeyi tercih edeceklerini bildirmişlerdir. Daha sonra basamak sayısının 5’e indirilmesine ve ‘‘hiçbir zaman – çok nadir – bazen – çoğu zaman –

her zaman'' şeklinde düzenlenmesine karar verilmiştir (Ergin, 1993). Maslach tükenmişlik Ölçeği'ni oluşturan üç alt ölçeğin kapsadığı envanter maddeleri aşağıda belirtilmiştir:

1.Duygusal tükenmişlik alt ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır (1, 2, 3, 6, 8,13, 14, 16, 20).

2. Duyarsızlaşma alt ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır (5, 10, 11, 15, 22).

3.Kişisel başarısızlık alt ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)

(Ergin, 1993:144-145).

3.5.1. Maslach tükenmişlik Envanterinin Güvenirliği

Bu araştırmada kullanılan MBI ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. Güvenirlik iki yöntemle incelenmiştir.Bunlardan ilki, ölçeğin her üç alt boyutu için iç tutarlılığın hazırlanmasıdır. Toplam552 doktor ve hemşireden oluşan denek grubundan elde edilen verilerin söz konusu üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayıları şu şekildedir:

Duygusal tükenme : 0.83;

Duyarsızlaşma: 0 .65;

Kişisel başarı: 0 .72.

Ölçeğin güvenirligi bir de test/tekrar-test yöntemiyle incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test güvenirlilik katsayıları şu şekildedir:

Duygusal tükenme .83;

Duyarsızlaşma .72;

Kişisel başarı .67.(Ergin, 1993)

Bu araştırmada ölçeğin alt boyutları ve tümüne ilişkin güvenirlilik değerleri yeniden hesaplanmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Alt ölçekler Kısa adı Cronbach alfa

Duygusal Tükenme : EE0,86

Duyarsızlaşma : DP0,68

Kişisel başarısızlık : PA0,69

Toplam tükenmişlik : 0,70

Ölçeğin iç tutarlık düzeyini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri incelendiğinde Duygusal tükenme alt boyutunun orta düzeyde güvenilir olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutunun ise kabul edilebilir bir güvenilirliğe yakın olduğu söylenebilir. Son iki alt boyuta benzer şekilde testin tamamının da kabul edilebilir bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.(Murphy ve Davidshofer, 1988)

3.5.2. Maslach tükenmişlik Envanterinin Geçerliliği

Bu araştırmada kullanılan MBI ölçeğinin yapı geçerliği, Ergin tarafından faktör yapısının incelenmesi yoluyla ele alınmıştır. Bu amaçla yapılan faktör analizi önce 5 doğal faktör ortaya koymuşsa da, bunların üç faktörde yığıldığı görülmüştür. Bu nedenle, Maslach ve Jackson'un (1981 ve 1986) önerdiği gibi, varimaxrotation yapılarak yeniden değerlendirilmiştir. Sonuçta, üç temel faktör ortaya çıkmıştır. Bu da, MBI ölçeğinin Türkçe uyarlamasının, özgün İngilizce ölçek ile tamamen tutarlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu faktörler;

1-Duygusal Tükenme (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)

2-Duyarsızlaşma (5, 10, 11, 15, 22)

3-Kişisel Başarı, (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) alt faktörleridir.(Ergin, 1993)

3.6. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Cevaplanması

Bu araştırmada kullanılan Maslach tükenmişlik Envanteri 22 sorudan oluşmaktadır. Maslach tükenmişlik Envanterinin cevap seçenekleri, Ergin tarafından hazırlanan yönerge doğrultusunda yapılmıştır. Cevaplaması likert tipine uygun olarak hazırlanmış ve 0-4 arasında değişen değerlerle ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan kişiden, soru maddesinde belirtilen duyguyu yaşama yoğunluğu belirten seçeneği işaretlemesi istenmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların mutlaka her maddeyi işaretlemeleri istenmektedir.

3.7. Maslach tükenmişlik Envanterinin Puanlanması

Maslach tükenmişlik Envanterinde (MBI) puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Tükenmişlik bir süreç olduğu ve farklı boyutları olduğu için tek bir puanla ifade edilemez. Her üç alt ölçeğin sonuçlarının birlikte değerlendirilmesi gerekir (Maslach, Jackson, 1981). Maslach tükenmişlik Envanterini oluşturan Duygusal tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine verilen 0-4 arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin ilgili alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan, kişisel başarı alt ölçeğinden düşük puan tükenmişliği göstermektedir.

Alt ölçekler puanlanırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğini oluşturan maddeler; hiçbir zaman = 0, Çok nadir = 1, Bazen =2, Çoğu zaman = 3, Her zaman = 4 şeklinde puanlanarak; Kişisel başarı ölçeğini oluşturan maddeler ise tersine Hiçbir zaman = 4, Çok nadir = 3, Bazen = 2, Çoğu zaman = 1 ve Her zaman = 0 şeklinde puanlanarak alt ölçek puanları elde edilmiştir.

Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeğinde ise düşük puanı yansıtır. Tükenmişliğin orta

düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, kişisel başarı alt ölçeğinde ise yüksek puanı yansıtır. Tükenmişliğin bu üç yönü arasındaki ilişki ile ilgili olarak, her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez. Sonuç olarak, her birey için üç ayrı puan hesaplanır.(Çam, 1991) Bunun yanı sıra tükenmişlik boyutlarını oluşturan maddelerden elde edilecek puanların toplanarak bir tek tükenmişlik puanı elde edilebileceğini de savunanlar vardır.(Cordes ve Dougherty, 1993; Izgar, 2001) Bu araştırmada toplam tükenmişlik hesaplanmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin düşük, orta, yüksek düzeylerde yaşanan duygu düzeyine bağlı olarak, sürekli bir değişken olarak kavramlaştığı görülmektedir. Tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye ikiye ayrılan bir değişken olarak görülmemiştir.

3.8. Verilerin Analizi

Bu aşamada uygulanan Maslach tükenmişlik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu cevaplar kontrol edildikten sonra, cevaplanmamış olan geçersiz ölçekler ayrılmıştır. Envantere verilen cevaplar ve Kişisel Bilgi Formundaki bilgiler bilgisayar ortamında SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sırasında betimsel istatistiklerden (ortalamalardan), iki grup ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar testinden, ikiden fazla grup ortalamalarının karşılaştırmasında tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. İki grup ortalamalarını karşılaştırmaya ilişkin varyans analizi yapılırken, gruplardan en az ikisi arasında fark olduğu sonucuna varıldığında, ikili karşılaştırmaların hangi teknikle yapılacağına karar verebilmek için grupların varyanslarının eşit olup olmadığına bakılmıştır. Varyansların homojen olup olmadığı Levene testi ile test edilmiş ve varyanslar homojen çıktığında ikili karşılaştırma testi olarak Tukey HSD tekniği (HonestlySignificantDifference = Gerçekten

Önemli Farklar tekniği) kullanılmıştır. Tukey HSD gruplardaki birey (n) sayılarının eşit olmadığı ve 30'dan küçük olduğu (t dağılımına uygun durum olduğu) durumlarda kullanılabilen bir karşılaştırma testidir. Anlamlılık testlerinin tümünde $P < 0,05$ düzeyi esas alınmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmada ilk olarak araştırmaya katılan öğretmenlerinin demografik bilgilerine ilişkin bulgulara yer verilmiş, ikinci olarak ölçekte yer alan alt boyutların bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tablolar halinde sunulmuştur.

4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin verilerine ilişkin değişkenlere ait bilgilere yer verilmiştir. Örneklem grubun demografik özelliklere göre dağılımları tablolar halinde sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir;

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	87	45,79
Erkek	103	54,21
Toplam	190	100,00

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 103'ü (54,21) erkek, 87'si (45,78) de kadındır.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Bekar	74	38,95
Evli	92	48,42
Dul	24	12,63
Toplam	190	100,00

Tablo 4’de araştırmaya katılan öğretmenlerin medenî durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 74’ü(%38,95)bekar, 92’si (%48,42) evli ve 24’ü (%12,63) ise dul olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Yaş	N	%
21-30 Yaş	81	42,63
31-40 Yaş	65	34,21
41-50 Yaş	30	15,79
51 Yaş ve üzeri	14	7,37
Toplam	190	100,00

Tablo 5’te katılımcıların yaşlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,6’sı 21-30 yaş arası, %34,2’si 30-41 yaş arası, %15,7’si 41-50 yaş arası, %7,3 ‘ü de 50 yaş ve üzeri olarak görülmektedir. Bu bilgilere göre araştırmaya dahil edilen örneklem grubun % 76.8’i 40 yaş ve daha altındadır.

Tablo 6. Katılımcıların Mesleki Kıdem Durumuna Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
0-5 Yıl	70	36,84
6-10 Yıl	58	30,53
11-15 Yıl	32	16,84
16-20 Yıl	9	4,74
21-25 Yıl	13	6,84
26 Yıl ve üzeri	8	4,21
Toplam	190	100,00

Tablo 6’da araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekte geçirdiği yıllara göre dağılımları görülmektedir. Sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin 70’i (%36.84) 5 yıl ve daha az, 58’i (%30.52)6-10 yıl arasında, 32’si (16,84) 11-15 yıl arasında, 9’u (4,73) 16-20 yıl arasında, 13’ü (6,84) 21-25 yıl arasında, 8’i (4,21) 26 yıl veya daha fazladır mesleklerini devam ettirmektedirler.

Tablo 7. Katılımcıların Çalıştığı Çevrenin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Dağılımı

Çalıştığı Çevrenin Sosyo-Ekonomik Durumu	N	%
Düşük	82	43,16
Orta	90	47,37
Yüksek	18	9,47
Toplam	190	100,00

Tablo 7’de katılımcıların çalıştığı çevrenin sosyo-ekonomik durumuna göre dağılımları görülmektedir. Sonuçlara göre katılımcıların 82’si (%43.15)sosyo-ekonomik durumu düşük bölgelerde, 90’ı (%47.36)sosyo-ekonomik durumu orta seviyedeki bölgelerde, 18’i(%9.47) de sosyo-ekonomik durumu yüksek bölgelerde görev yapmaktadır.

Tablo 8. Çalışılan Ortamdan Memnun Olma Durumuna Göre Dağılım

Çalışılan Ortamdan Memnun Olma	N	%
Evet	49	25,79
Biraz	95	50,00
Hayır	46	24,21
Toplam	190	100,00

Tablo 8’de katılımcıların çalıştığı ortamdan memnun olma durumuna göre dağılımları görülmektedir. Araştırma katılan öğretmenlerin49’ u (%25,79) çalıştıkları ortamdan memnunken, 95’inin (%50.00) çalıştığı ortamdan biraz memnun olduğu, 46’ sının (% 24,21) da çalıştıkları ortamdan memnun olmadıkları görülmektedir.

Tablo 9: Üstlerinizden Takdir Görme Durumuna Göre Dağılım

Üstlerinizden Takdir Görme	N	%
Evet	60	31,58
Hayır	130	68,42
Toplam	190	100,00

Tablo 9’da katılımcıların üstlerinden takdir görme durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 60’ının (%31.57) üstlerinden takdir gördüğü, 130’unun (%68.42) da üstlerinden takdir görmediği görülmektedir..

Tablo 10. Mesleğini İsteyerek Yapma Durumuna Göre Dağılım

Mesleğini İsteyerek Yapma	N	%
Evet	122	64,21
Hayır	68	35,79
Toplam	190	100,00

Tablo 10’da araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleğini isteyerek yapma durumlarına göre dağılımlarını görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 122’sinin (%64.21) mesleğini isteyerek yaptığı, 68’inin (% 35.78) de mesleğini isteyerek yapmadığı görülmektedir.

Tablo 11: Mesleğinizden Duyduğunuz Manevi Doyum Durumuna Göre Dağılım

Meslekten Duyulan Manevi Doyum	N	%
Az	51	26,84
Orta	97	51,05
Çok	42	22,11
Toplam	190	100,00

Tablo 11’de araştırmaya katılan mesleğini yaparken duyduğu manevi doyum durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 51’inin (% 26.84) meslekten duyduğu manevi doyumun az olduğu görülmüştür. Bunun yanında 97’sinin (% 51.05) meslekten duyduğu manevi doyumun orta seviyede olduğu görülürken, 42’si (% 22.10) mesleğinden manevi doyum almadığı görülmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Şu Anki Görev Durumlarına Göre Dağılımı

Şu An Yapmakta Olduğu Görev	N	%
Müdür	6	3,15
Müdür Yard.	18	9,47
Sınıf Öğretmeni	32	16,84
Matematik Öğretmeni	18	9,47
Türkçe Öğretmeni	19	10,00
Sosyal Bilgiler Öğretmeni	17	8,94
Fen ve Teknoloji Öğretmeni	12	6,31
İngilizce Öğretmeni	15	7,89
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	10	5,26
Müzik Öğretmeni	13	6,84
Rehberlik Öğretmeni	7	3,68
Beden Eğitimi Öğretmeni	10	5,26
Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni	7	3,68
Bilgisayar Öğretmeni	6	3,15
Toplam	190	100,00

Tablo 12’de araştırmaya katılan örneklem grubunu şu anki görev yaptığı pozisyon açısından dağılımları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, 24’ü(%12.62)müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yaparken, 166’sı (87.38) ise öğretmen olarak görev yapmaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların Ders Yaptığı Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısına Göre Dağılımı

Ortalama Öğrenci Sayısı	N	%
20 den az	30	15,79
20-30	114	60,00
30-40	40	21,05
40 dan fazla	6	3,16
Toplam	190	100,00

Tablo 13'te araştırmaya katılan öğretmenlerin ders yaptığı sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre dağılımları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 30'u (%15.78) 20 kişiden daha az sayıda sınıflarda ders yaparken, 114'ü (%60) 20-30 kişi arasında, 40'ı (%21.05) 30-40 kişi arasında, 6'sı (%3.15) da 40 ve daha fazla kişiyle ders yaptığı görülmektedir.

4.2. Ölçme Aracından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular

Tablo14. Katılımcıların Ölçekten Aldığı Genel Puan Ortalamalarına Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	Ss	Alınabilecek En Düşük Puan	Alınabilecek En Yüksek Puan
KİŞİSEL BAŞARI	190	13,20	5,26	,00	32.00
DUYGUSAL TÜKENME	190	17,50	7,54	,00	36.00
DUYARSIZLAŞMA	190	7,28	4,25	,00	20.00

Tablo 14' te katılımcıların ölçekten alınacak en yüksek ve en düşük değerlere göre aldıkları puan ortalamaları verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin Kişisel başarı alt boyutunda ne derece tükenmişlik yaşadıklarını belirlemek için incelendiğinde aldıkları puan 13,20 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınacak en yüksek puan 32,00 iken, en düşük puan ise 0,00 dır. Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin Kişisel Başarı alt boyutunda orta düzeye yakın bir tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Duygusal Tükenme alt boyutunda öğretmenlerin ne derece tükenmişlik yaşadığını belirlemek için incelendiğinde alınan puan 17,50 olarak görülmektedir. Ölçekten alınacak en yüksek puan 36,00 iken. En düşük puan ise 0,00 dır. Buna göre öğretmenlerin Duygusal Tükenme alt boyutunda orta düzeyde bir tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Son olarak Duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için incelediğimizde alınan puanın 7,28 olduğu görülmektedir. Bu ölçekten alınacak en yüksek puan 20,00 iken, en düşük puan ise 0,00 dır. Bu bilgilere dayanarak öğretmenlerin Duyarsızlaşma alt boyutunda orta düzeye yakın bir tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

Tablo15. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	P
KİŞİSEL BAŞARI	Kadın	87	12,94	5,04	,635	,526
	Erkek	103	13,42	5,46		
DUYGUSAL TÜKENME	Kadın	87	17,41	7,64	,153	,879
	Erkek	103	17,58	7,48		
DUYARSIZLAŞMA	Kadın	87	7,22	4,01	,178	,859
	Erkek	103	7,33	4,47		

Tablo 15’de öğretmenlerin cinsiyetleri itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre, farklı cinsiyetlere sahip öğretmenler arasında kişisel başarı ($t = 0,635$ $P = 0,526 > 0,05$),duygusal tükenmişlik ($t = 0,153$ $P = 0,879 > 0,05$), ve duyarsızlaşma ($t = 0,178$ $P = 0,859 > 0,05$) boyutlarında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo16. Katılımcıların Medenî Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P
KİŞİSEL BAŞARI	Bekar	74	12,40	5,53	2	1,589	,207
	Evli	92	13,56	5,12			
	Dul	24	14,29	4,81			
DUYGUSALTÜKENME	Bekar	74	16,94	8,08	2	,486	,616
	Evli	92	17,66	7,49			
	Dul	24	18,62	5,92			
DUYARSIZLAŞMA	Bekar	74	6,79	4,49	2	,970	,381
	Evli	92	7,48	4,21			
	Dul	24	8,04	3,64			

Tablo 16’da öğretmenlerin medeni durumları itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, medeni durumları farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı($F=1,589$ $P = 0,207 > 0,05$), duygusal tükenmişlik ($F=0,486$ $P = 0,616 > 0,05$), ve duyarsızlaşma ($F= 0,970$ $P = 0,381 > 0,05$) boyutlarında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 17. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F Testi Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P
KİŞİSEL BAŞARI	21-30 yaş	81	12,46	5,42	3	,931	,427
	30-41 yaş	65	13,67	5,48			
	41-50 yaş	30	13,83	4,09			
	50 ve üzeri yaş	14	13,92	5,55			
DUYGUSAL TÜKENME	21-30 yaş	81	16,04	7,89	3	2,102	,102
	30-41 yaş	65	18,06	7,40			
	41-50 yaş	30	19,66	6,14			
	50 ve üzeri yaş	14	18,71	7,83			
DUYARSIZLAŞMA	21-30 yaş	81	6,59	4,36	3	2,225	,087
	30-41 yaş	65	7,26	4,15			
	41-50 yaş	30	8,76	4,05			
	50 ve üzeri yaş	14	8,28	3,91			

Tablo 17’de öğretmenlerin yaşları itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre yaşları farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı ($F=0,931$ $P = 0,427 > 0,05$), duygusal tükenmişlik ($F=2,102$ $P = 0,102 > 0,05$), ve duyarsızlaşma ($F= 2,225$ $P = 0,087 > 0,05$) boyutlarında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 18. Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P
KİŞİSEL BAŞARI	0-5 yıl	70	12,64	5,58	5	,983	,429
	5-10 yıl	58	13,75	4,80			
	10-15 yıl	32	12,25	5,30			
	15-20 yıl	9	13,66	3,70			
	20-25 yıl	13	15,38	6,46			
	25 yıl ve üzeri	8	13,87	4,73			
DUYGUSALTÜKENME	0-5 yıl	70	15,68	7,95	5	2,141	,062
	5-10 yıl	58	18,31	7,05			
	10-15 yıl	32	18,90	7,53			
	15-20 yıl	9	20,22	4,49			
	20-25 yıl	13	20,38	7,91			
	25 yıl ve üzeri	8	14,25	6,31			
DUYARSIZLAŞMA	0-5 yıl	70	6,40	4,13	5	1,756	,124
	5-10 yıl	58	7,60	4,06			
	10-15 yıl	32	7,18	4,63			
	15-20 yıl	9	9,77	3,27			
	20-25 yıl	13	9,00	4,39			
	25 yıl ve üzeri	8	7,62	4,83			

Tablo 18’de öğretmenlerin mesleki kıdemleri itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre mesleki kıdemleri farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı ($F=0,983$ $P = 0,429 > 0,05$), duygusal tükenmişlik ($F=2,102$ $P = 0,102 > 0,05$), ve duyarsızlaşma ($F= 1,756$ $P = 0,124 > 0,05$) boyutlarında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 19. Katılımcıların Çalıştığı Çevrenin Sosyo-Ekonomik Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F Testi Sonuçları

	S.E.D.	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P	Tukey
KİŞİSEL BAŞARI	Düşük	82	13,81	4,98	2	,974	,380	yok
	Orta	90	12,73	5,42				
	Yüksek	18	12,77	5,68				
DUYGUSALTÜKENME	Düşük	82	18,63	7,00	2	4,178	,017	1-2
	Orta	90	15,93	7,77				
	Yüksek	18	20,22	7,40				
DUYARSIZLAŞMA	Düşük	82	7,45	4,17	2	1,662	,193	yok
	Orta	90	6,84	4,32				
	Yüksek	18	8,77	4,12				

Tablo 19’ da öğretmenlerin çalıştığı çevrenin sosyo-ekonomik durumu itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre çalıştığı çevrenin sosyo-ekonomik durumu farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı ($F=0,974$ $P = 0,380 > 0,05$),ve duyarsızlaşma ($F= 1,662$ $P = 0,193 > 0,05$) boyutlarında anlamlı bir fark görülmezken, duygusal tükenme boyutunda ($F=4,178$ $P = 0,017 < 0,05$) sonuçların anlamlı çıktığı görülmektedir.

Tablo 20. Katılımcıların Çalıştıkları Ortamdan Memnuniyet Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F Testi Sonuçları

	Memnun Olma	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P	Tukey
KİŞİSEL BAŞARI	Evet	49	9,34	5,62	2	29,820	,000	1-2
	Biraz	95	13,55	4,38				1-3
	Hayır	46	16,58	3,77				2-3
DUYGUSALTÜKENME	Evet	49	13,28	7,92	2	23,610	,000	1-2
	Biraz	95	17,12	6,53				1-3
	Hayır	46	22,78	5,86				2-3
DUYARSIZLAŞMA	Evet	49	5,32	4,50	2	11,649	,000	1-2
	Biraz	95	7,31	3,98				1-3
	Hayır	46	9,32	3,59				2-3

Tablo 20’de öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnun olma durumu itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre çalıştıkları ortamdan memnuniyet durumu farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı ($F=29,820$ $P = 0,00 < 0,05$), duygusal tükenmişlik ($F=23,610$ $P = 0,00 < 0,05$), ve duyarsızlaşma ($F= 11,649$ $P = 0,00 < 0,05$) boyutlarında sonuçların anlamlı çıktığı görülmektedir.

Tablo 21. Katılımcıların Üstlerinden Takdir Görme Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Takdir Görme	N	\bar{X}	Ss	t	P
KİŞİSEL BAŞARI	Evet	60	9,95	5,00	6,36	,000
	Hayır	130	14,70	4,00		
DUYGUSAL TÜKENME	Evet	60	13,08	7,00	5,63	,000
	Hayır	130	19,54	6,00		
DUYARSIZLAŞMA	Evet	60	5,46	4,00	3,95	,000
	Hayır	130	8,13	3,00		

Tablo 21’de öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumu itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre, üstlerinden takdir görme durumu farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı ($t = 0,636$ $P = 0,00 < 0,05$), duygusal tükenmişlik ($t = 5,63$ $P = 0,00 < 0,05$), ve duyarsızlaşma ($t = 3,95$ $P = 0,00 < 0,05$) boyutlarında sonuçların anlamlı çıktığı görülmektedir.

Tablo 22. Katılımcıların Mesleklerini İsteyerek Yapma Durumu Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Mesleğini İsteyerek Yapma	N	\bar{X}	Ss	t	P
KİŞİSEL BAŞARI	Evet	122	11,68	5,25	-5,75	,000
	Hayır	68	15,92	4,07		
DUYGUSAL TÜKENME	Evet	122	15,02	7,41	-6,75	,000
	Hayır	68	21,95	5,47		
DUYARSIZLAŞMA	Evet	122	5,74	3,96	-7,64	,000
	Hayır	68	10,05	3,26		

Tablo 22’de öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapma durumu itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre, mesleklerini

isteyerek yapma durumu farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı ($t = -5,75$ $P = 0,00 < 0,05$), duygusal tükenmişlik ($t = -6,75$ $P = 0,00 < 0,05$), ve duyarsızlaşma ($t = -7,64$ $P = 0,00 < 0,05$) boyutlarında sonuçların anlamlı çıktığı görülmektedir.

Tablo 23. Katılımcıların Mesleklerinden Aldıkları Manevi Doyum Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F Testi Sonuçları

	Manevi Doyum	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P	Tukey
KİŞİSEL BAŞARI	Az	51	16,17	3,85	2	26,19	,000	1-2
	Orta	97	13,40	4,35				1-3
	Çok	42	9,14	6,11				2-3
DUYGUSAL TÜKENME	Az	51	23,15	5,09	2	35,61	,000	1-2
	Orta	97	16,94	6,18				1-3
	Çok	42	11,92	8,27				2-3
DUYARSIZLAŞMA	Az	51	9,64	3,49	2	18,98	,000	1-2
	Orta	97	7,19	3,77				1-3
	Çok	42	4,64	4,60				2-3

Tablo 23'te öğretmenlerin mesleklerinden aldığı manevi doyum durumu itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre mesleklerinden aldığı manevi doyumunu farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı ($F=26,19$ $P = 0,00 < 0,05$), duygusal tükenmişlik ($F=35,61$ $P = 0,00 < 0,05$), ve duyarsızlaşma ($F= 18,98$ $P = 0,00 < 0,05$) boyutlarında sonuçların anlamlı çıktığı görülmektedir.

Tablo 24. Katılımcıların Şu Anki Görev Yaptığı Pozisyon Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F Testi Sonuçları

	Görevi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P
KİŞİSEL BAŞARI	Müdür	6	12,16	5,15	13	1,241	0,253
	Müdür Yard.	18	12,50	5,11			
	Sınıf Öğrt.	32	13,40	4,28			
	Mat Öğrt.		11,11	6,25			
	Türkçe öğrt	19	12,10	5,14			
	Sosyal Bil. Öğrt.	17	14,35	4,99			
	Fen ve Tek. Öğrt.	12	14,75	6,04			
	İngilizce Öğrt.	15	12,13	5,16			
	Din Kül. A.B.ögrt.	10	12,40	7,05			
	Müzik Öğrt.	13	13,84	4,50			
	Rehberlik Öğrt.	7	11,14	7,84			
	Beden Egt.Ögrt.	10	14,60	4,27			
	Tek ve Tas Öğrt.	7	16,42	2,93			
	Bilgisayar Öğrt.	6	17,66	3,44			
DUYGUSALTÜKENME	Müdür	6	17,00	7,15	13	0,904	0,549
	Müdür Yard.	18	17,55	6,52			
	Sınıf Öğrt.	32	18,18	8,07			
	Mat Öğrt.	18	14,55	8,19			
	Türkçe öğrt	19	15,94	8,63			
	Sosyal Bil. Öğrt.	17	19,05	6,52			
	Fen ve Tek. Öğrt.	12	19,91	8,02			
	İngilizce Öğrt.	15	16,73	8,31			
	Din Kül. A.B.ögrt.	10	15,30	8,23			
	Müzik Öğrt.	13	16,46	7,40			
	Rehberlik Öğrt.	7	15,00	8,98			
	Beden Egt.Ögrt.	10	20,70	4,21			
	Tek ve Tas Öğrt.	7	20,57	4,42			
	Bilgisayar Öğrt.	6	20,66	6,34			
DUYARSIZLAŞMA	Müdür	6	9,50	4,27	13	1,042	0,412
	Müdür Yard.	18	7,44	4,70			
	Sınıf Öğrt.	32	6,68	3,84			
	Mat Öğrt.	18	6,00	4,35			
	Türkçe öğrt	19	7,00	4,02			
	Sosyal Bil. Öğrt.	17	7,76	3,64			
	Fen ve Tek. Öğrt.	12	7,41	4,42			
	İngilizce Öğrt.	15	6,86	5,33			
	Din Kül. A.B.ögrt.	10	6,90	5,17			
	Müzik Öğrt.	13	6,53	3,79			
	Rehberlik Öğrt.	7	6,42	5,09			
	Beden Egt.Ögrt.	10	9,40	3,83			
	Tek ve Tas Öğrt.	7	7,57	2,63			
	Bilgisayar Öğrt.	6	11,50	3,78			

Tablo 24'te öğretmenlerin şu anki görev yaptığı pozisyon itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre farklı görevleri yapan öğretmenler arasında kişisel başarı ($F=1,241$ $P = 0,253 > 0,05$), duygusal tükenmişlik ($F=0,904$ $P = 0,549 < 0,05$), ve duyarsızlaşma ($F= 1,042$ $P = 0,412 > 0,05$) boyutlarında anlamlı bir fark görülmemektedir..

Tablo 25. Katılımcıların Ders Verdiği Sınıflardaki Ortalama Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin F Testi Sonuçları

	Öğrenci Sayısı	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	P	Tukey
KİŞİSEL BAŞARI	20 den az	30	10,86	5,82	3	5,341	0,001	1-3 2-3
	20-30	114	12,91	5,14				
	30-40	40	15,62	4,18				
	40 dan fazla	6	14,33	5,71				
DUYGUSAL TÜKENME	20 den az	30	13,26	8,02	3	5,355	0,001	1-2 1-3
	20-30	114	17,58	7,36				
	30-40	40	20,27	6,50				
	40 dan fazla	6	18,66	7,11				
DUYARSIZLAŞMA	20 den az	30	4,86	4,19	3	8,516	0,000	1-2 1-3 1-4 2-3
	20-30	114	7,02	4,00				
	30-40	40	9,47	4,06				
	40 dan fazla	6	9,83	3,06				

Tablo 25'te öğretmenlerin ders verdiği sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı itibariyle tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığı test edilmiştir. Buna göre ders verdiği sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı farklı olan öğretmenler arasında kişisel başarı ($F=5,341$ $P = 0,001 < 0,05$), duygusal tükenmişlik ($F= 5,355$ $P = 0,001 < 0,05$), ve duyarsızlaşma ($F= 8,516$ $P = 0,000 < 0,05$) boyutlarında sonuçların anlamlı çıktığı görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonuçları tablolardan elde edilen bilgiler göz önünde bulundurularak yorumlanmış ve konuyla ilgili literatür bilgisi ışığında karşılaştırmalar yapılmış sonucunda da alana yönelik faydalı olacağı düşünülen öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmada Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutları ayrı ayrı ele alınarak incelenmiştir. Kişisel Başarı boyutunda ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler 0-32 arasında görülürken, katılımcıların ölçekten aldığı puan 13,20 olarak görülmektedir. Duygusal Tükenme boyutunda ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler 0-36 arasında görülürken, katılımcıların aldığı puan 17,50 olarak görülmektedir. Duyarsızlaşma boyutunda ise ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler 0-20 arasında görülürken katılımcıların ölçekten aldığı puan 7,28 olarak görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin Tükenmişliğin her üç alt boyutunda da orta düzeye yakın bir tükenmişliğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan grubu cinsiyet farkı açısından incelediğimizde 190 kişinin 103 tanesi erkek, 87 tanesi de kadındır. Bu bilgiye göre araştırmaya konu olan örneklem grubunun % 54.21'i erkek, % 45.78'i ise kadındır. Bunun yanında cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerine etkisi analiz edilmiştir. Çıkan sonuçlarda tükenmişliğin her üç alt boyutunda da anlamlı farklara ulaşılamamıştır. Konu ile yapılan araştırma sonuçları net olarak bir tutarlılık göstermemektedir. Araştırmacılar cinsiyetin tükenmişlik üzerine etkisini araştırmışlar ve farklı sonuçlar elde etmişlerdir. Bu açıdan konu ile daha fazla araştırma yapılması gerektiği düşünülmektedir. Şahin, (2006) araştırmasında bu araştırmanın bulgularına paralel olarak cinsiyetin tükenmişliği etkileyen etmenlerden biri olmadığını söylemektedir. Yine Dolunay (2001); Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000) de

cinsiyetle tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır ve elde edilen sonuçlar bu araştırmanın bulgularını destekler nitelik taşımaktadır. Ancak; Rottier ve Diğerleri (2001) “Öğretmen Tükenmişliği – Küçük ve Kırsal Kesim Okulları Örneği” konulu araştırmalarında, buldukları çevre bakımından ülkemizdeki YİBO benzeri okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlarda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Bunun yanında Dilsiz (2006), yaptığı araştırmasında Konya ilindeki orta öğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını söylemektedir. Mearns ve Cain (2003) ise araştırmasında kadınların, erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını söylemektedir. Bu açıdan bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermemektedir. Bunun sebebi, cinsiyetin tükenmişlik üzerinde tutarlı sonuçlar vermemesi ve farklı araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan örneklem, medenî durum açısından incelendiğinde %38,95 'i bekar, %48,42'si evli ve %12,63'ü ise dul olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Medeni durumun tükenmişlik üzerine etkisini belirlemek için analiz sonuçları incelenmiş ve tükenmişliğin her üç alt boyutunda da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunun yanında ortalama değerlere bakıldığında ise dul olan öğretmenlerin evli ve bekar öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Medeni durum değişkeni araştırmacılar tarafından incelendiğinde bazı araştırmacılar tükenmişlik üzerinde bir etkisinin olduğunu düşünürken bazıları da bu değişkenin tükenmişlik üzerinde bir etkisinin olmadığını düşünmektedir. Şahin (2007) araştırmasında kişisel başarısızlık hissi ve duyarsızlaşma boyutlarında medenî durumun, tükenmişlik üzerine etkisini incelemiş ve anlamlı sonuçlara ulaşamamıştır. Bu açıdan bu çalışmadaki sonuçları destekler niteliktedir. Bunun yanında

medeni durum değişkenini sorguladığı Aksoy (2007) alışmasında ise daha farklı sonuçlara ulaşmıştır. Aksoy çalışmasında, medeni durum ile tükemişliğin duygusal tükemişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı farklar saptamıştır. Bu açıdan bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermemektedir. Bunun sebebi olarak araştırmacının örnekleme grubunu temel olarak öğretmenler oluştursa da, il özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenleri seçmesinden kaynaklandığı düşünölebilir. Konu üzerinde yapılan çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilmesi, medeni durum değişkeninin tükemişlik üzerine etkisi belirlenirken, örnekleme grubu değişirse sonuçlarında değişebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan grubun yaş aralığı açısından incelediğimizde %42,6 'sı 21-30 yaş arası, %34,2' si 30-41 yaş arası, %15,7' si 41-50 yaş arası, %7,3 ' ü de 50 yaş ve üzeri olarak görölmektedir. Yaşın tükemişlik üzerine etkisini belirlemek için araştırmadan elde edilen sonuçlar incelenmiş ve tükemişliğin her üç alt boyutunda da çıkan sonuçlar anlamlı bulunmamıştır. Konu ile yapılan araştırmalar incelendiğinde ise kısmen bu araştırmanın sonuçlarına paralel olsa da genel olarak yaşın tükemişlik üzerinde etkili bir faktör olduğunu düşönen araştırmacılar da bir hayli fazladır. Aksoy (2007) 'un araştırmasında elde ettiği sonuçlar da yaşın tükemişliği etkileyen bir faktör olmadığını söylemektedir. Bu açıdan bu araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Bunun yanında konu üzerine araştırma yapanların çoğu yaşın tükemişlik üzerinde etkili bir faktör olduğunu savunmaktadır. Izgar (2001) alışmasında, tükemişlik düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak duygusal tükeme alt boyutunda anlamlı olarak farklılaşmadığını ancak, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında anlamlı olarak farklılaştığını ifade etmektedir. Tümkaya (2007)'nın çalışmasında, daha farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Tümkaya'nın çalışmasında yaş değişkeni ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir

ilişki bulunmamış, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yoğun Erçen, (2009) Mersin ilinde yaptığı çalışmada, yaş değişkenine göre mesleki tükenmişliğin anlamlı ölçüde farklılaştığını tespit etmiştir. Maslach, (1981) ve Chernis (1997) de yaş değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu savunan araştırmacılardandır. Bu açıdan bahsi geçen araştırmacıların elde ettiği sonuçlar, bu araştırmanın sonuçlarına paralellik göstermemektedir. Bunun sebebi, araştırmacıların farklı meslek gruplarını örneklem olarak seçmesi ya da geçen zaman içinde tükenmişlik üzerine etkisinin değişmesi olarak düşünülebilir.

Araştırma kapsamına giren öğretmenlerin %36.84'ü 5 yıl ve daha az, %30.52'si 6-10 yıl arasında bir süredir mesleklerini yapmaktadırlar. Bu örneklem grubunun % 67.36'sı mesleğinin ilk 10 yılında bulunduğunu göstermektedir. Geriye kalan dağılım ise %16.84'ü 10-15 yıl arasında, %4.73'ü 15-20 yıl arasında, %6.84.ü 20-25 yıl arasında, %4.21 ise 25 yıl ve daha fazla yıldır eğitim hizmeti vermektedir. Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları, tükenmişliğin üç alt boyutu olan düşük kişisel başarı hissi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Konu üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmacıların birbirinden farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Tuna (2010) yaptığı araştırmasında meslek kıdemin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliği etkilemediğini belirlerken düşük kişisel başarı boyutunda tükenmişliği etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte Başgören (2005), Başol ve Altay (2009) ise yaptığı araştırmalarda tükenmişlikle ilgili anlamlı bir fark elde edememişlerdir. Özkaya (2006) konu üzerine yaptığı araştırmasında ise daha farklı sonuçlara ulaşmış ve mesleki kıdemin tükenmişlik üzerinde etkili bir faktör olduğunu saptamıştır. Çağlar(2011) konuyla ilgili yaptığı araştırmasında yine mesleki kıdemin, mesleki tükenmişlik üzerine araştırmış

ve anlamlı farklar bulmuştur. Konu üzerine daha fazla araştırma yapılmasının, konunun aydınlatılması açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan örneklem grubun çalıştığı çevrenin sosyo-ekonomik durumu açısından incelendiğinde %43.15'i ekonomik durumu düşük bölgelerde, %47.36'sı ekonomik durumu orta seviyedeki bölgelerde, %9.47'si de ekonomik durumu yüksek bölgelerde görev yaptığı görülmektedir. Çalışmanın analiz sonuçları incelendiğinde duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutlarında anlamlı sonuçlara ulaşılamazken, duygusal tükenme boyutunda anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalıştığı çevrenin sosyo ekonomik düzeyi düşük olanlar, yüksek olanlara göre duygusal tükenme boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Tümkaya (1996) ve Şahin (2006) araştırmalarında, çalıştığı çevrenin sosyo-ekonomik durumun, tükenmişliği etkileyen etmenlerden biri olduğunu söylemektedir. Fakat konu ile yapılan araştırmalarda bu değişkeninin fazla ele alınmadığı görülmüştür. Konu üzerine yapılan araştırmaların çoğalmasının, bu değişkenin tükenmişlik üzerindeki etkisi hakkında daha genel bir fikir oluşturacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamına giren öğretmenlerin %25,79'ünün çalıştıkları ortamdan memnun olduklarını belirtirken, %24,21'i ise çalıştıkları ortamdan memnun olmadıklarını belirtmiştir. Yapılan analiz sonuçları incelenmiş ve tükenmişliğin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Sonuçlara göre çalıştığı ortamdan memnun olmayanlar, duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Yapılan araştırmalar genel olarak çalıştığı ortamdan memnun olma durumunun tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu yönündedir. Yılmaz(2009) yaptığı araştırmasında çalıştığı çevre ve mekandan memnun olmayanların daha fazla tükenmişlik yaşadığını saptamıştır. Şahin (2006) de araştırmasında bu değişkenin

tükenmişliği etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Şahin ' in aktardığına göre Çam (1991) ve Dolunay (2001) da çalışmalarında çalıştığı ortamdan memnun olma durumunun tükenmişliği etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bahsi geçen araştırmalar, bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan örneklem grubu üstlerinden takdir görme durumuna göre incelediğimizde, %31.57'sinin üstlerinden takdir gördüğü, %68.42'sininde üstlerinden takdir görmediği tespit edilmiştir. Araştırmanın analiz sonuçları incelendiğinde tükenmişliğin her üç alt boyutunda da anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen bilgilere göre üstlerinden takdir görmeyenler diğerlerine göre her üç alt boyutta da daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Konu ile yapılan çalışmalar incelenmiş ve Dolunay (2001) çalışmasında bu araştırmanın bulgularına paralel olarak üstlerinden takdir görme durumunun tükenmişliği etkilediğini söylemiştir. Ayrıca Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000) çalışmalarında bu araştırmanın bulgularına paralel olarak tükenmişliğin alt boyutu olan düşük kişisel başarı hissini üstlerinden takdir görme değişkeninden etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleğini isteyerek yapma durumuna göre incelediğimizde %64.21 'inin mesleğini isteyerek yaptığı, % 35.78'inin de mesleğini isteyerek yapmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde ise sonuçlar tükenmişliğin her üç boyutu için de anlamlıdır. Elde edilen sonuçlara göre mesleğini isteyerek yapanlar, diğerlerine göre daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Yani mesleğini isteyerek yapma değişkeni, tükenmişliği etkileyen bir faktördür denilebilir. Dolunay (2001) yaptığı araştırmasında mesleğini isteyerek yapmanın tükenmişliğin üç alt boyutunu da etkilediğini söylemektedir. Bunun yanında Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000) duyarsızlaşma

ve duygusal tükenme boyutlarının bu değişkenden etkilendiğini tespit etmişlerdir. Bu açıdan bahsi geçen araştırmacılar, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleğini yaparken duyduğu manevi doyum açısından incelediğimizde % 26.84'ünün meslekten duyduğu manevi doyumun az olduğu görülmüştür. Bunun yanında % 51.05'i orta seviyede olduğu görülürken , % 22.10'u mesleğinden manevi doyum almadığı görülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde ise tükenmişliğin her üç alt boyutunda da sonuçlar anlamlı bulunmuştur. Bu bilgiye göre mesleklerini yaparken manevi doyum alanların, almayanlara göre daha az tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Başka bir deyişle mesleğini yaparken manevi doyum almak tükenmişlik üzerinde bir etmendir denilebilir. Konu ile ilgili araştırmalar incelenmiş ve Peker (2002) araştırmasında öğretmenlik mesleğinden manevi doyum sağlama ve tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Peker (2002)'ye göre öğretmenlik mesleğinden sağladığı manevi doyum arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) araştırmasında da manevi doyumla tükenmişlik arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğunu söylemişlerdir. Bu açıdan bahsi geçen araştırmacıların ulaştığı sonuçlar, bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan örneklem grubunu şu anki görev yaptığı pozisyon açısından incelediğimizde %12.62'si idareci (müdür ve müdür yardımcısı), 87.38'i ise öğretmen olarak görev yapmaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde düşük kişisel başarı hissi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Başka bir deyişle şu anki görev yaptığı pozisyon değişkeninin tükenmişliğin üç alt boyutuna da bir etkisi yoktur denilebilir. Araştırmacılar bu konu üzerinde çeşitli görüşlere sahiptir. Yılmaz (2009) araştırmasında, tükenmişliğin üç alt boyutunda da anlamlı sonuçlara ulaşamamış ve bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermiştir.

Tümkiye(1996) ve Izgar (2001) görev yaptığı pozisyon ile tükenmişlik arasında bir ilişki olduğunu düşünöen araştırmacılarıdır. Bu nedenle bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermemektedir. Bunun nedeni gündüzlü ve taşımali okullarda öğretmenlerin branşlarının belirleyici bir etmen olduğu, yatılı okullarda ise daha çok nöbet tutulduğundan ya da öğrencilerle daha samimi ilişkiler kurulduğundan bu farkın hissedilmediği olarak düşünölebilir.

Araştırmaya katılan örneklem grubu sınıflarda ders yaptığı sayı açısından incelediğimizde %15.78'i 20 kişiden daha az sayıda sınıflarda ders yaparken, %60 'ı 20-30 arasında, %21.05'i 30-40 arasında, %3.15'i 40 ve daha fazla kişiyle ders yapmaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde tükenmişliğin üç alt boyutunda da anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Başka bir söyleyişle ders verilen sınıflardaki öğrenci sayısı tükenmişlik için etkili bir faktördür denilebilir. Elde edilen sonuçlar ışığında mevcudu 20 den az olan sınıflarda ders yapan öğretmenler duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma boyutunda daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Şahin (2006) araştırmasında sınıf mevcudunun, tükenmişliği etkilediğini ve kalabalık sınıflarda ders yapmanın tükenmişliği artırdığını söylemiştir. Ayrıca Tümkiye (1996)'nın çalışmasında, sınıf mevcudunun kalabalık olması olumsuz koşullar arasında yer almıştır. Bu açıdan bahsi geçen araştırmacılar bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Bunun yanında Tuna (2010) ve Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2000) araştırmalarında, sınıf mevcudunun tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır ve bu araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermemektedir. Bunun sebebi olarak kırsal kesimdeki öğrenci seviyelerinin düşük olmasından dolayı mevcudu 20 den az olan sınıflarda ders yapmanın daha verimli olacağı, bunun da tükenmişliği azaltacağı düşünölererek bu araştırmanın bulgularına bu şekilde yansıdığı tahmin edilmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Ülkemizde tükenmişlik kavramı fazla tanınmayan bir kavramdır. Tükenmişlik sendromu hakkında öğretmenler bilgilendirmeli ve ilgili önlemler artırılmalıdır.
- Öğretmenlerin meslekte karşılaşılabilecekleri, tükenmişliğe sebep olacak sorunlara hizmet içi eğitim kursları ve seminer programlarında yer verilmelidir.
- Öğretmenlere süreçle ilgili bilgilerin verilmesinin yanında, belirtilere karşı tedbirli ve duyarlı olmaları sağlanmalıdır. Göreve yeni başlayan öğretmenler başta olmak üzere, görevin getirdiği zorlukların kişi üzerindeki yükünü hafifletmek açısından destek programları sunulabilir ya da sosyal etkinlikler düzenlenebilir.
- Tükenmişliği etkileyecek farklı değişkenler incelenebilir. Daha çok sayıda ve değişik illerde çalışmalar yapılmalı, ayrıca nitel araştırma yöntemleriyle yatılı okullarda çalışan öğretmenlerinin tükenmişlikleri incelenmelidir.
- Tükenmişliğin kaynağının okul ortamı ve görevin getirdiği sorumluluk olduğunu düşünürsek, eğitim ortamı yapılandırılırken bu durum göz önünde bulundurulmalıdır.
- Meslek seçiminde iyi bir danışmanlık ve rehberlik hizmeti verilmeli, böylece kişilerin seçim yaparken istekleri doğrultusunda mesleği seçmeleri sağlanmalıdır.
- Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında çalışan eğitimciler için görev yapmayı cazip kılacak destek sağlanabilir. Ayrıca çalışma süresi öğretmenler için belirli bir süre ile sınırlandırılabilir ve bu süre dolduğunda görev yerleri değiştirilebilir.
- Okulun vizyonu bütün öğretmenler için iyi benimsenmeli, motivasyon sağlanmalı, bağlılık artırılmalı ve bu doğrultuda işbirliği içinde çalışılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B., 2001. *Tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik. 1. Baskı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aksoy Ş.,2007 Eskişehir ili Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi.*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,*
- Aras, H., 2002. YİBO ve PİO'larla İlgili Yönetmelik Sorunlar ve Çözüm Önerileri *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.*
- Arı A., 2002. İlköğretim Uygulamalarının Değerlendirilmesi ve Normal, Taşınabilir ve Yatılı İlköğretim Okullarının Karşılaştırılması.*Milli Eğitim*, sayı: 153-154.
- Ataklı, A., 1999. Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 24-256.
- Aydın L., 2002. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi Sakarya İli Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.*
- Baltaş, A.ve Baltaş Z., 1990. Stres ve Başa Çıkma Yolları.*İstanbul: Remzi Kitabevi.*
- Başaran, İ. E., 1996. Türkiye Eğitim Sistemi.*Ankara: Yargıcı Matbaası Merkez Yapım Şubesi. www.ytdb.meb.gov.tr/doc/iomys.html*
- Başgören M., 2005. Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Zonguldak ili Örneği.*Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı.Zonguldak.*
- Başol,M. veAltay,M.,2009 Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Educational Administration: TheoryandPractice2009, Vol. 15, Issue 58, pp: 191-216*
- Baysal, A., 1995. Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. *Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi;İzmir.*
- Boahene, L., 2003. Understandingand Preventing Burnout Among Social Studies Teachers in Afric, *The Social Studies, March/April.*

- Briese, J. S. ve Diğerleri., 1988. Individual, Situational Contributors to Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*, Vol. 82, No. 2.
- Byrne, B.M., 1993. The Maslach Burnout Inventory: Testing for Factorial Validity and Invariance Across Elementary, Intermediate and Secondary Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 66.
- Cherniss, C., 1992. Long-Term Consequences of Burnout: An Exploratory Study. *Journal of Educational Research*, Vol. 13, No. 1.
- Çağlar, Ç., 2011 Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi İle Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*
- Çam, O., 1992. Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması., *Ankara Ulusal Psikoloji Kongresi Bildirileri, 22-25 Eylül, Türk Psikologları Derneği Yayınları.*
- Çokluk, Ö., 1999. Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniv.*
- Dilsiz, B., 2006. Konya İlinde ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi. İstatistik Anabilim Dalı. Konya.*
- Diñer, M., 2002. Öğretmenlik Mesleğine Giriş. *İzmir: Rota Yayınları.*
- Dolunay, A. B., 2001. Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik- Ticaret- Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.*
- Dursun, S., 2000. Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. Trabzon.

- Ergin, C., 1992. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması. *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Psikologlar Derneği Yayınları; Ankara.*
- Ergun, M.; Çevik İ.; Ergezer, B.; Özdaş, A., 1999. Öğretmenlik Mesleğine Giriş. *Ankara Ocak Yayınları.*
- Erkul, H., 1997. YİBO Yönetim ve Denetiminde Verimlilik. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.*
- Farber, B., 1984. Teacher Burnout : Assumptions, Myths and Issue, *Teacher College Record, Vol. 86, Number 2.*
- Fimian, M.J.; Blanton L.P. 1987. Stres, Burnout and Role Problems Among Teacher Trainees and First-Year Teachers. *Journal of Occupational Behavior, Vol.8, No.2*
- Freudenberger, H. J., 1974. Staff burnout. *Journal of Social Issues, 30.*
- Friedman, I.A., 1991. High- and Low-Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher“ Burnout. *Journal of Educational Research, Vol.84, No.6.*
- Friedman, I. A.; Farber B.A., 1992. Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research, Vol.86, No.1.*
- Girgin, G., 1995. İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir*
- Gold, Y.; Bachelor P., 2001. Signs of Burnout are Evident for Practice Teachers During the Teacher Training Period. *Education, Vol. 108, No.4.*
- Golembiewski, R.T.; Munzenrider, R.F.; Carter D., 1983. Phases of Progressive Burnout and Their Worksite Covariants, *Journal of Applied Behavioral Science, Vol. 19.*
- Gündüz, H., 2006. Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi. Diyarbakır.*
- Harden, R.M., 1999. Stres Pressure, And Burnout in Teachers: Is the Swan Exhausted?. *Medical Teacher, Vol.21, No:3.*

- Hesapçioğlu, M., 1988. Türkiye’de İnsan gücü ve Eğitim Planlaması. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını*. Ankara.
- Iwanicki, E. F., 2001. Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout. *Theory into Practice*, Vol. 22, No.1.
- Izgar, H., 2001. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik : Nedenleri, Sonuçları ve Başa çıkma Yolları. *Nobel Yayınları I. Basım; Eylül*.Ankara.
- Juhasz, A.M., 2001. Teacher Self-Esteem: A Triple-Role Approach to This Forgotten Dimension. *Education*, Vol. 111, No. 2.
- Kıncal, R., 1997. Eğitim Bilimlerine Giriş. *1. Baskı Eser Ofset*.Erzurum.
- Kırılmaz, A.; Çelen, Y.; ve Sarp, N.,2000. İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *Anadolu Üniversitesi, Sağlık Eğitim Fakültesi*. [http:// \(www. İlkogretim-online.org.tr sitesinden elde edilmiştir.\)](http://www.ilkogretim-online.org.tr)
- Koruklu, N.;Feyzioğlu B.; Özenoğlu-Kiremit H.; ve Aladağ E.,2012 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi. Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Bilimleri Dergisi*
- Leiter, M.P.;Maslach C., 1988. The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Educational Research*, Vol.9, No. 4.
- Lester, P. E., 1990. Fifty Ways to Improve Teacher Morale. *Clearing House*, vol.63, issue. 6.
- Malanowski, J. R.;Wood P., 1984. Burnout and Self-Actualization in Public School Teachers. *The Journal of Psychology*, Vol. 117.
- Maslach, C.; Jackson S., 1981. The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, Vol.2, No. 2.
- Mcpherson, B. R.,2001. Teacher Dignity: An Antidote to Burnout. *Education* Vol.104 No.2.
- Mearn, J.;Cain J., 2003. Relationships Between Teachers’ Occupational Stress and Their Burnout and Distress: Roles of Coping and Negative Mood Regulation Expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, Vol. 16, No.1.

- MEB., 2003 Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ve Pansiyonlu İlköğretim Okulları. *Milli Eğitim Basımevi*. İstanbul.
- Mohan, R. P.;Srivastava R.J., 1994. Factors Contributing to Commitmenttothe Teaching Profession. *The International Journal of Educational Management*, Vol. 8, Issue,5.
- Nummela, R. M., 2001. The Number of Teacher Adaptations can Predict Burnout, *Education*, Vol.103, No.1.
- Okçabol, R., 1988. Öğretmen Profili Araştırma Raporu, Haziran.
- Örmen, U., 1993. Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı*.
- Özdayı, N., 199. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Streslerinin Karşılaştırılması. *İzmir I. Eğitim Kongresi Bildirileri, 25-26-27 Kasım, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Yayınları*. İzmir.
- Özkal, N. ve Gökdağ M., 1999 İlkokul Öğretmenlerinin Stres Kaynaklarına İlişkin Algıları ve Günü Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.4. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri, Anadolu Üniversitesi Yayınları*, No: 1076
- Özkan, Ş.Y., 2007. Niğde İlinde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi*.
- Özkaya H., 2006. YİBO'larda Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale*.
- Özyurt , A., 2003. İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Tabipler Odası Yayını
- Pedrabissi, L.;Rolland. J. P.; Santinello M., 1991. Stressand Burnout Among Teachers in Italyand France. *The Journal of Psychology*, Vol. 127, No.5.
- Peker, R. 2002. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318.

- Peker, R.,2002. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1).
- Pines, A. M., 2002. TeacherBurnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Teachersand Teaching: theoryandpractice*, Vol. 8, No. 2.
- Polat, G.;Topuzoğlu, A.; Gürbüz, K.;Hotalak, Ö., Kavak, H., Emirikçi, S. & Kayış, L. 2009 *Burnout Syndrome in High School Teachers' in Bilecik, Bozüyük. TAF Preventi ve Medicine Bulletin*, 8 (3), 217-222. Turkish
- Pretty, G.H.;Mccarty M.E.; Catano V.M., 1992. Psychological Environmentsand Burnout: Gender Considerations withinthe Cooperation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13, No.7.
- Rottier, J.;Kelly W.; Tomha K.W., 2001. TeacherBurnout – Small andRural School Style,Education, Vol.104, No.1.
- Sahin, (Erdemoglu), D.,Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim BilimleriEnstitüsü*. Ankara.
- Schaufeli, W. B.;Dierendonck, D.V., 1993 TheConstructValidity of TwoBurnout Measures,*Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14.
- Schaufeli, W.B. ve diğerleri., 1998. DimensionalityandValidity of theBurnoutMeasure. *Journal of Occupationaland Organizational Psychology*, Vol.71.
- Sezgin, A.S., 2006. Hastane Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri.*Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi*; Edirne.
- Shann, M.H., 1998 Professional CommitmentandSatisfactionAmongTeachers inUrban Middle Schools. *TheJournal of Educational Research*, Vol. 92, Issue.2.
- Sparks, D., 2001. Practical Solutions forTeacher Stres, *Theory in to Practice*, Vol. 22, No.1.
- Şahin D.E., 2006. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri.*Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı*. Ankara.
- Şahin, Ş., 2008. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri.*Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi*. Mersin.

- Thompson, L.J.;Alamos L., 1982. Partners in Encouragement: An Alternative toTeacher Burnout, *Individual Psychology*,Vol. 38, No. 4.
- Torun, A., 1995. Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.*
- Tuna, M., 2010. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Ankara İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı.* Ankara.
- Tümekaya, S.,Burnoutand Humor Relationship Among University Lecturers. *Humor*, Vol:20,(1), 2007, pp.73-92.
- Tümekaya, S., 1996. Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları.*Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi.* Adana.
- Tümekaya, S., 1999. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kullandıkları Başa Çıkma Yolları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt:2.
- Türkoğlu, A., 2002. 2001 Yılı Başında MEB-Eğitim Sisteminde Yenilikler ve Gelişmeler 1. *Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara: Micro Yayınları.*
- Ünal, S., 1999. Okullardaki Stres Kaynakları Verimlilik İlişkisi.*Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 11.
- Weisberg, J., 1994. Measuring Workers' Burnoutand Intentionto Leave. *International Journal of Manpower*, Vol.15.
- Whiteman, J. L.,Young J., 2001. Teacher Burnout and The Perception of Student Behavior. *Education*, Vol.105, No.3.
- www.meb.gov.tr/Stats/ist2001/Bolum4s1.html
- Yavuzylmaz, A., Topbaş, M., Çan, E., Çan, G. ve Özgün, Ş., 2007. Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu ile İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6 (1).
- Yıldız, E.,2012 Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 33 Yıl:2012/2 (37-61 s.)*

- Yılmaz, M., 2009. Yatılı İlköğretim Ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Ve İdarecilerin İş Tatmin Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması, İnebolu İlçesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.*
- Yoğun Erçen, A. E., 2009 Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Çukurova Üniv. Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı. Eğitim Fakültesi Dergisi*
- Yungul, T., 2006. Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin değerlendirilmesi. İstanbul İli Örneği. *Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Anabilim Dalı. İstanbul.*

YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırma “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemek”, amacıyla yapılmaktadır.

Araştırma sadece bilimsel çalışmalarda kullanılacağı için isminizi ve diğer kimlik bilgilerinizi yazmanıza gerek yoktur. Bu bilimsel çalışmaya olan katkınızdan ve sorulara vereceğiniz samimi ve doğru cevaplardan dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Süleyman ULUPINAR

Karamanoğlu Mehmet Bey Üniv. Sosyal
Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM (KİŞİSEL BİLGİLER)

Bu bölümde size en uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.

- 1. Cinsiyet:** Kadın () Erkek ()
- 2. Yas:** 21- 30 () 31- 40 () 41-50 () 51 ve üzeri ()
- 3. Medeni Durum:** Bekâr () Evli () Dul ()
- 4. Mesleki Kıdem:** 0- 5 yıl () 6- 10 yıl () 11- 15 yıl () 16- 20 yıl ()
21- 25 yıl () 26 yıl ve üzeri ()
- 5. Şu Anki Göreviniz:** Müdür () Mdr. Yrd. () Sınıf Öğrt. ()
Mat. Öğrt. () Türkçe öğrt. () Sosyal Bil. Öğrt. () Fen ve Tek. Öğrt. ()
İngilizce Öğrt. () Din Kül. Ve A.B. Öğrt. () Müzik Öğrt. () Rehberlik Öğrt. ()
Beden eğt. Öğrt. () Tek. Ve Tas. Öğrt. () Bilgisayar Öğrt. ()
- 6.Ders verdiğiniz sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı:**
20 ve daha az () 21- 30 () 31-40 () 41 ve daha çok ()
- 7.Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu:**
Düşük () Orta () Yüksek ()
- 8.Çalıştığınız ortamdan memnun musunuz ?**
Evet () Biraz () Hayır ()
- 9. Üstlerinizden takdir görüyor musunuz ?**
Evet () Hayır ()
- 10. Mesleğinizi isteyerek mi yapıyorsunuz ?**
Evet () Hayır ()
- 11. Mesleğinizden duyduğunuz manevi doyum nedir ?**
Az () Orta () Çok ()

II. BÖLÜM (TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ DAVRANIŞLAR)

	DAVRANIŞLAR	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
	Öğretmen olarak;					
1	Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.					
2	İş günüm sonunda kendimi bitkin hissediyorum.					
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda olduğumda, kendimi yorgun hissediyorum.					
4	Öğrencilerimin pek çok konu hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.					
5	Bazı öğrencilerime onlar sanki kişilikten yoksun bir obje imiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6	Bütün gün öğrencilerimle çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.					
7	Öğrencilerimin sorunlarını etkili bir şekilde çözerim.					
8	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.					
9	İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.					
10	Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı daha çok katılaştım.					
11	Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.					
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
13	İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.					
14	İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.					
15	Bazı öğrencilerin başına gelenler gerçekten umurumda değil.					
16	Doğrudan insanlarla çalışmak bende stres yapıyor.					
17	Öğrencilerime rahat bir atmosfer sağlayabilirim.					
18	Öğrencilerimle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.					
19	Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.					
20	Kendimi çok çaresiz hissediyorum.					
21	İşimde duygusal sorunlarla soğuk kanlılıkla ilgilenirim.					
22	Öğrencilerimin bazı sorunlardan dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					