

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAPRAK ÇOLAK

GAZIANTEP
OCAK 2017

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAPRAK ÇOLAK

Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. Zehra KESER ÖZMANTAR

GAZİANTEP
OCAK 2017

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik
Düzeylerinin İncelenmesi**
YAPRAK ÇOLAK

Tez Savunma Tarihi: 02/01/2017

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. M. Fatih ÖZMANTAR
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yard. Doç.Dr.Zehra KESER ÖZMANTAR
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzası

Yard. Doç.Dr. Fadime YALÇIN ARSLAN

.....

Yard. Doç.Dr.Zehra KESER ÖZMANTAR (Jüri Başkanı)

.....

Yard. Doç. Dr. Aykar TEKİN BOZKURT

.....

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda benden yardımını, sabrını ve rehberliğini esirgemeyen, değerli katkı ve eleştirileriyle yol gösteren çok değerli hocam Dr. Tuba TAŞDELEN'e ve yine beni bilgi birikimiyle aydınlatan değerli tez danışman hocam Yard. Doç. Dr. Zehra KESER ÖZMANTAR'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmadaki katılımcılara ve anketleri uygulamama izin veren kurumuma teşekkürlerimi sunar, araştırma sürecine başladığım andan itibaren manevi desteklerinden ve yardımlarından dolayı öncelikle eşim Cevat ÇOLAK'a ve çok değerli aileme, sevgili çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim. Tez çalışmam sırasında benden yardımlarını esirgemeyen değerli müdürüm Tamer USKAN, öğretmen arkadaşlarım Mutlu ÇAKIR, Fatih ÇAKIR, Sultan KORKMAZ ve avukat Melikşah KORKMAZ'a müteşekkirim.

Bu tezi, hazırlama aşamasında hayatıma bir güneş gibi doğan, bana bu dünyada tadabileceğim en muhteşem duyguyu, annelik duygusunu tattıran ve bana şans getiren sevgili kızım Zeynep'e; hayatımda "iyi ki varsınız" dediğim bana eğitimi aşıl原因 annem Fatma KOÇYİĞİT'e, babam Cemal KOÇYİĞİT'e ve sevgili kardeşim Emre KOÇYİĞİT'e armağan ediyorum.

Yaprak ÇOLAK

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

İmza :

Adı ve Soyadı : Yaprak ÇOLAK

Öğrenci Numarası : 201626937

Tezin Savunma Tarihi : 02.01.2017

ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

ÇOLAK, Yaprak

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı

Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. Zehra KESER ÖZMANTAR

Ocak, 2017, 88 sayfa

İlkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bu çalışmada; yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik, kişisel, ekonomik ve sosyal bazı değişkenlere bağlı olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada karma yaklaşım benimsenmiştir. Araştırmanın nicel boyutunun çalışma grubunu 2015-2016 eğitim öğretim döneminde Gaziantep ili Şahinbey ilçesindeki ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan 412 yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır. Nitel boyutundaki çalışma grubunu ise yine bu okullarda görev yapan 25 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın nicel boyutundaki veriler, “Kişisel Bilgi Formu” ile “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” dir. Nitel boyutundaki veriler ise “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizinde, aritmetik ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Post-Hoc testi yapılmıştır. Nitel verilerin analizinde ise betimsel analiz yönteminden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre yönetici ve öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük düzeyde, kişisel başarı alt boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bulguların geneli dikkate alındığında yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmeler neticesinde ise öğretmenlerin rahatsızlık duydukları bazı konular (sınıf mevcudu, velilerin eğitimsiz olması, öğrencilerin ilgisizliği, eğitim sistemi) belirlenmiş ve bunların öğretmenlerde aşırı yorgunluk ve tükenmişlik oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan araştırma neticesine göre öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü yükseltilecek, ekonomik yönden de desteklenerek bunun için gerekli önlemler alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Öğretmen, İlköğretim, Karma yöntem.

ABSTRACT**AN INVESTIGATION OF BURNOUT LEVEL OF SCHOOL MANAGERS AND TEACHERS AT PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS**

ÇOLAK, Yaprak

M. A. Thesis, Department of Educational Sciences

Education Management Inspection Planning and Economics Program

Supervisor: Asts. Prof. Dr. Zehra KESER ÖZMANTAR

January, 2017, 88 pages

This research, in which levels of burnout of the managers and teachers working at primary and secondary schools, aims to investigate the levels of burnout of managers and teachers depending on some demographic, personal, economic and social variables. For this research, mixed method research is used. 412 managers and who work in primary and secondary schools in Şahinbey district of Gaziantep province during 2015-2016 educational year, comprise the study group of this research's quantitative aspect. Qualitative aspect of this research , onthe other hand, is comprised of 25 teachers working at these same schools. Data of the quantitative aspect of this research are the "Personal Information Questionnaire" and the "Maslach Burnout Scale". Also, data of the qualitative aspect are collected via "Semi-Structured Interview Arithmetic average, T-test, one-way analysis of variance and Post-Hoc tests are carried out in statistical analysis of the collected data. Descriptive analysis method is utilized in analysis of the qualitative data. According to research findings, it is evident that teachers experience burnout at low levels for emotional exhaustion and desensation sub-dimensions, while they experience burnout at medium level for personal success sub-dimension. Considering the overall findings, it is evident that managers and teachers burnout levels are low. As a result of conducted interviews, some issues that teachers feel uncomfortable (classroom size, uneducated parents, indifference of students, education system) are determined ans it is concluded that these cause exhaustion and burnout for teachers. In consequence of this research, it is clear that necessary measures should be taken by promoting the status of the teaching profession and also by providing economic support.

Keywords: Bournout, Teacher, Primary Education, Mixed methods

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
EKLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
TANIMLAR	xi

BÖLÜM I GİRİŞ

1.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ.....	1
1.2. ALT PROBLEMLER	2
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	2
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	2
1.5. SAYILTIAR	3
1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	3

BÖLÜM II KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TANIMI	4
2.2. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ	7
2.2.1. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli	7
2.2.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli	8

2.2.3. Suran ve Sheridan’ın Tükenmişlik Modeli	9
2.2.4. Scott ve Meier’ın Tükenmişlik Modeli	12
2.2.5. Edelmich’ın Tükenmişlik Modeli	13
2.2.6. Perlman ve Hartman’ın tükenmişlik modeli	13
2.3. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ	14
2.3.1. Fiziksel Belirtiler.....	14
2.3.2. Davranışsal Belirtiler	15
2.3.3. Psikolojik Belirtiler	16
2.4. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ	16
2.4.1. Kişisel Nedenler	16
2.4.2. Çevresel Nedenler	20
2.5. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI.....	22
2.6. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELEDE GELİŞTİRİLEN YÖNTEMLER	22
2.6.1. Bireysel Yöntemler	23
2.6.2. Örgütsel Yöntemler	24
2.7. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	24
2.7.1. Tükenmişlik ve Stres.....	24
2.7.2. Tükenmişlik ve İş Doyumu.....	25
2.8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	26
2.8.1. Yurtiçi Araştırmaları	26
2.8.2. Yurtdışı Araştırmaları	32

BÖLÜM III MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	34
3.2. ARAŞTIRMA ÇALIŞMA GRUPLARI	34
3.2.1. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Çalışma Grubu	34
3.2.2. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Çalışma Grubu	35
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	35
3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları.....	35
3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları	36
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI.....	36
3.5. VERİLERİN ANALİZİ	37

3.5.1. Nicel Verilerin Analizi.....	37
3.5.2. Nitel Verilerin Analizi.....	38

BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUM

4.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE DAĞILIMLARI	41
4.2. KARŞILAŞTIRMA ANALİZLERİ.....	43
4.3. NİTEL BULGULAR	53

BÖLÜM V TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. TARTIŞMA VE SONUÇLAR	63
5.1.1. Nicel Araştırmaya Yönelik Tartışma ve Sonuç	63
5.1.2. Nitel Araştırmaya Yönelik Tartışma ve Sonuç	70
5.2. ÖNERİLER	73
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	73
5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	73
KAYNAKLAR	75
EKLER.....	81
ÖZGEÇMİŞ/ VITAE	88

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Maslach Tükenmişlik Envanteri Güvenirlik Katsayıları.....	37
Tablo 2. Ölçekte Yer Alan Alt Boyutlar Ve Alt Boyutlarda Yer Alan Maddeler.....	38
Tablo 3. Ölçeğin Boyutlarına Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları, Maksimum, Minimum Puanları Ve Standart Sapmaları.....	40
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Yönelik Bulguları.....	41
Tablo 5. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi	43
Tablo 6. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşlarına Göre İncelenmesi.....	43
Tablo 7. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Olarak Tukey Hsd Testi Bulguları	44
Tablo 8. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durumları Açısından İncelenmesi	45
Tablo 9. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İncelenmesi	45
Tablo 10. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Branşlarına Göre İncelenmesi	46
Tablo 11. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İncelenmesi	47
Tablo 12. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Ev Sahibi Olma Durumlarına Göre İncelenmesi	47
Tablo 13. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Araba Sahibi Olma Durumlarına Göre İncelenmesi	48
Tablo 14. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Ailelerinin Bulunduğu İlde Görev Yapıp Yapmama Durumlarına Göre İncelenmesi.....	49
Tablo 15. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Kronik Hastalığa Sahip Olup Olmama Durumlarına Göre İncelenmesi	49
Tablo 16. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin 3 Yıl İçinde Proje Veya Eğitime Katılıp Katılmama Durumlarına Göre İncelenmesi	50
Tablo 17. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin 6 Ay İçinde Sinemaya Gidip Gitmeme Durumlarına Göre İncelenmesi	51

Tablo 18. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin 6 Ay İçinde Tiyatroya Gidip Gitmeme Durumlarına Göre İncelenmesi	51
Tablo 19. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin 6 Ay İçinde Sosyal/Kültürel Bir Etkinliğe Katılıp Katılmama Durumlarına Göre İncelenmesi	52
Tablo 20. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Son 2 Yıl İçinde Tatile Gidip Gitmeme Durumlarına Göre İncelenmesi	53
Tablo 21. İçerik Analizinden Ortaya Çıkan Temalar Ve Kodlamalar.....	53
Tablo 22. İlk Tema İçin Nihai İçerik Analizi Tablosu	54
Tablo 23. İkinci Tema İçin Nihai İçerik Analizi Tablosu	58
Tablo 24. Üçüncü Tema İçin Nihai İçerik Analizi Tablosu	59
Tablo 25. Dördüncü Tema İçin Nihai İçerik Analizi Tablosu	60
Tablo 26. Katılımcıların Bazı Değişkenler Açısından Tükenmişlik Boyutlarında Anlamlı Farklılık Tablosu	63
Tablo 27. Katılımcıların Görüşmelerine Ait İçerik Analizi Tablosu	71

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
ŞEKİL 1. İkinci Tema İçin Nihai İçerik Analizi Tablosu	7
ŞEKİL 2. Üçüncü Tema İçin Nihai İçerik Analizi Tablosu	9
ŞEKİL 3. Dördüncü Tema İçin Nihai İçerik Analizi Tablosu	18

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
EK A. Anket Formu.....	81
EK B. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Önerilerine Yönelik Görüşme Formu.....	84
EK C. Araştırma İzin Belgesi.....	86
EK D. Anket İzin Formu.....	87

KISALTMALAR

- MTÖ** : Maslach Tükenmişlik Ölçeği
MTE : Maslach Tükenmişlik Envanteri.
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı.
p : Anlamlılık değeri
t : t testi değeri
N : Katılımcı Sayısı
Ss : Standart sapma
 \bar{X} : Aritmetik ortalama

TANIMLAR

TÜKENMİŞLİK: İşi gereği insanlarla bire bir ilişki içinde olan kişilerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusudur.

DUYGUSAL TÜKENME: Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu temsil etmektedir.

DUYARSIZLAŞMA: Tükenmişliğin kişilerarası iletişim boyutunu temsil etmektedir. İnsanların kendilerini, tükenme ve hayal kırıklığından koruma ve yaşadıkları psikolojik gerginlikten bilinçli bir şekilde uzaklaştırabilmek için uyguladıkları bir savunma stratejisidir.

DÜŞÜK KİŞİSEL BAŞARI: Tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu temsil etmektedir. Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade eder.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde birçok meslek grubu insanlarla etkileşim içindedir. İş stresinin yoğunluğunun bir sonucu olan mesleki tükenmişlik kavramı hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişlik kavramının daha çok işi gereği bireylerle sık sık bir araya gelen, hizmet alanı insanlar olan meslek çalışanlarında daha çok ortaya çıktığı görülmüştür. Sürgevil'in (2006) de belirttiğine göre doktor, hemşire, polis, yönetici, diş hekimi, otel çalışanı, çocuk bakıcısı, bankacı, psikolog, satış sorumlusu, akademisyen, okul müdürü ve öğretmen gibi pozisyonlarda bulunan meslek grupları tükenmişliğin görüldüğü mesleklerden bazılarıdır.

Eğitim sektöründeki tükenmişlik çalışmalarının çoğunda katılımcılar öğretmenlerdir. Öğretmenlik, direkt olarak insanla etkileşim halinde olan bir meslek olmasından ötürü tükenmişliğe fazlasıyla maruz kalan bir meslek grubudur. Bütün bunlardan yola çıkarak bu tükenmişlik düzeylerini etkileyen çeşitli etmenlerden söz edilebilir. Bu çalışmada yönetici ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen bazı demografik, kişisel, ekonomik ve sosyal bazı değişkenler incelenmiştir.

Bu bölümde araştırma konusuna ilişkin açıklamalarla giriş yapılarak sırasıyla araştırmanın problemi, alt problemleri, amacı, önemi, sayıtlıları ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ

Öğretmenlik mesleğinin tükenmişliğe maruz kalan meslek grupları arasında yer aldığı bilinmektedir. Öğretmenlerde tükenmişlik hissini oluşturan bu etmenlerin neler olduğu ve tükenmişliği ne düzeyde etkilediği de problemin oluşmasında temel

faktörlerdir. Bu bağlamda, okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik, kişisel, ekonomik ve sosyal bazı değişkenlere bağlı olarak ortaya konulabilir düzeyde netlik kazanması ana problem durumudur.

1.2. ALT PROBLEMLER

- Öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri branş, görev, ev veya araba sahibi olmaları açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri tiyatroya ve sinemaya gitmeleri, ailelerinden uzakta yaşamaları, tatil yapmaları, hizmet içi eğitimlere katılımları ve kronik hastalıkları açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmen ve yöneticiler hangi boyutlarda tükenmişlik yaşamaktadır? Yaşadıkları tükenmişliğin ne tür etkileri ve sonuçları oluşmaktadır? Yaşadıkları bu problemlere ne tür çözüm önerileri sunmaktadırlar?

1.3. ÇALIŞMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini demografik, kişisel, ekonomik ve sosyal bazı değişkenler açısından incelemek, aynı zamanda tükenmişliği hangi boyutlarda nasıl yaşadıklarına dair bir tespit yapmak; tükenmişliği etkileri, sonuçları ve çözüm önerileriyle ortaya koymaktır.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırmada daha önce yapılan çalışmalarda değinilmemiş, göz ardı edilmiş boyutların (ev ve araba sahibi olup olmama, kronik bir rahatsızlığın bulunup bulunmaması, aile ile aynı ilde yaşayıp yaşamama, son 3 yılda proje veya eğitime katılıp katılmama, son 6 ayda sinema, tiyatro veya sosyal/kültürel bir etkinliğe gidip gitmeme, son 2 yıl içinde tatile gidip gitmeme gibi) çalışmaya alınarak bu eksiklik giderileceği

için yapılacak olan çalışma tezin önemini ortaya koymaktadır. Yöneticiler ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyelerinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında yaşadıkları tükenmişlik düzeylerini belirleyerek, öğretmenlerin problemlerinin daha iyi tanınmasına, çözüm önerileri üretilmesine yardımcı olarak, görevlerinde daha verimli ve başarılı olmalarına katkıda bulunma açısından önem taşımaktadır.

Ayrıca bu araştırma sonuçları; yöneticilerin ve öğretmenlerin tükenmişlikleri ile ilgili olarak yapılan karma araştırma kapsamında nadir araştırmalar arasına girecektir. Bu konudaki karma araştırma bulgularına bir yenisinin eklenmesi, bundan sonra yapılacak araştırmalara katkı sağlaması, öğretmenlik mesleğini seçmeyi düşünen kişiler için mesleğin sorunları ve taşıdığı risk faktörleri ile ilgili bilgi vermesi böylece öğretmenlik mesleğinin daha sağlıklı gelişmesi ve daha iyi hizmet vermeleri açısından önem taşımaktadır.

1.5. SAYILTILAR

- Örnekleme oluşturan tüm katılımcıların, veri toplama araçlarına içtenlikle ve dürüstçe cevap verdikleri kabul edilmektedir.
- Veri toplama araçlarının ilgili değişkenleri ölçmeye yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Veri toplama araçları anket ve görüşme tekniği ile sınırlıdır.

1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- Araştırmadan elde edilen veriler çalışmada kullanılan bilgi toplama araçlarıyla sınırlı kalmaktadır.
- Araştırma, 2015–2016 Eğitim- Öğretim yılında Gaziantep İlinin Şahinbey İlçesinde bulunan bazı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
- Çalışmanın nitel boyutu 15 kadın ve 10 erkek katılımcı ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

KAYNAK ÖZETLERİ

Bu bölümde tükenmişlik kavramı, tükenmişlik modelleri, tükenmişliğin belirtileri ve tükenmişlik ile ilgili diğer kavramlarına yer verilmiştir.

2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAM VE TANIMI

Tükenmişlik kavramı, ilk defa 1970 yıllarında Amerika’da ortaya atılmış bir kavramdır. Bu hastalık ilk etaplarda müşteri hizmetlerinde çalışan bireylerin yaşadığı mesleki bunalım şeklinde nitelendirilmiştir. İlk tükenmişlik kavramıyla ilgili makale ise 1970’lerde yayımlanmış ve tükenmişlik 1970’lerin sonunda sıkça kullanılan bir terim haline gelmiştir.

İlk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanan tükenmişlik, ilk tanımlanışından bugüne değin üzerinde pek çok araştırma yapılmış ve tanımlar geliştirilmiş bir kavramdır. Ancak günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, aynı zamanda kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) ’ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981, 99). Daha yalın bir ifadeyle Maslach tükenmişliği “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel

başarı hissi” olarak tanımlamıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.70).

Sılığ’ın (2003) tanımlarına göre tükenmişlik, bireylerin başarısız olması, yıpranması, enerjilerindeki kayıp ya da beklentilerinin karşılanmaması sonucunda kişinin içten içe tükenme halidir. Başka bir tanıma göre ise tükenmişlik; hiç bitmeyen mesleksel zorlukların getirdiği aşırı yüklenmeler gerektiren bir alanda çalışan bireyler için kullanılmıştır. Bu tanıma göre çalışan bireylerde iş randımanının düşmesi, yorgunluk, uykusuzluk, çöküntü, alkole ve diğer uyuşturuculara olan tabiiyet gibi durumlar sonucu oluşan baskı ve zorlanma hissi olarak tanımlanmıştır (Arkonacı, 1999).

Tükenmişlik kavramını Baysal (1995), zaman zaman fiziksel rahatsızlıklarla karakterize edilen, değişme ve gelişme kaydetmeyen, bireylerdeki süregenleşmiş stres durumlarından sonra daha da artan psikolojik ve fiziksel erkenin azalması durumu için kullanılan bir terim şeklinde ifade etmiştir.

Tükenmişlik, bireyin içsel enerji kaynaklarının, stres yaratan şartlar altında azalmasını ifade etmekte ve bireylerin iş yaşamının farklı dönemlerinde ortaya çıkabilmektedir (Torun, 1997). Tükenmişliğin sürekli bir değişken olduğunu aktaran Ergin (1992), psikologlar tarafından sürekli var ya da sürekli yok biçiminde sınıflandırma yapılamadığını ifade etmiştir. Başka bir tanıma göre ise tükenmişliğin nedeni; kişisel ülkü ve arzular ile iş ortamındaki çalışma şartlarının bozulması arasındaki etkileşme sürecidir (Suran ve Sheridan, 1985).

Maslach’a (2003) göre tükenmişlik kavramı, kişilerin kariyer yaşamlarında büyük beklentiler ve ideallerle başlarken; onların bedensel, ruhsal ve zihinsel tükenmişliği nedeniyle düşen başarı duygusu ile duyarsızlaşmayı yaşayan kişileri tanımlamaktadır .

Bazı kaynaklara göre çoğu zaman birey tükenmişlik sendromunun artmasına engel olmak için çaba harcamaz; bazı durumlarda da birey tükenmişliğe neden olan olumsuzluklara uyum sağlamaktadır. Olumsuzluklara uyum sağlamanın en önemli nedeni, bireyin yaşamış olduğu tükenmişlik yaratıcılığın sönmesine neden olur ve mevcut durumundan daha iyi duruma gelmek için çaba harcamaktan vazgeçer. Bu durumda bulunan birey kendisinde bulunan gücü kullanmayıp, güçsüz olmayı tercih eder (Çam, 1992).

Yaşamının büyük bir çoğunluğunu işlerine adanmakta olan ve yoğun mesleğin gerekliliğini fazlasıyla yaşayan bireyler, diğer bireylere göre tükenme sendromu ile daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar ve hayatın katlanılmaz olduğu duygusunu daha çok yaşamaktadırlar (Naktiyok ve Karabey, 2005). Batlaş (2002) ise bu duygu durumunu, daha başarılı olabilmek adına elinden geldiğinden fazlasını yapan ve çalışma konusunda sınır bilmeyen bireylerde çok sık görüldüğünü ifade etmiştir

Tükenmişlik kompleks bir sendrom olarak tanımlayan Çam (1995) ; işe gelmekte zorlanma ya da işe gelmek istememe, iş yerinin ürün ve hizmetlerinden yararlananlara karşı olumsuz tutum, uyumakta güçlük, psikosomatik hastalık, ilaç ya da alkol kullanımına bağlı suçluluk, kötümserlik, ilgisizlik ve depresyon olarak ifade etmiştir.

Tükenmişlik sendromunun bireylerde dayanılması en zor bedeli ise, işlerinde yüksek başarı gösterenlerin kaybedilme durumudur (Maslach ve Leiter, 1997; Pines ve Aronson, 1988).

Psikanalitik bakış açısına göre ise tükenmişlik incelendiğinde, kişilerin iş algılamalarıyla deneyimleyebilecekleri tükenmişlik; çözülmemiş çocukluk sorunlarıyla ilgilidir. Bu yaklaşıma göre, bireyler çocukluklarında yaşadıkları duygusal çöküntüleri iyileştirecek şekilde çalışma ortamı istemektedirler. Bireylerin çocuklukta elde ettikleri başarılar, onların çocukluk yaralarının iyileşmesini sağlarken; aksi durumda karşılaşılan başarısızlık, çocukluk sarsıntılarını tekrar yaşatarak yetişkinlikte tükenmişlik durumuna neden olabilmektedir. Klinik çalışmalar gösteriyor ki; insanların kariyerleri, kötü geçmiş çocukluk deneyimleriyle baş etmeye çalışan bilinçaltılarının baskılarından etkilenmektedir (Sürgevil, 2006, s.6).

İş yaşamındaki tükenmişlik, birçok unsurdan etkilenir. Aynı zamanda tükenmişlik, strese benzer tartışmalı ve zorlu dönemleri de kapsayabilmektedir. Günümüzde; özellikle popüleritesi artan takım çalışmalarına özgü işlerde, tükenmişliğin grup düzeyinde de görülebildiğine yönelik bulgulara ulaşılmış çalışmalar da bulunmaktadır (Garman, 2002).

Cordes ve Dougherty'e göre (1993) tükenmişliğin çoklu kavramlaştırma etkeni ise bazı tanımlar içermektedir. Bunlar:

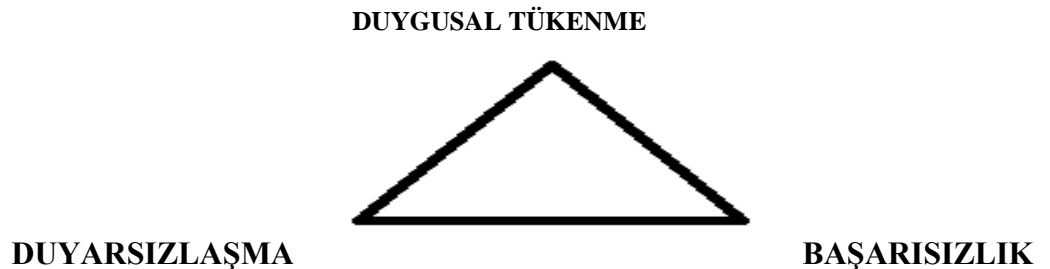
- Başarıda azalma, bıkkınlık ve psikolojik tükenme,
- Çalışma hayatına olan isteği kaybetme,
- Müşterilere, iş arkadaşları ve kurumuna uzaklaşma,
- Çoğunlukla rahatsızlık verici bedensel be psikolojik emarelerle ilgili, kişinin hem kendine hem de müşterilerine yönelik uygunsuz hareketler sergilemesi

Sonuç olarak günümüzde en çok kabul gören tarif, mevzuyla alakalı olarak çalışan araştırmacıların da onayıyla, kişilerin işi icabı insanlarla fazla bir diyalog halinde olanlarda yaşanan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu şeklinde üç boyutlu olarak tariflendirilmektedir. Bu üç boyutlu tarifin daha da ayrıntılı durumuyla tükenmişlik; kişilerin işleri nedeniyle fazla duygusal taleplere maruz kalan ve devamlı başka kişilerle bire bir çalışanlarda yaşanan bedensel yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk hislerinin, kendi hayatlarına ve diğer insanlara geçen negatif bir tutumdur.

2.2. TÜKENMİŞLİĞİN MODELLERİ

2.2.1. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Bu model, literatürde nadiren çok kapsamlı tükenmişlik modeli ya da üç boyutlu tükenmişlik modeli olarak ele alınmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik sendromu, çalışan personellerin çoğunlukla insanlarla iletişimde olması ve bu nedenle psikolojik olarak mesleklerinde tükenmişlik yaşamaları iş icabı iletişim kurdukları kişilere karşı duygusuzlaşmaları ve kişisel başarılarında düşüş biçiminde tanımlanan sıkıntı durumudur.



Şekil 1. Maslach Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli (Maslach, 2003).

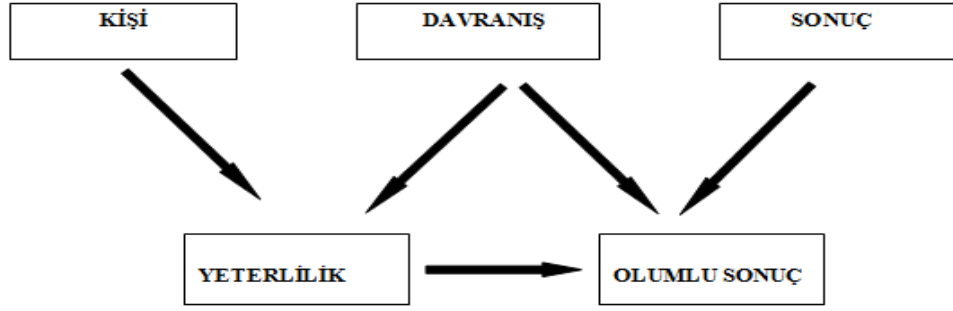
Üç boyuta ayrılan Maslach'ın bu yaklaşımı duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma duygusu olmak üzere kişilerde büyük bir psikolojik sıkıntı olarak tariflendirilmiştir. Bu üç boyut, anlam olarak değişiklik gösterebilir de birbirleriyle alakalı ve birbirlerini açıklayıp tarifleyen kavramlardır (Jackson, 1986). Tükenmişliğin üç boyutunda yer alan kavramların tam zıttı olan kavramlar; enerjinin yüksek olması, bir yere ait olma ve yeterlilik kavramlarıdır. Bireyler üzerinde tam da bu noktada tükenmişlik başladığında; çalışma isteği azalmaya başlamakta ve bu üç olumlu duygunun yerine tükenmişliği oluşturan üç olumsuz duygu başlamaktadır: Duygusal tükenme-enerji yüksekliği, duyarsızlaşma-ait olma, yetersizlik (başarısızlık)-yeterlilik ile yer değiştirmektedir (Maslach ve Leiter, 1997, s.17).

Maslach'ın tükenmişlik modeli, bireylerde görülen genel iş stresi kaynaklı tükenmişlik kuramlarına farklılık göstermekte olup, aynı zamanda duygusal tükenme boyutu ile güçlü bir iş stresi parametresine dönüşmektedir. Duyarsızlaşma ise, diğer bireylere hizmet veren meslek mensuplarında görülen, yaşanan mesleki strese karşı stres tepkisi olarak incelenen boyutu oluşturur (Jackson, 1986).

Maslach'a göre, çalışanların bireyleri kendilerinden uzaklaştıracak şekilde davranış sergilemeleri, onlara alaka göstermemeleri, reddetmeleri, arkadaşlarına bile kötü davranma ve negatif tepkiler gösterme gibi unsurlarla tanımlanan duyarsızlaşma boyutu, tükenmişlik kavramının en problemlili boyutu olmuştur (Sılıg, 2003, s.22).

2.2.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss, tükenmişlik literatürüne mühim yardımlarda bulunmuş araştırmacılardan biridir. 1980 yılında geliştirdiği modele göre tükenmişlik, çalışanların işin getirdiği stres kaynaklarına bireyin tepkisi olarak başlamakta olup, stres kaynakları ve yaşanan stres ile başa çıkma davranışlarını içeren ve iş ile ilgili değişkenlerle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 1996). Bu modele göre tükenmişlik, yaşanan stresle başa çıkma stratejilerinin başarısızlığının bir sonucudur. Bu modelin yaklaşımıcısı öne sürdüğü örgütsel, kişisel ve kültürel faktörlerin her zaman olumlu olmadığını, aynı zamanda konunun karmaşıklığını da gözler önüne sermiştir (Örmen, 1993, s.5).



Şekil 2. Cherniss Tükenmişlik Model Örneği (Baysal, 1995)

Bu modelde, personellerin sahip oldukları iş yükleri, müşterileri ile yüz yüze ilişkileri, grup içi anlaşmazlıklar, olumsuz iş şartları gibi grupsal seçeneklerin, çalışanların kişiliği, evlilikten duydukları haz, kariyer planları gibi şahsiyetle ilgili seçeneklerle temas içinde olan bir durumu gözler önüne sermektedir. Bütün bu stres faktörlerinin bir süre sonra tükenmişlik sendromuna yol açtığı belirtilmektedir (Sılıg, 2003, s.12). Bahsedilen yaklaşım, tükenmişliğe neden olan faktörleri belirtmekle birlikte verilen tepkileri ve tükenmişlik ile mücadele etme gibi çözümler de sunmuştur. Yaklaşımına göre, beklentilerin karşılanamaması sonucu stres yaşayan kişi ilk iş stresi oluşturan etmeni yok etmelidir ki daha büyük sıkıntılar oluşmasın.

Stresin çıkış nedenini belirleyemeyen kişiler diğer adımı meditasyon veya çeşitli egzersizler yaparak atmaya çalışırlar. Bu adımlarda da başarı sağlayamayan bireyler duygusal rahatlama yaşayabilmek için iş ile olan bağını psikolojik olarak keserek çare ararlar (Yıldırım, 1996, s.4).

Bahsedilen modelde sonuç itibarıyla çözüm aranan noktalar, azalan odaklanma, müşteri, idareci ve çalışma arkadaşlarına olumsuz davranış geliştirme ve çalışma yaşantısına yönelik ilginin azalması, yaptığı işten haz alamama gibi olumsuz durumlardır (Yıldırım, 1996, s. 4; Sılıg, 2003, s.13).

2.2.3. Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

1985 yılında geliştirmiş oldukları bu modeldeki yaklaşımlarının temelini, Erik Erikson'un 1950 ile 1959 yıllarında kişilik gelişimi kuramı oluşturmaktadır (Erden ve Akman, 2002).

Bu model;

- Rol belirginliği / Rol karmaşası adımı,
- Yeterlilik /Yetersizlik adımı,
- Verimlilik /Durgunluk adımı,
- Yeniden oluşturma / Hayal kırıklığı adımı

Yukarıda anlatılan ve dört adımdan oluşan bu modelin her bir maddesi kişilerde görülen tükenmişlikle mücadele mevzusunda fayda sağlayabilecek niteliktedir. Suran ve Sheridan'a (1985) göre tükenmişlik, sayılan adımlarda var olan alan anlaşmazlığın doyurucu bir biçimde analiz edilememesinin sonucunda oluşur. Rasata ve deneyime dayalı olarak geliştirilmeye çalışılan bu yaklaşım yetişkinliğin bir kısmında yaşanan, mesleki gelişimine uyan ruhsal adımları teferruatlı biçimde işlemeyi ve teklifler sunmayı amaçlamaktadır.

Rol karmaşası aşaması, bireylerde kimlik kazanmayı ve kazanılan kimliğe yönelik olumlu bir duyum olarak tanımlanan ve psiko-sosyal olarak, şahsın kendisini iyi hissetmesiyle açıklanmaktadır. Başka bir deyişle, karakterini bulmuş şahsın kendisine, kendi fiziğine, nerede olduğuna ve nereye gittiğine ilişkin bir güven hissi vardır ve bununla ilişkin olarak da kişi kendisini iyi hissetmektedir (Erikson, 1968).

Bireyler genellikle lise son sınıfta ve üniversitenin başlarında mesleki gelişimlerine yönelik mevzuları düşünmeye başlar. Mesleki gelişimleriyle ilgili eğitim mevzuları birinci sırada yer alır. Bu devre gençlerin, bireysel ve mesleki kimliklere özgü rollerin, bireylerin duygusal gelişimlerinde çok önemli rol aldığı devredir.

Erikson'a göre, ego kimliği ve rol karmaşası arasındaki anlaşmazlıkların analiz edilmesi; uzmanlık alanının belirlenmesinde ve kişisel amaçların belirlenmesinde ağırlık kazanmaktadır. "Ne tür bir meslek insanı olacağım?" bu soru bu aşamada ön plana çıkmaktadır. Bu soruya verilecek yanıt ise; hem meslek seçimine, hem de bu meslekler labirentinde bireye yol gösteren ilk hislere dayanır.

Mesleki gelişimin bu psiko-sosyal aşamasını başarıyla çözümlenememe, gelecekteki meslek insanını, bir rol karmaşası duygusuyla baş basa bırakacak; birey, kendisini meslek seçiminde ya da bu seçime duyduğu bağlılıkla ilgili süregelen soruların içinde bulacaktır. Çalışanın bir birey olarak gelişimi ile eğitim ihtiyacının gerçekçi bir

şekilde dengelenememesi, bireyin benliğini kişisel ve mesleki açıdan bütünleştirebilmesine engel teşkil edecektir. Böylece, kariyerine fazla yatırım yapmış başarı odaklı bireyler için, gelecekte tükenmişlik yasama olasılığı ortaya çıkacaktır.

Tüm çalışanlar yaptıkları işin tüm insanlığa fayda sağlayacağına ve kendi yaşamları için anlamlı olduğuna inanırlarsa; genç insanlar; destekleyici bir çerçevede çalıştıkları ölçüde, yüksek performans gösterirler. Bu şekilde bir çalışma ortamı, bireyin sahip olduğu motivasyonu da şüphesiz ki güçlendirecektir. Diğer yandan, meslek hayatına yeni başlamış bireyler; yoğun stresli ve engelleyici bir örgüt ortamıyla karşılaşırlarsa, başarısızlık yasayabilir ve sonuç olarak yine tükenmişlik hissiyatına sahip olabilir. Çünkü kariyerlerine yeni adım atmış bireyler için, başarılı olmak büyük önem taşıırken, başarısızlık büyük hayal kırıklığı anlamına gelir. Bu noktada yaşanan tükenmişlik, bireyleri işlerine ilişkin motivasyonunu da önemli ölçüde azaltmaktadır (Pines ve Aronson, 1988).

Yeterlilik kazanılması yani kimlik süreci, bireylerin işlerinde bir yeterlilik duygusu edinmesi ve kendi kişisel ve sosyal yaşamlarını etkili bir şekilde yönetebilmesiyle tamamlanmaktadır. Bu dönem bireylerin kendi yeteneklerini geliştirebileceği ve bu doğrultuda bağımsızlığına kavuşabileceği bir çıraklık dönemi olarak ifade edilebilir. Bu süreç içinde bireyler, insanların gözünde profesyonel mesleki bir kimlik geliştirip ve bu kimliği geliştirmeye yönelik duydukları anksiyete azaltırlar. Artık bu noktada bireylerin seviyesi belirlenmiş, unvanı tayin edilmiştir. Birey artık öncelikli olarak kendisini doktor, psikolog, hemşire, işletmeci, öğretmen vb. seklinde tanımlamaktadır.

Kendisini, mesleği doğrultusunda kendisiyle en çok örtüşen şekilde tanımlayabilen bireyin, kimliğine ve mesleğine yönelik duyduğu kaygıların büyük bir kısmı çözümlenmiştir. Bu noktadan sonra sorulan soru, yaptığım iste ne kadar iyiyim? haline dönüşmüştür. Bu sorunun en uygun çözümü; bireyin kendisini, ona statü olarak yakın olan bireylerle karşılaştırması ve bireyin mesleğin temel görevlerini yerine getirmek için gereken minimum yeteneğin ne olduğunu bilmesi ile bulunabilir. Bireyin kendisini bu şekilde kendisine eşit statüdeki başka bireylerle kıyaslaması, “yapacağım iste birçok meslektaşım gibi ya da onlardan daha iyi olabilirim” düşüncesini sağlar. Bu

kıyas evresi, genellikle 25-35 yaşlarına denk gelmektedir. Bu dönemde genç, en yetenekli olduğu alanda çalıştığı ya da sevdiği işi yaptığı sürece, mesleki etkinliklerde ve işle ilgili alanlarda başarılı olacaktır.

Mukayeseler olumsuz sonuçlanınca, kişi kendini yetersiz hisseder ve mesleki olarak aşağılandığını düşünür. Bireyler olgunlaştıkça, yeterli olabilme hissi kişisel bir ölçüne dönüşür ve bu ölçün, severek yapılan görevi iyi yapma duygusuna bağlı bir durumu ortaya çıkarır. Bazı bireyler, kendi yeterlilik beklentileri ya da işkoliklikleri yüzünden daha kolay yenilgiye uğramış duygusuna kapılabilirler. Bu bireyler için iş her şey demektir. Kendilerini iş ile ispatlarlar. Eğer çalışacak bir işi yoksa kendisini de yok sayar. İşkolik kişi için iş , sanki bir besin gibidir ve onu psikolojik bir enerji kaynağı olarak tatmin eder. Birey çalışmaz ise, ruhsal sağlığı bozulur ve gergin anlar yasamasına sebep olur (Silah, 2001).

Aytaç'a göre (1997) kişinin kendinin tamamıyla işine adanması, bazıları için fazlasıyla doyurucu sonuçlar verebilirken; bazıları için ise hal bu kadar haz verici değildir. İşkolik bireylerdeki en büyük yıkım, sergiledikleri uğraşın karşısında istedikleri neticelere ulaşamadıklarında gerçekleşir. Bu evrede kişi başarılı veya başarısız olduğuna dair düşüncelere kapılacağından dönüt alma ve bir hedef belirleme önemli bir rol oynar.

2.2.4. Scott ve Meier'in Tükenmişlik Modeli

Scott Meier'in tükenmişlik modeli Bandura'nın geliştirdiği "Kendini yeterli bulma, öz yeterlilik" modelini temel alarak geliştirilmiş bir modeldir (Meier, 1983). Meiere göre tükenmişlik; bireyin işi ile ilgili ceza beklentisinin çok yüksek olduğu, olumlu pekiştirici beklentisinin ise çok düşük olduğu, pekiştiricileri kontrol edebilmeye yönelik beklentilerinin düşük olduğu ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapma ile ilgili kişisel yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu; tekrarlayan mesleki deneyimlerin sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bireylerin farklı algılamaları kaynaklı olarak, mesleki hayatlarındaki deneyimlerin sonuçları kişiden kişiye göre değişmektedir. Bireyler beklentilerine uygun sonuçlarla karşılaştığında memnuniyet duyarken, beklentileri ile örtüşmeyen durumlarda memnuniyetsizlik duyguları yaşarlar. Bireyin yaşadığı memnuniyetsizlik, tükenmişlik yaşanmasına neden olur.

2.2.5. Edelwich'in Tükenmişlik Modeli

Edelwich tükenmişliği, hizmet sektöründeki işlerde çalışanların, iş şartlarının bir sonucunda oluşan, ideallerin, enerjinin ve amaçların yitirilmesi durumu olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik durumuna neden olan çalışma şartlarını; fazla sayıda bireye hizmet etme, bunun karşılığında düşük maaş alma, çalışma saatinin fazla olması, ideallerle mevcut durum arasındaki farkın fazla olması, bürokratik veya siyasi baskılar şeklinde tanımlanmaktadır (Sürgevil, 2006).

Edelwich modeline göre yüksek beklentilerle işe başlayan bireylerin beklentileri karşılanmadığında, çalışan bireylerde bu durum tükenmişlikle sonuçlanmaktadır. Edelwich modeli tükenmişliği, dört evrede açıklamaktadır. Bu evreler:

- İdealistik coşku: Bireyler bu hissiyatı yaşadıkları evrede enerjik, beklenti seviyesi yüksek derecede yaşamaktadırlar. Bu mesleğe giriş aşaması olarak nitelendirilmektedir.
- Durgunlaşma: Kişilerin enerji düzeyinin yavaş yavaş düşmeye başladığı süreç olan bu dönem, bireylerin işlerinin yavaşlama durumlar ortaya çıkar. Birey bu evrede mesleğin kendine özel koşullarıyla yüzleşmiş durumdadır.
- Engellenme: Birey süreç içinde mesleğinin gereği olan amaçlara ulaşmak için gerçekleştirdiği çabaların engellenmeye çalışıldığını düşünür. Engellenme aşamasında bulunan birey çaresizlik yaşamaya başlar. Gerçekleştireceği hiçbir etkinliğin iş hayatının şartlarını değiştiremeyeceğinin düşünülmesidir.
- Apati: Bu aşmaya gelmiş meslek mensuplarının her türlü tutum ve davranışlarında ilgisizlik ve duyarsızlaşma gözlenir. Bu davranışlara örnek olarak iş yerine gelmek istememe, işe geç gelme, erken iş yerinde ayrılma, haber vermeden işe gelmeme, işi gereksiz biçimde uzatma vb. gibi durumlar verilebilir.

2.2.6. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman'ın tükenmişlik yaklaşımları, kronikleşen strese verilen bir cevap olarak belirtilmiştir. Bunun için birey karşılaştığı olumsuz durumlara karşı savunma mekanizması geliştirir. Perlman ve Hartman tükenmişlik ile ilgili üç ana

boyutla ilgilenmişlerdir. Bu üç boyutun aynı zamanda stresin üç temel belirti kategorisiyle aynı olduğu vurgulanmıştır (Izgar, 2001).

- **Fiziksel Tükenme:** Fiziki emareler üzerine odaklanılan fizyolojik boyuttur. Bu kişilerdeki durumun strese geçiş yaptığını göstermektedir. Stresin ortaya çıkışında iki temel durum vardır. Kişinin beceri ve kabiliyetleri bu durum için yetersiz kalırsa; iş, bireyin arzu, ihtiyaç ve değer verdikleri şeylerle çakışabilir.
- **Duygusal Tükenme:** Duygu ve davranışlar üzerinde odaklanılan duygusal-bilişsel boyuttur. Kişinin algıladığı stres seviyesini kapsamaktadır. Yani fiziksel evrenin kişide ortaya çıkardığı tepkilerin miktarıdır.
- **Duyarsızlaşma ve Düşük İş Verimi:** Kişilerin davranışları üzerine odaklanan davranışsal boyuttur. Perlman ve Hartman'nın modeline göre tükenmişlik, sadece bireysel boyut ile kalmamaktadır. Bireyin sosyal ve kurumsal çevresi ile tükenmişliğin etkilerinde ve bunların algılanmasında önemlidir. Bireyin strese verdiği en temel tepkiler; duygusal tükenme, kişisel başarı duygusunun azalması ve duyarsızlaşmadır.

2.3. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Tükenmişliğin belirtileri başlıca üç özellik üzerinden incelenmektedir: Bunlar, fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere incelenebilir. Bu belirtiler aynı zamanda da tükenmişliğin neticeleri biçiminde de ifade edilebilir.

2.3.1. Fiziksel Belirtiler.

Fiziksel belirtiler; güçsüzlük ve buna bağlı enerji kaybı, kronik yorgunluk, yıpranma, hastalıklara karşı duyarlılığın artması, baş ağrılarında sıklık, kas krampları, mide bulantıları, uyku bozuklukları gibi sıralanabilir.

Freudenberger ve Richelson'a (1981) göre bireylerde tükenmişlik belirtileri başlamadan önce çoğunlukla; iş yaşamına başladıkları yıllarda kendine aşırı güvenen, mesleğine ve yaptığı işe karşı istekli, yetenekli, enerjik, mesai saatlerinin dışında çalışabilen, fiziksel yorgunluğa ve uykusuzluğa rağmen performansı yüksek olan bireylerdir. Sonrasında süreç içinde beliren bazı nedenlere bağlı olarak bu bireylerin

fizyolojik sistemleri düzensiz çalışmaya başlar ve bireyin enerjisinin daha da azalır (Ardıç ve Polatçı,2008).

Bireyin enerjisinin azalması hem işlerine hem de çevrelerine yansımakta ve fizyolojik olarak çok önemli problemler yaşamalarına neden olabilir. Fiziksel açıdan tükenmişlik öncelikle hafif belirtiler ile kendisini göstermeye başlar. Hafif belirtiler; uyku bozuklukları, uyuşukluk, baş ağrısı, yorgun ve bitkin hissetme sayılabilir. Bu belirtiler gözlenmeye başlandığında tükenmişlik için önlem alınmadığı durumlarda ilerleyen süreçte devam eden fiziksel belirtiler; kronikleşen soğuk algınlıkları, bağışıklık sisteminin zayıflaması ve enfeksiyonlara yakalanma riskinin artması, vücut ağırlığında yaşanan değişimler, vücuda yayılan genel ağrılar, solunumda güçlük, sindirim sistemi organlarında hastalıkların görülmesi, tansiyon ve kolesterolün artması, kalp çarpıntısı, cilt hastalıkları, kas krampları ve ağrıları hissedilmeye başlanabilir (Çam, 1992). Burada belirtilen belirtiler bireyde başladığı zaman fizyolojik muayeneden geçilmeli ve tükenmişliğin habercisi olarak olabileceği unutulmadan, gerekli önlemler alınmalıdır.

2.3.2. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik emarelere kıyasla diğer bireyler tarafından gözlenmesi daha kolay olan tükenmişlik belirtileridir. Kolaylıkla anlaşılan davranışsal belirtiler nedeniyle birey huzur bulamamakta, zevk alarak yaptığı hiçbir şey kalmamakta, girdiği işlerde süreklilik gösterememekte, sık sık iş değiştirmeyi alışkanlık haline getirmiş bireylerdir. Bu bireyler karşılaştıkları güçlük ve problemleri unutmak amacıyla farklı alanlara yoğunlaşmaya adapte olmaktadır. Bu farklı alanlar; yemek yeme ihtiyacından daha fazla yemek, sağlığını tehdit etme noktasına getirecek kadar kahve ya da alkol tüketimi olarak kendini gösterebilir. Ayrıca tükenmişlik sendromu bulunan bireyin uykusuzluğa bağlı yaşadığı rahatsızlıkları ve gerginliği azaltmak için ilaç kullanmaya başlar. Kısır döngü halini alan fiziksel sağlık sorunları daha da artar ve iş ortamında bireyin performansı giderek daha da düşer. Gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda intihar vakalarına da neden olmaktadır. Davranışsal belirtiler; aile çatışmaları, özgüven azalması, içe kapanma, rol çatışması, çabuk öfkelenme, işe gitmek istememe, ilaç, alkol, tütün kullanımında artış gibi sıralamak mümkündür (Koyuncu, 2001).

2.3.3. Psikolojik Belirtiler

Tükenmişlikte psikolojik belirtiler başladığında bireyin başarıma arzusu zarar görür. Bireyin kendine güveni azalır, başarısız olma korkusu başlar ve kendini takdir etmesi azalır. Bu belirtiler tükenmişliğin diğer belirtilerinin ortaya çıkması için zemin hazırlar ve bireyin tükenmişlik sendromundan çıkması daha da zorlaşır. Bu süreçte birey aynı zamanda hayal kırıklığı, suçluluk ve engellenme duygularının da eşlik etmesi ile kendisini başarısız, bir işe yaramayan biri olarak hissederek başarısız bir hayat yaşamaya başlamaktadırlar.

Bir işletmede tükenmişliğin psikolojik belirtilerini yaşayan kişilerin artması durumunda, örgütsel tükenmişlik mevzu bahis olmaktadır ki, bunun da organizasyona maddi olarak külfeti fazla olur. Öte yandan bireylerin strese olan direnç düzeyleri ne kadar fazlaysa, stresle ilgili rahatsızlıklara aynı şekilde tükenmişliğe karşı da aynı oranda dirençli oldukları görülmüştür. Tükenmişlikte Psikolojik belirtileri ise depresyon, öfke, çaresizlik hissi, sinirli ruh hali, işle ilgili beklentilerin yitirilmesi şeklinde sıralamak mümkündür.

2.4. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ

Bu bölümde bireyler üzerinde tükenmişliğe neden olan kişisel nedenler ve çevresel nedenler iki ana balık altında detaylıca incelenecektir.

2.4.1. Kişisel Nedenler

Tükenmişlikte bireylerin sahip olduğu bazı özellikler, tükenmişliğe zemin hazırlayabileceği gibi, var olan tükenmişliği arttıra da bilir; bazı özellikleri ise tükenmişliği ve belirtilerini azaltmada önemlidir. Tükenmişliği etkileyen birey kaynaklı değişkenler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, evli veya bekar olması, bulunulan işte çalışma süresi, sosyal destek, bireyin mesleki beklentileri ve kişilik özellikleri sayılabilir. Tükenmişliğin boyutları ve tükenmişlik düzeyi aynı meslek mensubu bireylerde cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek çalışanlarda farklı düzeylerde yaşayabilir.

Yapılan araştırmalarda kadın çalışanların daha çok duygusal tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür (Maslach ve Jackson, 1981). Çalışmalar göstermekte ki;

kişilerdeki duyarsızlaşma boyutu kişisel başarının düşmesine, tükenmişlik boyutu ise erkeklerin daha çok yaşadığı bir durum olarak vurgulanmaktadır. Misalen'nin bilimsel olarak uzman sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmasından da bu sonuç elde edilmiştir (Çimen ve Ergin, 2001, s.169).

Tükenmişlik düzeyi yaş değişkenine göre de farklılık gösterir. Yapılan çalışmalar da genç yetişkinlik dönemindeki meslek mensuplarının, mesleklerinin başlangıcında mesleki beklentilerinin yüksek oluyor olması yaşadıkları tükenmişlik düzeyine yansımakta ve yetişkinlik dönemindeki meslek mensuplarına göre daha yüksek düzeylerde tükenmişlik yaşamaktadırlar (Maslach, 2001).

Bu araştırmalar sonucunda tükenmişlik ve tükenmişliğin düzeyinde yaş ve cinsiyet değişkeninin özelliklerinin ne kadar önemli olduğu söylenebilir. Eğitim seviyesi ve eğitimin niteliği de tükenmişlik düzeyinde önemli bir değişken olarak ele alınmasına rağmen, araştırma sonuçları arasında tutarlılık görülmemiştir. Son yıllarda yapılan araştırmaların çoğunluğu bireylerin eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlikle baş etmede başarının arttığı varsayımına dayanmaktadır. Araştırmacıların eğitim düzeyi değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ters orantılı olmalı varsayımına karşı araştırma sonuçları aralarında doğru orantılı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle eğitim seviyesi arttıkça, tükenmişliğinde arttığı belirlenmiştir. Eğitim seviyesinin artmış olması bireyin stres oluşturan olaylar ile karşılaşma ihtimalini arttırmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik sendromu eğitim seviyesi arttıkça artan bir gözleme neden olmaktadır (Maslach, 2001). Bireylerin eğitim seviyesi arttıkça meslek yaşamlarına yönelik kariyer planları ve beklentilerinin sayısı da artmakta bu da eğitim düzeyi yüksek bireylerde ayrı bir ster kaynağı oluşturduğu söylenebilir.

Toplumsal faktörler açısından tükenmişliği etkileyen değişkenler incelendiğinde ise ailenin yapısı ve sosyal destek alma olduğu belirlenmiştir. Aile yapısının ve yaşamının sorun teşkil etmemesi, yakın çevresi ile sorunları paylaşabilen ve çözüm temelli iletişimde bulunan bireylerin tükenmişlik düzeyinde azalma görülmektedir (Torun, 1997).

Meslek mensuplarının medeni durum değişkeninin tükenmişlik ile ilişkisinin incelendiği araştırmada, hiç evlenmemiş ve boşanmış bireyler ile çocuk sahibi olmayan

evli bireylerde duygusal tükenmişliği daha çok hissettikleri belirlenmiştir. Aile hayatının her açıdan doyuma ulaşmış olması, bireylerin huzurlu olmasını sağlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, 2001).



Şekil 3. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi (Maslow, 1943).

Şekil 3'ten de anlaşılacağı üzere, insanların huzurla yaşaması için belli ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu kanaati getiren, Maslow'a göre bireyin piramitte yer alan en temel ihtiyaçları karşılandıkça bir üst aşamaya geçebilir. Bu ihtiyaçların karşılanma düzeyi bireysel farklılıklara göre değişkenlik gösterir. Fizyolojik ihtiyaçlarda açlık ihtiyacı karşılanmayan bir birey üst aşamadaki ihtiyaçlarına yönelmez. Açlık ihtiyacı belirli bir oranda karşılandıktan sonra üst aşama ihtiyaçlarına yönelir. Örneğin savaşta emniyet problemi olan insanın sevgi ve saygıyla bir işi olamaması gibi.

Bireylerin hem biyolojik hem de psikolojik nitelikler ve kişilikleri tükenmişliğin düzeyini belirlemede önemli bir değişkendir. Bireyin diğer bireyler ile olan ilişkileri, sorunları ele alış tarzı, yaşadığı olaylara genel yaklaşımı, otokontrol gibi sahip olduğu yeterlilikler ve düzeyleri tükenmişliği ve tükenmişliğin düzeyini belirlemede temel yapı taşlarını oluşturur (Aydemir, 2003).

Tükenmişlik ile kişiliğin boyutları arasında ilişkilerin belirlenmesi için farklı meslek mensupları ile araştırmalar yapılmıştır. Psikologlar tarafından kişilik beş boyutta incelenir. Bu boyutlar; dışadönük, uyum, sorumluluk, açıklık ve duygusal istikrar olarak tanımlanabilir (Çağan, 2003).

Yapılan bazı çalışmalara göre içe dönük bireyler, dışa dönük bireylere göre daha yoğun tükenmişlik yaşamaktadır. Duygusal tükenmişlik boyutu kişiliğin sorumluluk ve

uyum boyutu ile duyarsızlaşma boyutuyla kişiliğin uyum boyutu, bireysel başarının azalma hissiyle kişiliğin sorumluluk boyutunun ilişkili olduğu belirlenmiştir. Uyum düzeyi düşük bireylerin, diğer bireylere karşı sergiledikleri güvensiz tutum kaynaklı daha kolay tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu yaşadıkları söylenebilir (Sağlam ve Sağlam, 2005).

Tükenmişlik ve denetim odağı arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda, içsel denetim odaklı bireyler olay ve olgular karşısında yapıcı tutum ve davranışlar sergiledikleri için tükenmişlik düzeyi daha az olmaktadır. Diğer bir ifade ile içsel denetimli bireyler yaşadıkları olaylara ilişkin kendilerine ait olan sorumluluğu almakta ve kendileri ile ilgili değişkenleri kontrol altına almaya çalışmakta bu nedenle daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar (Maslach, 2001).

Tükenmişlik ile benlik imajı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar sonucunda, benlik imajı olumsuz olan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte bireyin yaşadığı tükenmişlik düzeyi de benlik imajını olumsuz olarak algılanmasına neden olabileceği savunulmaktadır (Çelikkol, 2001).

Tükenmişlik düzeyini etkileyen bir değişken ise bireylerin mesleki beklentileri ve buldukları örgüttür. Bireyin mesleki beklenti düzeyi ile o an için mesleğini icra ettiği örgüt tükenmişliği arttırıcı ya da azaltıcı etkilere sahip olabilir. Örneğin, mesleğinin başlarında olan meslek mensupları ile deneyimli meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyinin farklı olması beklenti düzeylerindeki farklılık ile açıklanır (Çam, 1992).

Mesleğe yeni başlayan genç mensupların daha idealist tutum ve davranışları, karşılaşılan olumsuz durumlarda daha yoğun strese girmelerine ve yıpranma ihtimalini artırır. Bireyin özel hayatı ile iş hayatı arasında dengeli ilişki kurmaması, mesleki beklentiler ile meslek ya da örgüt gerçeklerinin örtüşmemesi, bireyin kendi görev ve sorumluluğunda olmayan görevlendirmelere hayır diyememesi tükenmişliği artıran değişkenlerdendir (Bal, 2003).

2.4.2. Çevresel Nedenler

Tükenmişliğin kaynağı olarak, bireyin çalışma ortamı ve diğer bireylerle olan etkileşimlerinin bir sonucu olduğu düşünülür. Araştırmalar sonucunda tükenmişlik kaynağı olarak durumsal özellikler belirtilmekte olup tükenmişliğin çözümünün bireyin çevre boyutunda aranması gerektiği vurgulanır (Budak ve Sürgevil, 2005). Diğer bir deyişle tükenmişlik bireysel bir olgu değildir.

İş ve örgütten kaynaklanan çalışanların tükenmişliğini etkileyen değişkenler; kontrol, iş yükü, ödül sistemi, aidiyet duygusu, adil olma ve kişisel değerlerdir. İş yükü, belirli bir zamanda belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı iş yükünü oluşturur. Kontrol, kişinin gerçekleştirdiği iş ve işlemler ile ilgili sahip olduğu söz hakkıdır. Ödüller, çalışanların örgüte bireysel katkılarının karşılığı olarak verilen maddi veya manevi takdirlerdir. Aidiyet duygusu, çalışanların bireysel olarak örgüte kendilerini ait hissetmeleri, örgütün bir üyesi olduğu için olumlu duygu ve düşüncelerinin olmasıdır. Aidiyet aynı zamanda örgütün sosyal çevresinin de bir ifadesidir. Adil olma, örgütte çalışanların örgütün verdiği karar ya da uyguladığı politikaların doğruluğu hakkındaki olumlu duyguları ve örgüte mensup herkes için eşit ve tutarlı kuralların uygulanmasıdır. Kişisel değerler ise, “neyin iyi neyin kötü” olduğuna ilişkin sahip olunan olumlu ya da olumsuz tutum ifade eder. Kişisel değerler ile örgüt değerlerinin örtüşüyor olması bireysel olarak örgüte uyumu etkiler.

Örgüt değerleri ile çalışanların kişisel değerleri arasında farklılık olduğunda tükenmişlik yaşanmaktadır. Değer çatışmaları birey ve örgütün uyumunu olumsuz etkiler. Değerler açısından yaşanan bir uyumsuzluk ise tükenmişliği etkilemektedir (Maslach vd., 2001; Budak ve Sürgevil, 2005).

Yapılan işin yapısı kaynaklı özellikler de tükenmişliği etkiler. İşin yapısındaki en önemli özellik olarak meslek mensubunun müşteriler ya da hizmet edilen bireyler ile olan işin gereği olan ilişki yapısı ve ilişkinin düzeyidir. Örneğin örgütte üst düzey yöneticiler ile hizmet ya da ürünü direk yararlanıcılara ileten çalışanın yaşayacağı tükenmişlik ve düzeyinin aynı olmasını beklemek yanlış olur (Sağlam ve Sağlam, 2005).

Duygusal tükenmişlik boyutunda iş yükünün yoğunluğu, iş ortamı ve iş arkadaşları ile olan iletişimin niteliği ve oranı önemli değişkenlerdir. Çalışanların uzun

sürelî, çok fazla sayıda ve yüz yüze girdikleri iletişim duygusal tükenmişliğe zemin hazırlamakta olup iletişimin niteliği ve bireyde yarattığı stres düzeyi etkilidir. Çalışanların örgütsel çevreyi algılaması bürokrasi temelli, hiyerarşik ve kurallara sıkı sıkıya bağlı katı bir çevre olarak algılandığında çalışanlarda duyarsızlaşma düzeyinin artması beklenmektedir.

Örgütün çalışanlarını ödüllendirme sisteminin bireyin mesleki performansı ile uyumlu olması gerekmektedir. Performans ile uyumlu olmayan ödüllendirme sistemlerine sahip örgütlerde çalışanın örgüte karşı güveni zedelenmekte ya da tamamen örgüte güvensizlik geliştirmektedir. Çalışanların örgütlerine güvenmemesi ise performanlarında azalmaya ve başarı hissini azalmasına neden olur. Ayrıca bireyin iş yaşamında kendini gerçekleştirme imkanı bulamaması, kısıtlı ve yetersiz imkanlar ile verilen görevlerde başarılı olmaya çalışması, örgüt yönetiminin iletişim ve yönetim kaynaklı problemleri bireysel ve örgütsel tükenmeye neden olmaktadır.

Bireyin işin gerektirdiği yeterlilikler ile uyumlu olması, örgütün çalışanlarına sunduğu fırsatlar arasında uyum olması beklenir. Bireyin yeterlilikleri ile örgütten beklentileri arasındaki uyumsuzluk da tükenmişliğin nedenleri arasındadır (Sürgevil, 2006).

Farklı meslekler ile yapılan tükenmişlik araştırmalar sonucunda, bazı mesleklerin tükenmişlik düzeyini artıran görevler içerdiği belirlenmiştir (Friedman, 1993). Bireyin mesleki rolünde; mesleki statüye bağlı bireyin hakları ve görev tanımı ile diğer bireylerle etkileşim prosedürü belirleyici etkiye sahiptir (Sağlamarı, 2008). Bireyin algıladığı, örgütün beklediği ve gerçekleştirdiği roller arasında çatışmalar yaşanır. Çalışanlar rol çatışmalarına rağmen yeterliliklerini mesleki sorumluluklarının gerçekleşmesi için kullanmaları beklenir. Bireyin rollerinde yaşadığı çatışmanın yarattığı stres bireyin baş edebileceği sınırdan ise çalışanın üretkenliğini ve yaratıcılığını artırır. Stres bireyin baş edebileceği sınırı geçtiği zaman tükenmişlik başlar (Singh, 1994).

Bulunulan iş ortamında bireyin çalışma süresine bağlı olarak tükenmişlik düzeyi etkilenir. Yapılan araştırmalar sonucunda aynı iş ortamında 1-5 yıl arası bulunan bireyler, 5 yıldan çok 1 yıldan az çalışan bireylere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır (Torun, 1997).

2.5. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Bireylerin maruz kaldığı tükenmişlik çoğunlukla; fiziksel, duygusal ve davranışsal öğeleri içeren emareler halinde tanımları yapılmıştır. Tükenmişliğin belirtileri detaylı inceleme yapıldığında; değişik sebepler bu problemi ortaya çıkarsa da, tükenmişlik literatürlerde belli başlı sebeplerle anlatılmıştır. Tükenmişlik sendromu nu deneyimleyen kişiler mesleklerinden alamadıkları hazzı ve yorgunluk gibi hisleri fazlasıyla yaşadıklarını fark ederler ve işe gitmemek, zıt ruh hali ve olaylara karşı tahammül edememe gibi benliklerine uymayan tutum sergilerler.

Tükenmişlik, bu duyguyu yaşayan bireylere zarar getirmenin dışında bu bireylerin çevrelerini de yıkıma uğratmaktadır. Bazı araştırma sonuçları, tükenmişliğin tek başına psikolojik bir hastalık olduğu hipotezini desteklemektedir. Bununla beraber, tükenmişliğin, olumsuz etkiler yaratabilen, kişilerde duygusal çöküntüye neden olabilen bir olgu olduğu düşünülmektedir (Torun, 1997).

Son senelerde yapılan çalışmalar neticesinde, Türkiye öğretmenleri üzerinde tetkik edildiğinde, öğretmenlerin ruh sağlığının zamanla bozulduğunu, maddi sıkıntılar sebebiyle, toplumdan hak ettikleri değeri göremeyen öğretmenlerin bu gibi sorunları okula yansıttıkları ve bunalıma girdikleri bulgulanmıştır (Maraşlı, 2005; Sağlam ve Sağlam, 2005; Yücel, 2006; Koçak, 2009; Toplu, 2012; Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014).

Tükenmişliğin sebep olduğu bir diğer sorun ise, dikkat dağınıklığıdır. Çalışanların yaptıkları işlerine odaklanamaması, yaptıkları işlerdeki kalitenin düştüğü gibi, bitiş zamanını uzatmakta, çalışma hayatlarında istenmeyen kaza ve yaralanmaların oluşmasına sebep olmaktadır. Tükenmiş olan bireyler, kişisel anlaşmazlıklar oluşturarak ve işlerin yapılmasına engel koyarak, iş arkadaşlarını da olumsuz olarak etkilerler. Bu sebeple, tükenmişliğin "bulaşıcı" bir kavram olduğunu söylemek yerinde bir açıklama olur.

2.6. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELEDE GELİŞTİRİLEN YÖNTEMLER

Tükenmişlikle bireylerin mücadele edebilmesi için öncelikle bireyler bu sorunu yaşadıklarını kabul edip, hastalıklarının varlığını ve önemini anlamak durumundadırlar.

Bu aşamalar aşıldıktan sonra kişilerin, tükenmişlikle baş edebilmesi için kişisel ve örgütsel olarak bazı yöntem ve stratejiler kullanmalıdırlar. Tükenmişlik sessizce ve çok hızlı ilerleyen bir olgu olsa bile yine de mücadele edilebilir çözüm veya öneriler üretilebilir bir olgudur.

2.6.1. Bireysel Yöntemler

Tükenmişlik kişilerde fazlasıyla görülen, özellikle çalışanların büyük bir kısmının hayatlarının bazı bölümlerinde yakalanabilecekleri bir sendrom olarak nitelendirilmektedir. Tükenmişlik birden bire gelişen bir durum değildir. Çünkü tükenmişlik bazı faktörlerden etkilenip ağır ilerleyerek ortaya çıkan ve oluşuktan sonra kişinin duygusal dengesini bozan, iş hayatında, ailesinde ve sosyal hayatında önemli birtakım sorunlara sebep olabilmektedir. Bu sorunları yaşamamak için birey bazen tek başına mücadele etmek zorunda kalır. Bu mücadeleye örnek olarak;

- Kişiler, duygularını ve zorlukları paylaşımlarının, gerektiğinde yardım istemelerinin, sorunlar artmadan çözümde önemli bir kolaylık sağlayacağını bilmelidir. Bireyler yaşamlarının iş dışındaki alanlarını geliştirmelidir. Şüphesiz hobileri olan, sosyal ilişkileri zengin kişiler tükenmeye karşı daha donanımlıdırlar (Kaçmaz, 2005).

- Mizah bireysel olarak tükenmişlikle baş etmede bir strateji olarak düşünülebilir. Akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada araştırmaya katılanların mizahı tükenmişlikle baş etmede bir araç olarak kullandıkları ortaya konulmuştur (Tümekaya, 2006).

- Bireyin kendisinde var olan değişimleri günlük olarak gözlemesi ve şu anki halinden neden farklı olmak istediğini düşünmesi de önemli bir adımdır. Ancak tüm gözlemler ve değerlendirmeler yapılırken, birey kendisi hakkında yıkıcı değil, yapıcı olmaya özen göstermelidir (Sürvegil, 2005, s.99).

- “Her şey benim kontrolümde olsun, mükemmel olursam kontrolü ele alabilirim, başkalarını memnun etmek zorundayım, insanları incitmemem gerekir, herkes beni sevsin” gibi mantıksız inançların, otomatik düşüncelerin, olumsuz algıların fark edilmesi ve düşüncelerin yeniden yapılandırılması gerekir (Kaçmaz,

2005: 31).

- Hedefler özgün-spesifik olmalı, net ve kesin olarak tanımlanabilmelidir. Hedefler aynı zamanda gerçekçi olmalıdır, yani seçilen amacın gerçekleşebilmesi için gerçekten bireyin bir şansı olmalıdır (Izgar, 2000, s.45).

2.6.2. Örgütsel Yöntemler

Tükenmişlikle mücadelede örgütsel anlamda önemli bazı etkenler ve bu problemin üstesinden gelebilmek için örgütlere önerilebilecek bazı çözüm yolları sunulabilir. Buna göre; çalışanların görev tanımlarının açık ve net bir biçimde yapılması, hoşgörülü, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının uygulanması (Kaçmaz, 2005), işe alımlarda kişi-iş uyumuna dikkat edilmesi, kişisel yetersizlikleri azaltma açısından hizmet içi eğitim programlarının yoğunlaştırılması (Izgar, 2000, ss.37-38), özellikle işe yeni başlayanlarda ve örgüt içi iş değişikliklerinde gerekli oryantasyon çalışmalarının yapılması, iş yoğunluğunu azaltıcı önlemlerin alınması, görevlerde periyodik değişimler yapılması, görevlerde ve ödüllendirmede adil bir sistemin gerçekleştirilmesi, kişisel gelişime imkân sağlayan bir ortam yaratılması, sorun çözmede kalıcı mekanizmaların oluşturulması ve sorunlar ortaya çıktığında kronikleşmeden çözümlenmeye çalışılması örgütlerin uygulayabileceği bazı çözüm yolları arasında sayılabilir. İşte esnek zaman uygulamaları (Almer ve Kaplan, 2002, s.1), yetki devri, örgüt geliştirme ve çatışma yönetimi uygulamaları da yine tükenmişlik sorununa örgütsel düzeyde baş etme yöntemleri olarak verilebilir (Izgar, 2000, ss.39- 44).

2.7. TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.7.1. Tükenmişlik ve Stres

Son zamanlarda yapılan araştırmalar stresi üç değişik anlamda kullanmaktadır. Birincisi stresi, bireyde sıkıntı ya da kasılma gibi bir duruma neden olan olay veya çevresel uyarıcı diye ele almıştır. Stresin ikinci tanımı, kasılma veya uyarılmanın içsel durumu olarak incelenmektedir. Bireyin içsel deneyimlerine dayandırılan bu yoruma, hisler , savunma ve mücadele süreçleri de eklenmelidir. Üçüncü tanımda ise stresi, fiziksel yapıyı zorlayıcı ve yıpratıcı gereksinimlere verilen fiziksel tepki olarak

tanımlamışlardır. Stresin kişi üzerindeki etkilerine yönelik ilk bilimsel araştırmayı 1956 senesinde Kanada'lı bilim adamı Hans Selye yapmıştır. Selye, stres oluşturan bir olay karşısında kalan canlının fizyolojik, psikolojik ve davranışsal tepkiler gösterdiğini belirtmiştir. Bu tepkiler; hızlı kalp atışı, ağızda kuruma, titreme, çok terleme, iştahta bozukluk, değişik ağrılar, mutsuzluk, sendrom, mide bulantısı, bıkkınlık ve çöküntü gibi farklı emarelerdir (Tuğrul, 2000, s.12-17). Bireyler sahip oldukları biyolojik ve duygusal kaynaklar ile stres oluşturan olaylara karşı mücadele edecek ve buna uyum göstereceklerdir. Ne zaman ki bireyler strese ve stresin ortaya çıkardığı belirtilere uyum sağlarsa başlangıçtaki tepkiler yok olacaktır. Ancak stres uzun süre devam eden bir olgudur. Beden bu sürece uyum sağlayamaz ise kişilerde tükenme başlar. Bu nedenle kişinin stresle baş etmesi, strese karşı tedbirli olması şarttır.

2.7.2. Tükenmişlik ve İş Doyumu

İş doyumunu, çalışanın maddi, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, beklenti ve arzularının gerçekleşmesidir (Başaran, 2000). Aynı zamanda iş doyumunu, tükenmeyi etkileyen önemli faktörlerden birisidir (Karlıdağ vd., 2000). Çalışanlar, çalışma şartlarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin maddi, manevi ve sosyal gereksinimlerin karşılanması ve beklentilerinin karşılanması durumunda iş tatmini sağlarken tam tersi durumda tükenmişlik yaşamaktadır. Bireylerde iş tatmini oranının yüksek olması çalışma ortamının kalitesini artırdığı gibi bireyler açısından da kişisel tatmin ve psikolojik etkilerde olumlu yönde gelişme sağlayarak tükenmişliğin önüne geçmektedir.

İş tatmini ve tükenmişlik birbirleri ile doğru orantı gibi benzer ifadeler olarak da görülmektedir. Başka bir ifadeyle; işinden zevk almadan yaşayan kişilerin aynı zamanda tükenmişlik sendromuna girme olasılıklarının da yüksek olduğu görülmüştür. Özellikle işinden zevk almama ve tükenmişlik kavramları arasında doğrudan bir bağlantı olduğu, işinden zevk almamanın, tükenmişliği doğurduğu sonucuna ulaşıldığı söylenebilir.

2.8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.8.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Toplu'nun (2012) okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlikleri üzerine yaptığı çalışmanın örneklemini, İzmir ilinin Menderes ve Gaziemir ilçelerinde bulunan okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan 83 öğretmen ve ilköğretim okullarında görev yapan 484 öğretmen olmak üzere 47 okulda toplam 567 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla MTE kullanılmış, kişisel bilgiler için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin okul düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine; kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin ise branş, yaş ve okul düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Cinsiyet ve sahip olunan çocuk sayısı değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

İnanlı ve Büyüközkan'ın (2010) birlikte yaptıkları “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Yurttaşlık Davranışlarının Tükenmişliklerine Etkisi” isimli araştırmalarında şu sonuçlara ulaşmışlardır: Araştırmanın çalışma evrenini Mersin İli Merkez İlçelerdeki (Akdeniz, Mezitli, Toroslar ve Yenişehir) 2010-2011 eğitim-öğretim yılında kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma evreninin kapsamındaki, resmi ilköğretim okullarında 3723 öğretmen bulunmaktadır (Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2010). Bu araştırmada, var olan çalışma evreninden oransız eleman örnekleme yoluyla örneklem seçilmiştir. Çalışmada 930 kadın, 769 erkek olmak üzere toplam 1699 kişinin ölçeği değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, örgütsel yurttaşlık davranışının alt boyutlarından biri olan özgecilik ile tükenmişlik boyutlarından olan duygusal tükenme arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. İlköğretim öğretmenlerinin gösterdikleri özgecilik davranışları arttıkça, duygusal tükenmeleri düşük düzeyde de olsa azalmaktadır. Bireyin bir iş arkadaşına yardım etmesi, yardım edilen kişinin yanı sıra, yardım edene de haz vermektedir. Çalışmalarda görülmüştür ki, bireylerin çalıştıkları kurumlarda meslektaşlarıyla etkili bir işbirliği varsa çalışan daha fazla iş doyumunu yaşamaktadırlar.

Acun'un (2010) öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmasını incelediğimizde; Diyarbakır ilinde 2009 – 2010 yılında görev yapan, 50'si kadın, 63'ü erkek olmak üzere toplam 113 öğretmen örneklem alınmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre biyoloji öğretmenlerinin tükenmişliğin üç boyutunu az düzeyde yaşadığı, demografik değişkenler ile mezuniyet durumu, mesleki kıdem, çalıştığı okul türü, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ve okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu değişkenlerine göre yine tükenmişliğin üç boyutunda herhangi bir farklılaşmanın olmadığı, okulda biyoloji laboratuvarlarının yetersiz olduğunu belirten grupta duygusal tükenme daha yüksek bulunduğu görülmüştür.

Akman, Taşkın, Özden ve Çörtü 'nün (2010) yapmış oldukları “Okul Öncesi Öğretmenlerinde Tükenmişlik Üzerine Bir Çalışma” adlı araştırmalarında şu sonuçlara ulaşmışlardır: Araştırma bulguları, cinsiyetin tükenmişliğin her üç boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile ilgili önemli bir değişken olmadığını ortaya koymuştur. Cinsiyetin tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı diğer bazı araştırmalarla da ortaya konmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında ise, erkek öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek puanlarının, kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, kişisel başarı alt ölçek puanlarında ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgularda, öğretmenliği kendileri için uygun bir iş olarak görmeyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında kendileri için uygun bir iş olarak görenlere göre daha yüksek oranda tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin çalışma saatleri ile tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma grubunun medeni durumu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak kişisel başarı boyutunda ise bekâr öğretmenlerinin kişisel başarı şeklindeki ortalama tükenmişlik puanlarının evli öğretmenlerinin ortalama puanlarından daha yüksek olduğunu saptamışlardır.

Koçak'ın (2009) yaptığı “Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı araştırmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır: Araştırmanın evrenini, Tokat ili merkez ve taşrada görev yapan, 550

ilköğretim okulu yöneticisi oluşturmaktadır. Bu evrenden ulaşılabilen 201 erkek ve 5 kadın olmak üzere toplam 206 okul yöneticisi ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Okul yöneticilerinde, 51 ve üzeri yaştakilerin duygusal tükenmişlik düzeyleri diğer bütün yaş grubundaki okul yöneticilerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinden düşüktür. Duyarsızlaşma düzeyinde anlamlı farklılık yoktur. Kişisel başarı alt boyutunda, 21-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubundakilerden yüksektir. Okul yöneticilerinin mesleki kıdemlerine göre Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticilik kıdemlerine (yönetici olarak çalışma süresi) göre yapılan analizlerde yöneticilik kıdemi 5 yıl ve daha az olan okul yöneticilerinin kişisel başarı alt boyutundaki toplam puanlarının yöneticilik kıdemi 6-10 ve 11-15 yıl olanlara kıyas ile daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diğer tükenmişlik düzeylerinde yöneticilik kıdemine göre farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Ciddi sağlık sorunu yaşayan okul yöneticilerinin duygusal tükenme düzeyleri ciddi sağlık sorunu yaşamayan okul yöneticilerinden yüksek bulunmuştur. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında, ciddi sağlık sorunu yaşayan ve yaşamayan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Okul yöneticilerinde cinsiyete, bransa, bitirdiği en son eğitim kurumuna, okulda bulunan öğrenci sayısına, öğretmen sayısına, okulun yerleşim birimine, sağladıkları doyum alanına göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Otacıoğlu'nun (2008) yaptığı çalışmada, devlet okullarında ve özel okullarda görevli müzik öğretmenlerinin tükenmişlik sendromu düzeyleri incelenmiştir. Araştırma evrenini 40 müzik öğretmeni oluşturmaktadır ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla MTÖ kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise, öğretmenlerin tükenmişlik puan durumu, cinsiyet durumu, yaşı durumu, görev alınan okul, alınmış olan takdir durumu, mesleki derece ve iktisadi husus düşünceleri değişkenleri yönünden istatistiki olarak anlamlılık arz ederken, tükenmişlik ölçeği alt boyut puanlarının ise görev alınan kurum değişkenine göre fark teşkil edip etmediği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Özipek'in 2006 yılında yapılan çalışmada ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ve nedenlerini incelenmiştir. Çalışma; Edirne ilinde,

ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerinin tükenmişlik nedenlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Edirne ilinde görev yapan 212 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda katılım sağlayan öğretmenlerde çalıştıkları okula göre yapılan analizde duygusal tükenme seviyeleri arasında anlamlı fark olduğu bulgulanmıştır. Duyarsızlık ve kişisel başarı seviyesinde anlamlı fark olmadığı; araştırmadaki öğretmenlerin yaşlarının ortalaması ile tükenmişlik seviyesine yönelik yapılan analiz neticesinde tükenmişlik ve duygusal tükenme seviyesinde anlamlı fark olmamasına rağmen kişisel başarı ve duyarsızlık seviyesinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Ayrıca sahip oldukları çocuk sayısı ile duygusal tükenme düzeyi puanları aritmetik ortalamasına göre ise aradaki farkın anlamlı olduğu; ancak bireysel başarı ve duyarsızlık seviyesi arasında herhangi bir anlam arz edecek fark ortaya konulamamıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin eğitim seviyeleri ve tükenmişlik durumları arasında anlam arz edecek fark ortaya konulamamıştır. Uygulamaya dahil edilen öğretmenlerin haftalık ders saatleri, medeni durumları, branş ve cinsiyet durumlarına göre tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Yücel'in (2006) yaptığı yüksek lisans tezinde "Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" araştırılmıştır. Çalışmanın evreni Uşak'ta bulunan 165 ilköğretim okulunda çalışan 1069 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemine bu evrenden 42 okulda çalışan 450 sınıf öğretmeni alınmıştır. Geri dönüş sayısı 367 öğretmendir. Öğretmenin gerek genel tükenmişlik düzeyinin gerekse tükenmişliğin alt boyutlarının bazı vatandaşlık davranışlarıyla (kurallara uyma, işe zamanında gelme, yardım ve bilgisini esirgmeden gönüllü olarak çalışmalara katılma, olayları fazla büyütme vb. davranışları) yüksek düzeyde alakalı olmadığı anlaşılmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin onların işlerini sarsaklayacakları, kurumu sabote edecekleri, "salla bası al maaşı" türünden tavırlara girecekleri, meslektaşlarıyla olumsuzluklar yaşayacakları sonucuna ulaşmanın güç olacağı saptanmıştır.

Girgin, G. ve Baysal, A. (2006) yaptıkları "Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Değişkenler (İzmir Örneği)" isimli araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Araştırmaya, İzmir ilinin merkezinde olan özel eğitim kurumlarında görevli 48 öğretmen katılım sağlamıştır. Veri toplama aracı

olarak MTE, Öğretmen Formu ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik sendromunu, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey algıları, iş arkadaşlarından destek görme, mesleklerinin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmaması, üstlerinden taktir görme değişkenlerine bağlı olarak, değişen ağırlıkla özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yaşadıkları düşüncesine götürmektedir.

Maraşlı'nın (2005) incelediği çalışmada, lise öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayıları, eğitim süresi, mesleki kıdemleri, branşları, mesleğini bırakmayı kaç kez düşündükleri, mesleğini seçme türleri, maaş memnuniyetleri, aylık gelirleri ve sosyal etkinliklere katılma durumları ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklar olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada Ankara'da devlete liselerde görevli 390 öğretmen yer almıştır. Ölçme aracı olarak Potter Tükenmişlik Ölçeği, Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın neticesinde devlet okullarındaki öğrenci mevcudunun çok olmasına nazaran öğretmen sayısının azlığı, fiziki şartların uygunsuzluğu ve yetersizliği ve düşük maaş gibi etkenler sebebiyle öğretmenlerin bıkkınlık, yetersizlik, mutsuzluk ve bunlarla ilintili tükenmişlik yaşadıkları ortaya konulmuştur. Sağlam ve Sağlam'ın (2005) yaptıkları çalışmada öğretmenlik mesleğinin bireyi yıpratıcı sorunlarını tespit etmiş, içlerinden en önemli olanları şöyle sıralamışlardır:

- Öğretmen ücretlerinin yetersiz olması ve öğretmenlerin bu sebepten ötürü maddi sorunlar içerisinde yaşamaya çalışmaları,
- Mesleğin ekonomik bakış açısıyla alakalı olarak toplumsal sıralamasının her geçen gün daha da gerilemesi.
- Öğretmenlerin donanımlı olması açısından iyi eğitilmemesi, öğretmenleri eğitmede hizmet içi eğitim aktivitelerinin çok fayda edememesi.

Çağan (2004) ise yaptığı çalışmanın neticesine göre öğretmenlerin yaşadıkları bir takım sıkıntıları şöyle sıralamıştır:

- Çalışma alanlarının ve okulların fiziksel şartlarının yetersizliği ve fazla sayıda

öğrenci bulunan sınıflarda ders yapmak zorunluluğunda kalmak,

- Mesleğe yerleştirilmede, başka şehir veya okul tayinlerde yaşadıkları haksızlıklar, siyasî etki ve baskılar,
- Eğitim ve öğretim alanının “özgürlükten” mahrum kalışı. Kişinin kendisini yetiştirme, geliştirme olanaklarının yetersizliği, ekstradan başka bir iş yapma mecburiyetinde kalma,
- Kariyer ve saygınlığın giderek eksilere düşmesi, veliler tarafından öğretmenin maddiyatçı olarak görülmesi,
- Sürekli bir şekilde hemen her yıl değişen eğitim-öğretim programları,
- Eğitim programların belirlenmesi aşamasında önemslenmemek ve hiçbir şekilde müdahale edilmeden devre dışı bırakılmak,
- Atanamama sorunu yaşayan öğretmenler, istekleri ve bu durumdan hoşnutsuzluklarından dolayı sürekli gündemi meşgul etmektedirler. Eğitim fakültesi mezunlarının bu kadar yığılması üniversiteleri kontenjan konusunda ileri ki dönemlerde başka türlü planlamalar yapmaya mecbur bırakmaktadır. Bu yığılma öğretmenlik mesleğini sıradanlaştırmaktadır. Ayrıca bu kadar yığılma olmasına rağmen hala öğretmenlik formasyonlarının devam etmesi bu süreci daha da vahim duruma getirmektedir.

Bir başka çalışmada; öğretmenler, satış elemanları, laborantlar ve trafik polislerinin “tükenmişlikle aile yapısı ve sosyal destek ilişkilerini incelemiştir. Bu çalışmada, tükenmişlikle en çok ilgisi olan boyutun duygusal destek boyutu olduğunu, en az ilgisi olan boyutun ise bilgi ve maddi destek boyutu olduğunu saptamıştır. Ayrıca Torun bu çalışmasında; duygusal tükenmişlik, canlılık ve katılım tüm aile yapısı boyutları ile başkalarına ilginin de ahenkli aile başları ile ilişkili oluşunu, duygusal tükenme ve katılık arttıkça ailedeki olumlu yönlerin azaldığını saptamıştır (Çelikkol, 2001).

Tümkiye'nin 1996 yılında yaptığı “Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Yolları” isimli bir çalışmaya göre ise; her kademedeki toplam 720 öğretmen örneklem alınmıştır. Bu çalışmada Seidman ve Zager

tarafından 1986–1987 yıllarında geliştirilen “öğretmen tükenmişlik ölçeği” ile Derogatis ve arkadaşlarınca geliştirilen “psikolojik belirti tarama testi”ni kullanılmıştır. Yapılan çalışma sonucuna göre, erkek öğretmenlerin bayanlara nispeten daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını, medeni durumları yönünden fark olmadığını belirtilmiştir. “Görülen idari destek” alt ölçeğine göre ilköğretim okullarında görev yapan, “öğrencilere yönelik tutumlar” alt ölçeğine göre ise lisede görev yapan öğretmenlerin daha çok tükendikleri görülmüştür. Bu çalışmada hizmet süresi ne kadar fazlaysa iş tatmini ve öğrencilere yönelik olumlu davranışların da arttığı, alan farklılığının tükenmişliğe etki etmediği, sosyo-ekonomik düzey ile tükenmişliğin ters orantılı olduğu, eğitim düzeyi arttıkça da olumsuz stres tepkilerinin azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Genel bir sonuç olarak çalışmalar ışığında tükenmişliğin mesleki işlevlerini yerine getirmeyenlerde daha çok görüldüğü ve öğretmenlerin tükenmişliklerinin en önemli sebebinin yönetici ve öğretmenlerden destek görmemeleri olarak literatürde yerini almaktadır.

2.8.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

López, Bolaño, Santiago ve Pol (2010)’un “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Stres, Tükenmişlik ve İş Doyumunu Keşfetme” konulu araştırması, Galiçya Özerk Bölgesi'nde ortaöğretim okullarında görevli 1386 öğretmen üzerinde çalışılmıştır. Bu çalışma sonucuna göre stres ve tükenmişlik arasında yüksek seviyede ilişki belirlenirken, tükenmişlik ve iş tatmini arasında orta seviyede, stres ve iş tatmini arasında düşük seviyede ilişki bulgulanmıştır. Çalışmanın temel belirleyicileri ise arkadaş desteği ve olumlu kişisel değişkenler olarak belirlenmiştir.

Azeem ile Nazir (2008)’in üniversitelerde görevli 300 öğretim üyesinin mesleklerindeki tükenmişlik seviyelerini “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*”ni kullanarak belirlemişlerdir. Bu çalışmada okutmanların, profesör ve öğretim üyelerinden daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıklarını bulgulamıştır. Üç grup arasında duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretim üyeleri duygusal tükenme alt boyutunda okutmanlara göre daha düşük seviyede tükenmişlik yaşarken, profesörlere nispeten daha yüksek seviyede duygusal tükenmişlik yaşadıkları kaydedilmiştir.

Croom (2003) “Tarım Eğitimi Alanında Eğitim Yapan Öğretmenlerde Tükenmişlik” konulu araştırması, ABD’ de bulunan üç şehirde tarım eğitimi branşında çalışan 248 öğretmene MTE’ yi uygulamıştır. Öğretmenlerin %76’sı erkek, % 24’ü kadındır. Tarım eğitimi branşındaki öğretmenler, görevlerinde orta düzeyde duygusal tükenme ve yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşarken, öğrencilerle ve is arkadaşları ile ilişkilerinde düşük düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları bulunmuş, cinsiyet değişkeni ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Grunfeld ve arkadaşları onkoloji merkezinde görev yapan doktorlar ve diğer sağlık personelleri toplam 1016 kişilik bir ekip üzerinde tükenmişlik düzeylerini ölçen bir araştırma yapmış ve sonucunda doktorların duygusal tükenmişlik boyutu ve duyarsızlaşma boyutunda daha yüksek, hemşirelerin ise kişisel başarı boyutunda daha yüksek eksikliği gösterdiklerini bulgulamışlardır (Grunfeld vd., 2000).

Maslach ve Jackson (1981)’ın kamuda çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirlemek için yaptıkları araştırma neticesinde “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” ni ortaya çıkarmışlardır. Araştırmada öğretmen, avukat, polis, hemşire gibi farklı meslek çalışanları da yer almıştır. Bu çalışmadan elde edilen neticeye göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda kadınların erkeklere ve gençlerin yaşlılara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulgulanmıştır. Yine aynı araştırmada bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları sonuçları elde edilmiştir.

Araştırmalardan elde edilen genel bulgular ışığında incelendiğinde eğitim alanında hizmet gösteren çalışanlardan daha çok öğretmenler olduğu sonucuna varılmıştır. Büyük çoğunluğunda cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, medeni durum gibi demografik değişkenler incelenmiştir. Ayrıca tükenmişliği etkileyen diğer kavramların stres ve mesleki doyum gibi etmenlerin olduğu çıkarımı yapılmıştır. Tükenmişlik yaşayanların daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında yaşadıkları görülmüştür.

BÖLÜM III

MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme ve verilerin toplanması ve çözümlemelerine dair bilgiler aktarılmıştır.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmada karma yaklaşım benimsenmiştir. Birinci aşamada nicel, ikinci aşamada nitel yöntem kullanılarak açıklayıcı desenden yararlanılmıştır.

Creswell ve Plano Clark'a göre (2007) bir yöntem olarak karma yöntem, araştırma sürecinin pek çok aşamasında nitel ve nicel yaklaşımların karışımı ile veri toplama ve analiz işlemlerinin yönetilmesine rehberlik eden felsefi varsayımları içerdiğini belirtmişlerdir. Karma yöntemin temel öncülünün, nitel ve nicel verilerin birlikte kullanımı olup, araştırma probleminin tek başına kullanılan herhangi bir yöntemden çok daha iyi bir şekilde anlaşılmasını sağlamak olduğunu vurgulamışlardır. Karma yöntem araştırmalarında açıklayıcı deseni ise araştırmacının nicel bir araştırma içinde ek araştırma olarak da özel sonuçlar aradığı karma yöntem deseni olarak ifade etmişlerdir.

3.2. ARAŞTIRMA ÇALIŞMA GRUPLARI

3.2.1. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Çalışma Grubu

Bu araştırmanın nicel boyutunun evrenini Gaziantep ili Şahinbey İlçesi'nde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görevli yönetici ve öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmada tesadüfi küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem de evren küme adı verilen gruplara ayrılır. Her küme bir örnekleme birimi olarak tanımlanır. Tesadüfi

olarak seçilen kümeler bir araya getirilerek örneklem oluşturulur (Çömlekçi, 2001). Araştırmada 412 katılımcıya ölçek uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden 355 adet geri alınabilmiştir.

3.2.2. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Çalışma Grubu

Nitel yöntem kapsamındaki görüşmelerin örneklemini ise yine bu okullarda görev yapan 25 öğretmen ile gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 10'u erkek, 15'i kadındır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları

Uygulama anketi olarak (bkz. Ek: A) Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Öğretmenler için geliştirilen form yurt içinde Girgin (1995), Baysal (1995), Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), Başaran (1999), Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) tarafından kullanılmıştır. Toplam 22 sorudan oluşan ölçek (MTE), tükenmişliği üç alt boyutta ölçmektedir. İlk alt boyut olan “duygusal tükenme” boyutunda 9 soru, ikinci alt boyut olan “duyarsızlaşma” boyutunda 5 soru ve son alt boyut olan “kişisel başarı” boyutunda 8 soru bulunmaktadır. Sorular 0 = hiçbir zaman ve 6 = her zaman olmak üzere yedili derecelendirme ile cevaplanmaktadır. Envanter Ergin (1992) tarafından Türkçe diline uyarlanmış ve envanterde bazı değişiklikler yapılmıştır. Orijinal ölçekte cevap seçenekleri 7 basamaklı iken, 7 basamaklı cevap seçeneklerinin Türk kültürüne uygun olmadığı görülmüş, Ergin tarafından cevap seçenekleri 5 basamaklı olarak düzenlenmiştir. Düzenlenen soruların derecelendirilmesi ise; hiçbir zaman = 0, çok nadir = 1, bazen = 2, çoğu zaman = 3, her zaman = 4 biçiminde yapılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kullanılması, tükenmişlik araştırmalarında sık kullanılması ve yüksek güvenilirliği olması nedeniyle tercih edilmiştir. Ölçeğin, Cronbach alpha değerinin Duygusal Tükenme Boyutunun 0.90, Duyarsızlaşma boyutunun 0.79, Kişisel Başarıda Düşme boyutunun 0.71 olduğu belirtilmektedir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin (MTE) puanlanması ve yorumu şöyle açıklanmıştır: MTE 'de yapılan puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları

elde edilmektedir. MTE ‘ni oluşturan üç alt ölçeğin puanları her madde için 0- 4 puan arasında değerlendirilir, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutları olumlu, Kişisel Başarı alt boyutu ise olumsuz ifadeler içermektedir. Olumsuz ifadelerin ters yönde puanlanmaları gerekmektedir. Bu nedenle Duygusal Tükenme (DT) ve Duyarsızlaşma (D) alt ölçeklerinden yüksek puanlar, Kişisel Başarı (KB) alt ölçeğinden düşük puanlar almak tükenmişliği ifade etmektedir. Buna göre DT ve D alt ölçeklerini oluşturan maddeler; “hiçbir zaman = 0, çok nadir = 1, bazen = 2, çoğu zaman = 3, her zaman = 4” şeklinde, KB alt ölçeğini oluşturan maddeler ise ters puanlama ile “her zaman = 0, çoğu zaman = 1, bazen = 2, çok nadir = 3, hiçbir zaman = 4” şeklinde puanlanır. Bu şekilde alt ölçek puanları hesaplanır. Bu üç alt ölçeklerden alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır.

3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları

Yarı yapılandırılmış görüşme formu (bkz. Ek: B), ilgili literatür ve tükenmişlik ölçeği dikkate alınarak hazırlandı. Toplamda 3 soruluk bir görüşme formu oluşturuldu. Bu sorularla öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini yıpratıcı durumların neler olduğu böyle durumlarda kendilerini nasıl hissettikleri ve bu olumsuzlukların giderilmesi için çözüm önerilerinin ne olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Ölçekler uygulanmadan önce, araştırma için seçilen yönetici ve öğretmenlerle görüşülerek ölçekler hakkında bilgi verilmiş anketlerin kullanım alanı detaylarıyla anlatılmıştır. Kesinlikle ad, soyadı yazılmaması istenmiştir. Ölçekler uygulandıktan sonra araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. Bu araştırma, Şahinbey ilçesinde kamuya bağlı 12 ortaokul ve ilkokulda çalışan yönetici ve öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu okullarda görevli 412 katılımcıya gönüllülük ilkesi kurallarınca anket dağıtılmış ve doldurmaları istenmiştir. Dağıtılan anketlerden 355’i geri alınmıştır. Analizler öncesinde kayıp veri olma ihtimali göz önüne alınarak anketler gözden geçirilmiştir. Anketlerde çok sayıda soruya cevap vermeyen, bir sorunun cevabını birden çok seçenek işaretleyerek cevaplayan, demografik niteliklere yönelik bilgileri boş bırakan ve soruları okumadan anket üzerinde işaretleme yaptığı anlaşılan 39 kişiye ait

anket analize dâhil edilmemiş bu nedenle analizler 316 kişilik bir örneklem ile yapılmıştır.

Görüşmeler ise öğretmenlerin uygun oldukları zamanlar belirlenerek randevu alınmış ve dışarıda görüşülerek yapılmıştır. Görüşme sorularına verilen cevaplar ses kaydedici cihaza kaydedilmiştir. Görüşme formunun iç geçerliğini sağlamak amacıyla bu form bir öğretim görevlisine verilmiş ve incelenmesi sağlanmıştır. 4 öğretmen ile örnek görüşme yapılarak, soruların açık ve anlaşılır olup olmadığını, verilen cevaplarla soruların doğru anlaşılıp anlaşılmadığını belirlemek maksadıyla, görüşme sırasında kaydedilen seslerin, bilgisayarda oluşturulan görüşme döküm formu üzerinde yazıya dökülmüştür. Alanında uzman bir Türkçe öğretmeninden dökümleri incelenmesi istenmiş ve bunun sonucunda, soru maddelerinin geçerliği saptanmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

3.5.1. Nicel Verilerin Analizi

Araştırmanın nicel boyutundaki anket verilerinin analizi özel bir bilgisayar programı aracılığıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama, standart sapma ve yüzde dağılımlar verilmiştir. İkili grupların karşılaştırılmasında bağımsız değişkenler t testi, çoklu grupların karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar %95 ($p < 0.05$) anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ne ilişkin güvenilirlik analizi neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 1.

Maslach Tükenmişlik Envanteri Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha İç Tutarlık Güvenirlik Katsayısı
Duygusal Tükenme	9	0.82
Duyarsızlaşma	5	0.73
Kişisel Başarıda Azalma Duygusu	8	0.71
Maslach Genel	22	0.74

Çalışmada kullanılan ölçeğe ilişkin elde edilen alfa değerleri dikkate alındığında tüm alt boyutlar ile ölçeğin genelinin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu

görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve bu boyutlarda yer alan maddeler Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2.

Ölçekte yer alan alt boyutlar ve alt boyutlarda yer alan maddeler

Madde No	Ölçekteki Maddeler ve Boyutları
Duygusal Tükenmişlik Boyutu	
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum
2	İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum
3	Yeni bir iş günü için sabah uyandığımda kendimi yorgun hissediyorum
6	Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir
8	İşimin beni tükettiğini hissediyorum
13	İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum
14	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor
16	İşimin beni engellediğini hissediyorum
20	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum
Duyarsızlaşma Boyutu	
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum
10	Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum
11	Kendimi çok enerjik hissediyorum
15	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını Hissediyorum
Kişisel Başarı Boyutu	
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına etkili bir şekilde çözüm yolu bulurum
9	İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum
18	İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum
19	Bu işte birçok kayda değer kişisel başarı elde ettim
21	İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim

3.5.2. Nitel Verilerin Analizi

Nitel verilerin analizi, betimsel ve içerik analizleri kullanılarak hazırlanmıştır. Betimsel analizle görüşme yapılan bireyleri tanıttıcı bulgular değerlendirilir, içerik analizi yoluyla da veriler tanımlanmaya çalışılır; birbirine benzediği ve birbiri ile ilişkili olan veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilip yorumlanır. İçerik analiziyle katılımcıların görüşlerinin içerikleri sistematik olarak tanımlanmaktadır (Altunışık vd., 2010, s.322). İçerik analizi yapılırken tümevarım yöntemi kullanılmıştır.

Tümevarım yönteminde kodlama yoluyla verilerin belirtmeye çalıştığı kavramlar ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Her katılımcıya bir isim verilmiş (Ö1, Ö2, gibi) ve yanıtlara belirli kodlar verilerek “görüşme kodlama anahtarı” hazırlanmıştır. Daha sonra bu kodlar belirli temalar altında toplanmıştır. Bulguların sunumunda bireylerin görüşlerini daha net aktarabilmek adına alıntılara yer verilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın temel ve alt problemleri için toplanan verilerden elde edilen bulgular, tablo ve açıklamalarıyla birlikte verilerek bunlara dayalı yorumlar alt başlıklar altında yapılmıştır.

Tablo 3'te katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları, duygusal tükenmişlik boyutunda 15.52 ± 7.03 , duyarsızlaşma boyutunda 4.79 ± 3.42 kişisel başarı boyutunda ise 21.33 ± 4.04 şeklindedir. Bu puan düzeylerine göre, katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük düzeyde, kişisel başarı alt boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Ölçeğin geneli dikkate alındığında katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.

Ölçeğin boyutlarına göre katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları, maksimum, minimum puanları ve standart sapmaları

Alt Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Ss
Duygusal Tükenme	316	.00	48.00	15.52	7.03
Duyarsızlaşma	316	.00	18.00	4.79	3.42
Kişisel Başarıda Azalma	316	8.00	32.00	21.33	4.04
Genel	316	16.00	81.00	41.65	9.16

4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımları

Tablo 4.

Katılımcıların Demografik Değişkenlere Yönelik Bulguları

Değişkenler	Sayı (N)	Yüzde(%)
Görev		
Öğretmen	301	95.3
Müdür ve Müdür Yardımcısı	15	4.7
Cinsiyet		
Kadın	184	58.2
Erkek	132	41.8
Yaş Grubu		
20-25	62	19.6
26-30	93	29.4
31-35	97	30.7
35 ≥	64	20.3
Medeni Durum		
Evli	207	65.5
Bekar	109	34.5
Mesleki Kıdem		
1-10 yıl	240	75.9
10 ≥	76	24.1
Branş		
Sınıf Öğretmeni	123	38.9
Branş Öğretmeni	193	61.1
Çocuk		
Var	172	54.4
Yok	144	45.6
Ev		
Var	153	48.4
Yok	163	51.6
Araba		
Var	173	54.7
Yok	143	54.3
Aileyle Aynı İilde Yaşama		
Evet	139	44
Hayır	177	56
Kronik Hastalık		
Var	40	12.7
Yok	276	87.3
Son 3 Yıl İçinde Proje veya Eğitime Katılma		
Evet	140	44.3
Hayır	176	55.7
Son 6 Ay İçinde Sinemaya Gitme		
Evet	196	62
Hayır	120	38
Son 6 Ay İçinde Tiyatroya Gitme		
Evet	67	21.2
Hayır	249	78.8
Son 2 Yıl İçinde Tatile Gitme		
Evet	244	77.2
Hayır	72	22.8

Tablo 4' e göre yapılan yorumlar şöyle özetlenebilir:

Çalışmaya dahilindeki katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı yukarıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre katılımcıların 184'ünü (%58.2) kadınlar, 132'sini ise (%41.8) erkekler oluşturmaktadır. Çalışmaya dahil edilenlerin büyük çoğunluğu (%95.3) öğretmen olarak görev yapmakta iken 15'i (%4.7) ise yöneticidir. Yine 316 katılımcıdan 97'si (%30.7) 31-35 yaş arasında iken 93'ü (%29.4) 26-30, 64'ü (%20.3) 35 yaş ve üzerinde ve 62'si de (%19.6) 20-25 yaş arasındadır. Katılımcıların büyük bölümü (%65.5) evli olup bekar olanlar ise tüm katılımcıların %34.5'ini oluşturmaktadır. Katılımcılardan 240'ı (%75.9) 1-10 yıldır öğretmenlik yapmakta iken 76'sı (%24.1) 10 yıldan daha uzun süredir öğretmenlik yapmaktadır. Yine katılımcıların 193'ü (%61.1) branş öğretmeni, 123'ü (%38.9) sınıf öğretmenidir.

Çalışma dahilindeki katılımcıların 172'sinin (%54.4) çocuğu var iken 144'ünün ise (%45.6) çocuğu yoktur. Katılımcıların 153'ü (%48.4) kendilerine ait evleri olduğunu belirtirken geri kalan 163'ünün (%51.6) ise olmadığı ifade edilmiştir. Yine aynı şekilde katılım sağlayanların 173'ünün (%54.7) kendine ait arabası var iken 143'ünün (%45.3) ise yoktur. Katılımcılardan 139'u (%44) ailelerinin bulunduğu ilde görev yapmakta iken geri kalan 177 katılımcı (%56) ise ailelerinin bulunduğu il dışında görev yapmaktadır. 40'ı (%12.7) kronik bir hastalığa sahip iken geri kalan katılımcıların 276'sının (%87.3) ise herhangi bir kronik hastalığı yoktur. Yine katılımcıların 140'ı (%44.3) son 3 yıllık zaman diliminde proje ya da eğitime katıldığını, geri kalan 176'sı (%55.7) ise katılmadığını belirtmiştir. Katılımcıların 196'sı (%62) son 6 ay içerisinde sinemaya gittiğini, geri kalan 120 katılımcı ise (%38) gitmediğini belirtirken; 67'si (%21.2) son 6 ay içerisinde tiyatroya gittiğini, geri kalan 249 katılımcı ise (%78.8) gitmediğini belirtmiştir. Çalışmaya dahil edilen katılımcılardan 221'i (%69.9) son 6 ay içerisinde sosyal/kültürel bir aktiviteye katıldığını, geri kalan 95 katılımcı ise (%30.1) katılmadığını ifade etmiştir. Aynı şekilde çalışmaya dahil edilen katılımcılardan 244'ü (%77.2) son 2 yıl içerisinde aileyle ya da tek olarak tatile çıktığını belirtirken 72 katılımcı (%22.8) ise tatile gitmediğini bildirmiştir.

4.2. KARŞILAŞTIRMA ANALİZLERİ

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 2'de görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 5.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Kadın	184	15.26	7.15	-.782	.435
	Erkek	132	15.89	6.87		
Duyarsızlaşma	Kadın	184	4.47	3.25	-1.977	.049*
	Erkek	132	5.24	3.62		
Kişisel Başarıda Azalma	Kadın	184	21.27	3.66	-.302	.763
	Erkek	132	21.41	4.53		
Genel	Kadın	184	41.01	9.15	-1.473	.142
	Erkek	132	42.55	9.13		

* <.05

Katılımcıların cinsiyetlerine göre tükenme alt boyutlarında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde erkeklerin kadınlara göre duyarsızlaşma alt boyutundaki tükenmişlik düzeyinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, diğer alt boyutlardaki tükenmişlik düzeyleri bakımından cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan tek yönlü varyans analizi neticesinde Tablo 6 'da görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 6.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Yaş	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	20-25 Yaş arası	62	14.01	6.92	1.473	.222
	26-30 Yaş arası	93	15.66	6.73		
	31-35 Yaş arası	97	15.65	8.00		
	35 yaş üzeri	64	16.59	5.81		
Duyarsızlaşma	20-25 Yaş arası	62	4.29	3.25	.668	.572
	26-30 Yaş arası	93	5.06	3.58		
	31-35 Yaş arası	97	4.77	3.37		
	35 yaş üzeri	64	4.92	3.47		
Kişisel Başarıda Azalma	20-25 Yaş arası	62	21.06	4.44	3.788	.011*
	26-30 Yaş arası	93	20.82	3.58		
	31-35 Yaş arası	97	21.01	4.27		
	35 yaş üzeri	64	22.82	3.64		

Tablo 6. (devam/)

Alt Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	Ss	t	p
Genel	20-25 Yaş arası	62	39.37	8.60	3.207	.023*
	26-30 Yaş arası	93	41.55	9.11		
	31-35 Yaş arası	97	41.44	9.97		
	35 yaş üzeri	64	44.34	7.91		

* <.05

Katılımcıların yaşlarına bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) neticesinde Tablo 6 'te görülen sonuçlar elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde "kişisel başarıda azalma" alt boyutu ile ölçeğin genelinden elde edilen skorlar açısından gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Anlamlılık saptananlarda anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 7' de görülmektedir.

Tablo 7.

Katılımcıların yaşlarına ilişkin olarak Tukey HSD testi bulguları

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	p
Kişisel Başarıda Azalma	35 yaş üzeri	20-25 Yaş arası	1.76361	.065
		26-30 Yaş arası	2.00017	.012
		31-35 Yaş arası	1.81782	.026
Genel	35 yaş üzeri	20-25 Yaş arası	4.97278	.012
		26-30 Yaş arası	2.78461	.234
		31-35 Yaş arası	2.90045	.195

Tukey HSD testi neticesinde "kişisel başarı" alt boyutunda 35 yaş ve üzerindeki katılımcılar ile 26-30 yaş arasındakiler ve 31-35 yaş arasındaki katılımcılar arasında; ölçeğin genelinde ise 35 yaş ve üzerindeki katılımcılar ile 20-25 yaş üzerindeki katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kişisel başarıda azalma alt boyutu ile ölçeğin genelinde 35 yaş ve üzerindeki katılımcının tükenmişlik düzeyleri genel itibarıyla daha yüksektir.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 8' de görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 8.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin medeni durumları açısından incelenmesi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	207	16.16	7.01	2.227	0.27*
	Bekar	109	14.32	6.95		
Duyarsızlaşma	Evli	207	4.94	3.43	1.091	.276
	Bekar	109	4.50	3.40		
Kişisel Başarıda Azalma	Evli	207	21.28	3.94	-.334	.739
	Bekar	109	21.44	4.24		
Genel	Evli	207	42.39	9.02	1.969	0.50
	Bekar	109	40.26	9.29		

* <.05

Katılımcıların evli ya da bekar olmalarına bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde evli olanların "duygusal tükenme" düzeylerinin bekar olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından meslekteki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 9’da görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 9.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	1-10 yıl	240	15.42	6.98	-.464	.643
	10 yıl üzeri	76	15.85	7.22		
Duyarsızlaşma	1-10 yıl	240	4.84	3.43	.436	.663
	10 yıl üzeri	76	4.64	3.42		
Kişisel Başarıda Azalma	1-10 yıl	240	20.94	4.06	-3.082	.002*
	10 yıl üzeri	76	22.56	3.76		
Genel	1-10 yıl	240	41.21	9.17	-1.540	.125
	10 yıl üzeri	76	43.06	9.03		

* <.05

Çalışmaya dahil olan katılımcıların mesleklerindeki kıdeme bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılık arz edip etmediğini tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde 10 yıldan daha uzun süredir öğretmenlik

yapanların kişisel başarıda azalma boyutunda yaşadıkları tükenmişlik düzeyinin anlamlı şekilde diğerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından branş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 10' da görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 10.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin branşlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Branş	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Sınıf Öğretmeni	123	17.4878	6.92390	4.047	.000*
	Branş Öğretmeni	193	14.2798	6.83697		
Duyarsızlaşma	Sınıf Öğretmeni	123	5.5854	3.78722	3.327	.001*
	Branş Öğretmeni	193	4.2902	3.08369		
Kişisel Başarıda Azalma	Sınıf Öğretmeni	123	21.0244	3.68307	-1.091	.276
	Branş Öğretmeni	193	21.5337	4.26103		
Genel	Sınıf Öğretmeni	123	44.0976	9.00129	3.860	.000*
	Branş Öğretmeni	193	40.1036	8.94658		

* <.05

Branş ve sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde yukarıdaki tabloda görülen sonuçlar elde edilmiştir. tablo incelendiğinde Sınıf öğretmenlerinin “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “genel tükenmişlik” düzeylerinin branş öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, buna karşın “kişisel başarılar da azalma” düzeyleri açısından gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından okuldaki görev durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 11' de görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 11.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Çocuk	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Var	172	16.4012	7.07657	.768	.016*
	Yok	144	14.4861	6.86838		
Duyarsızlaşma	Var	172	4.8488	3.52441	.856	.758
	Yok	144	4.7292	3.32025		
Kişisel Başarıda Azalma	Var	172	21.5930	3.91840	.311	.217
	Yok	144	21.0278	4.18947		
Genel	Var	172	42.8430	9.09044	2.533	.012*
	Yok	144	40.2431	9.08025		

* <.05

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların çocuk sahibi olup olmama durumuna göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi neticesinde çocuk sahibi olanların duygusal tükenme düzeylerinin çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; yine analiz neticesinde çocuğu olan katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde çocuk sahibi olmayan katılımcıya oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından ev sahibi olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 12 'de görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 12.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ev sahibi olma durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Ev	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Var	153	16.2353	7.25636	1.735	.084
	Yok	163	14.8650	6.77916		
Duyarsızlaşma	Var	153	4.8562	3.56964	.311	.756
	Yok	163	4.7362	3.29951		
Kişisel Başarıda Azalma	Var	153	21.8105	4.08101	2.031	.043*
	Yok	163	20.8896	3.97679		
Genel	Var	153	42.9020	9.51713	2.354	.019*
	Yok	163	40.4908	8.68685		

* <.05

Katılımcıların kendilerine ait eve sahip olup olmamalarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi neticesinde evi olan katılımcıların kişisel başarıda azalma alt boyutunda tükenmişlik düzeyinin

anlamli şekilde daha yuksek olduğu tespit edilmiştir. Yine yapılan analiz neticesinde ev sahibi olan katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerinin ev sahibi olmayan katılımcılardan anlamli şekilde daha yuksek olduğu saptanmıştır.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından araba sahibi olup olmama durumuna göre anlamli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 13 'te görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 13.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin araba sahibi olma durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Araba	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Var	173	16.5376	6.92946	2.835	.005*
	Yok	143	14.3077	6.99520		
Duyarsızlaşma	Var	173	5.4104	3.58928	3.579	.000*
	Yok	143	4.0490	3.07266		
Kişisel Başarıda Azalma	Var	173	21.2717	3.97392	-.308	.759
	Yok	143	21.4126	4.14751		
Genel	Var	173	43.2197	9.30668	3.387	.001*
	Yok	143	39.7692	8.64861		

* <.05

Katılımcıların kendilerine ait arabaya sahip olup olmamalarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi neticesinde arabası olan katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri araba sahibi olmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamli şekilde daha yuksek bulunmuştur. Yine yapılan analiz neticesinde araba sahibi olan katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerinin araba sahibi olmayan katılımcıya oranla anlamli şekilde daha yuksek olduğu saptanmıştır.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından ailenin bulunduğu ilde görev yapıp yapmamaya göre anlamli bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 14 'te görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 14.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ailelerinin bulunduğu ilde görev yapıp yapmama durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Ailenin Bulunduğu İlde Çalışma	N	\bar{x}	Ss	T	p
Duygusal Tükenme	Evet	139	15.3885	6.58887	-.313	.755
	Hayır	177	15.6384	7.38582		
Duyarsızlaşma	Evet	139	4.9353	3.38627	.647	.518
	Hayır	177	4.6836	3.46597		
Kişisel Başarıda Azalma	Evet	139	21.1439	3.80229	-.745	.457
	Hayır	177	21.4859	4.23474		
Genel	Evet	139	41.4676	9.20877	-.327	.744
	Hayır	177	41.8079	9.15134		

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların görev yaptıkları yerin ailelerinin bulunduğu il olup olmamasına göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz neticesinde ailenin bulunduğu ilde görev yapmanın tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından kronik hastalık olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 15’ te görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 15.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin kronik hastalığa sahip olup olmama durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Kronik Hastalık	N	\bar{x}	Ss	T	p
Duygusal Tükenme	Evet	40	14.9750	6.85935	-.532	.595
	Hayır	276	15.6087	7.07049		
Duyarsızlaşma	Evet	40	4.3750	3.56398	-.827	.409
	Hayır	276	4.8551	3.41025		
Kişisel Başarıda Azalma	Evet	40	21.0250	4.42306	-.518	.605
	Hayır	276	21.3804	3.99684		
Genel	Evet	40	40.3750	9.67865	-.948	.344
	Hayır	276	41.8442	9.08991		

Çalışmadaki katılımcılardan kronik hastalığı olan ve olmayanlar arasında tükenmişlik düzeyleri açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi

neticesinde gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Diğer bir deyişle, kronik hastalık tükenmişlik düzeyinde farklılığa yol açmamaktadır.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından son 3 yıl içinde proje ya da eğitime katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 16' da görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 16.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin 3 yıl içinde proje veya eğitime katılıp katılmama durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Son 3 Yıl İçinde Proje veya Eğitime Katılma	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	140	14.4714	6.68343	-2.400	.017*
	Hayır	176	16.3693	7.21387		
Duyarsızlaşma	Evet	140	4.5857	3.45575	-.965	.335
	Hayır	176	4.9602	3.40648		
Kişisel Başarıda Azalma	Evet	140	22.0143	4.01613	2.685	.008*
	Hayır	176	20.7955	4.00188		
Genel	Evet	140	41.0714	8.83554	-1.015	.311
	Hayır	176	42.1250	9.41526		

* < .05

Çalışmaya dahil olan katılımcıların son 3 yıl içinde herhangi bir proje ya da eğitime katılıp katılmama durumlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi neticesinde proje ya da eğitime katılmayanların duygusal tükenme düzeyleri katılanlardan anlamlı şekilde daha düşük, kişisel başarıda azalma alt boyutunda ise anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından son 6 ay içinde sinemaya gidip gitmemeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 17' de görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 17.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin 6 ay içinde sinemaya gidip gitmeme durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Son 6 Ay İçinde Sinemaya Gitme	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	196	15.1071	6.63509	1.362	.174
	Hayır	120	16.2167	7.62590		
Duyarsızlaşma	Evet	196	4.6429	3.15984	-1.004	.316
	Hayır	120	5.0417	3.82692		
Kişisel Başarıda Azalma	Evet	196	21.6327	4.12220	1.673	.095
	Hayır	120	20.8500	3.89063		
Genel	Evet	196	41.3827	8.94493	-.683	.485
	Hayır	120	42.1083	9.53084		

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların son 6 ay içinde sinemaya gidip gitmeme durumuna bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan t testi neticesinde sinemaya gitmenin tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından son 6 ay içinde tiyatroya gidip gitmemeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 18' de görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 18.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin 6 ay içinde tiyatroya gidip gitmeme durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Son 6Ay İçinde Tiyatroya Gitme	N	\bar{x}	Ss	T	p
Duygusal Tükenme	Evet	67	13.8806	7.09144	-2.172	.031*
	Hayır	249	15.9719	6.96964		
Duyarsızlaşma	Evet	67	4.6418	3.48460	-.410	.682
	Hayır	249	4.8353	3.41855		
Kişisel Başarıda Azalma	Evet	67	22.0896	4.17326	1.723	.086
	Hayır	249	21.1325	3.99729		
Genel	Evet	67	40.6119	9.70778	-1.053	.293
	Hayır	249	41.9398	9.01122		

* <.05

Çalışmaya dahil edilen katılımcıların son 6 ay içinde tiyatroya gidip gitmeme durumuna bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan t testi neticesinde tiyatroya gidenlerin duygusal tükenme düzeylerinin tiyatroya gitmeyenlere göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından son 6 ay içinde sosyal/kültürel etkinliğe gidip gitmemeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 19’da görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 19.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin 6 ay içinde sosyal/kültürel bir etkinliğe katılıp katılmama durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Son 6Ay İçinde Sosyal/kültürel Etkinliğe Katılma	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	221	14.7602	6.79046	-2.998	.003*
	Hayır	95	17.3158	7.30675		
Duyarsızlaşma	Evet	221	4.4751	3.19026	-2.546	.011*
	Hayır	95	5.5368	3.84213		
Kişisel Başarıda Azalma	Evet	221	21.8190	3.87812	3.289	.001*
	Hayır	95	20.2105	4.22730		
Genel	Evet	221	41.0543	8.92426	-1.793	.74
	Hayır	95	43.0632	9.59921		

* <.05

Katılımcılardan son 6 ay içerisinde herhangi bir sosyal/kültürel etkinliğe katılanlar ile katılmayanlar arasında tükenmişlik düzeyi açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi neticesinde tüm alt boyutlarda gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Kişisel başarıda azalma alt boyutunda son 6 ay içerisinde herhangi bir sosyal/kültürel aktiviteye katılanların tükenmişlik düzeyi anlamlı şekilde daha yüksek iken diğer alt boyutlarda ise son 6 ay içerisinde herhangi bir sosyal/kültürel etkinliğe katılanların tükenmişlik düzeyi anlamlı şekilde daha düşüktür.

“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin boyutları açısından son 2 yıl içinde tatile gidip gitmemeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna yanıt bulmak için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Tablo 20’de görülen değerler elde edilmiştir.

Tablo 20.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin son 2 yıl içinde tatile gidip gitmeme durumlarına göre incelenmesi

Alt Boyutlar	Son 2 Yıl İçinde Tatile Gitme	N	\bar{x}	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	244	15.4508	7.30365	-.361	.719
	Hayır	72	15.7917	6.08378		
Duyarsızlaşma	Evet	244	4.7910	3.46312	-.032	.975
	Hayır	72	4.8056	3.32993		
Kişisel Başarıda Azalma	Evet	244	21.5410	3.98588	1.666	.097
	Hayır	72	20.6389	4.20364		
Genel	Evet	244	41.7828	9.32572	.444	.657
	Hayır	72	41.2361	8.64070		

Son 2 yıllık süreçte ailesiyle ya da tek olarak tatile çıkan ve çıkmayan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz neticesinde gruplara arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4.3. NİTEL BULGULAR

15 kadın ve 10 erkek toplamda 25 öğretmen ile yapılan görüşmelerin ses kaydı alındıktan sonra bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Elde edilen her bir görüşmeye Ö 1, Ö 2... isimleri verilmiş ve görüşler kodlanmıştır. Kodlanan bu görüşler her bir soruya göre tema belirlenerek 4 kategoride sınıflandırılmıştır. Bu kategoriler ve bunlara ait kodlamalar tablo 21' de verilmiştir.

Tablo 21.

İçerik analizinden ortaya çıkan temalar ve kodlamalar

Kategoriler	Kodlar
Öğretmenlik mesleğinin yorucu ve yıpratıcı yönleri	Öğrenci İdare Veli Sınıf Mevcudu Ders Sayısı Evrak İşleri Müfredat
Mesleğin yoruculuğunun kişi üzerindeki etkisi	Motivasyon Kaybı Yorgunluk İsteksizlik

Tablo 21. (devam/)

Kategoriler	Kodlar
Öğretmenin mesleğe yönelik yakınması	Tükenmişlik Yorgunluk Mesleği Yapmak İstememe Yakınma Yok
Öğretmenlerin çözüm önerileri	Velinin Bilinçlendirilmesi Müfredat Eğitim Sistemi İdare Fiziksel Şartlar Çalışan Kadın İtibar Maddi

Tablo 22’de öğretmenlerin mesleklerine yönelik yorucu ve yıpratıcı buldukları etkenler yer almaktadır.

Tablo 22.
İlk kategori için içerik analizi tablosu

Öğretmenlik mesleğinin yorucu ve yıpratıcı yönleri	Frekans (f)	Yüzde (%)
Öğrenci	19	32.7
Veli	10	17.2
Sınıf Mevcudu	9	15.5
Ders Sayısı	7	12.2
Evrak İşleri	6	10.3
İdare	4	6.9
Müfredat	3	5.2
Toplam	58	100

Öğretmenlere mesleklerinin yorucu ve yıpratıcı yanlarının neler olduğu sorusu yöneltildiğinde büyük bir kısmı (f=19) “öğrenci” üzerinde durmuştur. Öğrencilerin derslere karşı ilgisiz oldukları, beklenen ölçüde verimi göstermedikleri, saygısızca ve rahat davranışları ve öğretmenin öğrenci üzerinde etkisinin giderek azalması öğretmeni yoran ve yıpratıcı nedenler arasında gösterilmiştir. Buna ilişkin öğretmenlerden bazılarının görüşleri şunlardır:

“Bir de işin öğrenci boyutu var. Emegün karşılığını alamamak sadece bizi değil her meslekte insanı yıpratır. E biz de her türlü şeyi yapıyoruz ama öğrenci kıymetini bilmiyor, çalışmıyor. Herhangi bir verim göremeyince çok üzülüyorum” (Ö 5).

“Mesleğimizde bizi en çok yoran şeyler, bulunduğumuz çevre itibari ile öğrencilerin evde verilen derslerin tekrar edilmemesi, derse karşı ilgisizlik haliyle öğrenci başarısındaki düşüş” (Ö 10).

“En çok yoran şey öğrencilerin okula kitapsız kalemsiz deftersiz geliyor olması. Aslında çocuklardan çok veliler yoruyor bizi. Bir veli nasıl olur da çocuğunun kitapsız deftersiz gittiğini bilmez bu nasıl kontrolsüzlüktür inanabiliyor musunuz. Bu beni çok olumsuz etkiliyor. Hazırbulunuşluk yok ben öğretim yapmaya çalışıyorum haliyle geri dönütü olumlu yönde olmayacaktır yani” (Ö 20).

“Öğrenciler beni çok yoruyor hocam. Ama bir de şöyle bir şey var verdiğiniz emeğin karşılığını aldığınızı gördüğünüzde yorgunluk aklınıza bile gelmiyor” (Ö 12).

“Bir yerde bir yazı okumuştum komik belki de trajikomik bir yazı. Yazı şöyle hocam diyor ki; öğrenciler olmazsa öğretmenlik çok kolay bir meslek aslında gibi bir yazı. Bu işi kolaylaştıran da öğrenci zorlaştıran da. Bazen sınıfın ortasında durup ağlayasım geliyor beni adeta çıldırtıyorlar. Ama bazen de akıllı durduklarında onları tek tek öpesim geliyor ve öpüyorum” (Ö 16).

Öğretmenlerin bir kısmı (f=10) “veliyi” neden gösterirken azımsanmayacak bir kısmı ise (f=4) “idarenin” öğretmene karşı olumsuz tutumunun öğretmeni yıpratın nedenler arasında belirtmiştir. Velinin çocuğuyla ilgilenmemesi haliyle çocuğu da derse ve okula karşı ilgisizleştirecek bu da öğretmenin iki kat yorulmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Okul müdür ve yardımcıların öğretmenlere karşı güler yüzlü olmaması ve olumsuz tutum içinde olmaları da öğretmenleri yıpratın nedenler arasında gösterilmiştir. Bunlara ilişkin öğretmenlerden bazılarına ait görüşler şunlardır:

“Bence kurumun alacağı önlemler olabilir bunlar mesela kurumdaki idarecilerin eşit davranması bir kere eşitsizlik olunca bunu öğretmen çok hissediyor. Yani orda değer gördüğünüzü hissetmek istiyorsunuz nasıl ki çocuk evde değer gördüğünü hissettiğinde mutlu oluyorsa o ailede e siz de işinizde aynı şeyi hissetmek istiyorsunuz” (Ö 4).

“Ya anlayışsız bir idare yani çocuğunun olup olmadığını ya da işte ne bileyim o an hani bir sıkıntın olup olmayacağını anlamaları lazım. Ben daha önceki okulumda bunu hiç yaşamadım. Yani her zaman çok iyiydi olumluydu bu sene bu sıkıntıyı bu okulumda yaşadım. İdareyle biraz daha idare yani kendini ifade etmene fırsat vermeli ya da senin söylediklerini en azından dinliyormuş gibi görünmesi lazım” (Ö 5).

“İdarecilerin bizim branşımız hakkında çok fazla bilgi sahibi olmamaları bizi çok üzüyor be çok fazla ciddiye alınmıyoruz. Çocuklara çizgi film izlettiğimiz oyuncak oynattığımız herhangi bir eğitim vermediğimiz düşünülmesi biz anasınıfı öğretmenlerini çok üzüyor. Yaptığımız etkinlikler gereksiz bulunuyor çoğu zaman. Bu konuda temel taşın biz olduğ

bilinmeli ve idarecilerin daha ilgili davranmaları gerekiyor” (Ö 19).

“Arkadaşlarla kendi aramızda konuşuyoruz. Özellikle bulunmuş olduğumuz mahallede bulunan ailelerin sosyoekonomik yapısına baktığımızda düşük olduğunu görüyoruz bunun da bir şekilde ee aile içinde babanın uzun sürede çalıştığını annenin çok sayıda çocukla uğraşmak zorunda kaldığını bundan dolayı çocuklarına gereken ilgiyi gösteremedikleri açıkçası bu bir kısır döngü. Veliye de çok fazla yüklenemeyeceğimizi biliyoruz. Çünkü bu insanların yaşam şartları gereği kendi çocuklarına aktarabileceği enerji ortada. Haliyle o insanlardan fazla birşey bekleyemiyoruz. Bir şekilde bu öğrenci evde desteklenmediği için hem davranışsal hem de akademik anlamda sınıf içinde bize olumsuz yansması tabii ki oluyor” (Ö 10).

“Velilerin bilmedikleri konularda dahi biliyormuş gibi yapması ve her konuda akıl vermeye çalışmaları. Bizim işimiz(ana sınıfı öğretmenliği) çocuktan çok veliyle. Veliye bir şeyler anlatmak çok zor oluyor. Çocuklarla yaşadığımız sorun sadece 1 ay ondan sonra düzenimizi kuruyoruz ama çevreden bir şeyler duyuyorlar televizyondan bir şeyler duyuyorlar bunu bizim işimize karışarak aktarmaya çalışıyorlar bunlar büyük sıkıntı” (Ö19).

“Bunların nedenleri velinin bilinçsizliğinde yatıyor. Gaziantep’te sanayi gelişmiş, işsizlik oranı diğer şehirlere oranla daha az olduğu için veli bu konuda kaygısız çocuklarını çok da okutmak istemiyorlar, çocuklar da genel olarak çevreden dolayı ilgisiz. Bu sebeplerdir diye düşünüyorum” (Ö 22).

Öte yandan öğretmenlerin bir bölümü (f=9) “sınıf mevcudunun” standartların üstünde olduğunu belirtmiştir. Hatta düzenlemeye gidilirken ilk iş sınıf mevcutlarının azaltılması yönünde bir adımın atılmasının daha akılcı olacağı gerçeğini vurgulamışlardır. Bir kısım öğretmen de (f=7) günlük girilen “ders sayısının fazla olduğunu” belirtmiştir. Bunun hem öğrenciyi hem öğretmeni yordüğünü söylemişlerdir. Buna ilişkin öğretmenlerden bazılarının ait görüşler şunlardır:

“Çalıştığım okullardaki sınıfların mevcut sayısı kalabalık sınıflar özellikle bu yıl çalıştığım sınıflar 49-50 kişilik. Bunun standartlara indirilmesi gerekiyor” (Ö 2).

“Yani bu herkesin de bildiği gibi sınıf mevcudu meselesi vardır.Bizde mesela 33 kişi var ama bunun standardının 20 olması 20 nin üzerinde olmaması gerekir ama 20 nin üzerinde olduğu için bu yorgunluk ve bıkkınlık hali daha bir katmerli oluyor” (Ö 8).

“Sınıf kalabalık olmazsa 10 kişi olsa 15 kişi olsa daha güzel laboratuvar ortamı ve materyal bol olsa daha iyi becerebiliriz.En azından beni yıpratmaz yormaz. Çocukla ilgilenebilme zamanımız olur. Çocuk anladım diyor ama bazen çocuğun anlamadığını gözlerinden anlıyorum ama ekstra zaman ayıramıyorsun zaman sınırlı mevcut çok müfredat sıkışık hani yetiştirebilme sıkıntısı da var ister istemez yani hani bu müfredat daha somut

hale getirilebilir ve daha güzel bir laboratuvar ortamında bunun üstesinden gelinebilir gibi” (Ö 12).

“Bunun en başında ders saatlerinin çok olması geliyor. 7 saat giriyoruz derse. 7 saat çok fazla hem öğretmen için hem öğrenci için gerçekten çok fazla. Hem 7 saat ders hem de nöbetimin olduğu günler ben gerçekten verimli olduğumu düşünmüyorum. Öğrencinin de her gün 7 saat derse girdiğini varsayarsak onları da anlamamızı sağlıyor aslında. Bu ders sayısının fazlalığı, nöbet bir de ekstra lüzumsuz olan evrak işleri bizi olumsuz etkiliyor” (Ö14).

“Yorgunluklarımızın azaltılması hususunda şunu önerebilirim. Mesela ders saatlerinin günlük 5 saate indirilmesi hem öğrenci açısından hem de öğretmen açısından çok daha iyi olur en azından öğrencinin son saatlerdeki bıkkınlıkları aşırıya kaçan huzursuz davranışları ortadan kalkar. Öğretmen de evine daha az yorulmuş gider ve ertesi güne daha neşeli kalkarak gelir” (Ö 21).

Öğretmenlerin bir kısmı (f=6) “evrak işleri” nin fazla olmasını gereksiz bulduklarını belirtmişlerdir. Bir kısmı ise (f=3) “müfredatın” verilen süreye yetmediğini vurgulamışlardır. Bunların öğretmeni gerektiğinden fazla yorduğunu dile getirmişlerdir. Bunlara ilişkin öğretmenlerden bazılarının görüşleri şunlardır:

“İdarenin bizden sürekli istediği ne işe yaradığını da henüz daha çözemediğimiz evraklar var. Kağıt israfı başka bir şey değil. İdareyle aramızı dahi açıyor bazı zamanlar” (Ö22).

“Ayrıca gereksiz evrak işleri var tabi. Ne için hazırlandığı bile belli olmayan boş yere kağıt israfından başka bir şeye yaramayan birtakım iş yükleri yoruyor biz öğretmenleri” (Ö 21).

“(…) Bir de eğitim öğretim dışında uğraştığım evrak işleri beni yoran şeyler arasında” (Ö 14).

“Kitaplarımız çok kötü yanlış bilgiler fazla ayrıca anlatım konusunda çok yetersiz derhal düzeltilmesi gerekiyor. Daha donanımlı hale gelmesi gerekiyor” (Ö 22).

“(…) daha az bir mevcutla daha çok materyalle ve biraz daha somut olacak konularla hani çok soyut konulara indirgmeden müfredat düzenlemesi yapılabilir” (Ö 12).

Tablo 23’te öğretmenlik mesleğinin yoruculuğunun kişi üzerindeki etkisine dair öğretmen görüşleri yer almaktadır.

Tablo 23.
İkinci tema için nihai içerik analizi tablosu

Mesleğinin yoruculuğunun kişi üzerindeki etkisi	Katılımcı sayısı (N)	Yüzde (%)
Yorgunluk	15	60
Motivasyon kaybı	5	20
İsteksizlik	5	20
Toplam	25	100

Öğretmenlere mesleklerinin yorucu olmasının kendilerini nasıl etkilediği sorusu yönlendirdiğinde bir kısmı (N=5) “motivasyon kaybı” yaşadığını ifade ederken, büyük çoğunluk öğretmen bu durumun (N=15) “yorgunluk” oluşturduğunu belirtti. Yine bir kısım öğretmen de (N=5) mesleğinin yorucu olmasından dolayı okula gitme isteğinin azaldığını yani “isteksizlik” oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bunlara ilişkin öğretmenlerden bazılarına ait görüşler şunlardır:

“Tükenmiş hissediyorum eve gidince çocuklarıma karşı daha stresli oluyorum. Daha asabi oluyorum aileme yansıyor bir şekilde o yorgunluk o çöküntü aileme yansıyor” (Ö 4).

“Yorucu oluyor bir de öğrencilerle diyalog kurmak zor oluyor çekingen içine kapanık öğrenci çok oluyor kaynaştırma öğrencisi çok oluyor o yüzden problem yaşıyoruz” (Ö 2).

“Mesleğime yönelik eee.. bizim okulumuz biraz kenar semtte öğrencilerimiz yaramaz sınıflarımızın mevcudu kalabalık. Yorgunluk bitkinlik çocukların aşırı derecede yaramaz olması yıpratıyor” (Ö 1).

“Dersi çalışmadan gelen bir öğrenci, tekrarını yapmadan gelen bir öğrenci haliyle psikolojik olarak bizi etkiliyor fizyolojik yönden etkiliyor. İşin içinden çıkamama duygusu insanı psikoloji olarak fazlasıyla etkiliyor. Motivasyon diye bir şey kalmıyor darmadağın oluyorsun” (Ö 10).

“Bu beni nasıl etkiliyor...mmm bazen sınıfta anlamıyorlar anlamadıklarını biliyorum kendimi bir duvara anlatıyormuşum gibi hissediyorum bu beni bazen soğutuyor. İsteğim kalmıyor artık” (Ö 11).

Tabo 24’te öğretmenlerin mesleklerine yönelik olumsuzluk hissettikleri zaman dile getirdikleri yakınma türlerine dair görüşleri yer almaktadır:

Tablo 24.
Üçüncü tema için nihai içerik analizi tablosu

Öğretmenin mesleğe yönelik yakınması	Katılımcı sayısı (N)	Yüzde (%)
Yorgunluk	11	44
Tükenmişlik	6	24
Mesleği yapmak istememe	5	20
Yakınma yok	3	12
Toplam	25	100

Öğretmenlere mesleklerinde olumsuz hissettikleri zaman nasıl bir yakınma cümlesi kurarsınız diye bir soru yöneltmiş ve alınan cevaplarda öğretmenlerin yüksek bir kısmının (N=11) “yorgun” hissettiği, bir kısmının (N=6) “tükenmiş” hissettiği belirtilmiş, bir kısmının (N=5) “öğretmenlik mesleğini yapmak istememe” gibi bir duyguya kapıldığı vurgulanmıştır. Yine bir kısım öğretmen de (N=3) böyle bir olumsuz duyguya kapılmadığını “yakınmadığını” dile getirmişlerdir. Bunlara ilişkin öğretmenlerden bazılarının görüşleri şunlardır:

“Yok hiç öyle yakınmalarım olmuyor. Pes etmemeye çalışıyoruz yani, hiç öyle bıkkınlıklarım da olmadı. Mücadele etmeye devam ediyorum en azından. Mesleğimi sorgulayacak ya da mesleğimden soğuyacak dereceye gelmedim yani” (Ö 22).

“Kendimi çok yorgun hissediyorum tabii ki” (Ö 20).

“Yorgunluktan ölüyorum diyorum (Ö 19).

“Evet zaman zaman yorgunluktan bayılacak gibi olduğumu hissediyorum. Ama fiziksel yorgunluk değil bu zihinsel yani” (Ö 17).

“Ya öğretmenlik yapılacak meslek değilmiş diyorum sürekli. Şu Gaziantep’e geldiğimden beri 5 yıldan beri aynı şeyi söylüyorum. Yapılacak meslek değilmiş diyorum” (Ö 16).

“Mesleğimle ilgili olumsuzluklarla karşılaşınca... yani isteksizlikten bahsedebilirim. Sürekli enerjimiz tükeniyor. Boş yere tükendiğini de görünce de isteksizlik oluyor” (Ö 13).

“Yani bıkkınlık oluyor genelde ve artık bunun hat safhası bu mesleği yapamayacağına kadar varıyor” (Ö 8).

“Yani sanki artık bittim tükendim değersizleştiğimi yani böyle bu duygularda düşüncelerde hissediyorum yani çok kendimi bitkin hissediyorum. Çok fazla olumsuz etkiliyor” (Ö 4).

“Yakınmalarım olmadı hiç. Bu mesleği bile isteye seçtim. Çok seviyorum mesleğimi” (Ö 24).

Tablo 25’te öğretmenlerin mesleklerinde yaşadıkları olumsuz durumlara yönelik çözüm önerileri yer almaktadır:

Tablo 25.
Dördüncü tema için nihai içerik analizi tablosu

Öğretmenin çözüm önerileri	Frekans (f)	Yüzde (%)
Fiziksel şartlar	11	18.3
Eğitim sistemi	10	16.7
Velinin bilinçlendirilmesi	10	16.7
Maddi	9	15.0
İtibar	7	11.6
İdare	5	8.3
Müfredat	4	6.7
Çalışan kadın	4	6.7
Toplam	60	100

Öğretmenlere yönlendirilen çözüm önerileri sorusuna verdikleri cevaplarda bir kısım öğretmen görüşü (f=11) okulun “ fiziksel şartlarının” düzenlenmesi yönündedir. Öğretmenlerin bir kısmı (f=10) “velinin bilinçlendirilmesi” için velilerin eğitim alması gerektiğini belirtirken yine bir bölümü (f=10) mevcut “eğitim sisteminin” olumsuz yanlarını dile getirmişler ve bunun çözümü için bazı öneriler aktarmışlardır. Öğretmenlerin bir bölümü (f=9) “maddi” olarak verdikleri emeğin karşılığını alamadıklarını belirtmişlerdir. Yine öğretmenlerin azımsanmayacak kısmı ise (f=7) öğretmenin toplumdaki “itibarının” zedelendiğini belirtmiş, öğretmenlere eskiden verilen değerin verilmediğini bu konuda yapılacak çalışmalarla öğretmenlere saygınlığın toplum nezdinde artırılmasının yerinde olacağı önerisini sunmuşlardır. Öğretmenlerin bir kısmı (f=5) “idarenin” öğretmenlere karşı olumsuz tutumlarını değiştirmeleri gerektiğini aktarmıştır. Bir kısım öğretmen (f=4) “müfredatın” yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Kadın öğretmenlerin azımsanmayacak bir kısmı (f=4) “kadının çalışma hayatındaki yerine” dikkat çekerek özellikle bu konuda düzenleme yapılmasını önermişlerdir. Bunlara ilişkin öğretmenlerden bazılarının görüşleri şunlardır:

“Benim uzun zamandır düşündüğüm çözüm önerim aslında aile eğitimi. Ailelerin öncelikle bir eğitimden geçmeleri gerektiğini düşünüyorum. Bir de sistemden kaynaklandığını yani sistemimizin yeni baştan düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Küçük yaş grubunun okula başlamasını uygun bulmuyorum. Bunun yeniden düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum” (Ö 9).

“Özellikle eğitimde fırsat eşitliği kavramının bir anlam ifade etmediğini bire bir yaşayarak görüyoruz. Onun için ona işlevsel bir anlam kazandırabilmek adına adım atmamız gerekiyor. Sosyoekonomik durumları farklı olan iki farklı uçta yaşayan ailelerin çocuklarının aynı eğitimi alması gerektiğini eğitimde fırsat eşitliği kavramının içinin doldurulması gerektiğini düşünüyorum” (Ö 10).

“Çözüm önerim... Çocukları aldığımızda artık ortaokulda oluyor yani bazı şeyler için geç oluyor. Mesela 7. sınıf oluyorlar 8. sınıf oluyorlar. Bunun çözülmesi için ailelerin eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum” (Ö 11).

“Yani daha az bir mevcutla daha çok materyalle ve biraz daha somut olacak konularla hani çok soyut konulara indirgmeden müfredat düzenlemesi yapılabilir. Sınıf kalabalık olmazsa 10 kişi olsa 15 kişi olsa daha güzel laboratuvar ortamı ve materyal bol olsa daha iyi becerebiliriz. En azından beni yıpratmaz yormaz. Çocukla ilgilenilme zamanımız olur. Çocuk anladım diyor ama bazen çocuğun anlamadığını gözlerinden anlıyorum ama ekstra zaman ayıramıyorsun zaman sınırlı mevcut çok müfredat sıkışık hani yetiştirebilme sıkıntısı da var ister istemez yani hani bu müfredat daha somut hale getirilebilir ve daha güzel bir laboratuvar ortamında bunun üstesinden gelinebilir gibi” (Ö 12).

“Bu konuda kısa vadede yapılabilecek bir şey var mı bilmiyorum ama uzun vadede buraya gelene kadar bir çok şeyin çözülmesi gerekir. Öğrencilerin ne bileyim okul dışında çalıştırılması maddi problemler gibi sorunların çözüme kavuşması lazım. Öğrencilere daha farklı ortam sunulmalı yani okul daha eğlenceli hale getirilmeli sadece bilim öğretme değil de daha çok spor , resim , müzik alanlarına daha çok ağırlık verilmesi okulu daha cazip hale getirerek öğrenci ilgisini daha iyi toplayabileceğine yardımcı olacağını düşünüyorum” (Ö 14).

“Öğretmenliğin aslında güzel bir meslek olduğunu düşünüyorum ama mesleğin koşulları kötü şu anki imkanlar dahilinde. Okullarda öğretmenlerin araç gereç temini gibi şeylerle uğraşmamaları lazım yani bir laboratuvara gidip basit bir deney yapamıyoruz. Okulda idarecilerin ve ildeki idarecilerin öğretmenin imkanlarını daha iyi hale getirmeleri Lazım” (Ö 15).

“Okul fiziki şart ve imkanlarının daha elverişli olması, derslik başına düşen öğrenci sayısının azaltılması, ailelerin bilinçlendirilmeleri, bakabilecekleri ilgilenebilecekleri kadar çocuk yapmaları gerektiği ailelere kesinlikle belirtilmeli. Öğretmenlerin itibarlarının korunması gerekli saygıyı görmeleri için milli eğitim bakanlığının buna yönelik çalışmaları yok bir an önce olmasını istiyorum. Çünkü ben ve konuştuğum bir çok öğretmen arkadaşım öğretmenlik mesleğinin eskisi gibi değer görmediğini biliyoruz” (Ö 17).

“Velilerin bilinçlendirilmesi gerekiyor kesin özellikle bunu bastırarak söylüyorum. Yıl geçtikçe bilinçlenmek yerine kötüye gidiyor veli potansiyeli. Her şey velide bitiyor çünkü. Veli çocuğunun eğitim hayatını şansa bırakmamalı diye düşünüyorum. Bence milli eğitim bakanlığı en küçük kurum olan aileye eğitim vererek işe koyulmalıdır. Bunu ne zaman

yapmayı başarırız zaten bütün problemler bir bir ortadan kalkacaktır...” (Ö 20)

“Özellikle çalışan anneler açısından düşünecek olursak mesela ben okuldan çıkıp eve gittiğimde kızım onunla oyun oynamamı onu gezdirmemi istiyor oysa ben bir an evvel uzanmak istiyorum. Çünkü av işi ve yemek yapmak da var görevlerimiz arasında. Hangi birine yetişeceğimi inanın bilemiyorum bazen. İdarecilerin çalışan annelere daha özel davranmaları gerekiyor diye düşünüyorum” (Ö 21).

“Çalışan annelere biraz daha fazla haklar verilse yani ders programları ona göre ayarlansa falan çünkü kadın hem işte hem evde çalışıyor bu konuda düzenleme yapılmasını isterim” (Ö 1).

“Maddi olarak hak ettiğimizi aldığımızı düşünmüyorum bu konuda iyileştirilme yapılırsa en azından değerli olduğumuzu hissederiz. Kamuda çalışan mühendisler de bizim gibi 4 yıl okuyorlar ancak aldıkları maaş bizden daha fazla bir eşitsizlik var bunun önüne geçilmeli diye düşünüyorum” (Ö 24).

“Bunların dışında ekonomik koşullar var. Ekonomik koşullar da çok etkili bunu söylemeden geçemem. Yani bu öğretmenler üzerinde büyük baskı yaratıyor. Büyük bir etken yani ekonomik sorunlar gerçekten düzeltildiği zaman bunun da mesleğimize olumlu şekilde yansıtacağını düşünüyorum. En azından emeğimizin karşılığını almış olma hissi mutlu eder bizi” (Ö 9).

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara göre varılan önerilere yer verilmiştir.

5.1. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

5.1.1. Nicel Araştırmaya Yönelik Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmadaki katılımcıların incelenen değişkenler açısından, tükenmişliğin üç boyutu ve genel tükenmişlik açısından anlamlı fark olup olmadığına dair genel bir tablosu hazırlanmış ve aşağıda verilmiştir.

Tablo 26.

Katılımcıların Bazı Değişkenler Açısından Tükenmişlik Boyutlarında Anlamlı Farklılık Tablosu

Değişkenler ve Alt Boyutları		Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Azalma	Genel Tükenmişlik
Cinsiyet	Kadın Erkek	Yok	Var	Yok	Yok
Yaş	20- 25 yaş arası 26-30 yaş arası 31-35 yaş arası 35 yaş ve üzeri	Yok	Yok	Var	Var
Medeni Durum	Evli Bekar	Var	Yok	Yok	Yok
Kıdem	10 yıl 10 yıl ve üzeri	Yok	Yok	Var	Yok
Branş	Sınıf öğretmeni Branş öğretmeni	Var	Var	Yok	Var
Çocuk Sahibi Olma	Evet Hayır	Var	Yok	Yok	Var
Ev Sahibi Olma	Evet Hayır	Yok	Yok	Var	Var

Tablo 26. (devam/)

Değişkenler ve Alt Boyutları		Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Azalma	Genel Tükenmişlik
Araba Sahibi Olma	Var Yok	Var	Var	Yok	Var
Ailenin Bulunduğu İlde Çalışma	Evet Hayır	Yok	Yok	Yok	Yok
Kronik Hastalık	Var Yok	Yok	Yok	Yok	Yok
Son 3 Yıl İçinde Proje veya Eğitime Katılma	Evet Hayır	Var	Yok	Var	Yok
Son 6 Ay İçinde Sinemaya Gitme	Evet Hayır	Yok	Yok	Yok	Yok
Son 6 Ay İçinde Tiyatroya Gitme	Evet Hayır	Var	Yok	Yok	Yok
Son 6 Ay İçinde Sosyal/Kültürel Etkinliğe Katılma	Evet Hayır	Evet	Evet	Evet	Hayır
Son 2 Yıl İçinde Tatile Gitme	Evet Hayır	Yok	Yok	Yok	Yok

Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre duyarsızlaşma alt boyutundaki tükenmişlik düzeyinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer alt boyutlardaki (kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma) tükenmişlik düzeyleri bakımından cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Bu bulgu bayanların kişilik yapılarının erkeklere göre daha hassas ve duygusal olması, olaylar ve durumlar karşısında duygularıyla hareket edebilmeleri bayan öğretmenlerin bu alt boyutta tükenmişlik yaşamalarına engel olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Tükenmişlik ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Maslach'ın (1982), yaptığı bir çalışmada bayanların duygusal erkeklerin ise duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik yaşadığını bulgulamıştır. Schwab, Jackson ve Schuller (1986) ve Friedman'ın (1991), çalışmalarında erkeklerin bayanlara oranla daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadığını bulgulamışlardır. Calabrese ve Anderson (1986), Güçray (1994) ve Özer'in (1999) ise yaptıkları çalışmalarda kadınların erkeklere nispeten daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşadığı bulgulanmıştır (aktaran Tümkaya ve Uştü, 2013). Mevzuyla alakalı olarak Cemaloğlu ve Şahin'in (2007) yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik algıları üzerinde herhangi bir

anlamli farkinin olmadigi bulgulanmis, erkek ogretmenlerin kadınlara nispeten daha fazla mesleki duyarsızlaşma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu araştırma bulguları ile kısmen paralellik göstermektedir. Girgin'in (1995) öğretmenlerle alakalı yaptığı çalışmada cinsiyete göre duyarsızlaşma alt ölçeği puanlarına bakıldığında, erkek öğretmenlerin tükenmişliklerinin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgu ise bu araştırmanın tam tersine göre bir sonuç vermiştir.

Evli katılımcıların "duygusal tükenme" düzeylerinin bekar olanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Bu bulgu evli olan katılımcıların bekar katılımcılara göre sosyal yaşamlarında daha fazla sorumluluklarının olması kimi zaman bu sorumlulukların ağır gelmesi sebebiyle tükenmişlik yaşayabilecekleri şeklinde yorumlanmıştır.

Medeni durum ile tükenmişlik değişkenlerini inceleyen çalışmalardan değişik sonuçlar elde edilmiştir. Maslach ve Jackson (1985), Constable ve Russel (1986), Ergin (1992), Özer (1998), Başören (2005) inceledikleri çalışmalarda bekarların evlilere oranla daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşadığını saptamışlardır (aktaran Akten, S. 2007). Bu bulgu bu araştırma sonucunun tam tersini yansıtmıştır.

Kıdem değişkenine ilişkin sonuçlara göre, 1-10 yıl, 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcılar arasında mesleklerindeki kıdeme bağlı olarak, 10 yıldan daha uzun süredir öğretmenlik yapanların kişisel başarıda azalma boyutunda yaşadıkları tükenmişlik düzeyinin anlamlı şekilde diğerlerinden daha yüksek olduğu ($0.002<0.05$) tespit edilmiştir. Bu bulgu uzun süre öğretmenlik yapan kişilerde belli bir dönemden sonra çalışma şevkinin ve coşkusunun aynı kalmaması yıllar içinde azalması yüksek iş motivasyonunun da ilk yıllardaki gibi yüksek olmaması sonucu kişisel başarıda azalma alt boyutunda tükenmişliğe neden olmuştur şeklinde yorumlanmıştır.

Edelwich ve Brodsky'nin (1980), geliştirdikleri teoride tükenmişliğin, art arda gelen evrelerden oluşan bir zaman diliminin sonucunda oluştuğunu söylemişlerdir. Bu teorilerini de "Tükenmişliğin Gelişim Süreci" şeklinde belirtmişlerdir. Bu teoriye göre çalışma hayatındaki ilk evre "idealistik coşku" olarak isimlendirilen heyecan, istek ya da coşku ve mesleğe bağlılık olarak da isimlendirilir (Sılığ, 2003, s.13; Girgin, 1995, s.19; Yıldırım, 1996, s.7). İlk aşama, çoğunlukla çalışmaya yeni başlayanlarda görülen yüksek

enerji, yüksek umutlara, meslekte belli başarılarla ulaşabilmek için kuvvetli motivasyon gerektiren aşamadır. Bu evrede kişinin övülmesi, gayretinden ötürü takdiri lazım iken kişi doğruluk payı olmayan önyargılar, kurallar, hükümler ve hedeflerle alakalı problemlerle uğraşılır. Edelwich ve Brodsky (1980), bu dönemin çoğunlukla çalışmaya başlanılan yıl içinde oluştuğunu söylemektedirler. Süreci daha sonra sıra ile “Durgunluk” ve “ Engelleme” evreleri takip eder. Tükenmişlik sürecinin böyle ilerlemesi sonucu birey, tükenmişliğin son evresine yani “Apati” evresine geçer. Çalışmadaki sonuçlar da Edelwich ve Brodsky (1980)’nin kuramındaki açıklamalar ile paralellik göstermektedir.

Kıdem değişkeni ile tükenmişlik ikilisini ele alan çalışmalara bakıldığında, Baysal (1995), Gökçakan ve Özer’ in (1999) inceledikleri çalışmalarda ilk beş yıllık meslek yaşantısının tükenmişlik sürecinde etkili olduğunu bulgulamışlardır. Demir (1995), yaptığı araştırmada kıdem arttıkça tükenmişlik duygusunun azaldığını, Dolu (1997) ise ele aldığı çalışmada tükenmişlik süreci ile kıdem ikilisi arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Tükenmişlik ile kıdem ilişkisini inceleyen çalışmaların sonuçlarına bakıldığında değişik bulguların olduğu görülmüştür.

Branş değişkenine ilişkin bulgulara göre, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenleri ve rehberlik öğretmenleri arasında mesleklerindeki branşa bağlı olarak tükenmişlik seviyelerinin değişiklik arz edip etmediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda birtakım değerler bulunmuştur. Buna göre kişisel başarıda azalma alt boyutu dışındaki tüm alt boyutlarda sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve ölçeğin genelinden çıkan puanların branşa göre anlamlı şekilde farklılık arz ettiği saptanmıştır ($p<0.05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde duygusal tükenme alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenleri ve rehberlik öğretmenlerine göre tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; duyarsızlaşma alt boyutunda, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin branş öğretmenlerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; ölçeğin genelinde de sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin branş öğretmenleri ile rehberlik öğretmenlerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Bu bulgu, sınıf öğretmenlerinin sürekli aynı sınıf içerisinde aynı öğrencilerle zaman geçirmelerinden dolayı iş doyumunu tam anlamıyla yaşayamamaları duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliğe neden olmuştur şeklinde yorumlanmıştır.

Cemaloğlu ve Şahin (2007) tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden duyarsızlaşma puanları açısından şanssız olduğu vurgulanmış ve bu çalışmaya paralellik göstermiştir.

Yaş değişkenine ilişkin bulgulara göre, 20-25 yaş arası , 26-30 yaş arası, 21-35 yaş arası ve 35 ve üzeri yaşa sahip katılımcılar arasında "kişisel başarıda azalma" alt boyutu ile ölçeğin genelinden elde edilen skorlar açısından gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Anlamlılık saptananlarda anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey HSD) testi neticesinde kişisel başarıda azalma alt boyutu ile ölçeğin genelinde 35 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri genel itibariyle daha yüksektir. Bu bulgu, yaşın ilerlemesiyle birlikte öğretmenlerin bedenen ve ruhen daha fazla yorulması, performans sergilemede zorlanmaları, bu nedenle de kişisel başarılarında azalmaya neden olmuştur, şeklinde yorumlanmıştır. Konu ile ilgili olarak Cemaloğlu ve Şahin (2007) de yaptıkları çalışmada yaşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğunu bulgulamışlardır. Bunu da, öğretmenlerin zaman içinde daha çok yorulmasına, performans göstermede zorlanmalarına, bu nedenlerle de duygusal olarak yıpranmaları ve uzun süredir çalıştıkları için artık duyarsızlaşmaya başlamaları ile açıklamışlardır. Bu bulgu araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Kayabaşı'nın (2008) yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise öğretmenlerin yaşı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmış, öğretmenlerin yaşı tükenmişlik düzeylerinin birer belirleyicisi olmadığı belirtilmiştir. Bu sonuç ise bu araştırma bulgularına ters düşmüştür.

Görev değişkenine ilişkin bulgulara göre, okullarda öğretmen ya da yönetici olarak görev yapanlar arasında tükenmişlik düzeyleri bakımından değerler incelendiğinde her ne kadar yönetici olarak görev yapan öğretmenlerin tüm alt boyutlar ile ölçeğin genelinden daha yüksek puanlar elde ettikleri, dolayısıyla da daha yüksek

tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülse de her iki grup arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Ancak konu ile ilgili olarak Yılmaz ve Yazıcı'nın (2014) yaptığı analizde yöneticilik görevi bulunmayan öğretmenlerin yöneticilik görevi bulunan öğretmenlere oranla tükenmişliğin bütün alt boyutlarında daha fazla tükendiklerini bulgulamıştır. Elde edilen bu sonucu dikkat çekici olarak nitelendirmiştir. Ancak Başol ve Altay (2009) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin öğretmenlere kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını saptamışlardır.

Katılımcıların çocuk sahibi olup olmama durumuna göre tükenmişlik düzeyleri, çocuk sahibi olanların duygusal tükenme düzeylerinin çocuk sahibi olmayanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ($p<0.05$); yine analiz neticesinde çocuğu olan katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerinin anlamlı şekilde çocuk sahibi olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır. Bu bulgu, çocuk sahibi olan kişilerin sorumluluklarının daha fazla olduğu evde çocuklarıyla da ilgilenmelerinden dolayı yorulmaları neticesinde tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkmasına neden olmuştur şeklinde yorumlanmıştır. Bu çalışmanın aksine Maslach ve Jackson (1986) çocuk sahibi çalışanlarda tükenmişliğin daha az gözlemlendiğini belirtmiştir.

Ev sahibi olan çalışanların kişisel başarıda azalma alt boyutunda tükenmişlik düzeyinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yine yapılan analiz neticesinde ev sahibi olan öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeylerinin ev sahibi olmayan katılımcılardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Katılımcıların kendilerine ait arabaya sahip olup olmamalarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi neticesinde arabası olan katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri araba sahibi olmayanlara göre istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Yine yapılan analiz neticesinde araba sahibi olan katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerinin araba sahibi olmayan katılımcılardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Bu bulgulara göre, ev ve araba sahibi olan katılımcıların bundan doğabilecek maddi sıkıntılarının olabileceğini düşündürmüş ve maddi olarak yıpranan katılımcıların da tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkmasına neden olmuştur şeklinde yorumlanmıştır.

Benzer çalışmalara bakıldığında Kaya'nın (2007) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, kirada oturan çalışanların duyarsızlaşma düzeyinin, lojmanda oturan çalışanların ise kişisel başarı düzeyinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Kendisine ya da eşine ait araba sahibi olma durumlarına bakıldığında ise "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Katılımcıların görev yaptıkları yerin ailelerinin bulunduğu il olup olmamasına göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz neticesinde ailenin bulunduğu ilde görev yapmanın tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Bu bulgu, katılımcıların bir birey olarak kendilerine yetebilecek durumda oldukları ve mesleklerini icra ederken aile desteğine ihtiyaç duymadıkları yorumunu yapmamızı sağlamıştır. Yine benzer araştırmalara bakıldığında Arabacı ve Akar'ın (2010) ilköğretim müfettişleri üzerine yaptıkları araştırmada bekar olan ve ailesinden farklı şehirlerde yaşayan ilköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme duygusunu evli olan ilköğretim müfettişlerine göre daha fazla yaşadıklarını bulgulamışlardır ve düzenli bir aile yaşamının duygusal tükenmeyi azalttığı sonucuna varmışlardır.

Katılımcılardan kronik hastalığı olan ve olmayanlar arasında tükenmişlik düzeyleri açısından gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Diğer bir deyişle, kronik hastalık tükenmişlik düzeyinde farklılığa yol açmamaktadır. Bu bulgu, öğretmenlerin kronik rahatsızlıklarının mesleklerini icra etmekte herhangi bir sorun teşkil etmediği çıkarımı yapılmıştır.

Katılımcıların son 3 yıl içinde herhangi bir proje ya da eğitime katılıp katılmama durumlarının tükenmişlik düzeylerine bakıldığında, proje ya da eğitime katılmayanların duygusal tükenme düzeyleri katılanlardan anlamlı şekilde daha düşük, kişisel başarıda azalma alt boyutunda ise anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).

Bu bulgu katılımcılarda hizmet içi ve proje gibi eğitimlere gidenlerin diğerlerine göre duygusal tükenmelerinin daha fazla olduğu, yine hizmet içi ve proje gibi eğitimlere gitmeyen katılımcıların kişisel başarıda azalma duygusu yaşadıkları çıkarımı yapılmıştır.

Benzer çalışmalara bakıldığında Koruklu'nun (2011) öğretmenlerin iş doyumları üzerine yaptığı çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine

katılma sıklığı gibi değişkenler ile rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgulanmıştır.

Katılımcıların son 6 ay içinde tiyatroya gidip gitmeme durumuna bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edildiğinde, tiyatroya gidenlerin duygusal tükenme düzeylerinin tiyatroya gitmeyenlere göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu bulgu ile son 6 ay içinde tiyatroya giden öğretmenlerin duygusal olarak daha az tükendikleri sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların son 6 ay içinde sosyal / kültürel etkinliğe katılıp katılmama durumuna bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edildiğinde kişisel başarıda azalma alt boyutunda son 6 ay içerisinde herhangi bir sosyal/kültürel aktiviteye katılanların tükenmişlik düzeyi anlamlı şekilde daha yüksek iken diğer alt boyutlarda ise son 6 ay içerisinde herhangi bir sosyal/kültürel etkinliğe katılanların tükenmişlik düzeyi anlamlı şekilde daha düşüktür. Bu bulgu son 6 ay içinde sosyokültürel faaliyette bulunan katılımcıların kişisel başarılarında azalma hissettiklerini ancak duygusal tükenmelerinin daha az olduğu çıkarımının yapılmasını sağlamıştır.

Arabacı ve Akar (2010), ilköğretim müfettişleri üzerine yaptıkları araştırmada sosyal ve kültürel etkinliklere zaman ayıramayan müfettişlerin daha fazla düzeyde duygusal tükenme yaşadığını bulgulamışlardır. Yapılan çalışma bu araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

Son 2 yıllık süreçte ailesiyle ya da tek olarak tatile çıkan ve çıkmayan katılımcıların tükenmişlik düzeyleri açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz neticesinde gruplara arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu, katılımcıların var olan tatillerinin kendilerine yeterli geldiği ve alternatif bir tatil arayışında olmadığı çıkarımının yapılmasını sağlamıştır.

5.1.2. Nitel Araştırmaya Yönelik Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerle yapılan görüşme neticesinde alınan cevaplardan oluşturulan kodlar bu kodların frekans sayıları ve yüzdeleri genel olarak bir tabloda birleştirilmiş ve aşağıda verilmiştir.

Tablo 27.
Katılımcıların görüşmelerine ait içerik analizi tablosu

Kategoriler	Kodlar	Katılımcı Sayısı (N) veya Frekans (f)	Yüzde (%)
Öğretmenlik mesleğinin yorucu ve yıpratıcı yönleri	Öğrenci	19	32.7
	Veli	10	17.2
	Sınıf Mevcudu	9	15.5
	Ders Sayısı	7	12.2
	Evrak İşleri	6	10.3
	İdare	4	6.9
	Müfredat	3	5.2
	Toplam Frekans (f)	58	100
Mesleğin yoruculuğunun kişi üzerindeki etkisi	Yorgunluk	15	60
	Morivasyon kaybı	5	20
	İsteksizlik	5	20
	Toplam Katılımcı Sayısı (N)	25	100
Öğretmenin mesleğine yönelik yakınması	Yorgunluk	11	44
	Tükenmişlik	6	24
	Mesleği yapmak istememe	5	20
	Yakınma yok	3	12
	Toplam Katılımcı Sayısı (N)	25	100
Öğretmenlerin Çözüm Önerileri	Fiziksel şartlar	11	18.3
	Eğitim sistemi	10	16.7
	Velinin bilinçlendirilmesi	10	16.7
	Maddi	9	15
	İtibar	7	11.6
	İdare	5	8.3
	Müfredat	4	6.7
	Çalışan kadın	4	6.7
	Toplam Frekans (f)	60	100

Yapılan görüşmelerin bulguları Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde İlkokul ve ortaokullarda görev yapan 25 öğretmenin verdiği görüşleri kapsamaktadır. Bu görüşmelerde ortaya çıkan temalar ve sonuçlarla ilgili olarak ilk konu öğretmenlik mesleğinin yorucu ve yıpratıcı yönlerinin neler olduğuna dair öğretmen algıları ile ilgilidir. Buna yönelik olarak öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğrencilerin verilen ödevleri yapmadan gelmeleri veya tekrar yapmamalarını okulda öğretmene fazladan iş yükü doğurduğunu ve yorucu olduğunu dile getirmişlerdir. Öğrencilerin saygısız ve ilgisiz davranışlarını da yıpratıcı olarak değerlendirmişlerdir. Öğretmenler sınıf mevcutlarının fazlalığına dikkat çekerek her öğrenciye yeterli zamanı

ayıramadıklarından şikayetçi olmuşlardır. Gelbal ve Kelecioğlu'nun (2007) yaptıkları araştırmaya göre öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme yaparken sınıfların kalabalık olmasından yakındıkları ve öğretmenlerin her öğrenciye yeterli zamanı ayıramadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yine Göksoy ve Argon'a (2014) göre öğretmenlerde strese neden olan en önemli unsurun sınıfların kalabalık olmasıdır. Okulda evrak işlerinin kendilerini fazlasıyla yorduğunu söyleyen öğretmenler bu kağıtlarla uğraşmayı gereksiz gördüklerini dile getirmişlerdir. Öğretmenleri yoran bir diğer husus da günlük girdikleri ders saatinin fazla olması. Günlük ders saati 5'in üstünde olunca hem öğretmen hem de öğrencinin yorulduğunu dile getirerek öğrencide yorgunluk ve buna bağlı olarak algı kaybının meydana geldiğini söylemişlerdir. Göksoy ve Argon (2014) yaptıkları araştırma sonucunda öğretmenlerin çalışma saatlerinin fazla olmasının görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri bürokrasi temelli stres kaynakları arasında olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Vurgulanan ikinci tema ise mesleğin yoruculuğunun kişi üzerindeki etkisi ile ilgilidir. Bulgulara göre öğretmenlerin çoğunda yorgunluk, halsizlik; bir kısmında isteksizlik ve buna bağlı olarak motivasyon kaybına sebep olduğu vurgulanmıştır.

Bulgulardan ortaya çıkan üçüncü tema ise öğretmenlerin mesleklerine ilişkin yakınmalarıyla ilgilidir. Öğretmenlerin çoğunluğu yorgunluktan yakındığını dile getirmişlerdir. Bir kısmı enerjilerinin kalmadığını söylerken bir kısım öğretmen mesleklerini yapmak istemediklerini dile getirmişlerdir. Ancak bunun yanında öğretmenlerin bir kısmı da mesleklerini çok sevdiklerini hiç yakınmadıklarını belirtmişlerdir.

Belirtilen son tema öğretmenlerin çözüm önerileri ile ilgilidir. Öğretmenlerin büyük bir kısmı velilere eğitim verilerek onları çocuk yetiştirme ve eğitme konusunda bilinçlendirerek birçok şeyin üstesinden gelinebileceğini düşünmektedirler. Yine bir kısım öğretmen eğitim sisteminin köklü olarak ele alınıp irdelenmesinin daha akılcı olacağı kanaatinde olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bir çoğu da okulların fiziksel şartlarının iyi olmadığını söylemiştir. Buna yönelik çözümü ise sınıf mevcutlarının azaltılması, laboratuvarlarda eksik malzemelerin giderilmesi, görsel materyallerin zenginleştirilmesi, okulların daha eğlenceli hale gelmesi için daha fazla

eğlenceli aktivitelere zaman ayrılması gibi öneriler sunarak dile getirmişlerdir. Polat ve diğ. (2009) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin çalıştıkları ortamın sosyal ve fiziksel şartlarının iyileştirilmesinin tükenmişliği önlemede faydalı olabileceği sonucuna varmışlardır. Okul müdür ve müdür yardımcılarının öğretmenlere karşı daha olumlu tutum göstermeleri gerektiği de yine bir kısım öğretmen tarafından vurgulanmıştır. Merkezi sınavların olmasından ötürü bazı branşlarda (fen bilimleri, matematik) konuların yetişmemesi gibi durumlar söz konusu olduğundan müfredatın bu bağlamda tekrar düzenlenmesi gerektiği de öğretmenlerin çözüm önerileri arasında dile getirilmiştir.

5.2. ÖNERİLER

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Yapılan araştırma süresince, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, ev ve araba sahibi olanlar ile çocuk sahibi olanların tükenmişlik düzeylerinin büyük farkla daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu anlamda yapılan çalışma Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile karşılaştırmalı bir analizle gerçekleştirilmiş ve önemli bulgular sağlayan bu ölçek diğer sektörler ve çalışanlar üzerinde de doğru sonuçlar verebilecek bir ölçek olduğunu kanıtladığı için uygulanmalıdır.

Bu çalışma ilkökul ve ortaokul yönetici ve öğretmenler üzerinden alınan örnekleme tükenmişlik düzeylerinin değişiklik gösteren nedenlerine göre incelenerek gerçekleştirilmiş ve istendiğinde her branştan öğretmenler ve diğer sektör çalışanları üzerinde inceleme yapılabilir.

Yapılan analizin örneklemini oluşturan okullar Gaziantep ili, Şahinbey ilçesindeki genel sosyo-ekonomik okullardan seçilmiştir. Farklı düzeylerdeki sosyo-ekonomik durumdaki okullarda örnekleme katılarak daha farklı sonuçlar ortaya sunulabilir.

5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin yaşamış olduğu mesleki tükenmişlik ve doğrudan tükenmişliği etkilediği varsayılan unsurlar olan; duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve

duyarsızlaşma faktörleri tükenmişlikle pozitif ve anlamlı bir ilişki içindedir. Bu bağlamda öğretmenlerin hem kendi eğitimlerine katkı sağlayıp başarılar elde edebilmeleri adına hem de duygusal anlamda sosyal hayatlarını yönetebilme adına farklı eğitimler verilmeli ve organizasyonlar gerçekleştirilmelidir.

Yapılan görüşmeler neticesinde öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü yükseltilecek ekonomik yönden de desteklenmeli ve bunun için gerekli önlemler alınmalıdır. Yine bu görüşmelerde elde edilen sonuçlara bakıldığında öğretmenler, velilerin bilinçsiz ve sınıf mevcutlarının fazla olmasından dolayı rahatsızlıkları dile getirilmiştir. Aynı zamanda öğretmenler gün içinde ders saatlerinin fazlalığını da vurgulamışlardır. Bu konuda gerekli önlemlerin alınarak sınıf mevcutlarının azaltılması, velilerin çocuk eğitimi konusunda bilinçlendirilmesi, çalışma saatlerinin daha uygun düzeyde tutulması gibi çalışma koşullarının düzenlenmesi öğretmenlerin kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Acun, M. (2010). *Bazı değişkenlere göre biyoloji öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (1998). Engelli ve normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Altıncı Ergonomi Kongresi. Ergonomi ve Yaşam Kalitesi: Bildiriler* içinde, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1-28.
- Akman, B., Taşkın, N., Özden, Z., ve Çörtü, F. (2010), *Okul öncesi öğretmenlerinde tükenmişlik üzerine bir çalışma*. 9(2), 807-815. 17 Aralık 2015, <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Akten , S. (2007). *Rehber öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Almer, D. ve Kaplan, E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 1-33.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (6.Baskı), Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Arabacı, İ. ve Akar, H. (2010). Eğitim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arkonaç, O. (1999). *Açıklamalı Psikiyatri Sözlüğü: İngilizce-Türkçe (Latince)*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Aydemir, A. (2003). *Yöneticilerde stres ve tükenmişlik düzeyleri ile bireyler arası çatışmalara girme eğilimi arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Azeem, S. M. ve Nazir A. (2008). A study of job burnout among university teachers. *Psychology and Developing Societies*, 20(1), 51-64.

- Bal, S. (2003). *Hastanede çalışan hemşire ve diğer bayan sağlık personelinin benlik saygıları ve atılganlık düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başol, G. ve Atay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(58), 191-216.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Budak, G ve Surgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Canter, M. ve Freudenberger, L. (2001). Obituary: Herbert J. Freudenberger (1926-1999), *American Psychologist*, 56(12), 1171.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout, *Academy of Management Review*, 18(4), 623.
- Creswell, J. ve Plano Clark, V. (2007). *Karma yöntem araştırmaları* (Y. Dede ve S. B. Demir, Çev.). Ankara: Arı Yayıncılık. (Orijinal çalışma basım tarihi 2007).
- Croom, D. B. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 1-13.
- Çağan, K. (2003). Entelektüel imgesi üzerine. *AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 161-170.
- Çam, M. O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması. Ankara Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları (22-25 Eylül)*, 155-159.
- Çelikkol, A. (2001). *Çağdaş iş yaşamında ruh sağlığı*. İstanbul: Alfa Basım Yayım ve Dağıtım.
- Çimen, M. ve Ergin, C. (2001). Türk silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 43 (2), 169-176.
- Çömlekçi, N. (2001). *Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları*. Ankara: Bilim Teknik Yayınevi.
- Demir, A. (1995). *Hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Dolu, G. (1997). *Yoğun bakım ünitesi hemşirelerinde stres etkenleri ve tükenmişlik sendromu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Edelwich, J. (1980). *Burn-Out: Stages of disillusionment in the helping professions*.

New York City: Human Sciences Press.

- Erden, M. ve Akman, Y. (2002). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik envanterinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları (22-25 Eylül)*, Ankara Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-153.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W. W. Norton & Company.
- Friedman, I. (1993). Burnout in teacher: The concept and its unique care meaning. *Educational and Psychological Measurement*, 53, 1035-1044.
- Garman, A. N., Corrigan, P. W. ve Morris, S. (2002). Staff burnout and patient satisfaction: Evidence of relationships at the care unit level. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 235.
- Gelbal, S. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretmenlerin ölçme ve değerlendirme yöntemleri hakkındaki yeterlik algıları ve karşılaştıkları sorunlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 135-145.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2006). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (6), 1-10.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 32-48.
- Göksoy, S. ve Argon, T. (2014). Okullarda öğretmenleri engelleyici ve destekleyici stres kaynakları. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(2), 245-271.
- Gökçakan, Z. ve Özer, R. (1999). Doğu Karadeniz Bölgesindeki görevli rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Eskişehir IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi (10-12 Eylül)*.
- Grunfeld E, Whelan TJ, Willan AR, Montesato B, ve Ewans, W. K. (2000). Cancer care workers in ontario: A prevalence of burnout. *Job Stress and Job Satisfaction*, 163, 166-169.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnanlı, Y. ve Büyüközkan, A. (2013). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel yurttaşlık davranışlarının tükenmişliklerine etkisi*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(3),1535-1550, 22 Kasım 2015, <http://www.kuyeb.com.tr>
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. ve Schuler, R. S. (1986). Toward an Understanding of The Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 49-57.
- Kaya, M., Üner S., Karanfil E., Uluyol, R., Yüksel, F. ve Yüksel, M. (2007), Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Durumları, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, C 6 (5).

- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 207.
- Kırlangıç Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 65-83.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu, H. ve Aladağ, E. (2011). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 119-137.
- Koyuncu, M. (2001). Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve organizasyondan ayrılma isteğine etkisi. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, 349-360.
- López, J. S. Castro Bolaño, C. ve María José Santiago Mariño, M. (2010). Exploring stress, burnout, and job dissatisfaction in secondary school teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 10(1), 107-123.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23(3), 27-33.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *J. Of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *Job Stress And Burnout*, 29-40.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*, San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Meier, S. T. (1983). Toward a Theory of Burnout. *Human Relations*, 36(10), 899-910.
- Nantiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1).
- Otacıoğlu, S.(2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özipek, A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pines, A.M. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Pines, A. M. (2002). A psychoanalytic-existential approach to burnout: Demonstrated in the cases of a nurse, a teacher, and a manager. *Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training*, 39 (1), 103-109.

- Polat, G., Topuzođlu, A., Gurbüz, K., Hotalak, Ö., Kavak, Ö., Emirikçi, S. ve Kayış, L. (2009). Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu *TAF Prev Med Bull*, 8(3), 217-222.
- Sağlam, M. ve Sağlam, A.Ç., (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddî yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sağlamarı G. ve Cınabal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 5(1), 131-148.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi Yayınları.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Suran, B. G. ve Sheridan, E. P. (1985). Management of burnout training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research & Practice*, 16 (6), 741-749.
- Sürvegil, O. (2005). *Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: Akademisyen personel üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Toplu, N. (2012). *Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torun, A. (1997). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi 2*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Derneği Ortak Yayını.
- Tuğrul, C. (2000). Stres ve depresyon. *Psikiyatri Dünyası*, 4 (12), 17.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümkaya, S. (2006). Faculty burnout in relation to work environment and humor as a coping strategy. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 6(3), 911-921.
- Tümkaya, S. ve Uştu, H. (2013). Tükenmişliğin Mesleğe Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 272-289.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24.
- Yücel, G. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık*

Davranışl. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



EKLER

EK A: ANKET FORMU

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Sayın Meslektaşım;

Bu anket formu; Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması, Ekonomisi Ana Bilim Dalı, yüksek lisans programı kapsamında yürütülen tez çalışmamda kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma, Gaziantep-Şahinbey ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda çalışan idareci ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi ve tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. **Anketin üzerine isim yazmanıza gerek yoktur. Verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.** Bu yüzden lütfen soruları boş bırakmadan ve samimiyetle cevaplandırmanız çalışmanın sonuçları açısından önemlidir.

Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Zirve Üniversitesi
Sosyal Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması
Ekonomisi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
Yaprak ÇOLAK

Anket 2 sayfa ve 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel sorular , ikinci bölüm ise mesleki tükenmişlik soruları bulunmaktadır.

Lütfen, ikinci bölümde yer alan ifadeleri ne sıklıkta yaşadığınızı, ifadenin yanında yer alan seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. 0 :Hiçbir zaman - 4: Her zaman aralıkları arasında size uygun olan seçenek ile ilgili rakamı **yuvarlak içine alarak** değerlendiriniz.

1.BÖLÜM (KİŞİSEL BİLGİLER)

1. **Cinsiyetiniz:** () Bayan () Erkek
2. **Yaşınız:** (Lütfen Yıl Olarak Yazınız 45 gibi)
3. **Medeni Haliniz:** () Evli () Bekar () Ayrı yaşıyor
4. **Öğretmenlik Mesleğindeki Kıdeminiz:**..... yıl
5. **Bu okulda çalışma süreniz:**yıl ve ay.
6. **Branşınız:** () Sınıf Öğrt. () Branş () Rehberlik
7. **Okuldaki Göreviniz:** () Öğretmen () Müdür ve Müdür yard.
8. **Çocuğunuz var ise sayısı:**
9. **Kendinize ait eviniz var mı:** () Evet () Hayır
10. **Kendinize ait arabanız var mı:** () Evet () Hayır
11. **Ailenizin (anne, baba, akraba) bulunduğu ilde mi görev yapıyorsunuz?:**
() Evet () Hayır
12. **Kronik bir hastalığınız (şeker, astım, tansiyon, obezite, depresyon vb.) var mı?:**
() Evet () Hayır
13. **Son üç (3) yıl içinde herhangi bir mesleki proje veya eğitime katıldınız mı?:**
() Evet () Hayır
14. **Son 6 ayda sinemaya gittiniz mi? :** () Evet () Hayır
15. **Son 6 ayda tiyatroya gittiniz mi? :** () Evet () Hayır
16. **Son 6 ayda herhangi bir sosyal / kültürel faaliyete katıldınız mı?:**
() Evet () Hayır
17. **Son 2 yıl içinde ailenizle veya tek olarak bir tatil yaptınız mı?:**
() Evet () Hayır

2. BÖLÜM: MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ BELİRLEME SORULARI

		Hiçbir Zaman 0	Çok Nadir 1	Bazen 2	Çoğu Zaman 3	Her zaman 4
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	1	2	3	4
2	İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum.	0	1	2	3	4
4	Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.	0	1	2	3	4
5	Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
6	Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor.	0	1	2	3	4
7	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.	0	1	2	3	4
8	İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
9	Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum.	0	1	2	3	4
10	Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum.	0	1	2	3	4
11	Bu işin, beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum.	0	1	2	3	4
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	0	1	2	3	4
13	İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
14	İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
15	Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.	0	1	2	3	4
16	İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	1	2	3	4
17	Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.	0	1	2	3	4
18	Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissederim.	0	1	2	3	4
19	İşimde birçok önemli şey yaptım.	0	1	2	3	4
20	Sabrımın tükendiğini hissediyorum.	0	1	2	3	4
21	İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.	0	1	2	3	4
22	Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.	0	1	2	3	4

EK B : ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ, SONUÇLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNE YÖNELİK GÖRÜŞME FORMU

Sayın Meslektaşım;

Bu görüşme formu; Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması, Ekonomisi Ana Bilim Dalı, yüksek lisans programı kapsamında yürütülen tez çalışmamda kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma, Gaziantep-Şahinbey ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişliklerinin nedenlerinin araştırıldığı bir araştırma formudur.

Milli Eğitim Bakanlığının 07/03/2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 (2012/13) sayılı genelgesinin ilgili bendinin (b) 1.maddesine göre “ Araştırma önerisi ve veri toplama araçları Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olacak; milli ve manevi değerlere aykırı, kişilik haklarını ihlal eden; cinsiyet, din, dil, ırk gibi farklılıkları istismar eden, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi ve uluslararası bağlayıcılığı olan diğer belgelerce suç kabul edilen hususları içeren, kişisel ve ailevi mahremiyeti ifşa eden soru, ifade, resim ve simgeler yer almayacaktır.” Şartına uygun olarak düzenlenmiştir. Ayrıca görüşme süresince isim ve kimlik bilgileri sorulmayacaktır.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ekonomisi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yaprak ÇOLAK

Cinsiyet:

Yaş:

Okulda Çalıştığı Süre:

Branş:

GÖRÜŞME SORULARI

1. Mesleğinizde sizi en çok yoran ve yıpratın şeyler nelerdir?

1.1 Bunların nedenlerini açıklayabilir misiniz?

1.2. Peki, bunlar sizi nasıl etkiliyor?

1.3.Bu konudaki çözüm önerileriniz nelerdir?

2. Mesleğinize ya da işinize yönelik olumsuz hissettiğiniz zamanlar ne tür yakınmalarda (enerjiniz yok, yorgunluktan ölüyorum vb.) bulunursunuz?

2.1 Bunların nedenlerini açıklayabilir misiniz?

2.2. Peki, bunlar sizi nasıl etkiliyor?

2.3.Bu konudaki çözüm önerileriniz nelerdir?

3.Bunların dışında benim unutmuş olabileceğim, sizin belirtmek istediğiniz başka bir husus var mı?

EK C : ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/13421701
Konu: Araştırma İzin Talebi

28/12/2015

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi : 03.12.2015 Tarihli ve 38196035605.01-1187 sayılı yazınız.

Üniversitenizin Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yaprak ÇOLAK'ın "İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu anket çalışması için, ilimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilere anket uygulama isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin 25.12.2015 tarihli ve 605.01/13371357 sayılı Valilik Oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa Asım ALKAN
Vali n
Vali Yardımcısı

EKLER :

- 1- Valilik Oluru (1 Adet)
- 2- Değerlendirme Formu (1 Adet)

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ GELEN KURUM	
YERİNİN TARİHİ	08.01.16
YERİNİN NO	18
İMZA	

Vali Valilik Binası 3. Kat. Başkışkış/GAZİANTEP
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantep@meb.gov.tr

ML.Yrd. Yusuf TÖPÜKÇÜ - Strateji Geliştirme Şefi E.YILDIRIM
Tel: (0342) 231 10 38-4330
Faks: (0342) 232 24 10

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ	
GİZLİLİK DURUMU	
YERİNİN NO	104.0116
YERİNİN NO	05
İMZA	2

EK D: ANKET İZİN FORMU

İZİN BELGESİ

12.10.2015

Sayın Yaprak Çolak,
Yapacağınız çalışmada MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.
Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Özyeğin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Fakültesi

ÖZGEÇMİŞ

Yaprak Çolak 1988 yılında Diyarbakır’da doğdu. İlköğrenimini Diyarbakır’da ortaöğrenimini Ankara Sokullu Mehmet Paşa Lisesi’nde tamamladı. Lisans öğrenimini 2009 yılında Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi’nde tamamladıktan sonra 2011 yılında Diyarbakır ili Ergani ilçesi Kesentaş İlköğretim Okulu’na Fen Bilimleri öğretmeni olarak atandı. 2013 yılında evlendi ve Gaziantep’e atandı. 2013 yılından bu yana Naciye Mehmet Gençten Ortaokulunda görev yapmaktadır. 2015 yılında Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans eğitimine başladı. 2016 yılında Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans programına geçiş yaptı. Evli ve bir çocuk sahibi olan araştırmacı orta düzeyde İngilizce bilmektedir.

VITAE

Yaprak Çolak was born in 1988 in Diyarbakır. She completed her primary education in Diyarbakır and secondary education in Ankara Sokullu Mehmet Paşa High School. After completing her undergraduate education at the Gazi University of Education Gazi University in 2009, she was appointed as a science teacher at Kesentaş Primary School in Ergani District of Diyarbakır province in 2011. She married and appointed to Gaziantep in 2013. She has been working in Naciye Mehmet Gençten Middle School since 2013. In 2015, she started her graduate education the field of Educational Administration, Supervision, Planning and Economy, University of Zirve of Social Sciences Institute. She moved on to graduate programme the field of Educational Administration, Supervision, Planning and Economy, University of Gaziantep of Education Science Institute. A researcher who is married and she has a child knows English in medium degree.