

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİRLEŞTİRİLMİŞ SINIFLI OKULLARDA ÇALIŞAN MÜDÜR YETKİLİ
ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aşkın AKDAĞ

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

ARALIK 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİRLEŞTİRİLMİŞ SINIFLI OKULLARDA ÇALIŞAN MÜDÜR YETKİLİ
ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aşkın AKDAĞ

1203813080

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1203813080 numaralı yüksek lisans öğrencisi, Aşkın AKDAĞ ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “BİRLEŞTİRİLMİŞ SINIFLI OKULLARDA ÇALIŞAN MÜDÜR YETKİLİ ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)” başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

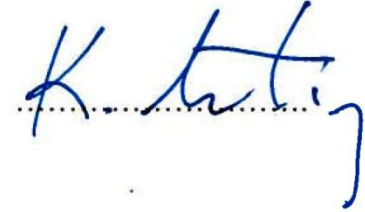
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR
Adıyaman Üniversitesi



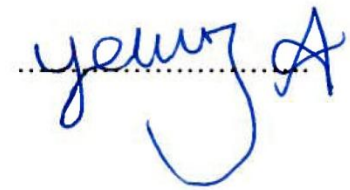
Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR
Adıyaman Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Yavuz AKÇİ
Adıyaman Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 25 Aralık 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Adıyaman İli Örneği)” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18.12.2014

Aşkın AKDAĞ



ÖNSÖZ

Hayatınızdan memnun değil misiniz? Bazen kendinizi yanıp bitmiş, yorgun, bitkin mi hissediyorsunuz? Geceleri bulanık düşünceler içinde uyanıp, gündüzleri kendinizi ezilmiş gibi mi algılıyorsunuz? Çok sayıdaki küçük çaplı rahatsızlığınızın ardından kötü bir hastalığın var olduğundan hiç şüphelenmediniz mi? Bu nedenle, hiçbir hastalık bulamayan, farklı branştan birçok hekime gitmediniz mi? Bazen hayatın anlamından kuşkuluyor, durumunuzun hep böyle devam edip etmeyeceğini sorguluyor musunuz? Çok fazla sigara içiyor, yemek yiyor musunuz? Ara sıra mesleki bağlamda ilişki içinde olduğunuz kişilere karşı sinik ve adaletsiz davranıyor musunuz? Hatta hayat arkadaşınıza veya aile bireylerinize karşı? Dikkat edin tükenme olarak adlandırılan duruma düşmüş olmanız gayet muhtemeldir.

Günümüzde yoğun geçen çalışma hayatı, kişiye ait rollerin artması, önemli sorumlulukların yüklenmesi ruh sağlığını zorlayıcı bir hal almakta, kişiler arası ilişkiler doğrudan insanlarla çalışan kişilerin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim hizmetinin verildiği alanlar etkileşimin yoğun olarak yaşandığı alanlardan biridir. Bu durum yoğun olarak yaşanan tükenmişliği de beraberinde getirmektedir. Müdür yetkili sınıf öğretmenleri önemli sorumluluklar taşıyan bireyler olarak çalışma koşullarına ve beklentilerine bağlı bir takım sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunlarla başa çıkma becerisinden yoksun olan müdür yetkili sınıf öğretmenleri ise kızgınlık, umutsuzluk, hayal kırıklığı, içe çekilme, ilgisizlik, isteksizlik kısacası tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Araştırmanın ana problemini; Adıyaman Merkez ve Besni, Gerger, Gölbaşı, Kâhta, Tut ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ne durumdadır? sorusu teşkil etmektedir.

Bu tezin hazırlanmasında beni sürekli destekleyip, yol gösteren, katkıları, eleştirileri ve düzeltmeleri için değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR'a ve anket formunu dolduran müdür yetkili sınıf öğretmenlerine teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, yüksek lisans eğitimim süresince kendilerine yeterince zaman ayıramadığım, ancak sevgisini ve desteğini hep hissettiğim öğrencilerim, ailem ve sevgili eşim Gülizar AKDAĞ'a teşekkürlerin en büyüğünü sunmak istiyorum.

Aralık 2014

Aşkın AKDAĞ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar	vii
KISALTMALAR	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	3
1.1 Tükenmişlik Kavramı	3
1.2 Freudenberger'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	6
1.3 Maslach'ın Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	7
1.4 Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	8
1.5 Meier'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	10
1.6 Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	12
1.7 Cherniss'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri.....	13
1.8 Pines'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	13
1.9 Edelwich ve Brodsky'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	14
1.10 Veninga ve Spradley'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	15
1.11 Tükenmişliğin Nedenleri	16
1.12 Tükenmişliğin Belirtileri	20
1.13 Tükenmişliğin Sonuçları	22
1.14 Tükenmişlikle Başa Çıkma ve Mücadele Etme Yöntemleri	25
1.14.1 Bireysel Yöntemler	26
1.14.2 Örgütsel Yöntemler.....	28
1.15 Tükenmişlik Konusu İle İlgili Çalışmalar	30
1.15.1 Tükenmişlik Konusu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	30
1.15.2 Tükenmişlik Konusu İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	32
1.16 Birleştirilmiş Sınıf Kavramı İle İlgili Görüşler	42
1.16.1 Birleştirilmiş Sınıf Uygulamasını Ortaya Çıkaran Nedenler	42
1.16.2 Birleştirilmiş Sınıfın Sınırlılıkları	43
1.16.3 Birleştirilmiş Sınıfın Yararları	44
1.17 Müdür Yetkili Sınıf Öğretmenliği Kavramı	45
İKİNCİ BÖLÜM	48
2. YÖNTEM VE TEKNİKLER	48
2.1 Araştırmanın Modeli	48
2.2 Araştırmanın Amacı	48
2.3 Araştırmanın Önemi	48
2.4 Evren ve Örneklem.....	49
2.5 Ana ve Alt Problemler.....	49
2.5.1 Araştırmanın Ana Problemi	49

2.5.2 Araştırmanın Alt Problemleri.....	49
2.6 Sınırlılıklar.....	50
2.7 Veriler ve Toplanması.....	50
2.7.1 Kişisel Bilgi Formu.....	50
2.7.2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	51
2.8 Verilerin Analizi.....	52
2.9 Veri Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
3. BULGULAR VE YORUM	55
3.1 Araştırmaya Katılan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	55
3.2 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	57
3.3 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	61
3.4 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	66
3.5 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	71
3.6 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	74
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	79
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	79
4.1 Sonuç.....	79
4.2 Öneriler.....	83
KAYNAKÇA	85
EKLER	96
Ek A: Kişisel Bilgi Formu.....	97
Ek B: Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	98
Ek C: Anket Uygulama İzni.....	99
ÖZGEÇMİŞ	100

TABLolar

Tablo 1.1	: Tükenmişliğin belirtileri.....	21
Tablo 1.2	: Tükenmişlik ile ilgili çalışmalar.....	30
Tablo 2.1	: Müdür yetkili öğretmenlerin il ve ilçe dağılımları.....	49
Tablo 2.2	: Tükenmişlik düzeylerinin puanlandırılması.....	51
Tablo 2.3	: Güvenilirlik istatistikleri.....	52
Tablo 2.4	: Duygusal tükenme alt boyutu toplam madde istatistikleri.....	53
Tablo 2.5	: Duyarsızlaşma alt boyutu toplam madde istatistikleri.....	53
Tablo 2.6	: Kişisel başarı alt boyutu toplam madde istatistikleri.....	54
Tablo 3.1	: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı.....	55
Tablo 3.2	: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı.....	55
Tablo 3.3	: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı.....	56
Tablo 3.4	: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin çalışma sürelerine göre dağılımı.....	56
Tablo 3.5	: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdeme göre dağılımı.....	57
Tablo 3.6	: Müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.....	57
Tablo 3.7	: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile cinsiyet değişkeni T-Testi sonucu.....	58
Tablo 3.8	: Müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.....	58
Tablo 3.9	: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile cinsiyet değişkeni T-Testi sonucu.....	58
Tablo 3.10	: Müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.....	59
Tablo 3.11	: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile cinsiyet değişkeni T-testi sonucu.....	59
Tablo 3.12	: Müdür yetkili öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.....	61
Tablo 3.13	: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile yaş değişkeni anova sonucu.....	61
Tablo 3.14	: Müdür yetkili öğretmenlerin yaş değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.....	62
Tablo 3.15	: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile yaş değişkeni anova sonucu.....	62

Tablo 3.16	: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile yaş değişkeni tukey testi sonucu.	63
Tablo 3.17	: Müdür yetkili öğretmenlerin yaş değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	63
Tablo 3.18	: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile yaş değişkeni anova sonucu.	64
Tablo 3.19	: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile yaş değişkeni tukey testi sonucu.	64
Tablo 3.20	: Müdür yetkili öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	66
Tablo 3.21	: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile medeni durum değişkeni Anova sonucu.	66
Tablo 3.22	: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile medeni durum değişkeni Tukey Testi sonucu.	67
Tablo 3.23	: Müdür yetkili öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	67
Tablo 3.24	: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile medeni durum değişkeni Anova sonucu.	68
Tablo 3.25	: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile medeni durum değişkeni Tukey Testi sonucu.	68
Tablo 3.26	: Müdür yetkili öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	69
Tablo 3.27	: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile medeni durum değişkeni anova sonucu.	69
Tablo 3.28	: Müdür yetkili öğretmenlerin çalışma süresi değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	71
Tablo 3.29	: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile çalışma süresi değişkeni anova sonucu.	71
Tablo 3.30	: Müdür yetkili öğretmenlerin çalışma süreleri değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	72
Tablo 3.31	: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile çalışma süreleri değişkeni anova sonucu.	72
Tablo 3.32	: Müdür yetkili öğretmenlerin çalışma süreleri değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	73
Tablo 3.33	: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile çalışma süreleri değişkeni anova sonucu.	73
Tablo 3.34	: Müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	74
Tablo 3.35	: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile mesleki kıdem değişkeni anova sonucu.	75
Tablo 3.36	: Müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.	75

Tablo 3.37 : Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile mesleki kıdem değişkeni anova sonucu.....	76
Tablo 3.38 : Müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.....	76
Tablo 3.39 : Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile mesleki kıdem değişkeni anova sonucu.....	77

KISALTMALAR

%	: Yüzdelerik
<	: Küçüktür
>	: Büyüktür
Akt	: Aktaran
Anova	: Tek Yönlü Varyans Analizi
Ark.	: Arkadaşları
Arş. Gör.	: Araştırma Görevlisi
Df	: Serbestlik Derecesi
Doç. Dr.	: Doçent Doktor
F	: Frekans
KBF	: Kişisel Bilgi Formu
MBI	: Maslach Burnout Inventory
MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
N	: Katılan Sayısı
Okut.	: Okutman
Orta.	: Ortalama
Öğr. Gör.	: Öğretim Görevlisi
P	: Anlamlılık Derecesi
Prof.	: Profesör
S.	: Sayfa
Sdt. Sapma	: Standart Sapma
Sig.	: Anlamlılık Düzeyi
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
Std. Hata	: Standart Hata
T	: Hesaplanan t Değeri
TDK	: Türk Dil Kurumu
Uzm.	: Uzman
Vd.	: Ve diğerleri
Yrd. Doç. Dr.	: Yardımcı Doçent Doktor

ÖZET

BİRLEŞTİRİLMİŞ SINIFLI OKULLARDA ÇALIŞAN MÜDÜR YETKİLİ ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)

AKDAĞ, Aşkın

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hüseyin TAŞAR

Aralık 2014, 113 sayfa

Bu çalışmada Adıyaman Merkez ve Besni, Gerger, Gölbaşı, Kâhta, Tut ilçelerine bağlı köylerde, birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini saptamak, bazı değişkenler ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu noktadan hareketle tükenme sorununun kaynağını belirleyerek soruna çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır.

Araştırmada elde edilen verilere uzman görüşü alınarak hazırlanan kişisel bilgi formu ve Ergin tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak ulaşılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni; Adıyaman merkez ve ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflarda çalışan 300 müdür yetkili sınıf öğretmenidir. Çalışmanın örneklemini ise rastgele seçilen 202 müdür yetkili öğretmeni oluşturmaktadır. 8 adet anket eksik ve yanlış işaretleme nedeniyle değerlendirilmeye alınmamıştır.

Çalışmada müdür yetkili sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları açısından yüksek, duyarsızlaşma alt boyutu açısından ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Öneri olarak; tükenmişliğin öğrenci ve veliler üstündeki etkisi araştırılabilir. Müdür yetkili öğretmenlere tükenmişlikle başa çıkma yolları hakkında hizmet içi eğitim verilebilir.

Anahtar Kelimeler: Müdür Yetkili Sınıf Öğretmeni, Tükenmişlik Sendromu, Birleştirilmiş Sınıf, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma.

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF BURNOUT LEVEL OF TEACHERS WORKING AS HEADMASTER IN MULTIGRADE SCHOOLS (ADIYAMAN PROVINCE SAMPLE)

AKDAĞ, Aşkm

Master, Department of Management

Thesis Advisor: Assistan Professor Hüseyin TAŞAR

December 2014, 113 Pages

This study aims at determining the level of burnout levels of teachers working as headmasters, determining the relationship between some variables and burnout levels and by means of this determining the source of burnout problem in multigrade schools in the villages of Adiyaman Center, Besni, Gerger, Gölbaşı, Kahta, Tut districts.

The data obtained in this study based on the expert opinion prepared a personal information form and Ergin by Turkish adapted to using the Maslach Burnout Inventory has been reached. The universe of the study consists of 300 classroom teachers authorized as headmasters working in multigrade classes in the district of Adiyaman. The sampling is 202 school teachers selected at random. 8 survey were not assessed due to incomplete and incorrect marking.

In this study, it is found that the classroom teachers authorized as headmasters experience high level in terms of emotional exhaustion and personal accomplishment sub dimension, and the medium level of burnout in terms of depersonalization sub dimension. As a suggestion, burnout investigated the impact on students and guardians. Teachers authorized as headmaster about ways of coping with burnout may be given in-service training.

Keywords: Classroom Teacher Authorized as Headmaster, Burnout Syndrome, Integrated Classrooms, Emotional Exhaustion, Depersonalization.

GİRİŞ

İnsanoğlu, bilim ve teknolojinin hızlı gelişiminin yaratmış olduğu değişim sürecinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu değişim süreci çalışma hayatında insanın rolünü ve konumunu hızla değiştirmektedir. Etkinliği değişen insan içinde bulunduğu ortama yeniden adapte olmada güçlüklerle karşılaşmaktadır. Çalışma hayatının giderek artan hızına ve yoğunluğuna insanoğlunun uyum sağlaması zorlaşmıştır. Hedefleri, mesleklerine bağlılıkları yüksek olan kişiler çeşitli nedenlerden dolayı zamanla umutlarını, heveslerini, ideallerini kaybetmeye başlamakta ve başarısız olmaktadır. Çalışma hayatında yaşamış olduğu çatışma ve kısırdöngülerden kurtulamayan kişiler sorunları ile baş başa kalmaktadır. Yeni iş ortamları, yönetimler ve yapılan işlerin nitelikleri çalışanlar arasında tükenmişlik sendromu denilen bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Çok yönlü ve şiddetli olumsuzlukları içeren bu durum bireyin duygularının ve işine karşı tutumunun değişmesine sebep olmaktadır. Tükenmişlik, insanla birebir temas içinde olan meslek çalışanlarında oldukça sık görülen bir durum olduğundan, eğitim alanında çalışan bireyler tükenmişliğe yakalanma riski en yüksek olan gruplarından biridir. Eğitim hayatının ciddi problemlerinden biri olan tükenmişlikten kaçınmanın etkili yollarını geliştirebilmek için, tükenmişliğin tanınması ve bilinmesi gereklidir. Müdür yetkili sınıf öğretmenleri önemli sorumluluklar taşıyan bireyler olarak çalışma koşullarına ve beklentilerine bağlı bir takım sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunlarla başa çıkma becerisinden yoksun olan öğretmenler ise kızgınlık, umutsuzluk, hayal kırıklığı, içe çekilme, ilgisizlik, isteksizlik kısacası tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Müdür yetkili sınıf öğretmenleri; şiddet, öğrencilerin öğrenmeye karşı olumsuz dirençleri, çalışma koşullarındaki yetersizlikler, idari zorluklar ve zor olan yaşam koşulları gibi faktörleri tükenmişliğin sebebi olarak görmektedirler.

Günümüzde kabul gören tükenmişlik tanımı, Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır. Bu üç boyut

duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak adlandırılmıştır (Maslach, 1982; Maslach ve Jackson 1981).

İnsanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen tükenme hissiyle kendini ortaya koyan bir durumdur (Tuğrul ve Çelik, 2002: 1-3).

Alman hekim Helmut Kolitzus (2003) tükenme sendromu ile ilgili yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre tükenme sendromuna en çok yakalananları: “Öğretmenler, Memurlar, Bakıcı Personel ve Hekimler, Kronik Hasta Yakınları ve Serbest çalışanlar” (s.25-36) şeklinde sıralamıştır.

Çağlayan (2012) “Birleştirilmiş Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” adlı çalışmasında öğretmenlerin tükenmişliklerinde cinsiyet ve aylık gelir düzeyi değişkenleri açısından anlamlı fark görülmezken; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdem ve eşin çalışma durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılaşmalar görülmüştür.

Budak ve Sürvegil (2005)’in “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı çalışmalarında; kadınların duygusal tükenme düzeyinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu, akademik unvan değişkeninin tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığı bulgularına rastlanmıştır.

Bu araştırmanın amacı; sürekli çalışan, bir şeyler üretmek ve kendini çağın ihtiyaçları doğrultusunda yenilemek zorunda olan “Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin” araştırılmasıdır. Öğretmenlerin tükenmişliklerini cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve mesleki kıdeme göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Araştırma müdür yetkili sınıf öğretmenlerini tükenmişliğe iten sorunların alt nedenlerini bulabilmek ve bu alt nedenleri analiz ederek literatüre katkıda bulunabilmek açısından önemlidir. Araştırma; birinci bölüm tükenmişlik kavramı ile ilgili teorik bilgi, ikinci bölüm metodoloji, üçüncü bölüm uygulama (bulgular ve yorumlar) ve dördüncü bölüm ise sonuç ve öneriler kısmı olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1 Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, 1970’li yıllardan bu yana araştırmacılar tarafından araştırma konusu olarak ele alınmıştır. Alan taraması yapıldığında tükenmişliğin ne olduğu ve tükenmişlik ile ilgili olarak yapılabilecekler konusunda tam bir fikir birliğinin olmaması farklı tükenmişlik tanımlarının yapılmasına sebep olmuştur.

Türk Dil Kurumu tarafından “Gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” (www.tdk.gov.tr/index.php) olarak tanımlanan kavram ilk olarak Psikolog Freudenberger (1974) tarafından “yıpranma ve enerjinin tükenmesi durumu” (s.9) olarak tanımlanmıştır. Freudenberger (1974)’in tükenmişliğe ilişkin yapmış olduğu ayrıntılı tanımı ise “kişilerin içsel değerleri nedeni ile kendisini zorlaması ya da aile, iş, değerler sistemi veya toplum gibi dışsal etkenler tarafından zorlanmaları sonucu enerjilerinin, baş etme mekanizmalarının ve içsel kaynaklarının tükenmesi” şeklindedir. Tükenmişlik, bireysel yaşantılara bağlı olan tutumsal ve duygusal bir tepkidir.

Cherniss (1980)’e göre ‘tükenmişlik’işten kaynaklanan problemlere bir tepki olarak işe ilişkin tutum ve davranışlarda olumsuz değişiklikler göstermeyi, hizmet verilen kişiye karşı ilginin azalmasını, olumsuzluğu, diğer arkadaşlarına ve hizmet verdiği kişilere karşı kızgınlığı, başarısızlığı, değişikliğe direnci, insanlara karşı katılığın artışı ve yaratıcılığın yitimini içeren bir olgudur (Aktaran: Çam, 1995: 23). İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan, bireylere toplum içinde belli bir rol, yer ve ekonomik yarar sağlayan, bireyin uyanık kaldığı sürenin büyük bir kısmını dolduran bir uğraş olarak tanımlanabilir (Serinkan ve Barutçu, 2006: 241). Dolayısıyla işi sadece ekonomik yönüyle ele almak hatalı olacaktır. Çünkü insan için iş, sağladığı ekonomik olanaklar dışında, sahip olduğu potansiyeli dışarıya

yansıtılabilmek, toplumda yer ve rol sahibi olmak, saygınlık kazanmak (Soysal, 2008: 5), sosyo-psikolojik ihtiyaçlarını gidermek ve kişiliğinin gelişmesine ve mesleki sosyalleşmesine olanak sağlamak için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelmektedir (Barutçu, 2003: 41). İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş ve işle ilgili faaliyetleri düşünerek geçirmektedir (Sökmen, 2005: 3). Bu durum ister istemez çalışanın iş sürecinde ya da sonucunda oluşan olumsuz fiziksel ve psikolojik etkenlere maruz kalmasına yol açmaktadır. Özellikle idari sıkıntılar, fiziki şartlarının olumsuz olması, kişisel sorunlar, yapı ve sistemden kaynaklanan bozukluklar vb. etkenler çalışanın iş hayatında verimsiz olmasına, işe gelmemesine ve çeşitli hastalıklarla karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda çalışanların gerek fizyolojik gerekse psikolojik ve sosyal yönden sağlığını olumsuz etkileyerek onları işten ayrılmaya kadar götüren strese bağlı en önemli sorunlardan biri olan tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005: 116). Tükenmişlikle ilgili daha çok kabul gören tanım; Maslach ve arkadaşları (1982) tarafından kullanılan üç bileşenli tükenmişlik tanımıdır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygularında azalmadır. Tükenmişlikte ilk işaret sıklıkla yaşanan iş ya da ilişkilerden kaynaklanan duygusal tükenme durumudur. Eğitimcilerde ideallerin ve istenilen başarının engellenmesi ile ortaya çıkan duygusal tükenme, ağır iş koşullarına karşı gösterilen doğal bir tepkidir. Bu tür mesleksi bir tükenmişliğe, fiziksel tükenme, hastalık, psikosomatik belirtiler ve alkol veya ilaç kullanımı eşlik eder. Bu bireysel iş stresi sıklıkla eve ve kişiler arası ilişkilere taşınır ve sıklıkla aile içi çatışmalarına neden olur. Çoğunlukla da eğitimciler tükenmişlikle başa çıkmak için çevresindekilere ve öğrencilere karşı duyarsızlaşma yolunu seçerler. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını “bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom” (s.2) olarak tanımlamışlardır. Araştırmacılar sendromun fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularını beraberinde getirdiğini belirtmişlerdir.

1980’li yıllarda tükenmişlikle ilgili araştırmalar deneysel boyutta gerçekleştirilmeye başlanmış, konuyla ilgili birçok bilimsel eser yazılmıştır. Tükenmişliği tespit etmek amacıyla birçok araştırma metodu geliştirilmiş ve insanlar üstünde bu metodlar denenmiştir. 1981 yılında sosyal hizmetlerde çalışanların

tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” bu araştırma metotlarının en önemlisidir. “Ülkemizde ve dünyada tükenmişlik alanında yapılan ilk deneysel araştırmalara bakıldığında, bu araştırmaların ilk yıllarda direkt kişilikle ilgili iken, son yıllardaki araştırmaların genelde organizasyonel faktörlerin neden olduğu durumlar üzerine yoğunlaştığı görülmektedir” (Kaçmaz, 2005: 30).

Pines ve Aronson (1988) ise tükenmişliği “bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlamaktadırlar (Akt: Demir, 2010: 186-187). Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Tükenmişlik ilk olarak bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile kendini göstermekte ve bu boyut duygusal tükenme olarak adlandırılmaktadır. Bireyin çevresindeki bireylerle olan ilişkisini sınırlandırması ile duyarsızlaşma boyutu ortaya çıkmaktadır. Daha önceki olumlu tutumlarıyla şimdiki tutumları arasındaki farkı gören birey iş ve ilişkiler konusunda yetersiz olduğunu düşünmeye başlamaktadır. Kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi içerisinde olduğu bu boyut kişisel başarıda düşme boyutu olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99; Leiter ve Maslach, 1988: 297).

Yukarıda da bahsedildiği gibi bireysel düzeyde oluşan tükenmişlik, tutumları, duyguları, güduları ve beklentileri kapsayan psikolojik bir yaşam evresidir. Problemler, sıkıntılar, rahatsızlıklar ve uyumsuzluklar ile örülü negatif bir yaşam evresi olan tükenmişlik; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Tükenmişlik kavramı, çalışma hayatı sağlığı ile ilişkili bir kavramdır. Bu kavram çalışma hayatının kalitesini düşürecek ve iş sağlığını olumsuz etkileyecektir. Tükenmişlik bazı araştırmacılarca strese benzer belirti ve sonuçları olduğu için bir stres türü olarak kabul edilirken, bazı araştırmacılar bunun tam tersini savunmuştur. Birbirinden ayırt edilmesi oldukça zor olan bu kavramlar, birbirlerinin nedeni ve sonucu olabilmektedirler (Sürgevil, 2006: 8). Tükenmişlik kavramının bu iki kavramdan farklı olduğu yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır. Ayrıca, tükenmişliğin bu iki kavramdan farklı olarak daha çok, insanlara doğrudan hizmet veren ve yardımcı amaçlayan hekimlik, hemşirelik, psikologluk, öğretmenlik gibi mesleklerde ortaya çıkan bir durum olduğu saptanmıştır (Dolunay, 2002: 52).

Tükenmişlik, insanı temel alan tüm sektörlerde çalışanlar için ciddi endişeler oluşmasına sebep olmaktadır. Tükenmişlik, anksiyete (endişe, kaygı), depresyon, özgüvende azalma, kolesterol problemleri, ağrılar, psikolojinin bozulması ve diğer sağlık sorunları gibi insan sağlığını olumsuz etkileyen durumlara sebep olmaktadır. Tükenmişlik, işten ayrılma isteği, çalışanların iş yerine bağlılığının ve iş tatmininin azalmasıyla ilişkilidir. Öğretmenler, hemşireler, hekimler, bankacılar, yöneticiler, müfettişler vb. meslek çalışanlarının ya tükenmişliğe yakalandıkları ya da hazırlık evrelerinde buldukları görülmüştür. Alman hekim Helmut Kolitzus (2003) tükenme sendromu ile ilgili yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre tükenme sendromuna en çok yakalananları: “Öğretmenler, Memurlar, Bakıcı Personel ve Hekimler, Kronik Hasta Yakınları ve Serbest çalışanlar” (s.25-36) şeklinde sıralamıştır. Matthias Burisch (1994) tükenmişliğe ve tükenmişlik sürecine ilişkin belirtileri müteakip başlıklarla kategorileştirmiş (Akt: Kolitzus, 2003: 37):

1. Başlangıç evresindeki uyarı belirtileri
2. Azalan bir angajman
3. Duygusal tepkiler; suç atfetmeler
4. Yozlaşma
5. Sığılaşma
6. Psikosomatik tepkiler ve sonunda nihai durum,
7. Çaresizlik, yani tükenmişlik...

1.2 Freudenberger’in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Freudenberger (1974)’in “Journal of Social Issues” de yayınladığı makalesinde, tükenmişlik kelimesi psikoloji literatüründe ilk defa kullanılmaya başlanmıştır. Freudenberger tükenmişliğin fiziksel ve davranışsal belirtilerini göstermeye çalışmıştır. Tükenmeyi; başarısızlık, yıpranma veya enerji güç ve potansiyel üzerinde aşırı isteklerde ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik; herhangi bir nedenden dolayı duygusal anlamda yük altına giren personelin, çalışamaz hale gelip, amaca hizmet etmediği anı göstermektedir (Akt: Yiğit, 2007: 44). Tükenmişlik kavramını gönüllü sağlık çalışanları arasında yaptığı çalışmalar sonucunda ortaya atan Freudenberger; tükenmişliğin yorgunluk hissi, bitkinlik, baş ağrıları, mide ve bağırsak rahatsızlıkları gibi fiziksel belirtilerinin olduğunu söylemektedir (Freudenberger, 1974: 159-165).

1.3 Maslach'ın Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Maslach ve Jackson (1981) yaptıkları çalışmada, insanlarla yüz yüze çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan tükenmişliğin üç boyutlu bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık şeklindedir.

Duygusal tükenme; Maslach'a göre, çalışanların fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini aşırı yorgun ve yıpranmış hissetmeleri şeklinde tanımlanabilen duygusal tükenme (Girgin, 1995: 7), çalışanların kendilerini işlerine verememeleri ve kendilerini müşterilerine karşı eskisi kadar sorumlu hissetmemeleri gibi sonuçlara yol açabilir (Sürgevil, 2006: 43). Duygusal tükenme, insanlara yardım ederken istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden ortaya çıkan enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkar (Selçukoğlu, 2001: 13; Maraşlı, 2003: 17). Bu duygusal yoğunluğu yaşayan kişi hizmet verdiği kişilere daha önceki kadar sorumlu davranmadığını ve hizmeti vermekte yetersiz olduğunu düşünür. Gergindir ve engellenmişlik duyguları yaşar. Ertesi gün işe gitme zorunluluğu kişide büyük sıkıntı yaratır (Maraşlı, 2003: 17). Duygusal tükenme çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini yıpranmış hissetmelerindeki artış, enerji kaybı, halsizlik, aşırı yorgunluk olarak tanımlanır. Bu boyut, fiziksel ve duygusal yorgunluk durumlarını ifade ettiğinden tükenmişliğin merkezinde yer alır (Çokluk, 1999: 112).

Duyarsızlaşma; Duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan, bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesi durumu duyarsızlaşma olarak tanımlanmaktadır. Duyarsızlaşma, genellikle bireyin rahatsızlığının artması ve işle ilgili idealinin kaybolması ile ortaya çıkmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmaları ile kendisini gösterir (Izgar, 2001: 3). Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranışlar sergileyebilir, onların rica ve taleplerini göz ardı edebilir, aldırma ve katı tutumlar gösterebilir, insanları kafasında kategorize ederek onlara klişeleşmiş kalıplar dâhilinde davranabilir (Sürgevil, 2006: 44). “Duyarsızlaşma, bireyleri kendinden uzaklaştıracak şekilde davranma, diğerlerine ilgi göstermeme, reddetme, düşmanca davranma ve olumsuz tepkiler verme gibi belirtilerle karakterize olan bir boyuttur” (Sılığ, 2003: 22).

Düşük kişisel başarı; Kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder (Izgar, 2001: 3). Bu boyut depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılarla baş edememe ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tepkileri içerir (Çokluk, 1999: 112). Dolayısıyla kişisel başarıda düşme hissi bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması şeklinde belirir. İşe ve hizmet verilen kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülür. Kişi işinde ilerleme kaydetmediğini hatta gerilediğini düşünerek kendini suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağını düşünür (Torun, 1995: 47; Maraşlı, 2003: 17). Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması bu boyutun karakteristik özelliğidir (Sürgevil, 2006: 45).

1.4 Suran ve Sheridan'ın Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Suran ve Sheridan (1985)'in yaklaşımı gözlem ve deneyimlere dayanmakta ve Erikson'un kişisel gelişim kuramını temel almaktadır (Akt. Şanlı, 2006). Erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört basamağın detaylı olarak incelenmesi konusunda girişimde bulunan yaklaşımdaki basamaklar şunlardır;

1. Basamak; kimlik, rol karmaşası,
2. Basamak; yeterlilik, yetersizlik,
3. Basamak; verimlilik, durgunluk,
4. Basamak; yeniden oluşturma, hayal kırıklığı.

Her bir basamak, tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Bu yaklaşıma göre tükenmişlik her basamakta yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların doyumsuz kalmasıyla ortaya çıkmaktadır (Akt. Şanlı, 2006).

1. Basamak; kimlik, rol karmaşası: Profesyonel gelişim ile ilgili konuların etkin olarak dikkate alınması, lisenin son sınıfında ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu bu zaman dilimi, psikolojik gelişim açısından kritik bir dönemdir. Ego kimliği ve rol karmaşası arasındaki çatışmaların kararlılığı, mesleki seçim ile profesyonel ve bireysel hedeflerin belirlenmesinde ağırlık kazanmaktadır. Ebeveyn, aile ve yaşlılar, destek, yönlendirme ve kendine saygı konularında önemli kaynaklar oluşturmaktadır. Temel

sorun “Nasıl bir profesyonel olacağım?” sorusunu içermektedir. Bu sorunun yanıtı meslek seçimi yönünü ve meslek labirentinde bireye yol gösteren ilk duygulara dayanmaktadır. Mesleki gelişimin anlamlı bir şekilde tamamlanamaması, gelecekte bireyi rol karmaşası ile karşı karşıya bırakmaktadır. Böylece, bireylerin tükenmişlik tohumları atılmış olur. Kimlik, tüm benliğimle ben kimim? Sorusuna yanıt bulma sürecidir (Akt. Başören, 2005).

2. Basamak; yeterlilik, yetersizlik: Profesyonelin kimlik süreci, bireyin işindeki yeterlilik duygusunu elde etmesi ve kişisel-sosyal yaşamını etkili bir şekilde birleştirmesi ile tamamlanmaktadır. Bu sürede birey becerileri geliştirerek bağımsızlaşmaktadır. Deneyim esnasında birey, insanların gözünde profesyonel kimlik geliştirir ve bunu yapmak için duyulan kaygının çoğu azalır. Bundan sonra gelen soru “yaptığım işte ne kadar iyiyim?” sorusudur. Bu sorunun en tutulan çözümü, kendini diğer eş düzeydeki profesyonellerle karşılaştırmak ya da birkaç yıl sonraki pozisyonda kendini görmeye çalışmaktır. Kendini başkalarıyla kıyaslama, “birçok profesyonelin yaptığı kadar ya da onlardan daha iyi olabilirim” hissine yol açmaktadır. Bu dönem yirmili yaşların başlarında oluşmaktadır. Bu tür bir karşılaştırmaların sonucu olumsuzsa, birey kişisel yetersizlik ve mesleki aşağılık duygusu ile baş başa kalmaktadır. Meslekle ilgili katı beklentileri olan bireyin tükenme riski olabilir. Yeterlilik ise kişinin yapmayı seçtiği işte kendini değerli hissetmeyi öğrenme sürecidir (Akt. Şanlı, 2006).

3. Basamak; verimlilik, durgunluk: Çıraklığın tamamlanmasıyla profesyonel birey sistemden özgür hale gelmekte ve meslek süreci başlamaktadır. Bu süreç otuzlu yaşlar ile başlayan ve otuzlu yaşların sonlarına kadar süren bir süreçtir. İlk kararlar; yer ve tarz (profesyonel küçük bir kolejde mi, büyük bir üniversitede mi çalışmak istiyor; yalnız bir pratisyen mi yoksa bir enstitü üyesi mi olmak istiyor?) belirlemeyi içermektedir. Özel ilgi, eğilim ve yetenekler açık hale gelmektedir. Beceriler özelleşmeye başlamakta ve bir tanesi özel yetenek ve ilgi için belirgin hale gelmektedir. Bu noktada profesyonel birey, kariyerinin amacını ilk kez sorgulamaktadır. Bu durum evlilik ve çocuk sahibi olmayı erteleyen bireyler için daha zor bir zamandır. Kariyer ve kişisel mutluluk ilişkisi incelenir ve belki sorumluluğu seçme ihtiyacı ortaya çıkabilir. Bu durum, çocuk sahibi olmak isteyip, kariyerine de ara verme çatışması yaşayan kadınlar için daha zordur (Akt. Başören, 2005). Bu aşama profesyonelin odaklandığı ve üretici olduğu bir aşamadır. Bireyin

hayatını sağlamlaştırıp, yeteneklerine olanak verme duygusu, enerjisini işte verimli olma ve yaratıcı bir yaşam tarzı geliştirme üzerine çevirebilmektedir. Ancak profesyonelin stil ve ilgi geliştirememesi, bir amaç ve hedefsizlikle sonuçlanmaktadır. Yetenekleri yaratıcı olarak kullanabilecek bir ortam olmayınca, daha önceki başarılar da anlamlı görünmeyecektir. Kişi ne yapacağını bilemez hale gelmektedir. “Hepsi bu muymuş?” duygusu hâkim olmaya başlamakta ve tükenmişlik kaçınılmaz bir son haline gelmektedir. Verimlilik ise “yaratıcı olmayı, bireyin kendisini olduğu gibi ifade etmeyi ve öyle davranmayı öğrenme” sürecidir (Akt. Şanlı, 2006).

4. Basamak; yeniden oluşturma, hayal kırıklığı: Orta ve ileri otuzlu yaşlardan, orta ve ileri kırklı yaşlara kadar geçen zaman bireyin erken seçimlerini sorguladığı dönemdir. Bireyin iş ile ilgili doyumsuzluğu olabilir. Bireyin yeteneklerini kullanmasından yıllar sonra, sıkılma ve muhtemelen tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Stres, gerginlik ve yorgunluk bireyin hayatında baskın duruma geçmektedir. Bu dönemde incinme ve fanilik duygusu hâkim olmaktadır. Orta yaşta ortaya çıkan meslekle ilgili hayal kırıklığı duygusu, mesleğin amaçlarını yeniden değerlendirmede, olumlu bir uyarıcı rolü de oynamış olabilir. Yeniden oluşturma ise, kişinin kişisel ve profesyonel yaşamında olmak istediği kişi olması için yeni bir neden keşfetme sürecidir (Akt. Başören, 2005).

Bu kuramda elli yaşa kadar olan tükenme durumu ele alınmış, elli yaşından sonrası ele alınmamış, ama tükenmenin daha ileri yaşlarda da ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Ancak bu durum basamak olarak incelenmemiştir.

1.5 Meier’in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Meier (1983)’in kuramı, Bandura (1977)’nin çalışmasını temel alarak tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir model önermektedir. Tükenmişlik, bireylerin işlerinden bekledikleri anlamlı pekiştirecin, kontrol edilebilir yaşantının veya bireysel yeterliliğin az olmasından dolayı, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Akt. Başören, 2005). Bu yaklaşımda tükenmişlik iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin;

- a. İşle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması,

- b. Var olan pekiştireçleri kontrol etme ile ilgili beklentisinin yüksek olması,
- c. Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede, öz yeterlik beklentisinin düşük olması. Böyle düşük seviyelerde beklentisi olan bireyler sıklıkla korku ve anksiyete gibi olumsuz duygular yaşamaktadırlar.

Bu modelin dört boyutu bulunmaktadır (Akt. Başören, 2005). Bunlar:

Pekiştirme beklentileri: Belli iş yaşantılarının kişinin gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı ile ilgili beklentileridir. İş yaşantısı sonuçları, bireyin attığı değer ve anlama göre bireyden bireye değişir. Şöyle ki, bir öğretmen sınıfta sürekli soru soran öğrencilerle çalışmak isterken diğer bir öğretmen sessizce dinleyen öğrencileri tercih edip bu şekilde doyum sağlayabilir. Her ikisi de bu şekilde işlerinden memnuniyet duyarken, tam tersi bir durum her ikisi için de doyumsuzlukla sonuçlanabilir (Akt. Başören, 2005).

Sonuç beklentileri: Belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır. Pekiştirme beklentileri, belli sonuçların istenen amaçları karşılayıp karşılamadığını tanımlarken, sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Örneğin; bir öğretmen “Öğrenciler bu konuyu öğrenemezler” şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları nedeniyle bezginlik yaşayabilir (Akt. Başören, 2005).

Yeterli olma beklentileri: Verimli davranış yapmada kişisel yeterlilik beklentisine işaret eder. Bandura (1977), yeterli olma beklentisi ve sonuç beklentileri arasındaki farka dikkat çekmiştir. Bu bilme (sonuç beklentisi) ve yapma (yeterlilik beklentisi) arasındaki farktır. Yeterlilik beklentisi, bireyin sonuçlar üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir. Örneğin öğretmen, öğrenciler materyali öğrenmediği için tükenmişlik yaşayabilir (sonuç beklentisi) ya da öğretmek için kişisel yeterlilikten yoksun olduğunu hissedebilir (yeterlilik beklentisi) (Akt. Çavuşoğlu, 2005).

Bağlamsal işleme süreci: Bu süreç, tükenmişlik yaklaşımının en geniş kategorisidir. Çünkü bu kategoride insanın beklentileri nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve değiştirdiği ile ilgili açıklama yapılmaktadır. Sosyal gruplar, örgütsel yapı, öğrenme tarzı ve kişisel inançlar buna örnek olarak gösterilebilir. Bağlamsal işleme süreci, insanların sosyal gruplar, örgüt yapıları, öğrenme stilleri ve kişisel inançları gibi bağlamlardaki davranışları anlamlandırma süreçlerine dikkat çeker. Meier’e göre insanların iş çevresine tepki olarak neler hissettikleri, neler düşündükleri ve nasıl

davrandıkları ile bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olan öğrenme stili ve kişisel inanç gibi bilişsel etkenlerin rolünün ne olduğu bu modelin ilgi alanlarını oluşturmaktadır. Literatürde tükenmişliğin duyuşsal yönü üzerinde daha çok durulduğunu belirten Meier, bu modelde olgunun bilişsel ve davranışsal yönlerini vurgulamayı amaçlamıştır. Bu model, tükenmişliğin bir stres süreci olduğunu ve zamanla meydana geldiğini vurgulamaktadır (Sürgevil, 2006: 34-35).

1.6 Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Perlman ve Hartman (1982)'a göre tükenmişlik; kronik duygusal strese verilen üç bileşenli bir yanıt olarak tanımlanmaktadır. Model, tükenmişliğin üç boyutunu, üç büyük stres belirtisini yansıtmaktadır (Akt. Altay, 2009: 4-5). Bunlar:

- a. Fiziksel Tükenme: Fiziksel semptomlar üzerine odaklanan fizyolojik boyut.
- b. Duygusal Tükenme: Tutum ve duygular üzerine odaklanan duygusal-bilişsel boyut.
- c. Duyarsızlaşma ve Düşük İş Verimi: Semptomatik davranışlar üzerine odaklanan davranışsal boyuttur (Akt. Yıldız, 2012: 42).

Modelin, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel / algısal bir odağa sahip olduğu belirtilir (Demir, 2010: 187). Yaklaşımın dört aşaması vardır:

Birinci aşama: Durumun strese götürme derecesi; hangi durumun strese yol açtığını gösteren aşamadır. Stresin oluşumunda iki temel durumun varlığından bahsedilir. Birinci durum; bireyin beceri ve yeteneklerinin, algısal ve gerçek organizasyonel talepleri karşılamak için yetersiz olabilmesi durumu, ikincisi ise bireyin işinin, istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilme durumudur.

İkinci aşama: Algılama stres düzeyi; bireyin algıladığı stres düzeyini içermektedir. Strese yol açan birçok durum, kişinin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanır.

Üçüncü aşama: Strese verilen tepki; bu aşama strese verilen üç temel tepkiyi içermektedir. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin ortaya çıkacağını, kişisel ve örgütsel değişkenleri belirlemektedir.

Dördüncü aşama: Strese verilen tepkinin sonucu; bu aşamada tükenmişlik, kronik duygusal stresin yaşanması ile oluşur (Akt. Oruç, 2007: 14-15).

1.7 Cherniss'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Tükenmişlik literatürüne önemli katkılarda bulunan isimlerden biri olan Cherniss, 1980 yılında tükenmişlik ile ilgili bir model öne sürmüştür. Cherniss tükenmişlik modelinde tükenmişliği; “işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır (Yıldırım, 1996: 4). Cherniss (1988) tükenmişliğin kökünde stresin olduğunu vurgulayarak; stresin, isteklerin başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıktığını belirtmektedir (Akt: Oruç, 2007: 19). Tükenmişlik, zaman içerisinde ortaya çıkan bir durumdur. Modele göre örgütsel veya bireysel değişkenler, işgörenin baş edebilme gücünü aşıyorsa stres oluşmaktadır. Diğer yandan bireysel beklentiler ile örgütsel kaynaklar veya bireysel yeterlilikler ile örgütsel beklentiler uyumadığında da stresin oluşacağı ifade edilmiştir. Taleplerin kaynakları aşması nedeniyle stres yaşayan birey, bununla başa çıkabilmek için ilk olarak stresin sebebini ortadan kaldırmayı denemektedir. Eğer bu yol başarılı olmazsa, ikinci yol olarak stresle başa çıkma tekniklerini kullanarak rahatlama yolunu seçecektir. Eğer birey tüm bunları denediği halde stresten kurtulamazsa, bu kez duygusal yükünü azaltmak için, işle olan psikolojik bağlantısını kesmeye çalışmaktadır (Ok, 2002). Bu modelde: İş yükü, müşteri ile yüz yüze ilişki, belirlenmemiş amaçlar, örgüt içi çatışma, olumsuz iş koşulları, destek ve danışmanlık eksikliği gibi örgütsel değişkenlerle; çalışanın kişiliği, evlilikten aldığı doyum, kariyer planları gibi kişilikle ilgili değişkenlerin etkileşim içinde olduğu ifade edilir. Ayrıca, tüm bu stres kaynaklarının zamanla tükenmişliğe neden olduğu belirtilmektedir (Sılığ, 2003: 12). Model, hem tükenmişliğin nedenlerini ortaya koymuş, hem de tükenmişliğe yönelik verilen tepkileri ve tükenmişlikle başa çıkma yollarını da ortaya koymaya çalışmıştır.

1.8 Pines'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Pines tükenmişliği; “bireylerin fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumu” olarak tanımlanmıştır (Demir, 2010: 186-187). Pines'e göre tükenmişliğin üç boyutundan biri olan fiziksel bitkinlik; enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük ile ifade edilmektedir. Tükenmişliğin ikinci boyutu olan duygusal bitkinlik; çaresizlik, umutsuzluk, kapana kısılmış olma, aldanmışlık ve hayal kırıklığı

gibi duyguları içermektedir. Üçüncü boyutu olan zihinsel bitkinliğin özellikleri; bireyin kendisine, yaptığı işe, diğer insanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Demir, 2010: 186-187).

Pines'in söz ettiği boyutlarda görülen belirtiler bireydeki tükenmişliği gösterir. Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli olarak duygusal baskı altında tutan iş ortamları olduğu, ancak bu iş ortamlarının sadece işe güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde tükenmişliğe yol açabildiği ifade edilmiştir (Akt: Oruç, 2007: 19-20). Motivasyon düzeyi yüksek olan bireylerin, kendilerini sürekli duygusal baskı altında hissettikleri bir çalışma ortamında tükenmişlik yaşamaları söz konusu olmaktadır. Yüksek düzeyde stresli bir iş çevresi, düşük düzeyde destek ve ödüllendirme, motivasyon düzeyi yüksek olan bireyleri, başarılı olabilecekleri iş ortamlarından veya fırsatlarından uzaklaştırmaktadır. Var olmalarının anlamını başarıda bulan bireyler için ise tükenmişliğe neden olan başarısızlıklar, utanç verici ve yıkıcı olarak algılanırlar. Tükenmişlik, bireyin motivasyon düzeyini giderek azaltarak, işten ayrılmalara, hatta mesleği tamamen terk etmelere bile yol açabilir.

1.9 Edewich ve Brodsky'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Edewich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin birbirini izleyen, belirlenebilir aşamalardan geçerek bir süreç sonunda ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Bu aşamaları Edewich ve Brodsky (1980); "idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve apati" şeklinde ifade etmişlerdir (Akt: Dolunay, 2001: 19).

İdealistik coşku; bu aşama; heves, coşku ve mesleğe bağlılık olarak adlandırılabilir. Bu aşama çoğunlukla çalışma hayatına yeni başlayan bireylerde görülen fazla enerjiye, yüksek beklentilere ve umutlara, seçilen meslekteki amaçlara ulaşabilmek için yüksek motivasyona sahip olunan bir aşamadır (Sılığ, 2003: 13). Bireyde enerjinin, umudun ve beklentinin yüksek olduğu aşamadır. Mesleğin amaçlarına ulaşabilmek için yüksek düzeyde motivasyon vardır. Bu aşamada kişi övgüler beklerken, önyargılı tutumlarla, mesleki ilkeler ve amaçlarına ulaşmasını engelleyecek durumlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar. Bu süre çoğunlukla çalışmaya başladıktan sonraki bir yıl içinde ortaya çıkar (Çam, 1989: 23).

Durgunluk; bu aşamada; bireyin birinci aşamada göstermiş olduğu mevcut enerji düzeyi düşmeye başlar, motivasyonu azalır, işle ilgili beklentilerinde hayal

kırıklığı yaşadığı görülür. Bu durum devam ettiğinde birey, işinden soğumaya başlar. Bireyin ilgisi daha fazla para kazanma, daha iyi yaşama, boş zamanları daha iyi değerlendirme gibi iş dışı faaliyetlere önem verme yönünde değişir (Sılığ, 2003: 13). Verdiği hizmeti daha fazla sevemediğini hisseden birey; arkadaşlar, spor, boş zaman aktiviteleri, aile gibi iş dışındaki ilgilere yoğunlaşmaktadır.

Engellenme; birey zaman geçtikçe mesleğine ilişkin amaçları başarabilmek için engellendiğini düşünür. Engellenme iki şekilde ortaya çıkmaktadır; birincisi bireyin hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını karşılayamayarak engellenmesidir. İkincisi ise bireyin hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kendi ihtiyaçlarını göz ardı etmesinden dolayı engellenmesidir (Çam, 1989: 23). Zaman geçtikçe başarılı olma çabalarının yetersiz kaldığını düşünen birey, bu aşamada, mesleğini sürdürüp sürdüremeyeceğini sorgulamaya başlar. Bu süreç devam ettiği zaman tükenmişliğin son aşamasına girilir.

Apati (Duygusuzlaşma); engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizmasıdır. Apati'nin belirtileri; duygusal kopma, inançların tamamen yitilmesi, umutsuzluk, işe geç gelme, hizmet verilenlerle görüşmeleri kısa kesme, mekanikleşme ve rutinlerin korunması şeklindedir (Baysal, 1995: 29). İlgisizlik ve duyarsızlık kişinin işinin her yerine yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme görülür. Yapılan iş mekanik bir şekilde yapılır. Genel iş doyumsuzluğu, yakınmalar, çekişmeler, tartışmalar tipik tükenmişlik belirtileridir. Tükenmişlik bir süreç olması ve her dönemin farklı özellikler göstermesi nedeniyle dönemlere ayrılarak incelenmektedir. Bireylerin tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde bütünüyle tükenmişlik var ya da yok denilmemekte, her döneme ilişkin değerlendirmeler ayrı ayrı yapılmaktadır. Bu evreler her zaman kronolojik sırayla art arda yaşanmayabilir (Çam, 1989: 24).

1.10 Veninga ve Spradley'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Veninga ve Spradley tükenmişliği beş aşamada değerlendirmektedirler. Bunlar:

- a. Birinci aşama “balayı” olarak adlandırılır. Kişinin heyecanı ve enerjisi üst düzeydedir.
- b. İkinci aşama “yakıt azalması”dır. İş verimliliğinde düşme olur, uyku sorunları, ilaç ve alkol kullanımında artış ve yorgunluk gibi şikâyetler ortaya çıkar.

- c. Üçüncü aşamada öfke ve depresyon gibi fiziksel ve psikolojik belirtiler vardır. Kronikleşme eğilimi gösteren hastalıklar olur.
- d. Dördüncü aşamada belirtiler akut hale gelmiştir. Tükenme bireyin zihnini meşgul etmektedir.
- e. Beşinci aşama da “çıkmaza girme” olarak değerlendirilir. Umutsuzluk ile karakterize edilir. Mesleki açıdan gerileme oluşmaktadır (Akt: Baysal, 1995: 38).

1.11 Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde birçok nedenden söz edildiği görülmüştür. Bu nedenlerin bir kısmı kişisel, bir kısmı da örgütseldir. Bu araştırmada tükenmişliğin bütün nedenlerini incelemek mümkün olmayacağı için tükenmişliği etkileyen bazı kişisel ve örgütsel nedenlere yer verilmiştir. Çam (1995), tükenmişliğin nedenlerini kişisel ve çevresel nedenler olarak ele almıştır. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamdaki stresler, mesleki doyum, informal destek, üstlerinden gördüğü destek gibi birçok kişisel özellik tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişlik ile ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir.

Tükenmişliğin nedenleri konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında, ilk deneysel çalışmalar tükenmişliğin yalnızca doğrudan kişilikle ilgili olduğu yönündeyken, son yıllarda yapılan çalışmalar genelde örgütsel faktörlerin neden olduğu tükenmişlik üzerine odaklanmaktadır. Bu konuda diğer bir görüş de hem örgütsel hem de kişisel problemlerin tükenmişliğe neden olduğu ve tükenmişliğin çok boyutlu karışık bir yapı olduğu yönündedir (Kaçmaz, 2005: 30). Bireyin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, beklentileri, çalıştığı görev süresi gibi değişkenlerin yanı sıra; iş deneyimi, işin birey için ödüllendirici olup olamaması gibi değişkenler tükenmişliğe neden olan kişisel nedenler olarak görülmektedir.

Tükenmişliği etkileyen kişisel nedenlerden bazıları:

Cinsiyet; bazı araştırmacılar erkeklerin tükenmişliği daha yoğun yaşadığını ifade ederlerken bazıları kadınların daha yoğun yaşadıklarını ifade etmektedirler (Örmen, 1993; Murat, 2000). Bu görüşlerin yanı sıra cinsiyetin tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı yönünde de sonuçlar görülmektedir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Yıldırım, 1996). Günlük yaşamda kadınlar erkeklere göre bütüncül

bir yaklaşıma sahiptirler. Erkek kendi yaşadığı bir olay sebebiyle strese girerken, kadın kendi dışındaki insanları ilgilendiren olaylar için de kaygı duyabilir. Cinsiyetin tükenmişlik ile ilgili olduğunu gösteren araştırma bulgularına rastlanmıştır. Cinsiyet ile tükenmişliğin ilişkili olduğu, ayrıca bu tür çalışmalarda genel olarak kadınların duygusal tükenme, erkeklerin ise duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıklarından (Çokluk, 1999: 117) söz edilmektedir. Tükenmişliğin cinsiyet kökenli kaynakları üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Schwab ve Iwanicki (1982) gibi araştırmacılar tükenmişliğin erkekler arasında daha yaygın olduğunu rapor ederlerken; Calabrese ve Anderson (1986), Etzion ve Pines (1986), Farber ve Heifetz (1981), Thompson (1980) gibi araştırmacılar kadınlarda daha yüksek oranda tükenmişliğe rastladıklarını bildirmişlerdir. Kahill (1986), Kalekin ve Fishman (1986), Lemkau, Rafferty, Purdy ve Rudisill (1987); erkek ve kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında fark olmadığını ileri sürmüştür (Akt: Güllüce, 2006: 35). Maslach ve Jackson cinsiyet farklılıklarının tükenmişliğe nasıl sebep olduklarını ortaya çıkarmak için insan hizmetleri servislerinde çalışan çok sayıda kişi üzerinde bir araştırma yapmıştır. İnceleme sonucunda kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal bitkinlik yaşadıklarını ortaya çıkmıştır (Maslach ve Jackson 1981).

Yaş; araştırmalar, bireyin yaşı ile tükenmişlik düzeyi arasında yakın bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Tükenmişlik düzeyinin genelde genç çalışanlarda yaşlı çalışanlara oranla daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu da genç çalışanların beklenti düzeylerinin yüksek olmasından dolayı yaşadıkları hayal kırıklığı ile açıklanmaktadır (Sılığ, 2003: 24). Buradan hareketle yaşla tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu söylenebilir. Yaş ve tükenmişlik ile ilgili yapılan bir araştırmaya göre mesleki kariyerin başlangıcında, erken yaşlarda görülen tükenmişlik uzun sürelerde ortaya çıkan olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. İlerleyen yaşlarda az da olsa ortaya çıkan tükenmişliğin ise kısa dönemde çok ciddi negatif etkileri olabileceği saptanmıştır (Çimen, 2000: 11).

Medeni durum; tükenmişlik ve medeni durum arasında yapılan araştırmalara bakıldığında, anlamlı ilişki olduğunu ortaya koyan bulgulara rastlanmaktadır. Genel olarak bekârlarda evlilere oranla daha fazla tükenmişlik görülmektedir (Özer, 1998: 42). Aile sahibi olmanın tükenmişlik açısından olumlu etkisi, bireyin ihtiyacı olan sosyal desteği ailesinden alabilmesi ile açıklanabilir. Aile sahibi çalışanların tükenmişliğe daha dayanıklı olmasının arkasındaki birkaç neden şöyle sıralanabilir:

Öncelikle evlilerin kişilikleri daha dengeli, kararlı ve psikolojik yönden daha olgun bir yapıya oturmaktadır. İkincisi, eş ve çocuklarla ilgilenmek kişiyi daha tecrübeli bir duruma getirmektedir. Üçüncüsü ise, aile üyelerinin sevgi ve desteği çalışana, tükenmişlik duygusuyla başa çıkmada yardımcı olmaktadır. Evlilik, iş güvenliği, ücret, kazanç gibi konularda daha gerekli ve daha dikkatli adımlar atılmasını sağlamaktadır. Ayrıca ailenin takdir ve beğenisi, kişinin hizmet verdiği insanlardan ve meslektaşlarından beklediği desteği azaltmaktadır (Çimen, 2000: 11). Tükenmişlik ile medeni durum, ilişkisine yönelik yapılan araştırmalarda bekârların evlilere göre daha çok tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Eşlerinden boşanmış çalışanlar ise bu iki grup arasında yer almaktadır. Ayrıca çocuk sahibi olup olmama gibi değişkenlerin ilişkisi de araştırılmış, evli olmanın eşlerden sağlanacak sosyal destek açısından önemli olduğu belirtilmiştir (Çokluk, 2000: 117-118).

Çalışma süresi; çalışma süresinin tükenmişlikle ters yönlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Yani, çalışma süresi arttıkça, tükenmişlik azalmaktadır. Diğer bir deyişle, tükenmişlik, daha çok işe yeni başlayanlarda ortaya çıkan bir durumdur (Çimen, 2000: 11). Mesleki kıdem arttıkça tükenmişlik sendromuna yakalanma riski azalmaktadır.

Mesleki kıdem; yapılan araştırmalarda mesleki kıdemle tükenmişlik arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Bu araştırmalarda genel olarak ilk beş yıldan sonra tükenmişliğin yaşanma olasılığının azaldığından söz edilmekte ve beş yıldan fazla çalışan bireylerin kişisel başarı puanlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Çokluk, 1999: 117). Kişinin mesleki kıdemi ilerledikçe işine karşı olan tutumunda da değişimin yaşandığı yapılan birçok araştırmanın ortak noktasıdır.

Eğitim; Maslach, eğitim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi, üniversiteyi terk etmiş ya da üniversite okumamış iş görenlerin daha az tükenmişliğe yakalandıklarını, lisans mezunlarının ise yüksek lisans mezunlarına göre daha çok duyarsızlaşma, daha az kişisel başarı ve daha çok duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmektedir (Ergin, 1992: 98). Bireyin eğitim düzeyi arttıkça genel olarak tükenmişliğin de arttığı söylenebilir.

Beklentiler; çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç olan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırma bulgularına

bakıldığında, genç ve tecrübesiz elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha çok tükenmişlik görülmektedir. Bu durum beklenti düzeylerinin farklılığı ile açıklanmaktadır (Izgar, 2001: 13). Genç çalışanların işe yeni başlamaları nedeniyle genellikle beklentileri yüksek olmaktadır. Bu durum da tükenmişliğe yol açmaktadır. Tümkaya (1996), tükenmenin nedenlerini, insanların beklentileriyle ilişkilendirmekte ve tükenmişliğin; gerçek dışı beklentilerle gerçekler arasındaki uyumsuzluğun fazla olmasından kaynaklanan durum olduğunu ve hayatının büyük bölümünü işkolik olarak geçiren, çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında çalışan bireylerin tükenme duygusuyla daha fazla karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir.

Murat (2000) ise ulaşılması imkânsız olan hedeflere sahip olmak, zihni yorgunluk, bireyin kendisini aşırı güdülemeye çalışması, katı kurallar, her şeyi mükemmel yapma isteği, insanlarla sık sık karşı karşıya gelme ve zamanı gelmeden üst makamlara terfi etmek gibi faktörlerin de tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Bu bilgiye dayanarak tükenmişliğin tek bir nedene bağlı olmadığı, tükenmişliğin ortaya çıkmasında birçok faktörün rol aldığı söylenebilmektedir. Tükenmişliği etkileyen örgütsel nedenleri ise şu şekilde sıralayabiliriz (Kurtlar, 2009: 13-14):

- a. Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması,
- b. Gereksinimlerinin çeşitli nedenlerden dolayı karşılanamaması,
- c. Yöneticilerin yetersizliği, denetim yetersizliği,
- d. Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme,
- e. Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma,
- f. Çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması,
- g. Aşırı zor ve yoğun iş ortamı,
- h. Rol karmaşası, rol belirsizliği,
- i. Mesleki kıdem,
- j. Sosyal desteklerin azlığı,
- k. Yönetime ilişkin sorunlar, ekonomik sorunlar,
- l. İşyerinin fiziksel koşulları
- m. Çalışma saatlerinin uzunluğu,
- n. İlerleme fırsatlarının olmaması,
- o. İdari baskı,
- p. Yetersiz ücret,
- q. Örgüt içinde kararlara katılamama,

r. Ailesel ve toplumsal nedenler gibi çok sayıda faktör sıralanabilir.

Kişisel ve örgütsel nedenler, ayrı ayrı veya birlikte bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır.

1.12 Tükenmişliğin Belirtileri

Bireyin enerji kaynaklarının; stres yapıcı koşullar karşısında tükenmesine işaret eden tükenmişliğin, “yorgunluk” ya da “yıpranma” gibi kavramlardan farklı olduğu gösterilmiştir. Tükenmişlik, belirli bir dinlenme süresinden sonra ortadan kalkan geçici bir yorgunluk durumundan farklıdır (Çimen, 2000: 6).

Tükenmişlik, etiyojisi (nedenleri) tam olarak bilinmeyen sinsi bir süreçtir. Gelişen duruma engel olmaya çalışılmaması, bazen uyum süreci gibi görülebilir. Bu durum; gücün güçsüzlüğe teslim oluşudur. Ne yapılırsa yapılsın, ne kadar sıkı çalışılırsa çalışılsın, durumda bir değişiklik, farklılık yaratılmadığı algısının hâkim olduğu bir kabulleniş gerçekleşir (Çam, 1991: 143).

Freudenberger ve Richelson (1981)’a göre tükenen biri dışarıdan bakıldığında pek sempatik değildir. Bu insanlar garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere / eleştirilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler. Bu görüntü biraz aralanıp altındaki kişinin acı çektiği görülemezse bu kişinin yanından uzaklaşmak istenebilir. Ancak bilinmesi gereken tükenmişlik kötü niyetten oluşan bir olgu değildir; tersine iyi niyetten doğan bir sorundur. Tükenen kişilerin çoğu, bir zamanlar belli bir amaca ulaşmak için çabalaşmış kişilerdir. Programları dolu olan, her zaman kendisinden istenenden daha fazlasını yapmaya çabalayan kendi sınırlarını hep zorlayan bu insanlar, hayata büyük beklentilerle başlamış, yol boyunca da daha azıyla yetinmeyi reddetmiş insanlardır. Bu insanlar, hep bir ideale hizmet etmek için işe başlamışlardır. Tükenmenin nedenleri, insanların bu idealleriyle ilişkilidir (Akt: Sürgevil, 2006: 19). Tükenmişlik verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya sebep olduğu gibi hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle karşılaşılmaktadır. Tükenmişlik sendromu fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler göstermektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanır (Çam, 1991; Çam, 1995; Girgin, 1995; Sabuncuoğlu, 1996; Işıkhani, 2004; Izgar, 2001; Dursun, 2000; Tümkeya, 1996; Sılığ, 2003; Baysal, 1995):

- a. Tükenmişliğin fiziksel belirtileri,
- b. Tükenmişliğin psikolojik-duygusal belirtileri,
- c. Tükenmişliğin davranışsal belirtileri

Bu belirtiler ayrıntılı bir şekilde Tablo 1.1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.1: Tükenmişliğin belirtileri (Kaynak: Uysal, 2007:13).

FİZİKSEL BELİRTİLER	PSİKOLOJİK BELİRTİLER	DAVRANIŞSAL BELİRTİLER
Yorgunluk ve bitkinlik	Engellenmişlik hissi ve sinirlilik	Çalışma arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma
Yüksek tansiyon	Korku ve kaygı	
Baş ağrıları	Alınganlık	
Mide, bağırsak hastalıkları	Belirgin üzüntü	Yalnız kalma isteği
Geçmeyen soğuk algınlıkları / grip	Apatik (duygusuz, ilgisiz) görünüm	Alıngan olma e takdir edilmediğini düşünme
Yüksek kolesterol	Asılsız şüpheler ve paranoya	İşe gitmek istememe / geç gelme
Kas gerilmeleri	Öz saygı ve öz güvende azalma	Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
Kronik yorgunluk	Başarısızlık hissi	İşyerinde işi yavaşlatma ya da sürüncemede bırakma
Solunum bozuklukları ve taşipne (hızlı ve yüzeysel solunum)	Suçluluk, içerlemişlik, Çaresizlik, yılgınlık	Hizmet sunulan kişilere tek tip davranma, onları küçümseme ve alay etme
Uyku bozuklukları	Diğer insanları eleştirme	İlaç, alkol, tütün vb. almaya eğilim ya da bunların kullanımında artış
Kilo kaybı veya şişmanlık	İlgizlik	Az / çok yemek yeme
Uyuşukluk	Düşük kişisel başarı hissi	Evlilik çatışmaları ve boşanma
Deri şikâyetleri (deride kabarma ve kızarıklık)	Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma	Aile ve arkadaşlardan uzaklaşma ve içe kapanma
Diyabet	Hayal kırıklığı	Kişiler arası problemler
ülser	İç sıkıntısı, bıkkınlık	Çabuk öfkelenme
Kroner kalp rahatsızlığı riskinde artış	Depresyon	Kuruma yönelik ilginin kaybı
Genel ağrı ve sızılar	Konsantrasyon bozukluğu, dikkat azlığı	Hatalar yapma
Kas ağrıları	Endişe / umutsuzluk	Değişime direnç ve katılık
Alerji	Aile içi sorunlarda artış	Çalışmaya yönelmede direnç

Fiziksel belirtiler; hızlı kalp atması, uykusuzluk, yorgunluk, enfeksiyona karşı direncin azalması, zayıflık ve sersemlik, hafıza problemleri, kilo değişimleri, mide şikâyetleri, kronik hale gelmiş iyileşmeyen hastalıklar, hipertansiyon, baş ve kas ağrıları vb. davranışları içerir.

Psikolojik-duygusal belirtiler; diğer insanları eleştirme, duygusuz bir davranış, insanlarla ilgilenmeme, düşük kişisel başarı hissi, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, zayıf yoğunlaşma, alınganlık, yabancılaşma ve tek başına kalma duygularını içerir.

Davranışsal belirtiler; insanlarla daha az zaman geçirme, yavaşlık ve görev yerinde olmama davranışları sergileme, acı söz, herkese şüpheyile bakma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, sık sık gözyaşı ve duygusal patlama belirtileri gösterme davranışlarını içerir.

1.13 Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları araştırıldığında tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen çeşitli faktörlerin tükenmişliğin sonuçları olarak ifade edildiği de görülmektedir. Yapılan araştırmalar tükenmişliğin çok ciddi sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmacılara göre tükenmişliğin en temel sonucunun, sunulan hizmetlerin niteliğinde bozulmanın olmasıdır. Tükenmişlik, bireylerde fiziksel ve zihinsel sorunlara neden olmakta, psikolojik nedenli fiziksel rahatsızlıklar, işten ayrılmalar, iş doyumsuzluğu, evlilik ve aile yaşamında sorunlar, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımında artış olarak yansımaktadır (Çokluk, 2000: 115).

Maslach (1982)'a göre; psikolojik ve nörobiyolojik seviyelerde, tükenmişlik, kişinin entelektüel ve duygusal kapasitesi ile birleşir. Tükenmişlik, kişiyi daha az entelektüel ve kişilerarası ilişkilerde daha başarısız bir hale iter. Araştırmalar, tükenmiş kişinin kontrolsüz, düşünce sürecinin daha basit ve yüzeysel olduğunu göstermiştir. Yapılan çeşitli araştırmalarda, çaresiz ve güçsüz insanların tükenmişlikle başa çıkmada etkili tepkiler geliştiremedikleri görülmüştür. Tükenmiş insanlarda, kontrol kaybolmakta ve zihni görevler ve problem çözme yeteneği azalmaktadır (Akt: Güllüce, 2006: 28).

Tükenmişliğin kişisel sonuçlarından en önemlileri yorgunluk ve bıkkınlık belirtileridir. Yorgunluk soyut bir kavramdır. Fizyolojik olarak bir kimsenin enerjisini harcaması onun fizyolojik olarak tekrar kendisine gelme hızından daha çabuk olduğu söylenebilir. Eğer bu fizyolojik durum sürekli bu şekilde olursa yorgunluk oldukça açık bir kavram olarak ortaya çıkacaktır. Hâlbuki durumun bu şekilde olmadığı ve bir kimsenin yorgunluk duygusunun işe ilgi derecesini, endişe ve gerginlik gibi fiziki olmayan faktörleri yansıttığı söylenebilir (Izgar, 2000: 36).

Tükenmişlik sendromu yaşayan bireyler sıkıntılarını azaltabilmek umuduyla zararlı maddeler kullanmaya başlamaktadır. İçki, sigara, uyuşturucu, sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedir. İşe

devamsızlık, işten ayrılma, performans miktarı ve kalitesinde düşme ise sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır (Izgar, 2001: 21).

Tükenmişliğin bireylerde fiziksel, duygusal ve iş yaşamını etkileyen bazı sonuçları olduğu görülmüştür. Tükenmişlik yaşayan insanların karmaşık duygular içinde olduğu ve karmaşık duygular sonucu birçok davranış bozukluğu sergiledikleri gözlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında işi savaştırma, işi bırakma eğilimi ve niyetinde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor vb. yollarla işi uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluk eğilimi, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, düşük iş performansı, iş doyumсуuzluğu, sebepsiz hastalanma eğilimleri, işteki yaralanma ve iş kazalarında artma gibi sonuçlar görülmektedir (Çam, 1991).

Tükenmişliğe maruz kalan kişilerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri gibi fiziksel sonuçlar ve depresyon, kaygı, çaresizlik, özsaygının azalması, alınganlık gibi duygusal sorunlar sık görülmektedir (Torun, 1995: 6).

Tükenmişliğin sonuçlarından bazıları şöyle açıklanabilir (Sılığ, 2003):

Tükenmişliğin kişisel boyutu; aşırı stres altında çalışan kişilerde duygusal tükenme oluşabilmektedir. Duygusal anlamdaki yorgunluk, fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirmekte, bu kişiler kendilerini yorgun, bitkin, boşlukta, yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissetmektedirler. Bu durumdaki kişilerin uyku problemi çekmeye başladıkları gözlenmektedir. Kronik yorgunluk ve gerginlik, kişiyi fiziksel ve psikolojik hastalıklara açık tutmakta, depresyon, bıkkınlık, dikkatini toplayamama, karar vermede güçlük çekme, unutkanlık gibi tepkiler ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerin kişisel başarı hissinde ve kendine güveninde bir azalma görülmektedir. Bu durumdaki kişinin performansını da düşürmektedir.

İş hayatına etkileri; tükenmişliğin iş ortamındaki sonuçları performans miktarında düşme, çalışanın hizmeti alanlara yetersiz ilgi göstermesi, hizmet verilen kişiyi alaya alma, onları suçlamayla gelişmekte ve işe devamsızlık, iş değiştirme isteği şeklinde ortaya çıkmaktadır Tükenmişliğin olumsuz sonuçları bireyi olduğu kadar çevresini de etkilemektedir. Yapılan araştırmalara göre tükenmişlik yaşayanlar, işten ayrılmayı arzulayan, sürekli hasta olan, artan miktarda alkol ve ilaç kullanan, aile ve evlilik çatışmaları yaşayan insanlar olmaktadır. Tükenmişlik bulaşıcı bir

hastalık gibi çevredeki diğer kişileri de etkilemektedir. Herhangi bir kurumda depresif kişiler olduğu zaman diğer çalışanlar da huzursuz ve kaygılı olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişide, diğer insanlara bakış açısı da farklılaşmakta ve insanı bir obje, nesne gibi görmeye başlayabilmektedirler (Tümkiye, 1996).

Davranış bozuklukları; çalışan bireyde tükenmişlik sonucu ortaya çıkan ruhsal sıkıntılar davranış bozukluklarına ve kişiler arası anlaşmazlıklara neden olmaktadır. Başkalarının arkasından olumsuz yönde konuşmak, dedikodu yapmak, başkaları ile alay etmek, başkalarını aşağılamak, beğenmemek, saldırganca davranmak tükenmişlik yaşayan bir kişide görülebilecek davranış bozuklukları arasındadır (Freudenberger, 1974). Bireylerde tükenmişlik sonucu ortaya çıkan ruhsal sıkıntılar bireyin inanç ve tutumlarını etkiler. Bu gibi durumlarda birey engelleri normal yollarla halletmesi gereken bir sorun olarak değil, zor kullanma ile ortadan kalkacak bir engel olarak görür. Bazı hallerde bu tür davranış bozuklukları bireyin karşısına çıkan nesnenin bizzat kendisine yapıldığı gibi olayla hiç ilişkisi olmayan nesnelere de yöneldiği görülebilir (Eren, 1989: 195). Bireyde meydana gelen davranış sorunları bireyi ve çevresini olumsuz yönde etkiler.

Kararsızlık; yapılması gereken işlerin ertelenmesi, biriktirilmesi çalışanın üzerinde psikolojik baskı ve sıkıntılar yaratarak çalışanın kendisini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır. İş ortamındaki rollerdeki belirsizlik, yetki eksikliği, aşırı iş yükü gibi etkenler, bireylerin çabuk ve doğru kararlar vermelerini engellemektedir. Önemli ve zararlı olan kronik kararsızlıktır (Izgar, 2000). Bireylerin kendine güveni olmadığı için ve bir işe nasıl başlayacaklarını bilemedikleri için işi sürekli başka zamana bırakırlar. Bu durum da çalışan üzerinde psikolojik baskı ve dolayısıyla kararsızlık yaratmaktadır.

Tükenmişlik sendromunun önemi, bireysel ve örgütsel açıdan yarattığı olumsuz sonuçlarda yatmaktadır. Fakat tükenmişliğin sonuçları konusunda kesinleşmiş standartlardan bahsetmek mümkün değildir. Bunun nedeni tükenmişliğe etki eden faktörlerden etkilenme düzeyinin kişiden kişiye ve zamana bağlı olarak değişiklik göstermesidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 307).

Tükenmenin insanlar üzerinde geçici veya kalıcı rahatsızlıklar bıraktığı yapılan araştırmalarca ispatlanmıştır. Ancak bu tür rahatsızlıklar ortaya çıkmadan önce tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtilerine bakılarak, tükenmişliğin bireyler üzerinde geçici, tedavisi uzun süren veya kalıcı rahatsızlıklar bırakacağı

konusunda fikir sahibi olmak mümkündür. Bu nedenle tükenmişliğin belirtileri başlığı altında incelenen durumlar, aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları şeklinde de ele alınabilmektedir. Her ne kadar bu bölümde anlatılan sonuçlar sadece tükenmişliğe has olmasa da, bu sonuçlar tükenmişliğin ne kadar maliyetli ve zarar verici olabileceğini göstermekte ve tükenmişlikle mücadelenin gereklilik ve öneminin altını çizmektedir.

1.14 Tükenmişlikle Başa Çıkma ve Mücadele Etme Yöntemleri

Tükenmişlikle mücadele edebilmek için ilk önce problemin varlığını ve önemini kabul etmek gerekir. Bu noktadan sonra, tükenmişlikle mücadele edebilmek için bireysel ve örgütsel düzeyde bazı teknikler kullanılabilir. Tükenmişlik bir bütünlük içinde sistem bazında çözümlenebilecek bir sorundur. Yani hem bireysel anlamda, hem örgütsel anlamda tüm kaynakların bir araya getirilmesi ile çözümlenebilecek bir sorundur. Önemli olan husus tükenmişliğin çok erken dönemde fark edilerek teşhis ve tedavi edilmesidir. Çünkü yerleşik ve ilerlemiş tükenmişliğin giderilmesi oldukça zordur. Tükenmişlik sinsice ilerleyen bir rahatsızlık olsa da tedavisi mümkün olmayan bir rahatsızlık değildir. Bunun için tükenmişlikle mücadelede hem bireyin hem örgütün çabası büyük önem taşımaktadır. Bu mücadelede; yöntemi belirleme, planlama ve uygulama sorumluluğu daha çok örgütte gibi gözüke de, hem bireysel hem de örgütsel tekniklerin bir arada ele alınmasıyla, daha olumlu sonuçlar alınacağı açıktır. Tükenmişlikle mücadelede başvurulabilecek birtakım yöntemler şu şekilde sıralanabilir:

- a. Kişinin mesleğe yöneltilmesinde; kişiliğine, uzun vadeli beklentilerine uygun mesleği seçmesine dikkat edilmesi,
- b. Çalışanların rollerinin ve sorumluluklarının yönetici tarafından açık bir şekilde belirtilmesi,
- c. Çalışanların işle ilgili kararlara katılmasının sağlanması,
- d. Çalışanlara kariyer fırsatlarının tanınması,
- e. İşlerin çalışanlar için anlamlı kılınması, çalışanların becerilerinin gelişmesine fırsat verilmesi,
- f. İş takvimlerinin, çalışanların istekleri ve iş dışı sorumluluklarının dikkate alınarak düzenlenmesi,
- g. Egzersiz yapma ve doğal beslenme,

- h. İş dışı ilgilerin geliştirilmesi,
- i. Çalışanları daha iyi organizasyon ve etkin zaman kullanımı konusunda bilgilendirme,
- j. Çalışanlara, düşünce ve duygusal paylaşım olanağı verme,
- k. Kişisel öncelik ve değerlerin yeniden yapılandırılmasıdır (Çağlıyan, 2007: 52).

Kişiler yaşadıkları tükenmişliği azaltabilmek umuduyla sigara, ilaç, içki, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler. İşe gelmeme/geç gelme, işten ayrılma, verimliliğinin ve etkinliğinin düşmesi ise iş ortamındaki zararlı sonuçlarıdır.

1.14.1 Bireysel Yöntemler

Tükenmişliğin nedenleri insan idealleri ile ilgilidir. Tükenmiş kişi bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden beklentilerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk hayal kırıklığı içindedir. Eğer kişinin beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üstünde ise ve kişi bu amaca ulaşmada ısrarcıysa, huzursuzluk ve sıkıntı yaşar. İçinde sürekli bir çatışma yaşar. Bunun sonucu da öz kaynaklarının, yaşam enerjisinin ve işlevselliğinin tükenmesidir. Bireyin sinsice gelişen tükenmişliğe yakalanıp yakalanmadığını anlaması için kendisine şu soruları sormasını istenmektedir (Torun, 1995: 27; Izgar, 2001: 44):

- a. Her zaman başarılı olmanız gerektiğini mi düşünüyorsunuz?
- b. Sıkılmamak için her işte ayrı bir heyecan yaratma gereğini duyar mısınız?
- c. Sizin için yaşamınızın bir alanı diğerlerinden daha mı önemlidir?
- d. İnsanlarla yakın olmamanın eksikliğini duyuyor musunuz?
- e. Sizin için rahatlamak zor mudur?
- f. Herhangi bir konuda görüşleriniz katı mı?
- g. Görüşlerinizi esnekleştirmede güçlük çekiyor musunuz?
- h. Kendinizi yaptığınız işlerle çok mu özdeşleştirdiniz?
- i. İşler aksadığında bunu kendi başarısızlığınız olarak mı görüyorsunuz?
- j. İnsanların sizi nasıl gördüğü çok önemli mi?
- k. Kendinizi çok mu ciddiye alıyorsunuz?
- l. Hedefleriniz ne kadar belirli?

m. Uzun vadeli olanlarla, hemen yapılması gerekenler arasında gidip geldiğiniz oluyor mu?

Bu soruların çoğunun cevabı “evet” ise yazarlar o zaman “nasıl ve ne zaman” bu duruma geldiğinin sorulması gerektiğini bildirir. Bireysel düzeyde işle ilgili gerçekçi beklenti ve hedeflerin geliştirilmesi; atılganlık eğitimi; kişisel gelişme ve danışmanlık gruplarına katılma; zaman yönetimi; hobi edinme; tatile çıkma; derin düşünme (meditasyon); gevşeme eğitimi; jimnastik; monotonluğun azaltılması ve iş değişikliği önerilmektedir. Bireysel yaklaşımlar, tükenmişliği azaltmaya yardımcı olabilir ama bu teknikler duyarsızlaşma veya verimsizliğin üstesinden gelmeye yetmemektedir (Angerer, 2003: 105).

Bireysel yöntemlerden bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Maslach ve Goldberg, 1998: 63-74; Izgar, 2001: 46; Sürgevil, 2006: 99):

Kendini tanıma; insanın kendini tanınması, tükenmişlikle mücadelede ilk adım olarak önemlidir. Bireyin ne olduğu, ne olmak istediği ve çevresinde nasıl tanındığı gibi sorularına cevap bulmasını içermektedir.

Gerçekçi hedefler belirleme; gerçekçi ve ulaşabileceği hedefleri belirleyen birey hayal kırıklığı yaşama olasılığını azaltmış olur. Eğer insanın beklentileri gerçeklikten ve olabirlikten uzak ise, bu beklentilere ulaşamaması durumunda yorgunluk ve hayal kırıklığı kaçınılmazdır.

İşin yapılış tarzını değiştirme; işe özgü ve hep aynı şekilde yapılan işlerin daha farklı şekilde yapılması tükenmişlikle mücadele için önemlidir. Bazen çok küçük şeylerin bile değişmesi bireye psikolojik rahatlık sağlamaktadır.

İşe ara verme; zaman zaman kullanılan izinler, işyerince verilen molalar ve yemek saatleri gibi kişinin işe ara vermesi, kişiye duygusal olarak kendini yenileme fırsatı vermektedir.

Psikolojik geri çekilme; bireyin insan ilişkileri açısından daha az katılımcı olması, insanlarla daha seyrek bir araya gelmesi ve onlardan hem fiziksel hem de psikolojik olarak uzak durması da tükenmişlikle mücadelede yarar sağlamaktadır.

Kendi kendine diyalog kurma; kişinin tükenmişlikle mücadele ederken, olumlu ve mantıklı bir şekilde kendi kendine konuşması durumun yarattığı gerginliğini azaltacaktır.

Olumlu yanları görme; insanların durumun yarattığı olumsuzluklar yerine olumlu yönleri bulmaya çalışması kişileri karamsarlıktan uzaklaştıracaktır.

Sorunları içselleştirmeme; kişilerin başkalarının sorunlarını kendi sorunları olarak algılamaları yersiz sıkıntı yaratacağından, başkalarının sorunlarını üstlenmeyerek kendi işine yoğunlaşmaları önerilmektedir. Böylece gereksiz sıkıntılardan uzak kalınacaktır.

Zaman yönetimi; zamanın yanlış kullanılması da gerginlik yaratan bir unsur olduğu için, etkili bir zaman planlaması yapılarak işleri düzenli ve zamanında yerine getirmek kişiyi rahatlatacaktır.

Stres yönetimi; stres ve getirdiği olumsuzluklarla başa çıkmak için stres yönetim programları kapsamında gevşeme egzersizleri, meditasyon, sosyal destek vb aktiviteler yapılmalıdır.

İş değiştirme; birey tükenmişlikle ilgili olarak tüm çabaları yerine getirmesine rağmen yaşadığı olumsuzluklar devam ediyorsa, işten ayrılması tükenmişlikle mücadelesinin çözümüdür.

1.14.2 Örgütsel Yöntemler

İşverenlerin çoğu tükenmişlikle mücadele konusunda girişimci olmaz. Çünkü bunun için programlar yapmak, eğitim vermek, bütçe ayırmak vb. yatırımlar yapmak gerekir. Hatta işverenin para, zaman ve mücadele için gerekli uzmanları olsa bile girişimde bulunmadığı görülür. Çünkü bunun örgütsel değil bireysel bir problem olduğunu düşünürler ve bireyin kendinin çözmesi gerekli bir durum olarak bakarlar. Bireysel mücadele tekniklerini uygulamak daha kolay olsa da örgütsel girişimlerin tükenmişlikle mücadelede daha kalıcı sonuçlar verdiği düşünülmektedir. Nitekim organizasyonda yapılacak değişiklikler tükenme hakkında bilgi edinmeyi sağlar; kişinin kendisini ya da bir başkasını suçlama eğilimini engeller. Tükenmişliği önlemede ve ortaya çıktığı durumlarda örgütsel mücadele teknikleri şunlardır:

Destekleyici iletişim ve örgütsel iklim; yöneticiler kurumda olumlu atmosfer açısından iletişim yöntemlerini gözden geçirerek kaliteyi artırıcı önlemler almalı, iş yerinde neşeyi arttırmalıdır.

İşgören seçimi; işe alınacak adayların dikkatli bir incelemeye tabi tutulması, ileride karşılaşılabilecek tükenmişlik problemlerini yolun başında önlemek açısından oldukça önemlidir (Lazarus, 1982: 1035).

Örgüt geliştirme; örgüt üyelerinin inanç, tutum ve davranışlarını değiştirmek, birbirleri ile daha etkin haberleşmelerini sağlamak, sorunları açık bir duruma

getirmek, birbirlerine yardımcı olmalarını sağlamak, düşünce, arzu ve önerilerini birbirleri ile paylaşımlarını sağlayacakları ortamı geliştirmek, örgüt geliştirme programının temel araçlarıdır (Koçel, 2003: 25).

Hedef saptamak; çalışanların mesleki gelişim, kariyer planlamasına destek olunmalı ve kariyer yönetimi uygulanmalıdır.

Yetki devretme; yöneticilerin yetki devretmesi çok önemlidir. Bu sayede hem üst yöneticilerin iş yükü azalacak, hem de astları ihtiyaçları olan yetkiye sahip olacaklardır.

Fiziksel ortamın iyileştirilmesi; oda, pencere, ışık, oksijen, kullanılan teknik malzeme ve ses vb. koşullar çalışanlar için en iyi düzeye getirilmeli.

Çatışmaların yönetimi; kişilerarası değer yargıları, karakter, algılama, yetenek, hırs hatta amaç farklılıkları örgüt bünyesinde çatışmalara neden olmaktadır. Yöneticiye düşen en büyük görevlerden birisinin çeşitli düzeylerde ortaya çıkan çatışmaları yönetmek olduğu açıktır (Lazarus, 1982: 1020).

Performans değerlendirme sistemleri; tükenmişlik belirtilerini fark eden yönetici kişiyi uyarıp, yapması gereken değişiklikleri tavsiye edebilir (Garden, 1991: 39).

Sosyal destek; sosyal desteğin tükenmişliğe karşı bir tampon görevi gördüğüne işaret etmektedir. Sosyal destek kaynaklarından yararlanmak tükenmişliği azaltan, sosyal destek kaynaklarından yoksun olmak ise tükenmişliği arttıran bir faktör olarak bulunmuştur (Freudenberger ve Richelson, 1994: 65).

Tükenmişliğe yol açan durumları iyileştirmek için öncelikle, çalışanın kararlara katılımı sağlanmalı, görev başlıkları net olarak belirlenmeli, açık ve alternatif politikalar geliştirilmelidir. Tüm bu yöntemlerin yardımcı yapılabilmesi için yeterli paraya ve kaynağa da ihtiyaç vardır. Ayrıca maaşların iyileştirilmesi ve yönetimin kolaylıklar sağlaması da alternatifler arasındadır. Yöneticilerin tükenmişlik belirtilerini hafifletmek için çeşitli yönetsel değişiklikler yapabilecekleri belirtilmiştir. İşin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel ve ek donanım sağlamak; serbest karar verme ve kararlara kalımı arttırmak; başarıları takdir etmek; ödül dağıtımını gözden geçirmek; dinlenme için tanınan süreleri çoğaltmak; üst yönetimin desteğini sağlamak; işin gerektirdiği sorumluluk miktarını ayarlamak ve kişileri yeni görevlere atamak yapılabilecek değişikliklere örnek gösterilebilir (Torun, 1995: 27-28).

1.15 Tükenmişlik Konusu İle İlgili Çalışmalar

Tablo 1.2: Tükenmişlik ile ilgili çalışmalar (Kaynak: Önal, 2010:73).

Hemşireler: (Pines, 2002: Kümbül, Kapız, Pazarlıoğlu; 2001),
Doktorlar: (Yaman, Urgan: 2002: Ünal, Karlıdağ, Yoloğlu; 2001),
Diş hekimleri: (Yılmaz, Ceylan, Güler, Ergün, Çankaya, Bek; 2004),
Öğretmenler (Pines, 2001: Hock, 1988: Gürşimşek, Girgin; 2000: Özben, Bozkurt, Serin; 2000: Byrne, 1993, 1994: Kırılmaz, Çelen, Sarp; 2003: Weisberg, 1994: Russeli, Altmaier, Van Velzen; 1987), Güllüce (2006)
Otel çalışanları ve yöneticileri: (Tanova, Karatepe; 2004: Buick, Thomas; 2001)
Satış sorumluları: (Low Cravens, Grant, Moncrief; 2001)
Banka çalışanları: (Karatepe, Tekinkuş; 2004: Demerouti, Bakker, Vardakou, Kantaş; 2003)
Trafik görevlileri: (Baruch – Feldman, Brondolo, Ben – Dayan, Schwarts; 2002)
Polisler: (Kümbül, Kapız, Paarlhoğlu; 2001)
Zihinsel engelli çocukların anneleri ve öğretmenleri: (Sucuoğlu, Kuloğlu; 1996: Duygun, Sezgin; 2003)
Psikologlar: (Ackerley, Burnell, Holder, Kurdek; 1988)
Öğrenciler: (Pines, Ben-An, Utasi, Larson; 2002)
Yöneticiler: (Pines, 2002: Lee, Ashforth; 1990)
Okul müdürleri: (Whitaker, 1996), (Izgar, 2001), Güllüce (2006)
Akademisyenler: (Özdemir, 2001: Tümkeya, 1999: Ergin, 1995) bu örneklerden bazılarıdır.

1.15.1 Tükenmişlik Konusu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Garcia vd. (2004), öğretmenlerin tükenmişliklerine etki eden kişisel ve çevresel faktörleri incelediği araştırmasında, dışa dönük öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik duygusu yaşadıklarını, sınırlı yapıya sahip olanların daha olumsuz duygular, ruhsal dengesizlikler ve sert tepkiler gösterdiklerini bulmuştur. Aynı araştırma bulgularına göre psikolojik sorunların fazlalığı, yönetimle olan iletişimin yetersizliği, terfi olanaklarının azlığı ve mesleki prestijin düşük olmasının, duygusal tükenmeye etki eden değişkenlerin başında geldiği, özel okullarda çalışan ve öğrencilerle iyi ilişkiler kuran hoşgörülü öğretmenlerin kişisel başarılarının da daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Walter ve Gates (1998), kişisel, mesleki ve örgütsel özelliklerin eğitim müfettişleri ve yöneticilerin tükenmişliği üzerindeki etkilerini ele aldıkları araştırmalarında işinden memnun olanlarda tükenmenin, özellikle duygusal tükenme boyutunda düşük olduğunu, ayrıca işten elde edilen doyum ile görev kaynaklı stres arasında ters bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Aynı araştırma bulgularına göre, duyarsızlaşma ile düşük kişisel başarı duygusunun en çok rol çatışmasından

etkilendiği, rekabetçi yaklaşımı benimseyen yöneticilerin, daha yüksek stres yaşadıkları, iş doyumunu için denetleyicilerden gelen sosyal desteğin, iş arkadaşlarından ve aileden gelen sosyal destekten daha önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Randall (1993), retmenlerde tükemişlik, depresyon belirtileri ve başa çıkma stratejilerini incelediği araştirmasında kent merkezinde çalışan retmenlerin duygusal tükeme ve kişisel başarı boyutlarında daha fazla tükendiklerini bulmuş, kırsal kesimde çalışan retmenlere oranla merkezde çalışan retmenlerin daha fazla depresyon belirtileri gösterdiklerini tespit etmiştir.

Abu-Hilal ve Salameh (1992), Maslach Tükemişlik Envanterinin batılı olmayan yerleşim merkezinde geçerliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesini Ürdünlü 233 retmen üzerinde uygulayarak incelediği çalışmasında, Maslach tükemişlik Envanterinin kabul edilebilir geçerliğinin ve güvenilirliğinin olduğu ve batılı olmayan ülkelerde de kullanılabilceğini önermişlerdir.

Manlove (1992) ise eğitmcilerin kalitesini belirleyen faktörlerden birinin tükemişlikleri olduğuna dikkat çektiği araştirmasında mesleğe bağlılık, eğitim düzeyi ve deneyim gibi kişisel değişkenlerin tükemişliğe önemli etkilerde bulunduğunu ortaya koymuş, ayrıca, mesleki tatmin ve sosyal destek değişkenlerinin tükemişliği çok az etkilediğini belirlemiştir.

Etzion ve Pines (1986), İsrail ve Amerikan insan servislerinde çalışan bireylerin cinsiyet ve kültür farklarını karşılaştırmalı olarak tükeme ile başa çıkma stratejilerinin de ele alındığı, 503 kişi üzerinde incelediği çalışmasında, kadınların erkeklerden daha fazla tükemişlik yaşadıkları saptamışlardır. Araştırmanın sonuçlarında tükemişliğe yakalanma riskinde, kültürel farklılıkların, cinsiyet farklılıklarından daha yüksek role sahip olduğuna dikkat çekilmiştir.

Maslach ve Jackson (1981), stres kaynaklarının tükemişlikle bağlantılı olduğunu bildirmektedirler. Aynı araştırmada tükemişliğin boyutlarında cinsiyete göre fark olduğu bulunmuştur. Kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal tükeme yaşamaktadırlar. Yaş değişkeni açısından bulgulara bakıldığında, genç yastakilerin ileri yaştakilere göre daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükeme yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bekâr veya boşanmış olanların duygusal tükeme düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yüksek okulu bitirenlerin duygusal

tükenme ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik düzeyleri, yüksek okulu bitirmemiş olanlara göre daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır.

1.15.2 Tükenmişlik Konusu İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de çalışanların tükenmişliği üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında, bu alandaki çalışmaların özellikle sağlık çalışanları ve öğretmenler üzerinde yapıldığı görülmektedir. Ergin (1992), Üstün (1995) ve Demir (1995) tükenmişliğin, doktorlar ve hemşireler üzerinde; Girgin (1995), Torun (1995), Tümkaya (1996) ve Çağlayan (2012) ise yönetici ve öğretmenler üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Tükenmişliğin birey açısından iş değiştirme, işten ayrılma ve erken emeklilik gibi sonuçlara neden olduğunu, toplumsal açıdan da nitelikli işgörenlerin kaybına, hizmet kalitesinde düşüşe ve ekonomik kayıplara yol açtığını belirtmişlerdir.

Çağlayan (2012), “Birleştirilmiş Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” adlı çalışmasında öğretmenlerin tükenmişliklerinde cinsiyet ve aylık gelir düzeyi değişkenleri açısından anlamlı fark görülmezken; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdem ve eşin çalışma durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılaşmalar görülmüştür.

Konakay (2010), tarafından "Akademisyenlerde Duygusal Zekâ Faktörlerinin Tükenmişlik Faktörleri İle İlişisine Yönelik Bir Araştırma" konulu çalışma sonucunda duygusal zekânın tüm boyutları (pozitif duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönetim ve sempatik duyarlılık) ile tükenmişliğin boyutları (duygusal tükenme, kişisel başarı, duygusal katılma, duygusal yumuşama) arasında ilişki bulunmuştur. Araştırmada, akademisyenlerin medeni durumu, çalışma alanı ve görev yılları ile duygusal zekâ düzeylerinde ve tükenmişlik düzeylerinde bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Taşar vd. (2010), tarafından “Birleştirilmiş Sınıflarda Öğretimin Sınıf Öğretmeni Adaylarının Algılarına Göre ve Birleştirilmiş Sınıflarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri Açısından İncelenmesi” adlı çalışmalarında, birleştirilmiş sınıflar öğretimine ilişkin görüşler sınıf öğretmeni adayları ve bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmen adaylarının birleştirilmiş sınıflarda öğretimin doğasını almış oldukları eğitim ile yeterince olgunlaşmadığını göstermektedir.

Öğretmen adayları birleştirilmiş sınıflarda öğretim uygulamasının öğrenim görmekte olan öğrencilerin sosyal gelişimleri açısından avantaj olduğunu düşünmektedirler.

Öktem (2009), “İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” isimli çalışmasında Türkiye’nin kırsalında yer alan Afyonkarahisar ili Sandıklı ilçesinde 2007-2008 öğretim yılında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından inceleyerek, öğretmen tükenmişliğine sebep olan nedenleri belirlemeyi ve tükenmişliğin giderilmesine yönelik önerilerde bulunmayı hedeflemiştir. Araştırma evrenini ise 2007–2008 öğretim yılı Afyonkarahisar ili Sandıklı merkez ilçeye bağlı ilköğretim okullarında görev yapan toplam 172 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda ise öğretmenlerde tükenmişlik, yaş değişkenine göre düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık göstermezken, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında 46 ve üzeri yaş grubu öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerde tükenmişlik, cinsiyet değişkenine göre her üç alt boyutta da anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerde tükenmişlik, medeni durum değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutunda evli öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerde tükenmişlik, branş değişkenine göre her üç alt boyutta da sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerde tükenmişlik, mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında 20 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Çalışma ortamından memnuniyet düzeyi “iyi” olan öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarındaki tükenmişlik düzeyi daha düşük bulunmuştur. Öğretmenlerde tükenmişlik, mesleki ödül alma değişkenine göre her üç alt boyutta da anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerde iş doyumunu düzeyi “düşük” olanlarda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarındaki tükenmişlik düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

Ardıç ve Polatçı (2008), tarafından "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama" konulu araştırmada; akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre akademisyenlerin yaşadığı özellikle kişisel başarı açısından yüksek

tükenmişliği önleyebilmek amacıyla kişisel gelişime imkân tanımak, aralıklı olarak seminer, eğitim, kariyer günleri düzenlemek ve bunlara akademik personelin katılımını sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek, işin monotonluğunu azaltmak için rotasyon, iş zenginleştirme ve iş genişletmeden yararlanmanın faydalı olacağını rapor etmişlerdir.

Küçüksüleymanoğlu (2007), "Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri" başlıklı çalışmasında şu önerilerde bulunmuştur: Öğretim elemanlarına stres yönetimi, motivasyon, iletişim, kriz yönetimi gibi konularda düzenli olarak hizmet içi eğitim verilmelidir. Ayrıca araştırmada; eğitim fakültesi öğretim elemanlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenleri dikkate alındığında kadınların ve bekâr öğretim elemanlarının daha yüksek tükenmişlik yaşadığı, tüm alt boyutlarda 21-30 yaş grubu arasındaki öğretim elemanlarının daha fazla tükendikleri saptanmıştır. Çalıştıkları alanlara göre öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri farklılıklar gösterirken, çalışma süresine göre hiçbir alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmamıştır. Akademik unvan incelendiğinde tüm alt boyutlarda araştırmaya göre duygusal tükenme alt boyutunda daha yoğun bir tükenmişlik olduğu görülmüştür.

Dericioğulları ve arkadaşları (2007), "Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği" adlı çalışmalarında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesine bağlı olan Burdur Sağlık Yüksekokulu ve Burdur Eğitim Fakültesinde görev yapan toplam 50 öğretim elemanının tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemişlerdir. Öğretim elemanlarının cinsiyete göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma kadınlarda daha yüksek iken erkeklerde kişisel başarı yüksek bulunmuştur. Öğretim elemanlarının medeni durumları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının yaşları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanamazken, yaş ile kişisel başarı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Akademik unvanlarla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Öğretim elemanlarının meslekteki çalışma süreleri ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır.

Sağlık Yüksekokulunda görev yapan öğretim elemanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Kişisel başarı puan ortalaması ise Eğitim Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarında daha yüksektir. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretim yılının farklı zamanlarında öğretim elemanlarının tükenmişlik durumları değerlendirilerek, öğretim etkinliğinin tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi önerilmektedir.

Altay (2007), okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı araştırmasında mesleki tükenmişlik ile çok boyutlu algılanan sosyal destek arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Buna göre sosyal destek düzeyi artarken tükenmişlik düzeyinin azaldığını, okul yöneticilerinin tükenmişliği ile algılanan sosyal destek düzeylerinde yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşmadığını, temel görevleri öğretmenlere rehberlik yaparak eğitim sürecini geliştirmek olan ilköğretim müfettişlerinde stres düzeyinin yüksek olduğunu ve tükenmişliğin farklı düzeylerde yaşandığını saptamıştır.

Uysal (2007), bir bankada müşteri ilişkileri departmanında çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerindeki araştırmasında, çalışanların her üç alt boyutta da normal düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir. Cinsiyete göre banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri alt boyutların hiçbirinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna karşın medeni duruma bakıldığında bekâr banka çalışanlarının duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri evli banka çalışanlarına göre daha yüksektir. Çocuğu olan veya bakmakla yükümlü kişiler olan banka çalışanlarının duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri, çocuğu olmayan veya bakmakla yükümlü kişileri olmayan banka çalışanlarına göre daha düşüktür. Amirlerinden takdir gören banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri amirlerinden ara sıra takdir gören veya hiç takdir görmeyen banka çalışanlarından daha düşüktür. Araştırma sonucunda, banka çalışanlarının duygusal tükenme alt boyutu açısından tükenmişlik düzeylerinde gelir, sosyal hayat, işi isteyerek seçme, işi kendine uygun bulma, amirlerinden takdir görme, arkadaşlarıyla arasındaki ilişki ve iş yaşamından memnuniyet değişkenlerine göre farklılıklar gözlemlenmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutu açısından tükenmişlik düzeylerinde medeni durum, çocuk sahibi olma, bakmakla yükümlü kişilerin olması, gelir düzeyi, sosyal hayat, işi isteyerek seçme,

işini kendine uygun bulma, amirlerinden takdir görme, arkadaşlarıyla arasındaki ilişki ve iş yaşamından memnuniyet değişkenlerine göre farklılıklar gözlemlenmiştir. Kişisel başarı alt boyutu açısından tükenmişlik düzeylerinde ise eğitim, çocuk sahibi olma, bakmakla yükümlü kişilerin olması, haftalık çalışma saati, işi isteyerek seçme, işini kendine uygun bulma, amirlerinden takdir görme, arkadaşlarıyla arasındaki ilişki ve iş yaşamından memnuniyet değişkenlerine göre farklılıklar gözlemlenmiştir. Bununla birlikte cinsiyet, yaş, tatil yapabilme, iş yerine ulaşım ve çalışma yılına göre banka çalışanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar saptanmamıştır.

Demirkol (2006)'un, avukatların iş doyumunu, tükenmişliğini ve denetim odağını bazı demografik değişkenlerin ne düzeyde etkilediğini saptamayı amaçladığı araştırması sonucunda avukatların iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik ve denetim odağı planları arasında negatif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Denetim odağına ait bulgular incelendiğinde, içten denetimli avukatların iş doyum puanları ile kişisel başarılarının yüksek ve tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bulgular cinsiyet açısından değerlendirildiğinde içten denetimli kadın avukatların erkek avukatlara göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda kadın avukatların tükenmişlik düzeylerinin erkek avukatlara göre düşük olduğu bulunmuştur. 41 ve üstü yaş grubunda olan avukatlar ile hizmet süresi 21 ve üstü yıl çalışanların, iş doyum puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet ve mesleği seçme nedeni değişkeninin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üzerinde anlamlı bir farklılık görülmezken, medeni durum, yaş ve hizmet süresinin tükenmişlik üzerinde etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Gümüş (2006)'ün, farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması isimli çalışmasında tükenmişliğin iş ve yaşam doyumlarının kalitesini düşürdüğü görülmüştür. Tükenmişliğin bu duruma yol açan temel nedenlerden birisi olduğu saptanmıştır. Tükenmişliğin büyük ölçüde her iki değişkeni de olumsuz yönde etkilediği bu araştırmanın en önemli sonucu, her meslek grubunda artan yaşla birlikte tükenmişliğin azaldığının ortaya çıkmasıdır. Bu durum, meslekte geçen yaşam süresinin artmasıyla birlikte, problemlere etkin çözüm stratejileri bulma becerilerinin artmasına bağlanmıştır.

Yücel (2006), işini ciddiye alma, görevlerinde titiz ve dakik davranma, savaştan kaçınma, içten çalışma, gözetim ve denetim olmasa dahi kurallara

uyuma, kurumda çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, başkalarının işini yetiştirmesine yardımcı olma, başkalarına rehberlik etme, yardım ve bilgisini esirgememe, kurumu için gönüllü görev alma, mecbur olmadığı halde ek görevler alma, okul meselelerinde daha fazla kafa yorma, fevri davranışlardan kaçınma, olumsuz olayları sineye çekip büyütmemeye, dedikodudan uzak durma, kurumun itibarını koruma, kurumun sırlarını saklama davranışları olarak özetlenebilecek örgütsel vatandaşlık davranışları ile öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma sonucunda; öğretmenin gerek genel tükenmişlik düzeyinin gerekse tükenmişliğin alt boyutlarının yukarıda sözü geçen vatandaşlık davranışlarıyla yüksek düzeyde alakalı olmadığı anlaşılmıştır. Öğretmen tükenmişliği için geliştirilecek politikaların başarıya ulaşması halinde dahi bu araştırmada sözü edilen vatandaşlık davranışlarında yüksek düzeyde bir ilerleme elde edilemeyeceği sonucu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının başka hangi kurumsal ve kişisel faktörlerden etkilenebileceğini inceleyen araştırmaların gerekliliğinin önerisinde bulunulmuştur.

Babaoğlu (2006), ilköğretim okulu yöneticilerinin tükenmişliğini incelediği çalışmada, yöneticilerin az düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, en fazla tükenmişliği duygusal tükenme boyutunda, en az tükenmişliği ise duyarsızlaşma boyutunda yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca bulgulara göre, toplam tükenmişlikte kadın yöneticilerin erkek olanlardan; duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve toplam tükenmişlik boyutlarında bekâr yöneticilerin evli olanlardan daha fazla tükenmişlik yaşadığı bulgulanmıştır. Duyarsızlaşma boyutunda yaş grubu ve mesleki kıdemi yüksek yöneticilerin daha düşük olanlardan; duygusal tükenme ve toplam tükenmişlik boyutlarında da yöneticilik kıdemi az olanların, yöneticilik kıdemi fazla olanlardan daha fazla tükenmişlik yaşadığı bulgulanmıştır.

Aktuğ, Susur, Keskin, Balcı ve Seber (2006)'in, "Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri" adlı çalışmalarında, akademik unvan, çalışma yılı, çocuk durumu, meslek seçiminin kim tarafından yapıldığı ve cinsiyet ile ölçek puanları arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Asistanların çalışma süresi 10 yıldan az olanların, çocuk sahibi olmayanların, meslek seçimini kendisi yapmayanların ve kadınların tükenmişlik alt boyutlarına ait puanlarının diğer gruplara göre daha olumsuz yönde olduğu görülmüştür.

Asistanlarda, çalışma süresi 10 yıldan az olanlarda, çocuksuz olanlarda, meslek seçimini kendisi yapmayanlarda orta derecede duyarsızlaşma saptanmıştır.

Avşaroğlu vd. (2005), "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışmalarında toplam 173 öğretmen üzerinde yapmış oldukları araştırmada, öğretmenlerin yaş değişkenine ve iş deneyimi değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılaşma olduğunu belirlemiştir.

Budak ve Sürgevil (2005)'in, "Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine ilişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama" isimli çalışmalarında Dokuz Eylül Üniversitesi'nde 185 kişiye uyguladığı anket doğrultusunda akademik personelin tükenmişlik düzeyleri unvanlarına göre değerlendirildiğinde; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle akademisyenler düşük bir tükenmişlik düzeyine sahiptir. Buna göre, Yrd. Doç.Dr.-Öğr. Gör. grubunun duygusal tükenme düzeyi ile duyarsızlaşma düzeyi, Prof.Dr.-Doç.Dr. grubunun duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinden daha yüksektir. Literatür tarandığında tutarlı olarak görülen bu araştırmada da, Yrd. Doç. olmayı bekleyen doktorasını tamamlamış Arş. Gör.'lerin en yüksek duygusal tükenme düzeyine sahip olduğu bulgulanmıştır. Duyarsızlaşma düzeylerinin ise, Prof.Dr.-Doç.Dr. grubundan daha düşük seyrettiği bulgulanmıştır. Bu bağlamda araştırma bulguları, Prof.Dr.-Doç.Dr. grubunun tükenmişlik belirtilerine en az rastlanır grup olduğunu göstermektedir. Bununla beraber araştırmanın genellenebilir sonucu, akademik personel gruplarından Yrd.Doç.Dr.-Öğr.Gör. grubunun diğer gruplara nazaran en fazla tükenmişlik belirtileri gösteren grup olduğuna işaret etmektedir. Akademisyenlerin duygusal tükenme düzeyini öngören değişkenler; değer, iş yükü, kontrol ve cinsiyet, duyarsızlaşma düzeyini öngören değişkenler; ödül, kontrol ve iş yükü, kişisel başarı düzeyini öngören değişkenler; ödül ve kontrol şeklinde belirlenmiştir.

Barut ve Kalkan (2002)'in, "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" adlı çalışmalarının örneklemini toplam 212 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş düzeyi, meslekte çalışma süresi, branş, öğrenim düzeyi ve akademik unvana göre anlamlı farklılık gösterip

göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kadınlarda duyarsızlaşma daha fazla görülürken, erkek öğretim elemanlarının kişisel başarı algılamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni duruma göre, duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmazken, bekâr öğretim elemanlarının evlilerden daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları ve evlilerin kendilerini bekârlara göre daha fazla başarılı algıladıkları ortaya çıkmaktadır. Yaş düzeyine göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. 20-30 ve 31-40 yaş grubundakilerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri, 41 yaş ve üstündekilerden daha fazladır. 20-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının kişisel başarısızlık düzeyleri 41 yaş ve üstündeki öğretim elemanlarından daha yüksek bulunmuştur. 0-5 yıl çalışma süresi olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri, 6-15 ile 16 yıl ve üstünde çalışma süresi olanlardan daha fazladır. 0-5 yıl grubundaki öğretim elemanları, 6-15 ile 16 yıl ve üzeri gruptaki öğretim elemanlarından daha fazla kişisel başarısızlık algısı içerisindeydirler. Sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeylerinin, fen bilimleri ve sosyal bilimlerdeki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık bilimlerindeki duyarsızlaşma düzeyleri, fen bilimleri, sosyal bilimler, güzel sanatlar, beden eğitimi, müzik ve yabancı dillerdekilerden daha fazladır. Sağlık bilimlerindeki öğretim elemanları, fen bilimleri, sosyal bilimler, güzel sanatlar, beden eğitimi, müzik ve yabancı dillerdekilerden daha fazla kişisel başarısızlık algısı içinde bulunmaktadırlar. Öğrenim durumuna göre; yüksek lisans öğrenimine sahip öğretim elemanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin, doktora öğrenimine sahip olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Doktora öğrenimine sahip öğretim elemanlarının kişisel başarı düzeyleri, yüksek lisans öğrenimine sahip olanlardan daha yüksektir. Akademik unvanlarına göre; araştırma görevlilerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin doçent, yardımcı doçent ve öğretim görevlisi okutmanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin kişisel başarısızlık algıları, profesör, doçent ve yardımcı doçentlerden daha fazladır.

Baltaş ve Baltas (1998), tükenmişlik eğilimi yüksek olan kişilere özel dikkat çekmektedirler. Bu yazarlara göre tükenmişlik, çoğunlukla çok başarılı olmak için yoğun biçimde çalışan, her çalışmada kendisinden beklenenin ötesinde çaba ortaya koyan ve iş yapmada genellikle sınırları zorlayan kişilerde görülmektedir.

Tümkiye (1997), “Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri” adlı araştırmasında; 23 kadın, 69 erkek toplam 92 öğretim elemanı örneklemini oluşturmuştur. Çalışmasında Seidman ve Zager’in geliştirdiği “Öğretmenlerde Tükenmişlik Ölçeğini” kullanmıştır. Sonuçta öğretim elemanlarındaki tükenmişliğin idari destek, fakülte, akademik unvan ve cinsiyete göre farklılaştığını saptamıştır. Mühendislik fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının diğer fakültelerdeki meslektaşlarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Akademik unvan ve cinsiyete göre öğretim elemanları arasındaki tükenmişlik her iki değişkende de “öğrencilere yönelik tutumlar” alt ölçeğinde farklılık göstermektedir. Akademik unvanına göre tükenmişlik değerlendirildiğinde en çok sorun yaşayan grubun Arş. Gör. olduğu görülmüştür. Üçüncü sırada Profesörler yer almıştır. Cinsiyetin “öğrencilere yönelik tutumlar” alt ölçeğinde erkek öğretim elemanlarının kadın öğretim elemanlarına göre daha etkili olmaları, etkili başa çıkma davranışlarına sahip oldukları şeklinde yorumlanmıştır.

Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin tükenmişliğini incelemiştir. Özel eğitim ve ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırma sonunda iki öğretmen grubunun toplam tükenmişlik puanları arasında anlamlı fark olmadığını, ancak ilköğretim öğretmenlerinin kişisel başarı puanlarının özel eğitim öğretmenlerinden daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca özel eğitim öğretmenlerinin toplam tükenmişlik ve alt ölçek puanlarının, çalışan çocuğun özür türü ve öğretmenin eğitimi ile ilişkili olduğu bulmuşlardır.

Tümkiye (1996), öğretmenlerde tükenmişlik, psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışlarını ele aldığı araştırmasında, mesleğe ve çalışma koşullarına ilişkin görev algısı, iş değiştirme isteği, işte yükselme olanağı ve çalışılan okulun sosyo-ekonomik düzeyinin tükenmişlikle ilişkili olduğunu saptamıştır. Erkek öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları, medeni durum açısından fark olmadığı bulunmuş. Öğrencilere yönelik tutumlar açısından daha çok dört yıllık yüksek okul ya da fakülte mezunu öğretmenlerin tükenmişlik gösterdikleri, okul tiplerine göre “görülen idari destek” alt ölçeğinde ilköğretim okullarında ve “öğrencilere yönelik tutumlar” alt ölçeğinde ise liselerde görev yapan öğretmenlerin daha fazla tükendikleri. “İşe bağlı stresle başa çıkma” da müdür yardımcılarının en fazla tükendiği, hizmet süresi arttıkça iş doyumu ve öğrencilere yönelik olumlu tutumların da arttığı, öğretmenlerin tükenmişliklerinde branş açısından fark olmadığı, sosyo-ekonomik düzey arttıkça

tükenmişliğin azaldığı, eğitim düzeyi arttıkça olumsuz stres tepkilerinin azalmakta olduğu saptamıştır.

Girgin (1995), ilkokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenleri incelemeye çalışmıştır. Sonuçlara göre, mesleği isteyerek seçip seçmeme, mesleği sürdürme nedeni, meslektaşlardan destek, üstlerden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı ve eğitim sisteminden memnun olup olmama durumu, duygusal tükenme boyutunu etkileyen değişkenler olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, çalışma yılı, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, eğitim sisteminden memnuniyet durumu ve çalışılan sosyo-ekonomik düzeyin, duyarsızlaşma boyutunu etkileyen değişkenler olduğu belirlenmiştir. Çalışma yılı, okuldaki konum, mesleği sürdürme nedeni, üstlerden takdir görme durumu ve çalışılan sosyo-ekonomik düzey değişkenlerinin ise tükenmişliğin kişisel başarı boyutunu etkileyen değişkenler olduğu belirlenmiştir.

Torun (1995), öğretmenler, satış elemanları ve trafik polisleri gibi farklı meslek gruplarından insanlar üzerinde yaptığı araştırmada tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonunda tükenmişliğin aile yapısı ve sosyal destek ile aile yapısı ve sosyal desteğin de birbirleriyle ilişkili olduğunu bulmuştur. Duygusal tükenmişlik ve katılık arttıkça ailedeki olumlu yönlerin azaldığı saptanmıştır. Ayrıca tükenmişlik ile en çok ilgisi olan boyutun duygusal destek olduğunu, en az ilgisi olan boyutun ise bilgi ve maddi destek olduğunu saptamıştır.

Ergin (1992), doktor ve hemşirelerin tükenmişliği ile Maslach Ölçeği'nin uyarlanması üzerinde yaptığı araştırmada kadınların erkeklerden duygusal olarak daha çok tükendiklerini, başarı boyutunda erkeklerin bireysel başarı duygusunun kadınlardan daha yüksek olduğunu bulmuştur. Aynı araştırma bulgularına göre ayrıca, çalışma süresi arttıkça tükenmişliğin azaldığı, duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin bekâr hemşirelerde evli olanlardan daha yüksek olduğu; duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında bekâr doktorların evli olanlardan daha fazla tükendikleri ortaya çıkmıştır.

Çam (1989), Atatürk Sağlık Sitesi Devlet Hastanesi ve Ege Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin tükenmişliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesine yönelik çalışmasında anlamlı ilişkiler saptamıştır. Yaş, hizmet süresi, çalışılan hastane, çalışma şekli, hastadan alınan destek durumu, çalışma

ortamından beklenen memnuniyet, iş verimi ve mesleki gelecek algısı ile Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MBI) üç alt bölümü arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır. Hastanede üstlenilen görev, meslektaş desteği, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerinin ise, MBI'nın üç alt ölçeğinde de anlamlı etkisi saptanmamıştır.

1.16 Birleştirilmiş Sınıf Kavramı İle İlgili Görüşler

İlköğretim programına göre birden fazla sınıfın birleştirilerek bir grup meydana getirmek suretiyle, bir öğretmen tarafından yetiştirilmesine birleştirilmiş sınıf öğretimi denir (Vural, 2002).

Bir ilköğretim okulu bünyesinde bulunan tüm öğrencilerin bir derslikte toplanması ve tüm sınıfların birleştirilmesi sonucu oluşan sınıfa birleştirilmiş sınıf denir (Doğan, 2000).

Binbaşıoğlu (1999)'na göre birleştirilmiş sınıf; iki ya da daha çok sınıfın bir grup teşkil ederek bir öğretmen yönetiminde, birlikte çalışmasıdır.

Tekışık (1989)'a göre ise nüfusu az olan yerlerde, özellikle köylerde her sınıftaki öğrenci mevcudunun azlığı, öğretmen ihtiyacı ve dersane yetersizliği nedeniyle birden fazla sınıfın birleştirilerek bir grup oluşturulup bir öğretmen tarafından yetiştirilmesine birleştirilmiş sınıf öğretimi denir.

Bir sınıfa düşen öğrenci sayısının azlığı, bu sınıflara ayrı birer öğretmen verilmeyişi nedeniyle birden çok sınıfın birleştirilmesiyle oluşan ve birkaç öğretmenin yönetiminde bulunan sınıftır (Oğuzkan, 1991).

Birleştirilmiş sınıflarda bir ya da birden fazla öğretmen bulunabilir. Tek öğretmenli okullarda tüm sınıflar bir öğretmen tarafından okutulur. İki öğretmenli okullarda sınıflar iki gruba ayrılır. A grubu bir, B grubu ise bir öğretmen tarafından okutulur. İki öğretmenden fazla öğretmeni bulunan okullarda ise sınıf paylaşımı öğrenci sayısına göre yapılır.

1.16.1 Birleştirilmiş Sınıf Uygulamasını Ortaya Çıkaran Nedenler

Birleştirilmiş sınıf, birden fazla sınıfın bir öğretmen tarafından eğitim-öğretime tabii tutulmasıdır. Birleştirilmiş sınıflarda eğitim-öğretim uygulamaları Türkiye gerçeklerinden biridir. Türkiye'de birleştirilmiş sınıflar daha çok köy olgusuna dayanmaktadır. Bir yerleşim birimi olan köy, varlığını devam ettirdikçe de birleştirilmiş sınıflarda öğretim durumu devam edecektir. Birleştirilmiş sınıflar

uygulamasını sadece Türkiye'ye özgü değildir. Bu durum dünya üzerindeki birçok ülkede uygulanan bir öğretim uygulamasıdır.

- a. Geçmiş yıllarda öğretmen sayısının yeterli olmayışı.
- b. Köyden kente sürekli bir göçün oluşu ve bunun beraberinde getirdiği bir takım sorunlar.
- c. Öğrencisi az olan köy okullarına müstakil sınıflar açmak ve bu okullara öğretmenler göndermek ülke ekonomisine zarar verecektir.
- d. Yakın zamanda uygulamaya geçirilen “taşınmalı eğitim” yerine öğrenci azlığından kapanan köy okullarının açılması “birleştirilmiş sınıf”ı gündeme getirmektedir (Erdem, 2004).

1.16.2 Birleştirilmiş Sınıfın Sınırlılıkları

Birleştirilmiş sınıfın birçok sınırlılıkları bulunmaktadır.

- a. Öğretmenin görev, yetki ve sorumluluklarının boyutu artmaktadır.
- b. İlköğretim programının tüm hedeflerine ulaşmak güçleşmektedir.
- c. Öğretmenin, öğrencileri kendi kendilerine çalışmaya yönlendirebilmek ve bunu etkili olarak gerçekleştirebilmek için yapacağı hazırlık bir kat daha artmaktadır.
- d. Öğretmenlerin tamamı birleştirilmiş sınıflarda öğretim konusunda yeterli bilgiye sahip değildir.
- e. Öğretmenlere, birleştirilmiş sınıflarda öğretim ile ilgili yeterince rehberlik yapılmayabilir.
- f. Yönetim bakımından köy okulları şartlarını ve yöneticiliğini bilmeyen öğretmenlerce yönetilebilmektedir (Akbaşlı, Pilten, 1999; Köklü, 2000; Köksal, 2003; Şahin, 2010).

Kaya ve Taşdemirci (2005) tarafından yapılan bir çalışmada da Okullarda ilk okuma yazma ile ilgili araç-gereçlerin yeterli olmadığı ve bulunan araçlarında yeterince kullanılmadığı, bu sorunun birleştirilmiş sınıflı ilköğretim okullarında daha yaygın olduğu sonucuna ulaşmışlardır (akt: Taşar vd., 2010: 31).

“Birleştirilmiş sınıflar öğretimi dersi eğitim fakültelerinde sınıf öğretmenliği programı son sınıfta haftada 2 saat olarak okutulan bir ders olmakla beraber mezun olan öğretmen adaylarının büyük bir çoğunluğunun ilk ataması köy veya mezralara yapılmaktadır. Sınıf öğretmeni adaylarının haftada 2 saat teorik olarak aldıkları bir

ders çerçevesinde bu uygulama ile ilgili öğretmenlik bilgi ve becerilerini geliştirmeleri oldukça zordur. Bu konuda mezun olup da göreve başlayan öğretmenlerden alınan dönütlerin çoğu, birleştirilmiş sınıf uygulamalarında oldukça yetersiz kaldıkları, bu yetersizliklerini gidermede oldukça zorlandıkları yönündedir” (Taşar vd., 2010: 22). Bireylerin içinde buldukları fiziki ve sosyal durum, üstlendikleri iş, sorumluluklar ve roller, kişiler arası ilişkilerin bireylerin ruh sağlığını doğrudan etkilediği söylenebilir. Eğitim alanı ise; insanlarla etkileşimin yoğun olarak yaşandığı bir alan olması nedeniyle bireylerin ruh sağlığını zorlayabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında birey üzerine yüklenen görev ve sorumlulukların artması, fiziki koşulların ve sosyal etkileşimin azalması gibi unsurların bir araya gelmesi ile tükenmişliğin, öğretmenlerde daha yoğun bir şekilde görüldüğü dile getirilebilir.

1.16.3 Birleştirilmiş Sınıfın Yararları

Birleştirilmiş sınıfın birçok sınırlılığının bulunmasının yanında yararları da vardır.

- a. Her köye beş sınıflı okul yerine köylerin nüfus durumu göz önüne alınarak bir veya iki sınıflı okul yapılması hem ekonomik hem de daha çok okulsuz köyü okula kavuşturma olanağı sağlayacaktır.
- b. Birden çok sınıfa bir öğretmen görevlendirerek ülke düzeyinde öğretmen ihtiyacını karşılamak kolaylaşır.
- c. Sınıfların birleştirilmesi ile oluşan gruplarda farklı yaş, bilgi ve deneyim düzeyindeki öğrencilerin bir arada bulunması, onlara birbirleri ile etkileşme ve yardımlaşma, birbirlerinden öğrenme olanağı sağlarlar.
- d. Birleştirilmiş sınıflarda zamanın büyük bir bölümü öğrencilerin kendi kendilerine çalışmalarını ile geçer. Öğrenciler bu tür çalışmalar sırasında kendi kendini yönetme, araştırma yapma ve kendi kendine öğrenme gibi önemli beceriler geliştirirler.
- e. Birleştirilmiş sınıflarda öğretimin iyi yürütülmesi durumunda öğrencileri yetenekli oldukları ve ilgi duydukları alanlarda bireysel olarak geliştirmek ve bireysel farklılıklara göre bir öğretim ortamı hazırlamak kolaylaşacaktır (Akbaşlı, Pilten, 1999; Köklü, 2000).

- f. Öğretmen adayları birleştirilmiş sınıflarda öğretim uygulamasının öğrenim görmekte olan öğrencilerin sosyal gelişimleri açısından avantaj olduğunu düşünmektedirler.
- g. Sınıf öğretmeni adaylarına göre birleştirilmiş sınıflı okullarda sınıf ortamı eğitim- öğretime daha uygundur ve sınıfların yeterli olduğunu düşünmektedirler (Taşar vd., 2010: 30-31).

Doğan (2000) ise birleştirilmiş sınıfların yararlarını aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- a. Kırsal alanda eğitimin yaygınlaşmasını sağlamak.
- b. Kırsal alandaki eğitimin kalitesini artırmak.
- c. Kırsal alanda toplumsal kalkınmaya öncülük etmek.
- d. Türkiye'nin kırsal yapısına en uygun eğitim kurumu olması.
- e. Köy halkına halk eğitimi hizmeti vermesi.
- f. Uzak köylerde yaşayan çocuklara zorunlu eğitim hizmeti vermek.
- g. İlköğretim hizmetini vatandaşın ayağına götürmektir.

1.17 Müdür Yetkili Sınıf Öğretmenliği Kavramı

Müdür yetkili öğretmenler bir okulun her şeyidir. Bu öğretmenlerin; yönetim, öğretim, memur, rehberlik, hizmetli ve buna benzer birçok vasfı vardır. Başarılı olabilmesi için bu vasıflarını en iyi şekilde yerine getirmelidir.

Yönetici olarak müdür yetkili öğretmen; kanun, yönetmelik, program ve emirlere göre okulun bütün işlerinin yürütülmesinden, okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden ve geliştirilmesinden sorumludur. Bunun dışında büro hizmetlerini yürütmek, okulun bakım ve onarımını sağlamak, sağlık, temizlik konularında gereken önlemi almak, okulun güvenliğini sağlamak, okulun laboratuvar, kitaplık, oyun yerini eğitime hazır bulundurmak, okul-çevre ilişkilerini geliştirmek, devam-takip, sınıf geçme, öğrenci nakil gibi öğrenci işlerini düzenlemek, ayniyat işleri, lojman, yangından koruma işlerini yürütmek, derslerin planlı yapılmasını sağlamak, okul-aile birliği çalışmalarını sürdürmek ve resmi yazışmalar yapmak diğer yönetim görevleri arasındadır. Ayrıca başarılı ve etkili bir yönetici olabilmesi için müdür yetkili öğretmenin karar, planlama, örgütleme, iletişim, koordinasyon, etki ve değerlendirme yönetim süreçlerini en iyi şekilde bilmesi ve uygulaması gerekir (Kaykanacı, 1993: 10).

Millî eğitim bakanlığı okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliğinin 42. maddesinde Müdür yetkili öğretmen; “Bağımsız müdürlüğü bulunmayan ilkokullarda sınıf öğretmenlerinden biri müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirilir. Müdür yetkili öğretmen, müdürün görev, yetki ve sorumluluklarını üstlenir” (<http://www.meb.gov.tr/mevzuat>) şeklinde tarif edilmiştir.

Müdür yetkili öğretmenler, okulun köyün bir parçası olduğu gerçeğinden hareketle her türlü eğitim-öğretim, öğrenci, güvenlik, personel, taşınır mal, yazışma, eğitici etkinlikler, beslenme, bakım, koruma, temizlik ve düzen gibi yönetsel etkinliklerini düzenlemekle sorumludurlar. Bu bağlamda müdür yetkili sınıf öğretmenlerin bu görevlerin yanında aynı zamanda öğretmenlik de yapmaları görevlerini daha zorlaştırmaktadır. Bunun yanında mesleğe yeni atanan birçok öğretmen çevreye uyum, meslekte yeni olmanın verdiği sıkıntıların yanında yöneticilik vasfını da üstlenmiş olmaları da kendileri için çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir (www.pegem.net/akademi/kongrebildiri).

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinin "Müdür Yetkili Öğretmen" başlıklı 63. maddesindeki; "Bağımsız müdürlüğü bulunmayan ilkokullarda sınıf öğretmenlerinden biri müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirilir. Müdür yetkili öğretmen, müdürün görev, yetki ve sorumluluklarını üstlenir" (www.memurlar.net/haber/475428). 10.06.2014 Tarihli ve 29026 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik "Müdür yetkili öğretmenliğe görevlendirme" başlıklı 26. maddesindeki; "Müdür norm kadrosu bulunmayan eğitim kurumlarında görev yapmak üzere, o eğitim kurumunda görevli öğretmenler arasından, öğretmenlik görevi yanında yönetim hizmetlerini de yürütmek üzere, il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından müdür yetkili öğretmen görevlendirilir." hükümlerine göre öğretmenlerden biri Müdür yetkili öğretmen olarak görevlendirilmektedir (www.mebpersonel.com/meb-personelleri/mudur-yetkili-ogretmen-nedir-nasil-gorevlendirilir-h144994).

Bu hükümlere göre Müdür yetkili öğretmen; müdürün görev, yetki ve sorumluluklarını üstlenmektedir.

Müdür yetkili öğretmen; 18.06.2014 Tarihli ve 29034 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticisi ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliğin "Tanımlar" başlıklı 5.

maddesindeki; " Birleştirilmiş sınıf uygulaması yapılan eğitim kurumlarının m¼d¼r yetkili ¼đretmenleri, o eğitim kurumundaki ¼đretmenler için belirlenen norm kadro içinde değerlendirilir." h¼k¼mlerine g¼re ¼đretmenler için belirlenen norm kadro içinde değerlendirilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM VE TEKNİKLER

Bu bölümde, araştırmanın modeli, amacı, önemi, evren ve örneklem, ana ve alt problemler, sınırlılıklar, verilerin toplanması, veri toplama araçları, verilerin analizi ve veri ölçeğinin güvenilirlik analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma, Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerine bağlı köylerde birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçladığından, araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanır” (Karasar, 1991: 77).

2.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerine (Besni, Gerger, Gölbaşı, Kâhta, Tut) bağlı köylerde birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve mesleki kıdem değişkenleri açısından incelemektir.

2.3 Araştırmanın Önemi

Bu araştırma; Adıyaman Merkez ve ilçelerindeki (Besni, Gerger, Gölbaşı, Kâhta, Tut) birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişliği tespit etmeyi amaçlaması açısından ve Adıyaman ilinde böyle bir çalışmanın ilk defa yapılıyor olması açısından önem taşımaktadır.

2.4 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini; 2013–2014 eğitim-öğretim yılında Adıyaman Merkez ve Besni, Gerger, Gölbaşı, Kâhta, Tut ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan 300 müdür yetkili öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise rastgele seçilen 202 müdür yetkili öğretmen oluşturmaktadır. Toplamda 210 anket uygulanmıştır fakat 202'si değerlendirilmiş, 8 tane anket eksik ve yanlış bilgiler nedeniyle değerlendirmeye tabii tutulmamıştır. Evren ve örneklem grubundaki müdür yetkili öğretmenlerin il ve ilçe dağılımları tablo 2.1'de belirtilmiştir.

Tablo 2.1: Müdür yetkili öğretmenlerin il ve ilçe dağılımları.

	Besni	Gerger	Gölbaşı	Kâhta	Merkez	Tut	Toplam
Evren	56	59	11	79	89	6	300
Örneklem	30	35	8	60	64	5	202

2.5 Ana ve Alt Problemler

2.5.1 Araştırmanın Ana Problemi

Adıyaman Merkez ve Besni, Gerger, Gölbaşı, Kâhta, Tut ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ne durumdadır? Sorusu araştırmanın ana problemini teşkil etmektedir.

2.5.2 Araştırmanın Alt Problemleri

- Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

- d. Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?
- e. Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerindeki birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

2.6 Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sonuçları araştırma kapsamına alınan, birleştirilmiş sınıflarda çalışan müdür yetkili öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırmanın sonuçları veri toplama aracı ile sınırlıdır. Araştırma; araştırma kapsamına alınan ilçelerle ve 2013–2014 eğitim-öğretim yılıyla sınırlıdır.

2.7 Veriler ve Toplanması

Araştırmadaki veriler, literatür taraması ve çalışma evrenindeki sınıf öğretmenlerine anket uygulanması yoluyla elde edilmiştir. Araştırılan verilerin toplanması amacıyla hazırlanan anket formu gerekli izinler alındıktan sonra sınıf öğretmenlerine dağıtılmıştır. Katılımcıların sorulara ne derece katıldıklarını belirlemek amacıyla 1 (hiçbir zaman), 2 (nadiren), 3 (bazen), 4 (çoğu zaman), 5 (her zaman) biçiminde 5’li Likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Literatür taraması ile araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Veri toplama araçlarıyla elde edilen bilgiler analiz edilerek bulgu ve sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır.

- a. Kişisel Bilgi Formu (KBF)
- b. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

2.7.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından uzman görüşü alınarak düzenlenen 7 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu (KBF) demografik bilgileri elde etmeyi amaçlamaktadır.

2.7.2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Bu ölçek Maslach ve Jackson (1981) tarafından “Maslach Burnout Inventory” (MBI) adıyla geliştirilmiş, Ergin, C. (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Toplamda 22 maddeden oluşan ölçeğin 9 maddesi duygusal tükenme, 5 maddesi duyarsızlaşma ve 8 maddesi de kişisel başarı alt ölçeğini oluşturmaktadır. Duygusal tükenme alt ölçeği kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar. 1,2,3,6,8,13,14,16 ve 20 numaralı maddeler duygusal tükenme boyutunu ölçmektedir. Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun bir şekilde davranmalarını tanımlar. 5,10,11,15 ve 22 numaralı maddeler duyarsızlaşma boyutunu ölçmektedir. Kişisel başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. 4,7,9,12,17,18,19 ve 21 numaralı maddeler de kişisel başarı boyutunu ölçmektedir. Her alt ölçeğin ayrı ayrı değerlendirilmesi yapılır. Tükenmişlik bir süreç olduğu ve değişik fonksiyonları içerdiği için tek bir puanla ifade edilmez. Her ölçeğin birlikte değerlendirilmesi ile durum anlaşılır (Çam, 1991: 156).

Tablo 2.2: Tükenmişlik düzeylerinin puanlandırılması (Kaynak: Çağlayan, 2012: 55).

	Yüksek Puan	Normal Puan	Düşük Puan
Duygusal tükenme	18 ve üzeri	12-17 arası	0-11 arası
Düşük kişisel başarı	21’e kadar	22-25 arası	26 ve üzeri
Duyarsızlaşma	10 ve üzeri	6-9 arası	0-5 arası

Çam (1991)’a göre;

Duygusal tükenme alt ölçeğinden alınan 18 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, 12–17 arasındaki puanlar tükenmişliğin normal olduğunu ve 0–11 arası puanlar ise tükenmişliğin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir,

Düşük kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanlardan, 21’e kadar olanlar tükenmişliğin yüksekliğini, 22–25 arası olanlar tükenmişliğin normal olduğunu, 26 ve üzeri puanlar ise tükenmişliğin düşük düzeyde olduğunu gösterir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinde 10 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, 6–9 arası puanlar normal ve 0–5 arasındaki puanlar ise düşük olarak kabul

edilmektedir ve duyarsızlaşma ile duygusal tükenme alt ölçeklerinin yüksek puanları, düşük kişisel başarı alt ölçeğinin düşük puanlarını gösterir.

Tükenmişliğin yüksek olması; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeğindeki düşük puanı yansıtır. Tükenmişliğin düşük olması ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki düşük, kişisel başarı alt ölçeğindeki yüksek puanları yansıtır (Çam, 1991: 85).

2.8 Verilerin Analizi

Anket formu ile toplanan veriler, uygulama öncesinde araştırmacı tarafından her ölçek sorusuna verilen kodlara uygun olarak bilgisayara yüklenmiştir. Kodlar: 1 (hiçbir zaman), 2 (nadiren), 3 (bazen), 4 (çoğu zaman), 5 (her zaman) cevap şıklarını sembolize etmektedir. Yükleme işlemi tamamlanan veriler, araştırmanın amacına uygun olarak işlenmiş ve analizler yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS.16 istatistik paket programı kullanılmış ve ortalama, standart sapma, yüzde dağılımı, güvenilirlik analizi, frekans analizi, t-testi, tukey testi ve tek yönlü varyans analizi yapılarak bulgulara ulaşılmıştır.

2.9 Veri Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Veri ölçeğinin güvenilir olup olmadığını anlamak için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir.

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Karamişe, 2014: 63).

Tablo 2.3: Güvenirlik istatistikleri.

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,887	22

Tablo 2.3'teki istatistikî veriler incelendiğinde; hesaplanan alfa değerinin yaklaşık olarak %89 olduğu görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle, ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tükenmişlik sendromunun üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma boyutu ve düşük kişisel başarı alt boyutudur. Bu alt boyutlara ilişkin toplam madde istatistikleri aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 2.4: Duygusal tükenme alt boyutu toplam madde istatistikleri.

	Ürün ölçeği ortalaması	Ürün ölçeği varyansı	Düzeltilmiş madde-toplam korelasyon	Cronbach's Alpha
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	22,742	47,456	,718	,879
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	22,792	46,603	,686	,880
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	23,217	45,594	,751	,875
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	22,247	48,814	,544	,892
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	22,836	46,595	,784	,874
13. İşimin beni strese soktuğunu/ kısıtladığımı hissediyorum.	22,485	47,545	,712	,879
14. Şu anki işimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	22,594	49,018	,525	,893
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	22,742	48,879	,567	,890
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	23,450	46,428	,645	,884

Tablo 2.4'teki değerler incelendiğinde; hesaplanan alfa değerlerinin %87'nin üstünde olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında sınama maddelerinin yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Ürün ölçeği ortalaması dikkate alındığında; tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunda müdür yetkili öğretmenlerin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2.5: Duyarsızlaşma alt boyutu toplam madde istatistikleri.

	Ürün ölçeği ortalaması	Ürün ölçeği varyansı	Düzeltilmiş madde-toplam korelasyon	Cronbach's Alpha
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	10,267	14,416	,433	,790
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertim.	9,559	12,198	,689	,715
11. Bu işin beni giderek katılaştırmaktan korkuyorum.	9,242	12,135	,596	,742
15. İşim gereği karşılaştığım insanlar çok umurumda değil.	9,732	12,028	,567	,753
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	9,079	11,645	,581	,749

Tablo 2.5'te yer alan toplam madde istatistikleri verilerindeki, güvenilirliği gösteren Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde bütün maddelerin %70'in üstünde değer aldığı görülür. Ölçekteki maddeler oldukça güvenilirdir. Ortalama puanlara bakıldığında genel olarak duyarsızlaşma alt boyutunda normal düzeyde tükenmişlik yaşandığı söylenebilir.

Tablo 2.6: Kişisel başarı alt boyutu toplam madde istatistikleri.

	Ürün ölçeği ortalaması	Ürün ölçeği varyansı	Düzeltilmiş madde- toplam korelasyon	Cronbach's Alpha
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	18,524	27,305	,318	,819
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	18,777	26,174	,414	,807
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	18,846	23,633	,601	,781
12. İşimle ilgili olarak çok şeyler yapabilecek güçteyim.	18,391	23,971	,607	,780
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	18,579	23,728	,609	,780
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	17,742	22,620	,585	,784
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	18,138	24,906	,617	,781
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	18,762	25,197	,491	,797

Tablo 2.6'daki yer alan toplam madde istatistik kısmında, güvenilirliği gösteren Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde bütün maddelerin %78'in üstünde değer aldığı görülür. Ölçekteki bütün maddeler oldukça güvenilirdir. Korelasyon değerlerinin 0 ve eksi değer almamış olması güvenilirlik katsayısının yüksek çıkmasına neden olmuştur. Ortalama puanlara bakıldığında düşük kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşandığı görülür. Tezin ana problemini oluşturan; "...birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ne durumdadır?" sorusuna cevap olarak tablo 2.4'teki, 2.5'deki ve 2.6'daki bilgiler ışığında tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunda ve kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutunda ise normal düzeyde tükenmişlik yaşandığı gözlemlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

3.1 Araştırmaya Katılan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyet dağılımı ile ilgili sonuçlar tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	153	75,7	75,7	75,7
Kadın	49	24,3	24,3	100,0
Toplam	202	100,0	100,0	

Tablo 3.1'deki verilere bakıldığında veri ölçeğine cevap verenlerin yaklaşık yüzde 76'si (153 kişi) erkek, yaklaşık yüzde 24'ü (49 kişi) de kadındır. Bu durum, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun erkek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.2: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı.

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-30	119	58,9	58,9	58,9
31-40	72	35,6	35,6	94,6
41-50	11	5,4	5,4	100,0
Toplam	202	100,0	100,0	

Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerine bağlı köylerde birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin yaş dağılımı tablo 3.2'teki veriler incelendiğinde; araştırmaya katılan 202 öğretmenden, 20-30 yaş grubu arasında 119 öğretmenin olduğu görülmektedir. Yaş gruplarının en alt grubunu 11 kişi ile 41-50 yaş grubu öğretmenler oluşturmaktadır. Bu grup araştırmadaki %5,4 ile en düşük orana sahip olduğu görülmektedir. En yüksek orana sahip grup ise %58,9 ile 20-30 yaş grubudur. Veri ölçeğindeki “51 ve üzeri” yaş grubu müdür yetkili öğretmen bulunmamaktadır. Bu verilerden hareketle köydeki okullarda daha çok genç öğretmenler müdür yetkili öğretmen olarak çalışmaktadır sonucuna ulaşılabılır.

Tablo 3.3: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı.

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bekâr	99	49,0	49,0	49,0
Evli	96	47,5	47,5	96,5
Diğer	7	3,5	3,5	100,0
Toplam	202	100,0	100,0	

Tablo 3.3'teki değerlere göre öğretmenlerin medeni durumlarına bakıldığında %49'unun 99 kişinin bekâr olduğu, %47,5'inin 96 kişinin evli ve %3,5'inin yani 7 kişinin boşanmış ya da eşinden ayrı yaşıyor olduğu görülmektedir. Bekâr öğretmen sayısı ile evli öğretmen sayısının yüzdeleri birbirine yakındır.

Tablo 3.4: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin çalışma sürelerine göre dağılımı.

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-3 yıl	93	46,0	46,0	46,0
4-6 yıl	79	39,1	39,1	85,1
7-9 yıl	21	10,4	10,4	95,5
10 ve üzeri	9	4,5	4,5	100,0
Toplam	202	100,0	100,0	

Tablo 3.4'te görüldüğü gibi müdür yetkili öğretmenlerin çalışma sürelerine göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin %46'sının (93 kişi) 0-3 yıl çalışma süresi grubunda olduğu, ikinci sırada %39,1'inin (79 kişi) 4-6 yıl çalışma süresi grubunda olduğu anlaşılmakta ve en az ise %4,5 (9 kişi) ile 10 ve üzeri yıl çalışan öğretmenler

olduğu görülmektedir. Sonuç olarak; öğretmenlerin yaklaşık %85'i 6 yıldan daha kısa bir süre müdür yetkililik görevini yürütmektedirler.

Birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdem dağılımı ile ilgili sonuçlar tablo 3.5'de verilmiştir.

Tablo 3.5: Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdeme göre dağılımı.

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5 Yıl	81	40,1	40,1	40,1
6-10 Yıl	70	34,7	34,7	74,8
11-15 Yıl	43	21,3	21,3	96,0
16-20 Yıl	8	4,0	4,0	100,0
Toplam	202	100,0	100,0	

Tablo 3.5'deki istatistikî veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden 81 kişinin (%40,1'lik bir oranla) 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip oldukları, 8 kişinin ise (%4'lük bir oranla) 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bu veriler ışığında yeni atanan yani genç öğretmenlerin daha çok birleştirilmiş sınıflarda çalıştıkları ve müdür yetkili öğretmenlik yaptıkları anlaşılmaktadır. Müdür yetkili öğretmenlerin %74,8'i 10 yıldan daha az bir süre mesleki kıdeme sahiptirler.

3.2 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.6: Müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Erkek	153	25,39	8,002	,647
Kadın	49	26,41	6,677	,954
Toplam	202	25,64	7,698	,542

Tablo 3.6'deki verilere göre; Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerine bağlı köylerde birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerden erkek öğretmenlerin ortalama puanı 25,39 iken kadın öğretmenlerin ortalama puanı 26,41 olduğu görülmektedir. Yani kadın öğretmenlerin duygusal tükenme ortalaması erkek öğretmenlerden biraz daha yüksektir.

Tablo 3.7: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile cinsiyet değişkeni T-Testi sonucu.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Fark Orta.	Std. Hata Farkı	95% Fark Güven Aralığı.	
									Alt	Üst
Duygusal Tükenme	Varyanslar eşit kabul edildi.	1,566	,212	-,801	200	,424	-,11257	,14052	-,38966	,16452
	Varyanslar eşit kabul edilmedi.			-,879	95,885	,382	-,11257	,12807	-,36680	,14165

Tablo 3.7’deki bilgilere bakıldığında; “Sig.(2-tailed)” sütunundaki değerini yani anlamlılık düzeyinin $p=0,424$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği puanları cinsiyet değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3.8: Müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Erkek	153	12,00	4,360	,353
Kadın	49	11,88	4,171	,596
Toplam	202	11,97	4,305	,303

Tablo 3.8’deki veriler incelendiğinde; erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği sonucunda çıkan 12,00 ortalama puanı, kadın öğretmenlerin ortalama puanı olan 11,88’den daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği std. sapma değeri 4,360, kadın öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği std. sapma değeri ise 4,171’dir. Erkek öğretmenler ile kadın öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalamaları birbirine çok yakındır. Bu nedenle birbirlerine yakın oranda duyarsızlaşma yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 3.9: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile cinsiyet değişkeni T-Testi sonucu.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Fark Orta.	Std. Hata Farkı	95% Fark Güven Aralığı.	
									Alt	Üst
Duyarsızlaşma	Varyanslar eşit kabul edildi.	,282	,596	,173	200	,863	,02449	,14169	-,25490	,30388
	Varyanslar eşit kabul edilmedi.			,177	84,214	,860	,02449	,13848	-,25088	,29986

Tablo 3.9'deki veriler incelendiğinde; “Sig.(2-tailed)” sütunundaki değerini yani anlamlılık düzeyinin $p=0,863$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği puanları cinsiyet değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3.10: Müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Erkek	153	20,84	5,714	,462
Kadın	49	21,96	5,212	,745
Toplam	202	21,11	5,605	,394

Tablo 3.10'deki bilgilere bakıldığında kadın öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği sonucunda çıkan 21,96 ortalama puan ile erkek öğretmenlerin ortalama puanı olan 20,84'ten daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği std. sapma değeri 5,212, erkek öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği std. sapma değeri ise 5,714'dir. Bu bilgilerden hareketle kadın öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeğinde tükenmişlik seviyeleri erkek öğretmenlerden biraz daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Bazı araştırmacılar erkeklerin tükenmişliği daha yoğun yaşadığını ifade ederlerken bazıları kadınların daha yoğun yaşadıklarını ifade etmektedirler (Örmen, 1993; Murat, 2000).

Tablo 3.11: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile cinsiyet değişkeni T-testi sonucu.

		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Fark Orta.	Std. Hata Farkı	95%Fark Güven Aralığı.	
									Alt	Üst
Kişisel Başarı	Varyanslar eşit kabul edildi.	,200	,655	-1,228	200	,221	-,14102	,11486	-,36751	,08546
	Varyanslar eşit kabul edilmedi.			-1,287	87,934	,201	-,14102	,10954	-,35872	,07667

Tablo 3.11'deki değerlere göre; “Sig.(2-tailed)” sütunundaki değerini yani anlamlılık düzeyinin $p=0,221$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği puanları cinsiyet değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak

öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. Elde edilen bulgulara dayanarak müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik arasında bir fark olmadığı saptanmıştır. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) ve Yıldırım (1996)'ın çalışmaları araştırmamızı destekler niteliktedir. Onların çalışmalarında da cinsiyetin tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı yönünde sonuçlar görülmektedir. Bazı araştırmacılar erkeklerin tükenmişliği daha yoğun yaşadığını ifade ederlerken bazıları kadınların daha yoğun yaşadıklarını ifade etmektedirler (Örmen, 1993; Murat, 2000). Çalışmamızı desteklemeyen araştırmalarda mevcuttur. Cinsiyetin tükenmişlik ile ilgili olduğunu gösteren araştırma bulgularına da rastlanmıştır. Cinsiyet ile tükenmişliğin ilişkili olduğu, ayrıca bu tür çalışmalarda genel olarak kadınların duygusal tükenme, erkeklerin ise duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıklarından (Çokluk, 1999: 117) söz edilmektedir. Tükenmişliğin cinsiyet kökenli kaynakları üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Schwab ve Iwanicki (1982) gibi araştırmacılar tükenmişliğin erkekler arasında daha yaygın olduğunu rapor ederlerken; Calabrese ve Anderson (1986), Etzion ve Pines (1986), Farber ve Heifetz (1981), Thompson (1980) gibi araştırmacılar kadınlarda daha yüksek oranda tükenmişliğe rastladıklarını bildirmişlerdir. Kahill (1986), Kalekin ve Fishman (1986), Lemkau, Rafferty, Purdy ve Rudisill (1987); erkek ve kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında fark olmadığını ileri sürmüştür (Akt: Güllüce, 2006: 35). Maslach ve Jackson cinsiyet farklılıklarının tükenmişliğe nasıl sebep olduklarını ortaya çıkarmak için insan hizmetleri servislerinde çalışan çok sayıda kişi üzerinde bir araştırma yapmıştır. İnceleme sonucunda kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal bitkinlik yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır (Maslach ve Jackson 1981).

Birleştirilmiş sınıflarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklılaşma bulunmaması; birleştirilmiş sınıflarda çalışan erkek ve kadın öğretmenlerin iş yükünün ve sorumluluklarının fazla olması, her iki tarafında yönetim işlerini de yürütmek zorunda olması gibi nedenlere bağlı olduğu söylenebilir. Yani hem erkek hem de kadın öğretmenler için çalışma koşullarının ve zorluklarının aynı olması, mesleki rollerin cinsiyete göre farklılık göstermemesi ve kişisel performanslarını yüksek tutma isteği gibi nedenler erkek ve kadın

öğretmenleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerinde aynı derecede etkilemiş olmasından kaynaklanabilir.

3.3 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.12: Müdür yetkili öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
20-30	119	25,66	7,705	,706
31-40	72	26,13	7,660	,903
41-50	11	22,27	7,734	2,332
Toplam	202	25,64	7,698	,542

Tablo 3.12'deki istatistikî verilere bakıldığında; Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerinde birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerden 20-30 yaş arası öğretmenlerin ortalama puanı 25,66'dır. 31-40 yaş arası öğretmenlerin ortalama puanı 26,13'tür. 41-50 yaş arası öğretmenlerin ortalama puanı 22,27'dir. Veri ölçeğine cevap verenler en çok 119 kişiyle 20-30 yaş arası öğretmenlerdir. En az olan ise 11 kişi ile 41-50 yaş arası öğretmenlerdir. Bu bilgiler ışığında mesleğe yeni başlayanlar yani genç öğretmenlerin müdür yetkili sınıf öğretmenliği görevini daha çok icra ettiği görülmektedir.

Tablo 3.13: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile yaş değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	141,688	2	70,844	1,198	,304
Gruplar içi	11768,931	199	59,140		
Toplam	11910,619	201			

Tablo 3.13'deki değerlere bakıldığında; "Sig." sütunundaki değer yani anlamlılık düzeyinin $p=0,304$ olduğu görülmektedir. Bu bilgilere göre, istatistiksel olarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği puanları yaş değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3.14: Müdür yetkili öğretmenlerin yaş değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
20-30	119	12,42	4,333	,397
31-40	72	11,78	4,250	,501
41-50	11	8,36	2,420	,730
Toplam	202	11,97	4,305	,303

Tablo 3.14’teki veriler incelendiğinde; 31-40 yaş arası öğretmenlerin ortalama puanı 11,78 iken 41-50 yaş arası öğretmenlerin ortalama puanı 8,36’dir. En yüksek ortalamaya ise 12,42 ortalama puan ile 20-30 yaş arası öğretmenler sahiptir. Standart sapma puanlarına bakıldığında 20-30 yaş arası öğretmenlerin 4,333; 31-40 yaş arası öğretmenlerin 4,250; 41-50 yaş arası öğretmenlerin 2,420 değere sahip olduğu görülmektedir. Bu değerlere göre, 20-30 yaş arası öğretmenlerin mesleklerinde daha çok duyarsızlaşma yaşadıkları görülmüştür. Genç öğretmenlerin idealist olmaları ve beklenti düzeylerinin yüksek olması sonucu istediklerini elde edememeleri daha çok duyarsızlaşma yaşadıklarına bağlanabilir. Tablo incelendiğinde veri ölçeğinde bulunan “51 ve üzeri” seçeneğini işaretleyen katılımcı olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.15: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile yaş değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	169,840	2	84,920	4,752	,010
Gruplar içi	3555,981	199	17,869		
Toplam	3725,822	201			

Tablo 3.15’da görüldüğü gibi; “Sig.” sütunundaki değerin yani anlamlılık düzeyinin $p=0,010$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği puanları yaş değişkenine göre ($p<0,05$) anlamlı bir fark göstermektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak müdür yetkili sınıf öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. Hangi gruplar arası farklılığın olduğunu anlamak için Post Hoc testlerinden Tukey testi yapıldı. Sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.16: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile yaş değişkeni Tukey testi sonucu.

(I) Yaşınız	(J) Yaşınız	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt	Üst
20-30	31-40	,12848	,12623	,566	-,1696	,4266
	41-50	,81131*	,26643	,007	,1822	1,4405
31-40	20-30	-,12848	,12623	,566	-,4266	,1696
	41-50	,68283*	,27369	,036	,0365	1,3291
41-50	20-30	-,81131*	,26643	,007	-1,4405	-,1822
	31-40	-,68283*	,27369	,036	-1,3291	-,0365

* Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.16'deki değerler incelendiğinde;

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalaması 20-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalaması 31-40 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalaması 41-50 yaş grubu ile 20-30 yaş grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalaması 41-50 yaş grubu ile 31-40 yaş grubu farklılık göstermektedir.

Elde edilen bulgulardan hareketle genç öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeğinde daha fazla tükendikleri sonucuna varılabilir. Bunun nedeni genç öğretmenlerin ilk atandıkları kurum olan birleştirilmiş sınıflı okullar olabilir.

Tablo 3.17: Müdür yetkili öğretmenlerin yaş değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
20-30	119	21,52	5,312	,487
31-40	72	21,07	5,827	,687
41-50	11	16,91	5,991	1,806
Toplam	202	21,11	5,605	,394

Tablo 3.17'deki istatistikî veriler incelendiğinde; 20-30 yaş arası müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanı 21,52, 31-40 yaş arası öğretmenlerin ortalama puanı 21,07 ve 41-50 yaş arası öğretmenlerin ortalama puanı ise 16,91 olduğu görülmektedir. En düşük standart sapma değerine 5,312'lik puanla 20-30 yaş arası

öğretmenlerin en yüksek standart sapma değerine de 5,991'lik puanla 41-50 yaş arası öğretmenlerin sahip olduğu anlaşılmaktadır. Kişisel başarı alt ölçeğinde 41-50 yaş arası öğretmenler diğer yaş gruplarına nazaran daha az tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Bunun nedeni 41-50 yaş arası öğretmenlerin eğitim sitemine ve yönetim işlerine diğer yaş gruplarına göre daha çok hakim olmalarıyla açıklanabilir.

Tablo 3.18: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile yaş değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	214,345	2	107,172	3,497	,032
Gruplar içi	6099,259	199	30,650		
Toplam	6313,604	201			

Tablo 3.18'deki değerlere göre "Sig." sütunundaki değerinin yani anlamlılık düzeyinin $p=0,032$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği puanları yaş değişkenine göre ($p<0,05$) anlamlı bir fark göstermektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği puanları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu bulgulanmıştır. Hangi gruplar arası anlamlı bir farklılığın olduğunu anlamak için Post Hoc testlerinden Tukey testi yapıldı. Sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.19: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile yaş değişkeni Tukey testi sonucu.

(I)Yaşınız	(J)Yaşınız	Ortalama Fark (I-J)	Std. hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					alt	üst
20-30	31-40	,05610	,10333	,850	-,1879	,3001
	41-50	,57690*	,21809	,024	,0619	1,0919
31-40	20-30	-,05610	,10333	,850	-,3001	,1879
	41-50	,52080	,22403	,055	-,0082	1,0498
41-50	20-30	-,57690*	,21809	,024	-1,0919	-,0619
	31-40	-,52080	,22403	,055	-1,0498	,0082

*Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.19'deki veriler göre;

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ortalaması 20-30 yaş grubu ile 41-50 yaş grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ortalaması 41-50 yaş grubu ile 20-30 yaş grubu farklılık göstermektedir.

Elde edilen bulgulara dayanarak müdür yetkili öğretmenlerin yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir. Yani yaş artıkça tükenmişlik azalıyor, yaş azaldıkça tükenmişlik artıyor denilebilir. Bunun birden fazla nedeni olabilir. Genç öğretmenlerin tecrübesizliği ya da orta yaş ve ileri yaşlardaki öğretmenlerin sürece ve sisteme daha iyi hâkim olması; genç öğretmenlerin beklenti düzeylerinin yüksek olması; müdür yetkililik için üniversitedeki aldığı eğitimin yeterli olamayışı vb. daha birçok neden sayılabilir.

Yaş değişkeninin tükenmişliğin alt boyutlarından sadece düşük kişisel başarı alt boyutunda farklılaştığını Ayaz-Sezgin (2006), Basım ve Şeşen (2006), Şanlı (2006), Oruç (2007); sadece duyarsızlaşma alt boyutunda farklılaştığını Babaoğlu (2006) ve Türker (2007) bulgulamıştır. Demirkol (2006) ve Çimen (2007) çalışmalarında, araştırma bulgularımızı desteklemeyen bulgulara ulaşmışlardır. Yani yaş değişkeninin sadece duygusal tükenme alt boyutunda farklılaşma oluşturduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında farklılaştığını ise Avşaroğlu vd. (2005), Erdemoğlu-Şahin (2007) ve Öktem (2009) bulmuşlardır (Akt: Çağlayan, 2012: 60). Tükenmişlik düzeyinin genelde genç çalışanlarda yaşlı çalışanlara oranla daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu da genç çalışanların beklenti düzeylerinin yüksek olmasından dolayı yaşadıkları hayal kırıklığı ile açıklanmaktadır (Sılığ, 2003: 24). Yaş ve tükenmişlik ile ilgili yapılan bir araştırmaya göre mesleki kariyerin başlangıcında, erken yaşlarda görülen tükenmişlik uzun sürelerde ortaya çıkan olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. İlerleyen yaşlarda az da olsa ortaya çıkan tükenmişliğin ise kısa dönemde çok ciddi negatif etkileri olabileceği saptanmıştır (Çimen, 2000: 11). Çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, dolayısıyla karşılanması güç olan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırma bulgularına bakıldığında, genç ve tecrübesiz elemanlarda yaşlı ve tecrübeli elemanlara göre daha çok tükenmişlik görülmektedir (Izgar, 2001: 13).

3.4 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.20: Müdür yetkili öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bekâr	99	25,95	8,046	,809
Evli	96	24,64	6,890	,703
Diğer	7	35,00	7,483	2,828
Toplam	202	25,64	7,698	,542

Tablo 3.20’deki istatistikî verilere bakıldığında; müdür yetkili öğretmenlerden bekâr olanların (99 kişi) ortalama puanı 25,95 iken evli olanların (96 kişi) ortalama puanı 24,64’dür. En yüksek ortalama puan ise 35,00 ortalama puan ile diğer seçeneği işaretleyen (7 kişi) öğretmenler sahiptir. Diğer seçeneğinin yüksek olmasının sebebi aile yapısının bozulmuş olmasından kaynaklanıyor olabilir. Yani öğretmenin boşanmış olması veya eşinden ayrı yaşıyor olması duygusal tükenme alt ölçeği puanının yüksek çıkmış olmasının nedenlerinden olabilir. Tablo 3.18’deki veriler incelendiğinde hem ortalama puanı hem de standart puanı düşük olan grubun evli grup olduğu görülür. Bu bilgilerden hareketle evli öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha düzenli bir hayatları olduğu kanısına varılabilir.

Tablo 3.21: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile medeni durum değişkeni Anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	719,632	2	359,816	6,398	,002
Gruplar içi	11190,987	199	56,236		
Toplam	11910,619	201			

Tablo 3.21’deki bilgiler incelendiğinde; “Sig.” sütunundaki değer yani anlamlılık düzeyinin $p=0,02$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği puanları medeni durum değişkenine göre ($p<0,05$) anlamlı bir fark göstermektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin duygusal tükenme ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.

Hangi gruplar arası anlamlı bir farklılığın olduğunu anlamak için Post Hoc testlerinden Tukey testi yapıldı. Sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.22: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile medeni durum değişkeni Tukey Testi sonucu.

(I) Medeni Durumunuz	(J) Medeni Durumunuz	Ortalama Fark (I-J)	Std. hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					alt	üst
Bekâr	Evli	,14605	,11934	,441	-,1358	,4279
	Diğer	-1,00687*	,32585	,006	-1,7763	-,2374
Evli	Bekâr	-,14605	,11934	,441	-,4279	,1358
	Diğer	-1,15292*	,32619	,001	-1,9232	-,3827
Diğer	Bekâr	1,00687*	,32585	,006	,2374	1,7763
	Evli	1,15292*	,32619	,001	,3827	1,9232

*Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.22’teki istatistikî bilgilere göre;

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ortalaması bekâr grubu ile diğer grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ortalaması evli grubu ile diğer grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ortalaması diğer grubu ile bekâr grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ortalaması diğer grubu ile evli grubu farklılık göstermektedir.

Elde edilen bulgulardan hareketle bekâr ve dul olan öğretmenlerin (veri ölçeğindeki “diğer” seçeneğini işaretleyenler) duygusal tükenme alt ölçeğinde evli olan öğretmenlere göre daha fazla tükendikleri sonucuna varılabilir.

Tablo 3.23: Müdür yetkili öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bekâr	99	13,09	4,470	,449
Evli	96	10,43	3,460	,353
Diğer	7	17,29	3,638	1,375
Toplam	202	11,97	4,305	,303

Tablo 3.23’deki değerlere göre; Adıyaman Merkez ve diğer ilçelerinde birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerden bekâr olanların ortalama puanı 13,09 iken evli olanların ortalama puanı 10,43’tür. En yüksek

ortalamaya ise 17,29 ortalama puan ile yine diğer seçeneği işaretleyen öğretmenler sahiptir. Diğer seçeneğinin yüksek olmasının sebebi aile yapısının bozulmuş olması gösterilebilir. Yani öğretmenin boşanmış olması veya eşinden ayrı yaşıyor olması duyarsızlaşma alt ölçeği puanının yüksek çıkmış olmasının nedenlerinden olabilir. Veriler incelendiğinde hem ortalama puanı hem de standart puanı düşük olan grubun evli grup olduğu görülür, evli olanların duyarsızlaşma alt ölçeğinde daha az tükendikleri sonucuna varılabilir.

Tablo 3.24: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile medeni durum değişkeni Anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	550,722	2	275,361	17,258	,000
Gruplar içi	3175,100	199	15,955		
Toplam	3725,822	201			

Tablo 3.24'teki veriler incelendiğinde; "Sig." sütunundaki değerlerin yani anlamlılık düzeyinin $p=0,00$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği puanları medeni durum değişkenine göre ($p<0,05$) anlamlı bir fark göstermektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin duyarsızlaşma ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır.

Elde edilen bulgulardan hareketle bekâr öğretmenlerin ve dul olan öğretmenlerin (veri ölçeğindeki "diğer" seçeneğini işaretleyenler) duyarsızlaşma alt ölçeğinde evli olan öğretmenlere göre daha fazla tükendikleri sonucuna varılabilir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey testi yapıldı. Test sonuçları tablo 3.25'de yer almaktadır.

Tablo 3.25: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile medeni durum değişkeni Tukey Testi sonucu.

(I) Medeni Durumunuz	(J) Medeni Durumunuz	Ortalama Fark (I-J)	Std. hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					alt	üst
Bekâr	Evli	,53277*	,11443	,000	,2625	,8030
	Diğer	-,83896*	,31244	,021	-1,5768	-,1012
Evli	Bekâr	-,53277*	,11443	,000	-,8030	-,2625
	Diğer	-1,37173*	,31276	,000	-2,1103	-,6332
Diğer	Bekâr	,83896*	,31244	,021	,1012	1,5768
	Evli	1,37173*	,31276	,000	,6332	2,1103

*Ortalama fark 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.25'deki istatistikî verilere göre;

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalaması bekâr grubu ile evli grubu ve bekâr grubu ile diğer grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalaması evli grubu ile bekâr grubu ve evli grubu ile diğer grubu farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ortalaması diğer grubu ile bekâr grubu ve diğer grubu ile evli grubu farklılık göstermektedir.

Tablo 3.26: Müdür yetkili öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bekâr	99	21,33	5,613	,564
Evli	96	20,59	5,617	,573
Diğer	7	25,00	3,916	1,480
Toplam	202	21,11	5,605	,394

Tablo 3.26'de görüldüğü gibi; birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerden bekâr olanların ortalama puanı 21,33 iken evli olanların ortalama puanı 20,59'dur. En yüksek ortalama puan ise 25,00 ortalama puan ile veri ölçeğindeki "diğer" seçeneği işaretleyen öğretmenler sahiptir. Diğer seçeneğini işaretleyenlerin ortalamasının yüksek çıkmasının nedeni yaşam koşullarının düzensiz, çevrelerinden aldıkları sosyal desteğin az olması gibi nedenlere bağlanabilir.

Tablo 3.27: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile medeni durum değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	136,448	2	68,224	2,198	,114
Gruplar içi	6177,156	199	31,041		
Toplam	6313,604	201			

Tablo 3.27'deki istatistikî değerler incelendiğinde; "Sig." sütunundaki değerlerin yani anlamlılık düzeyinin $p=0,114$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği puanları medeni durum değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği puanlarına göre medeni durum

değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. Elde edilen bulgulara dayanarak müdür yetkili sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkeni ile tükenmişliğin; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde anlamlı bir fark olduğu kişisel başarı alt ölçeğinde ise aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Müdür yetkili öğretmenlerin medeni durumlarına göre düşük kişisel başarı puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklılaşma olmaması, hem bekâr hem de evli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların üstesinden gelebilmek için çok çaba harcamamaları ve bu duruma karşı ilgisiz bir tavır içinde olmaları ile açıklanabilir. Birleştirilmiş sınıflı okullarda görev yapan bekâr öğretmenlerin ve boşanmış veya ayrı yaşayan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının evli öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek bulunması ise düzenli bir hayatlarının olmaması ile açıklanabilir. Tükenmişlik ve medeni durum arasında yapılan araştırmalara bakıldığında, anlamlı ilişki olduğunu ortaya koyan bulgulara rastlanmaktadır. Araştırma bulgularımızla paralellik gösteren Çağlayan (2012)'in araştırmasında; medeni durum değişkeninin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında farklılaşmalar yarattığını ve kişisel başarı alt boyutunda farklılaşma yaratmadığını sonucuna ulaşmıştır. Medeni durum değişkeninin tükenmişlik alt boyutlarından sadece duygusal tükenmede farklılaşmalar yarattığını; Erdemoğlu-Şahin (2007), sadece düşük kişisel başarı alt boyutunu etkilediğini Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile ulaşmışlardır. Medeni durum değişkeninin tükenmişliğin tüm alt boyutlarında farklılık yarattığı sonuçlarına ise Dilsiz (2006) ve Gümüş (2006) ulaşmışlardır. Bunların yanında medeni durum değişkeninin tükenmişliği etkilemediği ile ilgili araştırma bulguları da bulunmaktadır. Medeni durum değişkeninin tükenmişliği etkilemediğini; Aras (2006), Arslan (2007), Ayaz-Sezgin (2006), Basım ve Şeşen (2006), Çavuşoğlu (2005), Dolunay (2002), Emlek (2005), Gündüz (2004), Gündüz (2006), Oruç (2007), Otacıoğlu (2008), Özipek (2006), Şanlı (2006), Türker (2007), Vızlı (2005), Yiğit (2007) araştırma sonuçlarıyla ifade etmişlerdir (Akt: Öktem, 2009). Genel olarak bekârlarda evlilere oranla daha fazla tükenmişlik görülmektedir (Özer, 1998: 42). Aile sahibi olmanın tükenmişlik açısından olumlu etkisi, bireyin ihtiyacı olan sosyal desteği ailesinden alabilmesi ile açıklanabilir. Aile sahibi çalışanların tükenmişliğe daha dayanıklı olmasının arkasındaki birkaç neden şöyle sıralanabilir: Öncelikle evlilerin kişilikleri daha dengeli, kararlı ve psikolojik yönden daha olgun

bir yapıya oturmaktadır. İkincisi, eş ve çocuklarla ilgilenmek kişiyi daha tecrübeli bir duruma getirmektedir. Üçüncüsü ise, aile üyelerinin sevgi ve desteği çalışana, tükenmişlik duygusuyla başa çıkmada yardımcı olmaktadır. Evlilik, iş güvenliği, ücret, kazanç gibi konularda daha gerekçi ve daha dikkatli adımlar atılmasını sağlamaktadır. Ayrıca ailenin takdir ve beğenisi, kişinin hizmet verdiği insanlardan ve meslektaşlarından beklediği desteği azaltmaktadır (Çimen, 2000: 11). Tükenmişlik ile medeni duruma yönelik yapılan araştırmalarda bekârların evlilerden daha çok tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Eşlerinden boşanmış çalışanlar ise bu ikisi arasında yer almaktadır. Ayrıca çocuk sahibi olup olmama gibi değişkenlerin ilişkisi de araştırılmış, evli olmanın eşlerden sağlanacak sosyal destek açısından önemli olduğu belirtilmiştir (Çokluk, 2000: 117-118).

3.5 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.28: Müdür yetkili öğretmenlerin çalışma süresi değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
0-3 yıl	93	25,38	7,864	,815
4-6 yıl	79	26,63	7,701	,866
7-9 yıl	21	23,33	6,703	1,463
10 ve üzeri	9	25,00	7,874	2,625
Toplam	202	25,64	7,698	,542

Tablo 3.28'deki istatistikî verilere bakıldığında; müdür yetkili öğretmenlerin çalışma sürelerine göre en yüksek ortalama; 26,63 ortalama puan ile (93 kişi) 4-6 yıl arası, en düşük ortalama ise 23,33 ortalama puan ile (21 kişi) 7-9 yıl arası çalışanlardır. 10 ve üzeri yıl çalışanlar 9 kişi olmasına karşın ortalama puanları 25,00 standart sapma puanı ise 7,874'tür. 10 ve üzeri yıl müdür yetkili çalışan öğretmenlerin puanlarının yüksek olmasının sebebi müdür yetkililiğin ve olumsuz köy koşullarının bıkkınlık vermiş olması gibi nedenlere dayalı olduğu söylenebilir.

Tablo 3.29: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile çalışma süresi değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	199,770	3	66,590	1,126	,340
Gruplar içi	11710,849	198	59,146		
Toplam	11910,619	201			

Tablo 3.29'deki değerlere bakıldığında “Sig.” sütunundaki değerin anlamlılık düzeyin $p=0,340$ olduğu görölmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği puanları çalışma süreleri değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği ile çalışma süreleri değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3.30: Müdür yetkili öğretmenlerin çalışma süreleri değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
0-3 yıl	93	12,15	4,235	,439
4-6 yıl	79	12,42	4,511	,508
7-9 yıl	21	10,33	3,877	,846
10 ve üzeri	9	10,00	3,122	1,041
Toplam	202	11,97	4,305	,303

Tablo 3.30'deki veriler incelendiğinde; 0-3 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları 12,15'tir. 4-6 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları 12,42'dir. 7-9 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları 10,33'tür. 10 ve üzeri yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları 10,00'dır. Hem ortalama puanları hem de standart sapma puanları incelendiğinde 0-3 yıl arası ve 4-6 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin diğer gruplara göre daha çok duyarsızlaşma yaşadıkları sonucuna ulaşılabılır. Bunun nedenleri arasında çalışma sürelerinin ilk yıllarında müdür yetkililik görevini yürüten öğretmenlerin sorunlarla baş edememeleri ve sorumluluklarını tam olarak yerine getiremeyişleri olabilir.

Tablo 3.31: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile çalışma süreleri değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	110,047	3	36,682	2,009	,114
Gruplar içi	3615,774	198	18,261		
Toplam	3725,822	201			

Tablo 3.31'deki bilgilere göre; “Sig.” sütunundaki değerin yani anlamlılık düzeyinin $p=0,114$ olduğu görölmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği puanları çalışma süreleri değişkenine göre

($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği ile çalışma süreleri değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3.32: Müdür yetkili öğretmenlerin çalışma süreleri değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
0-3 yıl	93	20,94	5,647	,586
4-6 yıl	79	21,96	5,640	,635
7-9 yıl	21	19,67	4,694	1,024
10 ve üzeri	9	18,78	6,180	2,060
Toplam	202	21,11	5,605	,394

Tablo 3.32’teki değerler incelendiğinde; 0-3 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları 20,94’tür. 4-6 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları 21,96’dır. 7-9 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları 19,67’dir. 10 ve üzeri yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları 18,78’dir. Ortalama puanlar incelendiğinde 0-3 yıl arası ve 4-6 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin ortalama puanları diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri arasında çalışma sürelerinin ilk yıllarında müdür yetkililik görevini yürüten öğretmenlerin daha istekli ve azimli olmalarını gösterilebilir.

Tablo 3.33: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile çalışma süreleri değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	152,883	3	50,961	1,638	,182
Gruplar içi	6160,721	198	31,115		
Toplam	6313,604	201			

Tablo 3.33’teki istatistikî değerlere göre; “Sig.” sütunundaki değerlerin yani anlamlılık düzeyinin $p=0,182$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği puanları çalışma süreleri değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği ile çalışma süreleri değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgulanmıştır.

Yapılan araştırmalarda çalışma süresinin tükenmişlikle ters yönlü bir ilişki gösterdiği de bulunmuştur. Yani, çalışma süresi arttıkça, tükenmişlik azalmaktadır.

Diğer bir deyişle, tükenmişlik, daha çok işe yeni başlayanlarda ortaya çıkan bir durumdur (Çimen, 2000: 11). Mesleki kıdem arttıkça tükenmişlik sendromuna yakalanma riski azalmaktadır. Tümkaya (1996) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile hizmet süresi arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Benzer biçimde sınıf öğretmenlerinde tükenmişliğin gelişiminin incelendiği bir çalışma sonucunda elde edilen bilgilere göre, duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma biçiminde görülen tükenmişliğin 4. yıldan itibaren ortaya çıkmaya başladığı, buna karşın 8. yılda bunlarda bir düşme olduğu gözlenmiştir (Murat, 2000). Ergin (1992)'in çalışmasında toplam hizmet süresi arttıkça, duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın azaldığı bulunmuştur. Girgin'in araştırmasında, toplam hizmet süresi ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (Girgin, 1995: 77). Demir (1995) tarafından yapılan bir diğer araştırmada hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiş; 14 yıl ve daha fazla çalışmış olan hemşirelerin daha az tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir. Dursun (2000) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise, öğretmenlerde tükenmişlik ile hizmet süresi arasında ilişki incelenmiş, hizmet süresi arttıkça tükenmişliğin daha fazla yaşandığı gözlenmiştir. Izgar tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak kişisel başarı alt boyutunda anlamlı ilişkiye rastlanmıştır. Öncelikle meslek kıdemi 0-5 yıl arasında olan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri diğer gruplara göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Onları 6-10 yıl hizmeti olan okul yöneticileri izlemiştir (Izgar, 2001: 146).

3.6 Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Puanlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3.34: Müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tükenme puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
1-5 Yıl	81	24,95	7,375	,819
6-10 Yıl	70	25,94	7,805	,933
11-15 Yıl	43	26,72	8,084	1,233
16-20 Yıl	8	24,13	8,425	2,979
Toplam	202	25,64	7,698	,542

Tablo 3.34'teki analiz sonuçları göre; 1-5 yıl arası çalışan 81 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 24,95'tir. 6-10 yıl arası çalışan 70 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 25,94'tür. 11-15 yıl arası çalışan 43 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 26,72'dir. 16-20 yıl arası çalışan 8 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları ise 24,13'tür. Duygusal tükenme alt ölçeği puanları bütün gruplarda yüksek düzeydedir. Hem ortalama puanları hem de standart sapma puanları incelendiğinde 11-15 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin diğer gruplara göre daha çok duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşılabılır.

Tablo 3.35: Müdür yetkili öğretmenlerin duygusal tükenme ile mesleki kıdem değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	113,519	3	37,840	,635	,593
Gruplar içi	11797,100	198	59,581		
Toplam	11910,619	201			

Tablo 3.35'deki değerler incelendiğinde; "Sig." sütunundaki değerini yani anlamlılık düzeyinin $p=0,593$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği puanları mesleki kıdem değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçeği ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 3.36: Müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duyarsızlaşma puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
1-5 Yıl	81	11,36	3,947	,439
6-10 Yıl	70	12,84	4,545	,543
11-15 Yıl	43	12,09	4,492	,685
16-20 Yıl	8	9,88	3,523	1,246
Toplam	202	11,97	4,305	,303

Tablo 3.36'deki istatistikî verilere göre; 1-5 yıl arası çalışan 81 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 11,36'dir. 6-10 yıl arası çalışan 70 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 12,84'tür. 11-15 yıl arası çalışan 43 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 12,09'dur. 16-20 yıl arası çalışan 8 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 9,88'dir. Duyarsızlaşma alt ölçeği puanları ilk üç

grupta yüksek düzeydedir. Son grupta duyarsızlaşma alt ölçeği puanları normal düzeydedir. Hem ortalama puanları hem de standart sapma puanları incelendiğinde 6-10 yıl arası çalışan müdür yetkili öğretmenlerin diğer gruplara göre daha çok duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna varılabilir. Bunun nedenleri arasında; meslek hayatında ilerleyen yıllarda üstlerinden ve çevresinden yeteri kadar takdir ve desteği göremeyen müdür yetkili öğretmenler duygusal tükenme alt ölçeğinde yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılabilir.

Tablo 3.37: Müdür yetkili öğretmenlerin duyarsızlaşma ile mesleki kıdem değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	119,430	3	39,810	2,186	,091
Gruplar içi	3606,392	198	18,214		
Toplam	3725,822	201			

Tablo 3.37'deki veriler incelendiğinde; "Sig." sütunundaki değerini yani anlamlılık düzeyinin $p=0,091$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği puanları mesleki kıdem değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçeği ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 3.38: Müdür yetkili öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre kişisel başarı puanlarının frekans, ortalama ve std. sapma değerleri.

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
1-5 Yıl	81	20,86	5,196	,577
6-10 Yıl	70	21,93	5,729	,685
11-15 Yıl	43	20,60	6,234	,951
16-20 Yıl	8	19,13	4,824	1,705
Toplam	202	21,11	5,605	,394

Tablo 3.38'deki verilere göre; 1-5 yıl arası çalışan 81 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 20,86'dir. 6-10 yıl arası çalışan 70 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 21,93'tür. 11-15 yıl arası çalışan 40 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 20,60'tir. 16-20 yıl arası çalışan 8 müdür yetkili öğretmenin ortalama puanları 19,13'tür. Standart sapma puanlarına baktığımızda en yüksek 6,234 puan ile 11-15 yıl arası çalışanlara, en düşük ise 4,824 puan ile 16-20 yıl arası

çalışanlara aittir. Bu veriler ışığında müdür yetkili sınıf öğretmenlerinin meslek hayatlarının ilk on yılı kişisel başarı alt ölçeğinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 3.39: Müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı ile mesleki kıdem değişkeni anova sonucu.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Orta.	F	Sig.
Gruplar arası	94,301	3	31,434	1,001	,394
Gruplar içi	6219,303	198	31,411		
Toplam	6313,604	201			

Tablo 3.39'daki analiz sonuçlarına göre; "Sig." sütunundaki değer yani anlamlılık düzeyinin $p=0,394$ olduğu görülmektedir. Bununla birlikte istatistiksel olarak öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği puanları mesleki kıdem değişkenine göre ($p>0,05$) anlamlı bir fark göstermemektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak müdür yetkili öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeği ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgulanmıştır.

Mesleki kıdemlerine göre birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan öğretmenlerin düşük kişisel başarı puanları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olmaması, öğretmenlerin mesleki kıdemleri farklı olsa da okulda karşılaştıkları sıkıntıların aynı veya benzer olması durumuna veya görevde geçen sürenin düşük kişisel başarı alt boyutunu etkilemediği veya az etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Araştırma bulgularımızı destekleyen yani mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı ile ilgili araştırma bulguları bulunmaktadır.

Mesleki kıdem değişkeninin tükenmişliği etkilemediği; Altay (2007), Arslan (2007), Ayaz-Sezgin (2006), Çavuşoğlu (2005), Dağlı (2006), Peker (2002), Tanrıverdi (2008) araştırma sonuçlarıyla ifade edilmektedir. Bunların yanında mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu ile ilgili araştırma bulguları da bulunmaktadır. Başol ve Altay (2009), Çavuşoğlu (2005), Kayabaşı (2008), Kırılmaz ve ark. (2003) mesleki kıdem değişkeninin tükenmişliğin her üç alt boyutunu da anlamlı derecede farklılaştırdığını bulmuşlar. Deniz Kan (2008) ve Koçak (2009), duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır (akt: Çağlayan, 2012: 67).

Kişinin mesleki kıdemi ilerledikçe işine karşı olan tutumunda da değişimin yaşandığı yapılan birçok araştırmanın ortak noktasıdır. Öktem (2009)'in

alışmasında; retmenlerde tikenmişlik, mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tikenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında 20 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip retmenler lehine anlamlı farklılık gösterdiği bulgulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak sonuçlara ve bu sonuçlar kapsamında uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilere yer verilmiştir.

4.1 Sonuç

Veri ölçeğine cevap veren müdür yetkili öğretmenlerin %76'si yani 153 tanesi erkek öğretmen, %24'ü yani 49 tanesi kadın öğretmendir. Daha çok erkek öğretmenlerin müdür yetkililik görevini yürüttüğü görülmektedir. Yaşa göre öğretmenler üç gruba ayrılmıştır. Bunların 119 tanesi 20-30 yaş arası, 72 tanesi 31-40 yaş arası, 11 tanesi 41-50 yaş arası öğretmenlerden oluşmaktadır. 20-30 yaş arası öğretmenler çoğunluktadır. 51 ve üzeri yaş arası müdür yetkililik görevini yapan öğretmen yoktur. Medeni durumlarına göre %49'u yani 99 tanesi bekâr, yaklaşık %47'si yani 96 tanesi evli, yaklaşık %4'ü yani 7 tanesi boşanmış veya ayrı yaşayan öğretmenlerdir. Bekâr öğretmenler çoğunluktadır. Çalışma süresine göre 93 kişi 0-3 yıl arası, 79 kişi 4-6 yıl arası, 21 kişi 7-9 yıl arası, 9 kişi 10 ve üzeri yıl arası çalışmaktadır. Veriler incelendiğinde daha çok toplamda 0-6 yıl arası müdür yetkililik görevini yürüten öğretmen bulunmaktadır. Mesleki kıdemlerine göre 81 kişi 1-5 yıl, 70 kişi 6-10 yıl, 43 kişi 11-15 yıl, 8 kişi 16-20 yıl arası müdür yetkili öğretmenlik yapmıştır.

Adıyaman Merkez ve Besni, Gerger, Gölbaşı, Kâhta, Tut ilçelerine bağlı köylerde, birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve mesleki kıdem değişkenleri açısından incelendiği bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin üç alt ölçekte de anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Üçüncü bölümde yer alan tablo 3.6, tablo 3.7, tablo 3.10 ve tablo 3.11'deki veriler incelendiğinde duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı alt ölçeğinde kadın öğretmenler lehine; tablo 3.8 ve tablo 3.9'daki veriler incelendiğinde ise duyarsızlaşma alt ölçeğinde erkek öğretmenler lehine bir yükseklik söz konusudur. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) ve Yıldırım (1996)'ın çalışmaları araştırmamızı destekler niteliktedir. Onların çalışmalarında da cinsiyetin tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı yönünde sonuçlar görülmektedir. Bazı araştırmacılar erkeklerin tükenmişliği daha yoğun yaşadığını ifade ederlerken bazıları kadınların daha yoğun yaşadıklarını ifade etmektedirler (Örmen, 1993; Murat, 2000). Günlük yaşamda kadınlar erkeklere göre bütüncül bir yaklaşıma sahiptirler. Erkek kendi yaşadığı bir olay sebebiyle strese girerken, kadın kendi dışındaki insanları ilgilendiren olaylar için de kaygı duyabilir. Cinsiyetin tükenmişlik ile ilgili olduğunu gösteren araştırma bulgularına rastlanmıştır. Cinsiyet ile tükenmişliğin ilişkili olduğu, ayrıca bu tür çalışmalarda genel olarak kadınların duygusal tükenme, erkeklerin ise duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıklarından (Çokluk, 1999: 117) söz edilmektedir. Birleştirilmiş sınıflarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin cinsiyetlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklılaşma bulunamaması; birleştirilmiş sınıflarda çalışan erkek ve kadın öğretmenlerin iş yükünün ve sorumluluklarının fazla olması, her iki tarafında yönetim işlerini de yürütmek zorunda olması gibi nedenler olabilir. Yani hem erkek hem de kadın öğretmenler için çalışma koşullarının ve zorluklarının aynı olması, mesleki rollerin cinsiyete göre farklılık göstermemesi ve kişisel performanslarını yüksek tutma isteği gibi nedenler erkek ve kadın öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerinde aynı derecede etkilemiş olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Yaş değişkenine göre birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin (tablo 3.12 ve 3.14'teki veriler incelendiğinde) sadece duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Azalan kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında (tablo 3.14 - 3.20'deki veriler incelendiğinde) ise farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. 20-30

yaş arası öğretmenlerin diğer gruplara göre daha fazla tükendikleri bulgulanmıştır. Elde edilen bulgulara dayanarak müdür yetkili öğretmenlerin yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir. Yani yaş artıkça tükenmişlik azalıyor, yaş azaldıkça tükenmişlik artıyor denilebilir. Bunun birden fazla nedeni olabilir. Genç öğretmenlerin tecrübesizliği ya da orta yaş ve ileri yaşlardaki öğretmenlerin sürece ve sisteme daha iyi hâkim olması; genç öğretmenlerin beklenti düzeylerinin yüksek olması; müdür yetkililik için üniversitede aldığı eğitimin yeterli olmaması vb. birçok neden sayılabilir. Yaş değişkeninin sadece duygusal tükenme alt boyutunda farklılaşma oluşturduğu sonucuna Demirkol (2006) ve Çimen (2007) ulaşmıştır. Yaş değişkeninin tükenmişliğin alt boyutlarından sadece duyarsızlaşma alt boyutunda farklılaştığını Babaoğlu (2006) ve Türker (2007) bulgulamışlardır. Sadece düşük kişisel başarı alt boyutunda farklılaştığını Ayaz-Sezgin (2006), Basım ve Şeşen (2006), Şanlı (2006), Oruç (2007); duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında farklılaştığını ise Avşaroğlu vd. (2005), Erdemoğlu-Şahin (2007) ve Öktem (2009) bulmuşlardır (Akt: Çağlayan, 2012: 60).

Medeni durum değişkenine göre birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin (tablo 3.20 - 3.26'daki veriler incelendiğinde) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaşma olduğu, (tablo 3.26 ve 3.28'teki veriler incelendiğinde) azalan kişisel başarı alt boyutunda ise farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Eşinden boşanmış veya ayrı yaşayan müdür yetkili öğretmenlerin tüm alt boyutlarda daha fazla tükendikleri tespit edilmiştir. Bu aile hayatlarının bozulmuş olmasından, çevrelerinden gereken sosyal desteği alamamalarından kaynaklanıyor olabilir. Bekâr öğretmenler de evli öğretmenlere göre daha fazla tükenme yaşadıkları söylenebilir. Bunun nedeni bekâr öğretmenlerin düzenli bir hayatlarının olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Müdür yetkili öğretmenlerin medeni durumlarına göre düşük kişisel başarı puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı farklılaşma olmaması, hem bekâr hem de evli öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların üstesinden gelebilmek için çok çaba harcamamaları ve bu duruma karşı ilgisiz bir tavır içinde olmaları ile açıklanabilir. Birleştirilmiş sınıflı okullarda görev yapan bekâr öğretmenlerin ve boşanmış veya ayrı yaşayan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının evli öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek bulunması ise düzenli bir hayatlarının olmaması ile açıklanabilir. Tükenmişlik ve medeni durum arasında

yapılan araştırmalara bakıldığında, anlamlı ilişki olduğunu ortaya koyan bulgulara rastlanmaktadır. Medeni durum değişkeninin tükemişlik alt boyutlarından sadece duygusal tükemmede farklılaşmalar yarattığına; Erdemoğlu-şahin (2007), sadece düşük kişisel başarı alt boyutunu etkilediğine Kırılmaz, Āelen ve Sarp (2003) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile ulaşmışlardır. Āađlayan (2012) ise; medeni durum değişkeninin duygusal tükem ve duyarsızlaşmada farklılaşmalar yarattığına ve kişisel başarı alt boyutunda farklılaşma yaratmadığına yaptığı araştırma sonucu ulaşmıştır. Medeni durum değişkeninin tükemişliğin tüm alt boyutlarında farklılık yarattığı sonuçlarına ise Dilsiz (2006) ve Gümüş (2006) ulaşmışlardır.

Āalıřma süresi değişkenine göre birleştirilmiş sınıflı okullarda Āalıřan müdür yetkili öğretmenlerin tükemişlik düzeylerinin (tablo 3.28 - 3.34'deki veriler incelendiğinde) duygusal tükem, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt ölçeklerinde farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Müdür yetkili öğretmenler meslek hayatlarının ilk yıllarında tükemişlik duygusunu daha fazla yaşamaktadırlar. Yapılan araştırmalarda Āalıřma süresinin tükemişlikle ters yönlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Yani, Āalıřma süresi arttıkça, tükemişlik azalmaktadır. Diğer bir deyişle, tükemişlik, daha çok işe yeni başlayanlarda ortaya Āıkan bir durumdur (Āimen, 2000: 11). Tümkaya (1996) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin tükemişlik düzeyleri ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Benzer biĀimde sınıf öğretmenlerinde tükemişliğin gelişiminin incelendiği bir Āalıřma sonucunda elde edilen bilgilere göre, duygusal, kişisel başarı ve duyarsızlaşma biĀiminde görülen tükemişliğin 4. yıldan itibaren ortaya Āıkmaya başladığı, buna karşın 8. yılda bunlarda bir düşme olduğu gözlenmiştir (Murat, 2000). Ergin (1992)'in Āalıřmasında toplam hizmet süresi arttıkça, duygusal tükemmenin ve duyarsızlaşmanın azaldığı bulunmuştur. Girgin'in araştırmasında, toplam hizmet süresi ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (Girgin, 1995).

Mesleki kıdem değişkenine göre birleştirilmiş sınıflı okullarda Āalıřan müdür yetkili öğretmenlerin tükemişlik düzeylerinin (tablo 3.34 - 3.40'deki veriler incelendiğinde) duygusal tükem, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt ölçeklerinde farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Mesleki kıdem değişkeninin tükemişlik üzerinde etkili olmadığı ile ilgili araştırma bulguları bulunmaktadır. Mesleki kıdem değişkeninin tükemişliği etkilemediği; Altay (2007), Arslan (2007),

Ayaz-Sezgin (2006), Çavuşoğlu (2005), Dağlı (2006), Peker (2002), Tanrıverdi (2008) araştırma sonuçlarıyla ifade edilmektedir. Bunların yanında mesleki kıdem değişkeninin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu ile ilgili araştırma bulguları da bulunmaktadır. Başol ve Altay (2009), Çavuşoğlu (2005), Kayabaşı (2008), Kırılmaz ve ark. (2003) mesleki kıdem değişkeninin tükenmişliğin her üç alt boyutunu da anlamlı derecede farklılaştırdığını bulmuşlar. Deniz Kan (2008) ve Koçak (2009), duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır (Akt: Çağlayan, 2012: 67).

4.2 Öneriler

- a. İlk atama ile birleştirilmiş sınıflı okullara atama yapılmamalı böylece mesleğine idealist olarak başlayan genç öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna yakalanma riski azaltılabilir.
- b. Kadın öğretmenlerin merkezden uzak okullara atanması yerine merkeze daha yakın müstakil okullara atanması kadın öğretmenlerin yaşadıkları sıkıntı ve stresin önüne geçilebilir.
- c. Birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerden eşinden boşanmış veya ayrı yaşayan öğretmenlerin tayinleri il-ilçe merkezine yakın okullara alınabilir ve onlara gerekli olan sosyal desteği sunmak adına hizmet içi eğitim verilebilir.
- d. Birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan bütün müdür yetkili öğretmenlere tükenmişlikle başa çıkma yolları hakkında hizmet içi eğitim verilebilir.
- e. Eğitim fakültelerinde müdür yetkili öğretmenliğe ilişkin uygulamalı ders verilebilir. Böylece yeni atanan öğretmenler idari konularda daha fazla bilgi sahibi olarak atanmış olurlar.
- f. Çalışmanın evren ve örnekleme genişletilerek araştırmaya birleştirilmiş sınıflarda çalışan bütün öğretmenler, ilçe milli eğitim çalışanları ve müfettişler dâhil edilebilir.
- g. Araştırmalarda veri toplama aracı olarak farklı yöntem ve teknikler (nitel araştırma yöntem ve teknikleri gibi) kullanılabilir.
- h. Tükenmişlik üzerinde tesiri olabilecek farklı değişkenler (öğrenci sayısı, okulun ilçeye uzaklığı, eşinin çalışıp çalışmama durumu vb.) araştırmaya dâhil edilebilir.

- i. Tükenmişliğin öğrenci ve veliler üzerindeki etkisi araştırılabilir.
- j. Ülkemizin başka şehirlerinde de aynı araştırma yapıp sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abu-Hilal, M., M. and Salameh, K. M. (1992). Validity and Reliability of the Maslach Burnout Inventory for a Sample of Non Western Teachers, *Educational and Psychological Measurement*, 52(1): 161-169.
- Altay, M. (2007). *Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat.
- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, Mustafa Kemal Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), ss.1-17.
- Akbaşlı, S., Pilten, Ö. (1999). *İlköğretim Birleştirilmiş Sınıflarda Öğretim*, Konya: Mikro Yayınları.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Aktuğ, İ.Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y. ve Seber, G. (2006). Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri, *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28(2), 91-101.
- Angerer, J. M. (2003). Job Burnout, *Journal of Employment Counselling*, Vol:40, p.98-107
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ örneği), Gazi Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, vol.10, no.2, ss. 69-96.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.14, ss.115-129

- Babaoğlan, E. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik (Düzce Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, (21.Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barut, Y. Ve Kalkan M. (2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 14, s.66-77.
- Barutçu, E. (2003). *İş ve İşgören Uyumu Açısından Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama*, 9. Ulusal Ergonomi Kongresi, 16-18 Ekim
- Başören, M. (2005). *Çeşitli Değerşkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Binbaşıoğlu, C. (1999). "*Birleştireilmiş Sınıflarda Öğretim*". Ankara: Anı Yayıncılık.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.20, S.2, ss.95-108.
- Çağlayan, A. (2012) *Birleştireilmiş Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu Ve İş Doyumuna Etkisi(Devlet Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çam, O. (1989). *Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değerşkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çam, O. (1991). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Güvenirliğinin Araştırılması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, ss.150–160, Ankara.
- Çam, O. (1995). *Tükenmişlik Sendromu*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık, Bornova, ss.13-80.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin bir Alan Araştırması*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk Ö. (1999). *Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk Ö. (2000). *Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Sorunlar*”, Elma C., Demir K. (Editörler). (2. Baskı), Ankara:Anı Yayınları.
- Demir, A. (1995). *Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 9(33), ss.185-198. <http://e-dergi.marmara.edu.tr/index.php/oneri/article/view/162/pdf_40> (03.01.2014)
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E. ve Öztürk B. (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, c.2, S.5, ss.13- 23.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Doğan, A., R. (2000). *Birleştirilmiş Sınıflarda Eğitim Öğretim*. İzmir: Uzun Yayın Evi.
- Dolunay, A.B. (2001). *Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Dolunay, A.B. (2002). *Keçiören Lisesi Genel Liseler-Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması*, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, c.55,S.1, ss.51-62.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İle Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
- Erdem, A., R. (2004). *Birleştirilmiş Sınıflarda Öğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E.(1989). *Yönetim Psikolojisi*, (3.baskı), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ergin, C. (1992). *Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, R. Bayraktar ve. İ. Dağ (Editör). 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.

Etzion, D. and Pines, A. (1986), Sex And Culture In Burnout And Coping Among Human Service Professionals, *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, Vol:17/2, p.191-209.

Freudenberger, H. J. (1974), *Staff Burnout*, *Journal of Social Issues*, 30:159-165.

Freudenberger, N. J. and Richelson, G. (1994), Tükenmeye rağmen nasıl yaşanabilir?, N. Hisli Şahin (Editör), Stresle Başa Çıkma, *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, S.2, ss. 64-67, Ankara.

Garcia, F.J., Munoz, E.M. and Ortiz, M.A. (2004), *Personality and Contextual Variables in Teacher Burnout*, Article in Press. <www.personal.us.es/fjcano/drupal/files/PAİD%2005.pdf>(04.01.2014)

Garden, A.M. (1991). Relationship Between Burnout And Performance, *Psychological Reports*, Vol:68, p.39.

Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki (Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama)* Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

<http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx> (Erişim Tarihi: 09.12.2013)

<http://www.meb.gov.tr/mevzuat> (Erişim Tarihi: 12.07.2014)

<http://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri> (Erişim Tarihi: 12.07.2014)

<http://www.memurlar.net/haber/475428> (Erişim Tarihi: 12.07.2014)

<http://www.mebpersonel.com/meb-personelleri/mudur-yetkili-ogretmen-nedir-nasil-gorevlendirilir-h144994.html> (Erişim Tarihi: 12.07.2014)

- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Bölüm 1-2.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1):29–32.
- Karameşe, H. (2014). "*Lexington Evcil Hayvanlara Bağlanma Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması, Türkçe Formun Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması*", Yüksek lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel Araştırma Yöntemi (4. Basım)*. Ankara: Sanem Matbaacılık San. Ve Tic. A. Ş.
- Kaykanacı, M., (1993). "*Birleştirilmiş Sınıflı Köy Okullarında Görevli Müdür Yetkili Öğretmenlerin Yönetimle İlgili Problemleri (Kastamonu İli Örneği)*", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen Ü. ve Sarp, N. (2003). *İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. <<http://www.ilkogretim-online.org.tr>> (11.07.2014)
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kolitzus, H. (2006). *Sağlık, Mutluluk ve İnanç: Anti Tükenme Başarı Programı*, (Çev: Akın Kanat) İzmir: İlya Yayınevi.
- Konakay, G. (2010). *Duygusal zekânın Akademisyenlerde Tükenmişlik İle İlişkisinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Köklü, M. (2000). *Birleştirilmiş Sınıfların Yönetimi ve Öğretim*. İzmir: Beta Basım Yayım.
- Köksal, K. (2003). *Birleştirilmiş Sınıflarda Öğretim*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Kurtlar, C. (2009). *Engelli Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma (Marmara Bölgesi Örneği)*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri, *Eurasian Journal of Educational Research*, 28, ss. 101-112.
- Lazarus, R. (1982). Thoughts On The Relations Between Emotion And Cognition, *American Psychologist*, Vol:37, p.1019-1035.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behaviour*, 9: 297-308
- Manlove, E. (1992). Multiple Predictors Of Burnout In Child Care Workers, *Dissertation Abstracts International*, Vol:53 (7), 3388 B.
- Maraşlı, M. (2003). *Lise Öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual*, Consulting Psychologist Pres, California.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*, *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), ss.99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost Of Caring*, New Jersey: Prentice-Hall, Chapter 3.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). *Prevention of Burnout: New Perspectives*, *Applied and Preventive Psychology*, 7: 63-74.
- Murat, M. (2000). *Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Oğuzkan, F. (1991). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: TDK

- Ok-U., S. (2002). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Öktem, E. (2009). *İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önal, M. (2010). *Eğitim İş görenlerin Duygusal Zekâları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, R. (1998). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Randall, S. C. (1993). *Teacher Burnout, Depressive Symptoms And Coping Strategies: Their Relationship In Two Samples Of Teachers*, Dissertation Abstracts International, Vol:55(9), p.763.
- Resmi Gazete, (2014). Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 18.06.2014, Sayı: 29034
- Sabuncuoğlu, Z. (1996). *Örgütsel Psikoloji*, (2. Baskı), Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.

- Selçukoğlu, Z. (2001). *Araştırma Grevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Serinkan, S. ve Barutçu E. (2006). *şirket Yöneticilerinin Motivasyon ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Sılığ, A. (2003). *Banka alışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin eşitli Değerkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *imento İşverenler Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 1, ss. 4-19.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Gz:1-27.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996), zrl çocuklarla çalışan ğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi, *Türk Psikoloji Dergisi*, c.10, S.36, ss.44-60.
- Sürgevil, O. (2006). *alışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- şahin, . (2010). *Birleştirilmiş Sınıflarda ğretim*. Ankara: Pegem Akademi.
- şanlı, S. (2006). *Adana İlinde alışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değerkenler Açısından İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Taşar, H., İzci, E. ve Duran, H. (2010). Birleştirilmiş Sınıflarda ğretimin Sınıf ğretmeni Adaylarının Algılarına Göre ve Birleştirilmiş Sınıflarda Görev Yapan Sınıf ğretmenlerinin Görüşleri Açısından İncelenmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt II, Sayı I, Nisan 2010, Sayfa 19-35.
- Tekışık, H., (1989). *Birleştirilmiş Sınıflı Köy Okullarında ğretim*. Ankara: Rehber Yayınevi.

- Torun, A.(1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik, Pamukkale Üniversitesi *Eğitim Fakültesi Dergisi*, c.2, S.12, ss.1-11.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa- çıkma Davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkiye, S. (1997). *Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri*, 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 10–12 Eylül, Eskişehir.
- Uysal, A.A. (2007). *Öğretmenlerde Gözlenen Duygusal Yaşantı Örüntülerinin ve Duygusal İşçiliğin Mesleki İş Doyumu ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Uysal, M. B. (2007). *Müşteri İlişkileri Departmanında Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri: Bir Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Üstün, B. (1995). *Hemşirelerin Atılganlık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Ve Tükenmişliğini Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Vural, M. (2002). *İlköğretim Okulu Programı (Yılın Tamamı ve Bütün Dersler)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Sosyal Psikoloji Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yıldız, E. (2012). *Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*, < http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_33/3.pdf> (30.03.2014)

Yiğit, A. (2007). *Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik Ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.

Yungul, T., N. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi (İstanbul İli Örneği)*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

Walter, H.G. and Gates, G. (1998). *The Impact Of Personal, Professional And Organizational Characteristics On Administrator Burnout*, Journal of Educational Administration, Vol: 36(2), p.146-153.

EKLER

1. Ek-A: Kişisel Bilgi Formu	97
2. Ek-B: Maslach Tükenmişlik Ölçeği	98
3. Ek-C: Anket Uygulama İzni.....	99

Ek-A: Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı;

Bu anket formu; Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen “Birleştirilmiş Sınıflı Okullarda Çalışan Müdür Yetkili Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Adıyaman İli Örneği" başlıklı tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz cevaplar sadece bilimsel amaçlı kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır. Katkınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Aşkın AKDAĞ

(THK Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi)

- 1) Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()
- 2) Yaşınız : 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri ()
- 3) Medeni Durumunuz: Bekâr () Evli () Diğer ()
- 4) Bu kurumdaki çalışma süreniz? 0-3 yıl() 4-6 yıl() 7-9 yıl() 10 ve üzeri ()
- 5) Mesleki Kıdeminiz:
1-5 Yıl() 6-10 Yıl() 11-15 Yıl() 16-20 Yıl() 21 Yıl ve Üzeri ()
- 6) Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz? Evet() Hayır ()
- 7) Toplam aylık geliriniz:1000TL-2999TL()3000TL-5999TL()6000TLve üzeri()


Ek-B: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Tablo B.1: Maslach tükenmişlik ölçeği.

Açıklama;	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Her bir ifadeyi ne sıklıkla yaşadığınızı uygun yanıt aralığının karşısına “x” işareti koyarak belirtiniz.					
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. İşimle ilgili olarak çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni strese soktuğunu/ kısıtladığımı hissediyorum.					
14. Şu anki işimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlar çok umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ek-C: Anket Uygulama İzni



**T.C.
ADİYAMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 48278708/150/2476331
Konu: Anket Uygulama İzni.

17/06/2014

**Sn: Aşkın AKDAĞ
(Yeşilyurt Mah. 21117Sok. No: 6 / Adıyaman)**

İlgi: 16/06/2014 tarihli dilekçeniz.

"Birleştirilmiş Sınıflarda Öğretim Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu bilimsel araştırmanız kapsamında ilimizde birleştirilmiş sınıflı okullarda görev yapan öğretmenlere anket uygulamanız Valilik Makamınının 16/06/2014 tarih ve 2471937 Sayılı onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

**Mustafa YETİŞ
Müdür a.
Millî Eğitim Şube Müdürü**

EK:
- Valilik Onayı (1 Sayfa)

**Güvenli Elektronik İmza
Aşk ile Anımdır.
17 Haziran 2014
Güven DEMİRALI
Şef**

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır
Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e9bb-8d4e-3dfc-870b-ed84 kodu ile yapılabilir.

Bilgi İçin : Temel Eğitim Şub. (M.KIRMIZI)
Telefon : 0 (416) 216 11 81 -165
e-posta : adiyamanmem@meb.gov.tr

Adres : Millî Eğitim Md. ADIYAMAN
Fax : (0416) 216 45 70
Wep : adiyaman.meb.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Aşkın AKDAĞ
Uyruğu : TC
Doğum Yeri ve Tarihi : Adıyaman- 1986
Medeni Hali : Evli
Adres : Yeşilyurt Mah. 21117 Sokak Ev no:6
E-Posta Adresi : profaskin@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 05536097983

EĞİTİM

Lise : Adıyaman Atatürk Lisesi / 2000-2003
Lisans : Gaziantep Üni. (Adıyaman Eğitim Fak.) Sınıf Öğretmenliği Böl./
2004-2008
Lisans : Anadolu Üni. Açık Öğretim Fakültesi Sosyoloji Bölümü / 2012-?
Yüksek Lisans : THK Üni. İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon
Programı / 2012-2014

MESLEKİ DENEYİM

2008-2014, Pamuluk İlkokulu Gerger/Adıyaman, Müdür Yetkili Sınıf Öğretmeni
2014-?, Kaşlıca İlkokulu Tut/Adıyaman, Sınıf Öğretmeni.

YABANCI DİL

İngilizce