

T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARINDA GÖREV YAPAN
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**
Diyarbakır Örneği

HAZIRLAYAN
Huriye GÜNDÜZ

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

DİYARBAKIR
2006

ÖZET

Bu araştırma, yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarının nasıl olduğunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma “betimleme-survey” yöntemle yapılmış bir alan taraması niteliğindedir.

Araştırmanın evrenini ve örneklemini 2003-2004 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İl Merkezi ve İlçelerindeki yatılı ilköğretim bölge okullarında (YİBO) görev yapan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Diyarbakır İl Merkezi ve İlçelerinde toplam 14 yatılı ilköğretim bölge okulu bulunmaktadır. Bu okullardaki yönetici sayısı 49, öğretmen sayısı ise 244’tür. Evrendeki tüm yönetici ve öğretmenlere anket uygulanmış ve yöneticilerin 47’sinden, öğretmenlerin ise 210’undan yanıt alınmıştır.

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen ve bağımsız değişkenlere ilişkin bilgileri içeren Kişisel Bilgi Formu ve Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesi, SPSS (Special Package for Social Science) for Windows 9.0 programından yararlanılarak yapılmıştır. Verilerin analiz ve yorumunda yüzdellik norm çalışması, t-testi ve varyans analizinden (one-way) yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Verilerin analizi sonucunda özetle şu sonuçlar elde edilmiştir:

1. Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yöneticilerin kendi algılarına göre “duygusal tükenme” boyutunda %31.9’unun düşük düzeyde, %23.4’ünün orta düzeyde, % 44.7’sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; “duyarsızlaşma” boyutuna ilişkin % 21.3’ünün düşük düzeyde, % 42.6’sının orta düzeyde, % 36.2’sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; “kişisel başarı” boyutunda ise % 31.9’unun düşük düzeyde, %23.4’ünün orta düzeyde, % 44.7’sinin de yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

2. Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin kendi algılarına göre “duygusal tükenme” boyutunda % 27.6’sının düşük düzeyde, % 38.1’inin orta düzeyde, % 34.3’ünün yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; “duyarsızlaşma”

boyutunda % 31.4'ünün düşük düzeyde, % 31.4'ünün orta düzeyde, %37.1'inin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları; "kişisel başarı" boyutunda % 26.7'sinin düşük düzeyde, % 33.3'ünün orta düzeyde, % 40.0'ının yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

3. Yönetici grubunun "duygusal tükenme" ve "kişisel başarı" boyutlarına ilişkin algıları arasında eğitim düzeylerine göre anlamlı fark saptanmıştır. Fakat "duyarsızlaşma" boyutu ile eğitim düzeyi arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Yönetici grubunun tüm boyutlara ilişkin algıları arasında ise yönetici olarak toplam çalışma süresi, yaş ve cinsiyete göre anlamlı fark saptanmamıştır.

4. Öğretmen grubunun "duyarsızlaşma" boyutuna ilişkin algıları arasında cinsiyete göre anlamlı fark saptanmıştır. Bununla birlikte cinsiyete göre, öğretmenlerin "duygusal tükenme" ve "kişisel başarı" boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Öğretmen grubunun tüm boyutlara ilişkin algıları arasında ise *eğitim düzeyleri*, öğretmen olarak toplam çalışma süresi, yaş, medeni durum ve kademe göre anlamlı fark saptanmamıştır.

5. Genel olarak okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasındaki anlamlı farkın "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı" boyutlarında ortaya çıktığı saptanmıştır. "Duygusal tükenme" boyutunda ise okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

ABSTRACT

This research has been made to examine how the perceptions of the administrators and the teachers who work in boarding region primary schools related to their burnout levels. The study is conducted in a way descriptive scope, and reflects a nature of field study.

The population and sample of the study is recruited administrators and teachers who work in boarding region primary schools from Diyarbakır province between 2003 and 2004 years of education. There are totally 14 boarding region primary schools in Diyarbakır province. In these schools 49 administrators and 244 teachers work. Surveys were applied on all administrators and teachers and 47 administrators and 210 teachers answered the surveys.

The demographic questionnaire, including information about independent variables, and Turkish version of the Maslach Burnout Inventory developed by Maslach and Jackson (1981) were used to gather data. The data were analysed with SPSS (Special Package for Social Science) for Windows 9.0. For statistical evaluation Percentage Norm Working, t-test and one-way variance were used. Meaningful level was decided as 0.05.

These are the consequences of the analysis of the data:

1. It was determined that 31,9 % percent of the administrators had lived in low level, 23,4 % percent of whom had in medium, 44,7 % percent of whom had in high level of burnout for the dimension of “emotional exhaustion”; 21,3 % percent of the administrators had lived in low level, 42,6 % percent of whom had in medium, 36,2 % percent of whom had in high level of burnout for the “depersonalization” dimension; 31,9 % percent of the administrators had lived in low level, 23,4 % percent of whom had in medium, 44,7 % percent of whom had in high level of the burnout for the dimension of the “personal accomplishment”.

2. It was determined that 27,6 % percent of the teachers had lived in low level, 38,1 % percent of whom had in medium, 34,3 % of whom had in high level of the burnout for the dimension of the “emotional exhaustion”; 31,4 % percent of the teachers had lived in low level, 31,4 % percent of whom had in medium, 37,1 %

percent of whom had in high level of burnout for the “depersonalization” dimension; 26,7 % percent of the teachers had lived in low level, 33,3 % percent of whom had in medium, 40,0 % percent of whom had in high level of the burnout for the dimension of the “personal accomplishment”.

3. As to the level of education variable, a meaningful difference was determined in their perception relating to “emotional exhaustion”, and “personal accomplishment” for group of administers. But as to the level of education, a meaningful difference was not determined in their perception relating to “depersonalization”.

As to the professional priority on administration, age, gender, it was not determined a significant difference in their perceptions relating to all dimensions.

4. As to the gender variable, a meaningful difference was determined in their perception relating to “depersonalization” for the group of teachers. But as to the gender, a serious difference was not determined in their perception relating to the dimensions of “emotional exhaustion”, and “personal accomplishment”.

As to the level of education, professional priority on teaching, age, marital status, and echelon, it was not determined a meaningful difference in their perceptions relating to all dimensions.

5. It was determined a meaningful difference between perceptions of administers and perceptions of teachers relating to dimensions of “depersonalization” and “personal accomplishment” in general. It was not determined generally a significant difference between administers’ and teachers’ perceptions relating to “emotional exhaustion”.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu çalışma jürimiz tarafından
..... Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak
kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Hasan AKGÜNDÜZ

Üye : Prof. Dr. Remzi OTO

Üye : Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..../..../2006

.....
Enstitü Müdürü
(Mühür)

ÖNSÖZ

Mesleğe karşı tutum ve meslek bilincinin doğası gereği sürekli insanlarla iç içe yaşayan ve hizmet üreten kişilerin zamanla fiziksel ve duygusal açıdan psikolojilerinin bozulduğu, bunun neticesi olarak da toplumdan, yakın çevrelerinden ve mesleklerinden koştukları görülmektedir. Bu nedenle tükenmişlik birçok araştırmaya konu olmaktadır.

Tükenmişlik illüzyonunu en çok deneyimleyen kişilerin başında okul yöneticileri ve öğretmenler gelmektedir. Yöneticilik ve öğretmenlik mesleği başlı başına sabır, özveri, idealistlik, bilgelik, insan ve yurt sevgisi vb. meziyetlerle donanmıştır. Yöneticiler ve öğretmenler muhtelif branşlarda ve okullarda görev yapmaktadırlar. Eğitim kurumlarının bir bölümünü oluşturan yatılı ilköğretim bölge okulları, buldukları konum ve şartları nedeniyle, burada görev yapan yönetici ve öğretmenler diğer öğretim kurumlarında görev yapan birçok meslektaşlarına nazaran özel bir konumdadırlar. Bu okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin çalışmaları ve performansları her türlü övgünün üstündedir. Anket çalışmalarım esnasında gördüklerim burada görev yapan meslektaşlarıma yerine göre yönetici, yerine göre öğretmen, yerine göre anne-baba, yerine göre hizmetli, kaloriferci, elektrikçi kısaca onlar her şey. Konuştuğum bir yönetici “İşimi çok iyi yaptığımda ailemi ve sosyal hayatımı ihmal ettiğimi; ailemle ve sosyal hayatımla ilgilendiğimde işimi ihmal ettiğimi düşünüyorum. Bakalım bunun sonu nereye varacak?” demişti. Bu cümlenin yorumunu tamamen sizlere bırakıyorum.

Tez araştırmam ve yazım safhalarında yapıcı eleştirileri ve düşünceleriyle yardımını eksik etmeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Abidin Dağlı'ya, çalışmalarında başarılı olacağım konusunda düşünce ve bilgeliğiyle beni yönlendiren ve destekleyen Prof. Dr. Hasan Akgündüz'e, istatistik çalışmalarında ve yorumlanmasında yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Behçet Oral'a, tüm eğitim hayatım boyunca bana emeği geçen kişilere ve öğretmenlerime, desteklerini hep yanımda hissettiğim dostlarım ile anneme, eşime ve ihmal ettiğimi düşündüğüm biricik kızım Ecem'e teşekkürü borç bilirim.

Diyarbakır 2006

Huriye Gündüz

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT	IV
TUTANAK	VI
ÖNSÖZ	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar	IX
KISALTMALAR	X
GİRİŞ	1
Problem	1
Amaçlar.....	18
Önem	19
Varsayımlar.....	20
Sınırlılıklar.....	20
Tanımlar.....	20
Yöntem	21
- <i>Araştırma Modeli</i>	21
- <i>Evren ve Örneklem</i>	21
- <i>Verilerin Toplanması</i>	23
- <i>Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu</i>	25
1. YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARI ÖRNEĞİNDE EĞİTİM YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK OLGUSU	27
1.1. Tükenmişlik Kavramı.....	27
1.2. Tükenmişliğin Belirtileri.....	30
1.3. Tükenmişliğin Öncü Sonuçları	32
1.4. Tükenmişlikle Başa Çıkmanın Yolları.....	39
1.5. Tükenmişlik ve Stres.....	44
1.6. Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	46
2. YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ	
<i>Diyarbakır Örneği</i>	50
2.1. Yöneticilerin Kişisel Durumları İle İlgili Bulgular.....	50
2.2. Öğretmenlerin Kişisel Durumları İle İlgili Bulgular.....	52
2.3. Alt Problemlere İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	54
2.3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	54
2.3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	57
2.3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	60
2.3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	66
2.3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	78
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	80
KAYNAKLAR	89
EKLER	94

TABLOLAR

Tablo 1 Evreni ve Örnekleme Oluşturan Yöneticilerin Sayıları ve Bunların Yüzdeleri.....	22
Tablo 2 Verilen ve Geri Dönen Veri Toplama Araçlarının Sayısal Değerleri ve Yüzdeleri.....	22
Tablo 3 Evrende Bulunan Öğretmen Sayıları Ve Bunların Dağılımı.....	22
Tablo 4 Verilen ve Geri Dönen Veri Toplama Araçlarının Sayısal Değerleri ve Yüzdeleri.....	23
Tablo 5 Girgin'in (1995) MTE Güvenilirlik Çalışması.....	25
Tablo 6 Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri.....	26
Tablo 7 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri.....	26
Tablo 8 Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	50
Tablo 9 Yöneticilerin, Yönetici Olarak Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 10 Yöneticilerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	51
Tablo 11 Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 12 Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 13 Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdem Sürelerine Göre Dağılımı.....	53
Tablo 14 Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı.....	53
Tablo 15 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	53
Tablo 16 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	54
Tablo 17 Öğretmenlerin Kademeye Göre Dağılımı.....	54
Tablo 18 Yöneticilerin "Duygusal Tükenmişlikleri" İçin Yüzdeler Norm Çalışması.....	55
Tablo 19 Yöneticilerin "Duyarsızlaşma" Boyutu İçin Yüzdeler Norm Çalışması.....	55
Tablo 20 Yöneticilerin "Kişisel Başarı" Boyutu İçin Yüzdeler Norm Çalışması.....	56
Tablo 21 Öğretmenlerin "Duygusal Tükenme" Boyutu İçin Yüzdeler Norm Çalışması.....	57
Tablo 22 Öğretmenlerin "Duyarsızlaşma" Boyutu İçin Yüzdeler Norm Çalışması.....	58
Tablo 23 Öğretmenlerin "Kişisel Başarı" Boyutu İçin Yüzdeler Norm Çalışması.....	59
Tablo 24 Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İncelenmesi.....	60
Tablo 25 Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yönetici Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	63
Tablo 26 Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi.....	64
Tablo 27 Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	66
Tablo 28 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyleri Değişkenine Göre İncelenmesi.....	67
Tablo 29 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 30 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdeme Göre İncelenmesi.....	69
Tablo 31 Öğretmenlerin Tükenmişlik Durumlarının Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları.....	70
Tablo 32 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Göre İncelenmesi.....	71

Tablo 33 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişliklerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 34 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	73
Tablo 35 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi.....	75
Tablo 36 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kademeye Göre İncelenmesi.....	76
Tablo 37 Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Algıları T-Testi Analiz Sonuçları.....	78

KISALTMALAR

YİBO: Yatılı İlköğretim Bölge Okulu

MTE: Maslach Tükenmişlik Envanteri

DT: Duygusal Tükenme

D: Duyarsızlaşma

KB: Kişisel Başarı

GİRİŞ

Problem

Her insan dünyaya çeşitli yetenek ve ihtiyaçlarla gelir. Bu yeteneklerini kullanabilmesi ve geliştirebilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması için hayatı boyunca devam eden bir yetiştirme ve yetiştirilme sürecine girer. Eğitim ise bu yetiştirme ve yetiştirilme sürecinin tamamını kapsar¹.

Bu geniş anlamdaki tanımın yanında farklı düşünür ve eğitimcilerin yapmış olduğu eğitim tanımlarına bakmakta yarar vardır.

Eğitim, Gökalp için çevreye uyum sağlama çabasıdır². Başka bir ifade de ise eğitim toplumun sahip olduğu değerlerin gelişen bilim ve ilim doğrultusunda gözden geçirilmesi ve şekillendirilmesini sağlayan düşünce ve çabalardır³.

Durkheim, eğitimi belirli değerler ve belirli entelnektüel becerileri kazandırmak yoluyla genç kuşağın metodlu bir biçimde toplumsallaştırılması olarak tanımlar. Kant'a göre, eğitim insan doğasında bulunan gizil güç ve yeteneklerin geliştirilmesi sürecini içerir⁴.

Diğer bir kaynakta eğitimle ilgili olarak;

Gelişmiş insan ve gelişmiş toplum hiçbir ihtiyaç algılaması olmayan güdüsel ve nevrotik yaşam çizgisini aşmış daha üst varlık düzleminde titreşen bireysel subtil bilinçler topluluğudur. Ancak bu evrim basamağına gelmesi illüzyonel ihtiyaçların yaratılmasını, bu ihtiyaçlar yönünde çözüm arayışlarının sürdürülmesini ve tekrar başlanan noktaya dönülüp ihtiyaçsızlığın deneysel farkındalığını yakalamayı gerektirmektedir. İşte eğitim, insan evriminde, evrimsel

1 Mustafa Ergun, İzzet Çevik, Bahattin Ergezer ve Ali Özdaş, **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. (Ankara: Ocak Yayınları, 1999), s.1.

2 Akt. Hikmet Yıldırım Celkan, **Ziya Gökalp'in Eğitim Sosyolojisi**. (İstanbul: M.E.B. Yayınları, 1990), s. 49.

3 Hüseyin Akyüz, **Eğitim Sosyolojisinin Temel Kavram ve Alanları Üzerine Bir Araştırma**. (İstanbul: M.E.B. Yayınları, 200), s.13.

4 Adil Türkoğlu, **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**.(Ankara: Micro Yayınları, 2002), s.6.

*dürtünün itmesiyle ortaya çıkan bu tür bir illüzyonel ihtiyaç, müessese ve gelenektir.*⁵

Eğitim, bireyin bedensel, duygusal, düşünsel ve sosyal yeteneklerinin kendisi ve toplum için en uygun şekilde geliştirilmesini ifade eder. Böylece bedence, ruhça sağlıklı toplumu ileri götürebilecek ve toplumda olumlu değişimler sağlayabilecek bireyler yetiştirilebilecektir⁶. Eğitim, bireyde toplumun kabul gördüğü davranışları geliştirme sürecini içerir⁷.

Eğitimi bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci olarak açıklayan Ertürk, eğitimin formal yönünü ön plana çıkarmıştır. Good, eğitimi seçilmiş ve kontrollü bir çevrenin (okulun) etkisi altında sosyal süreç olarak değerlendirirken; Oğuzkan da, önceden saptanmış esaslara göre insanların davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgesi olarak tanımlamıştır⁸.

Eğitimin formal misyonunu üstlenen kurumlar ise okullardır. Okullar bu doğrultuda günümüzün modern toplumlarında bireylerin belli amaçlar içerisinde planlı programlı biçimde yetişmesini sağlar⁹.

Okulun örgütsel amacı, belli bir yaş çağındaki ve belli bir bölgedeki insanların tamamını okula yönlendirmek ve nitelikli eğitimi sağlamaktır. Okulun eğitsel amacı ise, belli bir okul çağındaki bir yurttaşın yapması gereken davranışları öğrencilere kazandırmaktır. Okulda bulunan öğretmenler bu davranış modelini oluşturmakla yükümlüdür¹⁰.

Okulun diğer özellikleri ise şöyle sıralanabilir: Okul toplumsal bir yapıya sahiptir. Okul çocuğa aile ve arkadaş çevresinin sağladığı arkadaşları ile çalışma ve

5 Hasan Akgündüz, **Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümlemeler. Ders Notları**, (Diyarbakır: 2005).

6 Binnur Yeşilyaprak, **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**. (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2002), s.2.

7 Yıldız Kuzgun, **Rehberlik Ve Psikolojik Danışma**. (Ankara: ÖSYM Yayınları, 2002), s.1.

8 Nurettin Fidan ve Münire Erden, **Eğitime Giriş**. (Ankara: Meteksan Matbaacılık, 1993), s.19

9 Nurettin Fidan ve Münire Erden, a.g.e.s. 72.

10 İbrahim Ethem Başaran, **Türkiye Eğitim Sistemi**. (Ankara: Yargıcı Matbaası, 1996), s. 71, 72.

oyunma alışkanlığını sürdürmesini sağlar. Okul çocuğun ailesi tarafından sağlanamayan ilgi ve sevgi gereksinimini de karşılamakla görevlidir ¹¹.

Ülkemizde, yukarıda bahsedilen formal eğitimin ve okulların yapı ve işleyişinde yapılan reformlarla birlikte büyük değişiklikler olmuştur. Bunlardan en önemlisi 18 Ağustos 1997 tarihinde 23084 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4306 sayılı Yasa 'dır. 4306 sayılı yasada ilköğretim okulları ile ilgili bazı ifadeler aşağıda sıralanmıştır¹²;

1. *İlköğretim kurumlarının sekiz yıllık okullardan oluşması, bu okullarda kesintisiz eğitim yapılması ve bitirenlere ilköğretim diploması verilmesi,*

2. *222, 1739 ve 3308 sayılı Yasalarla birlikte ya da ayrı ayrı geçen "ilkokul" ile "ortaokul" ibarelerinin "ilköğretim okulu" olarak değiştirilmesi,*

3. *İlköğretim 6, 7 ve 8 sınıf öğrenimini ortaöğretim kurumları bünyesinde yapmakta olan öğrenciler ile çıraklık eğitim merkezlerindeki öğrencilerin eğitimlerini bu kurumlarda tamamlaması ve 1997-1998 öğretim yılı başından itibaren bu sınıflara hiçbir şekilde öğrenci alınmaması,,*

4. *İlköğretimde sekizinci sınıfın ikinci döneminde öğrencilere, ortaöğretimde devam edebilecek okul ve programlarının hangi mesleklerin yolunu açabileceği ve bu mesleklerin kendilerine sağlayacağı yaşam standardı ve iş hayatı konusunda tanıtıcı bilgiler vermek, meslek seçiminde doğru karar vermelerine yardımcı olmak üzere rehberlik servislerince gerekli çalışmaların yapılması,*

5. *Sekiz yıllık ilköğretim giderlerinde kullanmak üzere 01.09.1997-31.12.2000 tarihleri arasında bazı işlem ve kağıtlardan eğitime katkı payı alınması hükümleri bulunmaktadır.*

Diğer taraftan Türk Milli Eğitiminin genel açmaları doğrultusunda yine 1997 yılında yürürlüğe giren İlköğretim Kurumları Yönetmeliğine göre, İlköğretim Kurumlarının amaçları şu şekilde açıklanmıştır¹³;

¹¹ Adil Türkoğlu, a.g.e.s.236, 237.

¹² 2001 Yılı Başında MEB-Eğitim Sisteminde Yenilikler Ve Gelişmeler 1”

www.meb.gov.tr/Stats/ist2001/Bolum4s1.html

¹³ İlköğretim Kurumları Yönetmeliğine Göre İlköğretim Kurumlarının Amaçları. (2003). <http://iogm.meb.gov.tr>.

1. Öğrencilerin ilgi, istek ve yeteneklerini geliştirerek hayata ve üst öğrenime hazırlamak,
2. Öğrenciye, Atatürk ilkelerine ve inkılaplarına, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve demokrasinin ilkelerine, insan hakları, çocuk hakları ile uluslar arası sözleşmelere uygun olarak haklarını kullanma, görevlerini yapma ve sorumluluk yüklenebilme bilinci kazandırmak,
3. Öğrencilerin, milli ve evrensel kültür değerlerini tanımalarını, benimsemelerini ve geliştirmelerini sağlamak,
4. Öğrencileri toplum içindeki rollerini yapan, başkaları ile iyi ilişkiler kuran, işbirliği içinde çalışan, hoşgörü sahibi ve paylaşmayı bilen, çevresine uyum sağlayan, iyi ve mutlu bir vatandaş olarak yetiştirmek,
5. Öğrencilerin, gerçekleştirecekleri sosyal, kültürel ve eğitsel etkinliklerle milli kültürün benimsenmesine ve yayılmasına yardımcı olmak,
6. Öğrencilere, bireysel ve toplumsal sorunları tanıma ve bu sorunlara çözüm arama alışkanlığı kazandırmak,
7. Öğrencilere, kendisi, ailesi ve toplumun sağlığı ile çevreyi koruma bilinci ve alışkanlığı kazandırmak,
8. Öğrencilerin becerilerini ve zihinsel çalışmalarını birleştirerek çok yönlü gelişmelerini sağlamak,
9. Öğrencilerin araç-gereç kullanımlarını, sistemli düşünebilmelerini, özgüvenlerini geliştirmelerini, çalışma alışkanlığı kazanmalarını, estetik duygular ve yaratıcılık güçlerinin geliştirilmesini sağlamak,
10. Öğrencinin ilgi alanlarını ve kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasını sağlamak, meslekleri tanıtmak ve seçeceği mesleğe uygun okul ve kurumlara yöneltmek,
11. Öğrencilerin zamanlarını faydalı etkinliklerde, kişisel ve toplumsal araç-gereçler ile kaynakları verimli kullanmalarını, okuma zevk ve alışkanlığını kazanmalarını sağlamak.

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

Yatılı okulların çeşitli adlar altında çok eskilere dayanan bir geçmişi vardır. Fakat yatılı ilkokul olarak 1926'da çıkarılan 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanunda söz edilmektedir. 1961 yılında çıkan 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile birlikte İlköğretimin 8 yıla çıkarılmasına ve "Temel Eğitim" olmasına karar verildi. Uzmanlar tarafından değiştirilen Temel Eğitim Modeli 1971-1972 eğitim öğretim yılında 16 yatılı bölge okulu ve 2 ilkokulda denenmek üzere uygulamaya konuldu. Uygulamanın başarıya ulaşması ile birlikte 1976 yılına kadar Yatılı Bölge Okulları'nda temel eğitim modeli uygulandı¹⁴. 1983'te "Temel Eğitim Okullarının" adı "İlköğretim Okulları" olarak değiştirilmesiyle birlikte Yatılı Bölge Okulu "Yatılı İlköğretim Bölge Okulu (YİBO)" adını aldı.

İlköğretim kurumlarının yaygınlaşması ile birlikte YİBO'ların da sayısı artırıldı. YİBO, nüfusu az ve dağınık olan yerleşim birimlerindeki çocuklar ile taşıma olanağı olmayan yerleşim birimlerindeki çocuklara eğitim öğretim imkanı sunmaktadır. Bu okullarda çocukların yiyecek, giyecek, kitap, kırtasiye, sağlık ve yatılılık gibi ihtiyaçları devlet tarafından ücretsiz karşılanır.

İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre İlköğretim kurumlarının amacına ulaşabilmesi için Eğitimde Çağı Yakalama 2000 projesi çerçevesinde YİBO'lara da yer verilmiştir. Buna göre YİBO'ların öğretim olanağı sağlayacak şekilde ihtiyaçların karşılanmasına karar verilmiştir¹⁵.

YİBO'lar eğitim ve öğretimin büyük bir ihtiyacını karşılarken içerisinde sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu okullarda en küçük öğrenci 7 yaşında en büyüğü ise 15 yaşındadır. Bu yaşlardaki çocukların aile ortamına anne-babanın ilgi ve şefkatine ihtiyaçları vardır.

Öğretmenlerin algılarına göre YİBO öğrencilerinde aile özlemi, isteksizlik, sinirlilik gibi rahatsızlıklara sıkça rastlanmaktadır. Öğrencilerin büyük bir kısmı normal İlk Öğretim Okullarını tercih etmektedir. Bu oran alt sınıflara indikçe daha da

14 İbrahim Ethem Başaran, a.g.e.s.78-80.

15 www.ytdb.meb.gov.tr/doc/iomys.html

artmaktadır. YİBO'ların önemli diğer bir sorunu ise velilerin ilgisizliğidir. Velilerin toplantılara katılım oranı oldukça düşüktür. Anlaşılacağı üzere velilerin çocuklarının öğretimiyle yeterince ilgilenmedikleri saptanmıştır¹⁶.

Yönetici ve öğretmenler YİBO'larda eğitim ve öğretimin ötesinde özveri ile çalışan eğitim savaşıçlarıdır. "Okul yöneticisi, okulun madde ve insan kaynaklarını en verimli şekilde kullanan, okulun amaçlarını gerçekleştirilebilecek şekilde harekete geçiren ve bunları yasal yetkiye bağlı olarak gerçekleştiren kişidir. Okul yöneticisi yerine, yaygın kullanım okul müdürüdür. Diğer taraftan müdür yardımcıları da yukarıda bahsedilen müdürün taşıdığı sıfatlara sahip olmakla yükümlüdür"¹⁷.

Başaran, yöneticinin sorumluluklarını şöyle sıralamaktadır: Okulun örgütsel amacı olan eğitim hizmetleri, düşünce ve malların en yüksek düzeyde gerçekleştirilmesini, eğitsel amaçlara uygun insan yetiştirilmesini sağlamaktır. Okullardaki öğretmen, eğitim uzmanı, diğer eğitim işgörenleri örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaç doğrultusunda, güdelemek, yöneltmek, etkili çalıştırmaktır¹⁸.

Okul yöneticisi yukarıda belirtilenler doğrultusunda şu görevleri yerine getirir¹⁹:

1. Okuldaki eğitim programının gerçekleştirilmesi ve sürekliliğinin devamı için ders saatlerinin belirlenmesi, öğretmenlerin derslere dağıtılması, öğretim için gerekli materyal, araç ve gereçlerin sağlanması gibi görevleri yerine getirir.
2. Meslek içi eğitim kursları, seminerler ve konferanslar düzenleyerek personelin geliştirilmesi ve mesleklerinde daha etkili olmalarını sağlar.
3. Okulun iş gücü ve maddi ihtiyaçlarını belirler ve bu ihtiyaçların karşılanması için mali kaynaklar sağlar ve kaynakların dağılımını düzenler.
4. Okulun bulunduğu çevreyi iyi tanımak ve kalkınmasına yardımcı olabilecek faaliyetleri düzenlemede yardımcı olmak, çevresindeki kurum ve kuruluşlarca iş ilişkileri

16 Asım Arı, "İlköğretim Uygulamalarının Değerlendirilmesi (Normal, Taşınabilir ve Yatılı İlköğretim Okullarının Karşılaştırılması)" **Milli Eğitim Dergisi**. No.153-154 (2001), www.Milli Eğitim Dergisi-150.html .

17 Coşkun Bayrak, "Bir Sistem Olarak Okul". **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. (Editörler: Özcan Demirel ve Zeki Kaya). (Ankara: PegemA Yayıncılık, 2001), s.193.

18 İbrahim Ethem Başaran, a.g.e.s.118.

19 Nurettin Fidan ve Münire Erden, a.g.e.s. 77.

içinde olmak ve okula hizmet sağlamak, diğer eğitim kurumlarıyla iş birliği yapmak görevlerinden bir diğeridir.

5. Yönetici, öğrencilere en yakın lider modelidir. Bu nedenle öğrencilerin okul ile ilgili sorunlarında yardımcı olmak, çözüm yolları bulmaktır.

Okulun yukarıda bahsedilen görevlerini yerine getirmede önemli rolü olan, yöneticilerle, öğrencilerle bire bir bağlantı içine giren, öğrencilerin ilgi ve sevgi ihtiyacını karşılayan ise öğretmenlerdir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesi öğretmenlik mesleğini devletin eğitim öğretim ve ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık olarak tanımlamaktadır²⁰.

Öğretmen, eğitim kurumlarında ve birimlerinde çocuk, genç veya yetişkinlere istenilen öğrenme yaşantılarını kazanmalarına kılavuzluk eder ve yön verir. Bunu gerçekleştirirken eğitim hizmetini bir plan doğrultusunda gerçekleştirir, uygulamayı yürütür ve öğrencileri değerlendirir²¹.

Öğretmenin eğitimin aksamadan, yükselen bir grafikte ilerlemesi için çeşitli niteliklere sahip olması gerekir. Değişim süreci içerisinde günümüz öğretmenin de misyonunda yenilikler oluşmuştur. UNESCO'nun 1998'de belirttiği üzere öğretmen istenilen değişimi ve gelişimi sağlamakla kalmayıp bu değişim ve gereksinimi önceden görebilmek, ortaya çıkacak sorunları çözebilmek için yaratıcı ve becerikli olmalıdır. Öğretmen bilinmeyeni araştıran, üretilmeyeni üreten bilimsel düşünceye sahip bireyleri topluma kazandırmayı amaçlamalıdır. Bunu gerçekleştirebilmesi için öncelikle kendisinin zihinsel kapasitesi yüksek, alan bilgisi güçlü, gelişim ve öğrenim bilgisi yeterli ve istenilen kişilik özelliklerine sahip olması beklenmektedir. Ve de kendini değerlendirebilmeli, hatalı ve eksik yönlerini fark ederek kendisiyle barışık olmalıdır. Kültürel değerlerini çok iyi bilmenin yanında kültürüne ters düşmeyen kültürel değerlerin gelişmesine ve de değişimine öncü olmalıdır. Teknolojik gelişmelere açık

20 Resmi Gazete . "Milli Eğitim Temel Kanunu", **T.C. Resmi Gazete**, 1973, Sayı: 14574, Tarih: 24.06.1973.

21 Mustafa Ergun, İzzet Çevik, Bahattin Ergezer ve Ali Özdaş, a.g.e.s. 61.

olmalıdır. Bu gelişmeler doğrultusunda öğrenciler için uygun öğrenme yaşantıları düzenlemeli, onlara bol uyarılar vermelidir²².

Ülkemiz açısından öğretmenlik mesleğinin bazı özellikleri şöyle sıralanabilir²³;

1. Öğretmenler ülkemizde kamu görevlerinin ¼'ünü oluşturmaktadırlar. Öğretmenlik mesleği bayanlar tarafından rağbet gören bir meslektir. Türkiye'deki öğretmen sayısının % 44.4'ünü bayan öğretmenler oluşturmaktadır.

2. Öğretmenlik mesleği daha çok alt ve orta gelirli ailelerin çocukları tarafından tercih edilmektedir.

3. Öğretmen için mesleğinde kariyer yapma ve mesleki gelişim imkanları çok sınırlıdır. Geleneksel hizmet içi eğitim imkanları ise yetersizdir.

4. Bayan öğretmenler mesleğin önemli kısmını oluşturmalarına rağmen yükselme istek ve çabası içinde değildirler. Bunun açık göstergesi ise bayanların bu mesleği seçmelerindeki amacın yarım gün çalışma ve uzun tatilleri olmasıdır.

5. Yaygınlaşan özel öğretim kurumları ve özel dersaneler nitelikli öğretmenlere yüksek kazanç elde etme kapısını açmıştır.

Yukarıda belirtildiği üzere, yönetici ve öğretmenler eğitimin olmazsa olmaz yapı taşlarıdır. Ancak Türkiye'de okul yöneticisi ve öğretmen olmak beraberinde stresli bir hayatı da getirmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin stres altında olmalarının nedenleri öğretmenlerin yetiştirilmesindeki eksiklikler, atamalarda yaşanan usulsüzlükler, toplumda mesleğe hak ettiği değerin verilmemesi, ekonomik yönden doyurucu olmaması olarak gösterilebilir. Bunun yanında okul ortamında karşılaşılan öğrenci disiplin sorunları, velilerin ilgisizliği, araç-gereç eksikliği, kalabalık sınıflar, gereksiz yere istenilen bürokratik işler yönetici ve öğretmenleri strese sokmakta akabinde tükenmişlik yaşatmaktadır.

Özellikle YİBO'larda yönetici ve öğretmenleri daha yoğun bir iş ortamı beklemektedir. Öğrencilerin yatılı kalması nedeniyle yönetici ve öğretmenler normal

22 Adil Türkoğlu, a.g.e.s. 276-278.

23 Servet Özdemir ve Halil İbrahim Yalın. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000), s. 18.

eğitim kurumunda tutulması gereken 6 saatlik nöbet yerine 24 saat nöbet tutmak zorundadırlar. Bu süre zarfında öğrencilerin sağlık durumlarından, yeme-içme, giyinme, ders çalışma, uyku vb. bir ailenin okul dışında yapmak zorunda olduğu tüm sorumluluklardan yönetici ve öğretmenler sorumlu tutulmaktadır.

Sadece ders saatlerinde değil, tüm gün sorumluluk isteyen YİBO'larda çalışmak fiziksel duygusal ve zihinsel problemleri içinde bulunduran tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır.

Tükenmişlik, uzun süre insanlarla yüz yüze çalışan, onlara çeşitli şekillerde yardım hizmeti sunan kişilerde fiziksel, duygusal ve ruhsal çöküntü olarak ortaya çıkmaktadır²⁴.

Tükenmişlik üç boyutta incelenmektedir. Tükenmişliğin birinci boyutunu oluşturan “*duygusal tükenme*” boyutu bitkinlik, yorulma ve yıpranma ile kendini gösterir. Duygusal tükenmişlik yaşayan bireyler hem duygusal hem de fiziksel açıdan kendilerini tükenmiş hissederler. “*Duyarsızlaşma*” olarak adlandırılan ikinci boyutta birey çalıştığı kişilere karşı soğuk ve mesafeli davranır ayrıca onlara karşı alaycı bir tavır takınır. İşini önemsememeye başlar ve ideallerinden vazgeçer. Kişinin bu şekilde davranmasının temelinde duygusal tükenmişlikten ve hayal kırıklığına uğramaktan kendini koruma duyguları yatmaktadır. Bireyin bu çabaları ise onun mutsuz olmasına, çalışma kapasitesini köreltmesine neden olmaktadır. “*Kişisel başarı*” olarak adlandırılan üçüncü boyutta ise kişi kendini çalıştığı işte başarısız ve yetersiz görür, kendine olan güvenini kaybeder²⁵.

Tükenmişlik aniden ortaya çıksa da tükenme süreci yavaş ve sinsice devam eder²⁶. Bundan dolayı tükenmişlik belirtilerinin anlaşılması genelde zordur. Belirtiler *bedenle* ilgili ve *davranış ve duygularla* ilgili olarak ikiye ayrıldığında bireyde öncelikle davranış ve duygularla ilgili tükenme belirtileri daha sonra da bedenin

24 Ayala Pines ve Eliot Aranson, “Combating Burnout” **Children and Youth Services Review**. 3:263-273 (1983).

25 Maslach, Christina ve Michael P. Leiter, **The Truth About Burnout**. (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997), s.17-18.

26 Herbert J. Freudenberger ve G Richelson, “Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir”. **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. (Çeviren ve Editör: Nesrin Hisli Şahin). (Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1998), s.63-66.

tükenmeye daha fazla karşı koyamayıp gösterdiği belirtiler görülür. Beklenmedik anda öfkelenmeler, sürekli sinirlilik hali, yalnızlık, umutsuzluk, çaresizlik, şüphecilik, cesaretsizlik vb. *davranış ve duygularla* ilgili tükenmişlik belirtilerini oluştururken uykusuzluk veya aşırı uyku, halsizlik, baş ağrıları, kalp rahatsızlıkları vb. *bedenle* ilgili tükenmişlik belirtilerini oluşturmaktadır²⁷.

Tükenmişlik sonucunda kişinin iş performansı düşmekte, işinden uzaklaşmakta hatta işten ayrılmaktadır

Görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenler meslek yaşamlarında tükenmişliğin çeşitli boyutlarıyla karşı karşıya gelmektedirler ve bu da onların meslek yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Yukarıdaki problem tanımından hareketle tükenmişlik konusundaki yerli ve yabancı araştırmalardan seçilmiş örnekler kısaca şöyle sıralanabilir;

Öncelikle Türkiye’de yapılmış olan araştırmalara, ardından yurt dışında yapılmış olan araştırmalara yer verilmektedir. Yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar yıl sırasına göre tanıtılmakta ve önce yöneticilere daha sonra öğretmenlere yer verilmektedir.

Eğitim alanında tükenmişlikle ve ilgili değişkenlerle ilgili olarak Türkiye’de pek çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir.

Çokluk, “Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi” konulu tez çalışmasında yöneticilerin, tükenmişliğe ait her 3 boyutta da çeşitli değişkenler göz önünde bulundurulduğunda tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır²⁸.

Izgar’ın yapmış olduğu, “Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etkin Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)” konulu

27 Acar Baltaş ve Zuhal Baltaş, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. (İstanbul: Remzi Kitapevi, 2002), s.77.

28 Ömay Çokluk, “Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1999).

araştırmanın sonucunda; okul yöneticilerinin üç alt boyutta da araştırılan değişkenlere göre tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır²⁹.

Aydın, “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneği)” konulu çalışmasının sonucunda şu bulgulara varmıştır: Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının her üçünün de mesleki yeterliliklerini algılama, öğretmenlerle iletişim kurma becerilerini algılama, amirlerinden takdir görme durumu değişkenlerini etkilediğini saptamıştır³⁰.

Dönmez ve Güneş, “İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik” konulu araştırmalarında ilköğretim okulu yöneticilerinin tükenme düzeyini ölçmek için tükenmişlik düzeyi ile araştırmanın bağımsız değişkenleri arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmışlar. Eğitsel ve yönetsel sorunlar, iş yükü, yetersiz ücret gibi çeşitli nedenlere bağlı tükenme durumları üzerinde durmuşlardır³¹.

Sarı, özel okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ve bazı değişkenlerin tükenmişliğe etkisini araştırmıştır³².

Dağlı, “İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” konulu araştırması sonucunda, DT boyutu için ilköğretim denetmenlerinin %40.2’sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını; D boyutu için %38.5’inin orta düzeyde tükenmişlik yaşadığını; KB boyutunda ise %34.3’ünün de yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını saptamıştır³³.

29 Hüseyin Izgar, “Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)” (Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2000).

30 Levent Aydın, “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneği)” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2002).

31 Burhanettin Dönmez ve Hasan Güneş. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik” **Eğitim Araştırmaları Dergisi**. 5: 71-77 (2001).

32 Hakan Sarı, “An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction” **Educational Studies**. Vol. 30, No. 3, pp. 291-306 (2004).

33 Dağlı, Abidin. “İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri” **Çağdaş Eğitim Dergisi**. 305:26-33 (2004).

Öğretmenler üzerinde yapılan tükenmişlik ile ilgili araştırmalar okul yöneticileri üzerine yapılan araştırmalara göre daha fazladır.

Baysal, “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler” konulu doktora tez çalışması sonucunda mesleğin gereklerini yerine getirmedeki verimlilik, geleceğe ilişkin düşünceler, meslektaş desteği ve aile desteği değişkenleri ile her üç alt boyut arasında anlamlı fark saptamıştır³⁴.

Girgin, “İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi” konulu çalışmasını tükenmişliğe etki eden faktörleri ortaya çıkarmak ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin uyarlamasını yapmak için gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda MTE'nin öğretmenlere uygulanabilir olduğu kabul edilmiştir³⁵.

Torun, “Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme” konulunda çalışmasında tükenmişliğin aile yapısı, sosyal destek ve demografik değişkenlerle ilişkisi ve aile yapısı ve sosyal desteğin birbirleriyle ilişkisini araştırmıştır³⁶.

Tümkaya “Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başaçıkma Yolları” konulu doktora tez çalışmasında, cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, okuldaki görev, çalışma yılı ve okulun sosyo-ekonomik düzeyi gibi değişkenlerin tükenmişlik düzeyini etkilediğini saptamıştır³⁷.

Kalkan, “Lise Öğretmenlerinin Öğrenci Kontrol Eğiliminin Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenler İle İlişkisi” konulu araştırması sonucunda öğretmenlerin öğrenci

34 Asuman Baysal, “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler” (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 1995).

35 Günseli Girgin, “İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi Ve Bir Model Önerisi” (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İzmir, 1995).

36 Alev Torun, “Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme” (Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1995).

37 Songül Tümkaya, “Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başaçıkma Davranışları” (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana, 1996).

kontrol eğilimi düzeyi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı fark saptamıştır³⁸.

Başaran, “Zihinsel, Görme ve İşitme Özürlü Çocuklara Eğitim Veren Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Karşılaştırılması” adlı araştırmasının sonucunda farklı özür grupları ile çalışmanın, öğretmenlerin tükenmişlik ve kaygı düzeyleri üzerindeki etkisinin, duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı fark oluşturduğunu ortaya çıkarmıştır³⁹.

Çokluk’un “Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi” konulu araştırmasının sonuçları şu şekildedir: MTE’nin toplam tükenmişlik puanlarına göre tükenmişliği etkileyen en önemli yordayıcının emekli oluncaya kadar özel eğitim okulunda çalışmak isteyip istememe olduğu saptanmıştır⁴⁰.

Murat, “Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” konulu çalışmasında şu verilere ulaşmıştır: Tükenmişliğin duygusal, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarının mesleğin 4. yılından itibaren kendini gösterdiğini ve 8. yılından itibaren öğretmenlerin bu sendromdan kurtulduğunu saptamıştır⁴¹.

Dolunay, “Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması” konulu çalışmasında genel tükenmişlik puanları, üç alt ölçek puanları ile yaş, mesleği isteyerek seçme, mesleği kendine uygun bulma, mesleği uygulamadaki verim düzeyi, mesleki geleceği değerlendirme, çalışma ortamından memnun olma, üstlerinden takdir görme durumu,

38 Melek Kalkan, “Lise Öğretmenlerinin Öğrenci Kontrol Eğiliminin Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenler İle İlişkisi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, 1996).

39 B. Ilgın Başaran, “Zihinsel, Görme, ve İşitme Özürlü Çocuklara Eğitim Veren Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi Ve Karşılaştırılması” (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 1999).

40 Ömay Çokluk, a.g.e.

41 Mehmet Murat, “Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 2000).

mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması gibi değişkenler arasında anlamlı fark saptamıştır⁴².

Seğmenli'nin, "Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu araştırması sonucunda, 23-30 yaş arası öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutunda tükenme yaşarken çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlerin kişisel başarıları alt boyutunda tükenme yaşadıkları görülmüştür⁴³.

Özmen, "Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" konulu çalışmasında görme engelliler okullarında çalışan özel eğitim mezunu öğretmenler ile normal eğitim mezunu öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda özel eğitim programı veya normal eğitim programı çıkışlı öğretmen olmanın ve medeni durumun tükenmişlik düzeyini etkilemediği ortaya çıkmıştır⁴⁴.

Selçukoğlu'na ait "Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi" konulu araştırma, bayan araştırma görevlilerinin erkek araştırma görevlilerine göre duygusal tükenme alt boyutunu daha yoğun yaşadıklarını göstermiştir. Yine bayan araştırma görevlilerinin kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur⁴⁵.

Özdemir, "Üniversite Akademik Personelinin Görev Ünvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması" konulu çalışması sonucunda Cumhuriyet Üniversitesinde görev yapan akademik personelin tükenmişliği yaşadığı, görev

42 Ayşe Birsen Dolunay, "Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması"(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2001).

43 Sibel Seğmenli, "Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2001).

44 Hicran Özmen, "Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2001).

45 Zeliha Selçukoğlu, "Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2001).

ünvanları açısından iş tükenmişlik düzeylerinde anlamlı fark olduğu hipotezinin aksine tükenmişliğe rastlanmadığını saptamıştır⁴⁶.

Işıklar, “Lise Dengi Ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” araştırması sonucunda tükenmişlik alt boyutları ile cinsiyet, branş, mesleki kıdem arasında anlamlı fark saptamamıştır⁴⁷.

Baykoçak, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri” çalışması sonucunda Bursa İli’nde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutları ele alındığında tükenmişliği alt düzeyde yaşadıklarını saptamıştır⁴⁸.

Sucuoğlu ve Kuloğlu, “Özürü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi” konulu çalışmalarında, özel eğitim öğretmenleri ile ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığını saptamışlardır⁴⁹.

Peker, “Anaokulu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı değişkenlere Göre İncelenmesi” konulu çalışması sonucunda öğrenim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de anlamlı şekilde artmakta olduğunu ve lisede görev yapan öğretmenlerin tükenmişliği diğer iki öğretmen grubuna göre daha yoğun yaşamakta olduğunu saptamıştır⁵⁰.

46 H. Deniz Özdemir, “Üniversite Akademik Personelinin Görev Ünvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2001).

47 Abdullah Işıklar, “Lise Dengi Ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2002).

48 Canan Baykoçak, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Örneği)” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2002).

49 Bulbin Sucuoğlu ve Neslihan Kuloğlu, “Özürü Çocuklarda Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi” **Türk Psikoloji Dergisi**. Cilt 11, Sayı 36, ss. 44-60 (1996).

50 Reşat Peker, “Anadolu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Cilt XV, Sayı 1, s.s. 319-331 (2002).

Barut ve Kalkan'a ait "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu araştırma sonucunda, yaş, meslekteki çalışma süresi, branş, öğrenim durumu, akademik unvan değişkenleri ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür⁵¹.

Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2002), MEB'in düzenlediği "Okul Sağlığı Formatörlük Kursuna" katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini araştırmışlardır. Araştırma grubunun duyarsızlaşma yönünden en iyi, duygusal tükenme yönünden en kötü durumda oldukları saptanmıştır⁵².

Yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde tükenmişlik ve ilgili değişkenlerle ilgili oldukça önemli çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Elis, Dallas'ta resmi okullarda görevli 183 yönetici üzerinde tükenmişliği, sıklık ve yoğunluk açısından incelemiştir⁵³ (Akt. Çokluk, 1999: 47).

Graf'ın, 183 okul yöneticisi üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda, dışlanmışlık, bakanlık desteği ve personel desteği ile tükenmişlik arasında anlamlı fark saptanmıştır⁵⁴.

Burke, Greenglass ve Schwarzer, 362 okul yöneticisi ve öğretmen üzerinde yapmış oldukları çalışmada, tükenmişliğin nedenlerini bürokratik işler, aşırı yaramaz öğrenciler ve üstlerinden destek görmeme olduğunu saptamışlardır⁵⁵.

51 Yaşar Barut ve Melek Kalkan, "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı 14, s.s.66-77 (2002).

52 A.Yıldız Kırılmaz, Ümit Çelen ve Nilgün Sarp. "İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması". 2002, www.İOO.html

53 Akt. Ömay Çokluk, a.g.e.s. 47.

54 Akt. Hüseyin Izgar, **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**. (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001), s.58.

55 Ronald J. Burke, Esther R. Greenglass and Ralf Schwarzer, "Predicting Teacher Burnout Over Time: Effects of Work Stress, Social Support, and Self-doubts On Burnout And Its Consequences, Anxiety, Stress, and Coping" **An International Journal**. V. 9, No 3. pp. 261-275 (1996).

Somech ve Miassy-Maljak, üç farklı kesimi (laik, dindar, aşırı dindar) temsil eden 69 lise yöneticisi üzerinde tükenmişliğin etkili olup olmadığını araştırmışlardır. Sonuç olarak sosyo kültürel bağlam ile tükenmişlik arasında anlamlı fark saptanmıştır⁵⁶.

Kremer-Hayon ve Kurtz, öğretmenlerde görülen tükenmişlik ile kişisel ve çevresel değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Özetle, değişime karşı koyma ve öğretmene kapalı okul iklimi ilişkisi tükenmişlik sonuçlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Birçok çevresel değişkenin ise tükenmişliğe neden olduğu görülmüştür⁵⁷.

Brouwers ve Tomic, ortaokulda çalışan 243 öğretmenin, sınıf yönetimindeki bireysel etkililiği ile tükenmişliğin alt boyutları arasında sayılan yönetim ve zamanı etkili kullanabilme ilişkisini araştırmışlardır. Öğretmenin sınıf ortamında kazandığı etkililiğin, kişiliğinin yapılanmasında ve kişisel becerisi üzerinde doğrudan etki sağladığı görülmüştür⁵⁸.

Uluslararası Özel Eğitim Kongresi'nde yayımlanan araştırma Atina şehrindeki özel okul ve sınıflarda görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin çalışma yılı arttıkça duygusal tükenme düzeyleri de artmakta ancak kişisel başarı düzeyleri düşmektedir⁵⁹.

Evers, Brouwers ve Tomic, öğretmenlerin Hollanda'da yeni geliştirilmiş eğitim sistemini uygulamaya koyarken yaşadıkları bireysel etkililiği ve tükenmişliği

56 Anit Somech ve Nelly Miassy-Maljak, "The Relationship Between Religiosity and Burnout of Principals: The Meaning of Educational Work and Role Variables as Mediators" **Social Psychology of Education**. V. 6 No. 1. pp. 61-90 (2003).

57 Lye Kremer-Hayon ve Haya Kurtz, "The Relation of Personal and Environmental Variables to Teacher Burnout" **Teaching & Teacher Education**. Vol. 1, No. 3. pp.243-249 (1985).

58 André Brouwers ve Welko Tomic, "A Longitudinal Study of Teacher Burnout And Percieved Self-efficacy In Classroom Manegement" **Teaching & Teacher Education**. No. 16. pp.239-253 (2000).

59 Sources of Stres and Professional Burnout of Special Educational Needs in Greece" www.isec2000.org.uk/abstracts/papers_p/polychroni_1.htm

araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin yeni eğitim sisteminin araştırmalarını kullanırken tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır⁶⁰.

Tatar ve Horenczyk, “Kültürel Farklılığın Tükenmişlikle İlişkisi” konulu çalışmaları sonucunda tükenmişliğin öğretmenin eğitim durumu, okulda farklı kültürlerin olup olmaması ve okulun çok kültürlü organizasyona açık olup olmaması ile bağlantılı olduğunu saptamışlardır⁶¹.

Dorman, Quesland Özel Okullarında görev yapan 246 öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmada duygusal tükenme ile aşırı iş yükü, iş baskısı, sınıf ortamı ve kendini takdir etme arasında; duyarsızlaşma ile rol çatışması, kendini takdir etme ve okul ortamı arasında; kişisel başarı ile öğretim etkililiği, kendini takdir etme, rol çatışması ve okul ortamı arasında anlamlı farklar saptamıştır⁶².

Amaçlar

Bu araştırmanın özgünlüğü ise, yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin kendi algılarının nasıl olduğunu ortaya çıkartma çabasında ifadesini bulmaktadır. Buna bağlı olarak problem cümlesi; yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin kendi algıları nasıldır? şeklinde formüle edilebilir. Bu genel sorunun açılımı bir başka deyişle alt problemler ise şöyle sıralanabilir;

1. *Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yöneticilerin kendi algılarına göre tükenmişlikleri ne derecededir?*

2. *Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin kendi algılarına göre tükenmişlikleri ne derecededir?*

3. *Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yöneticilerin;*

a. *eğitim düzeyleri*

b. *yönetici olarak toplam çalışma süresi*

60 Will J. G. Evers, André Brouwers ve Welko Tomic, “Burnout and Self-efficacy: A Study on Innovative Educational System in the Netherland” **British Journal of Educational Psychology**. No. 72. pp.227-243(2002).

61 Moshe Tatar ve Gabriel Horenczyk, “Diversity-related Burnout Among Teachers” **Teaching and Teacher Education**. No. 19. pp.397-408 (2003).

62 Jeffrey Dorman, “Testing A Model For Teacher Burnout” **Australian Journal of Educational & Developmental Psychology**. V. 3, pp. 35-47 (2003).

- c. yaş
- d. cinsiyet

değişkenlerine göre tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark var mıdır?

4. Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin;

- a. eğitim düzeyleri
- b. öğretmen olarak toplam çalışma süresi
- c. yaş
- d. cinsiyet
- e. medeni durum
- f. I. ve II. kademe

değişkenlerine göre tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark var mıdır?

5. Genel olarak yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark var mıdır?

Önem

Dünya nüfusunun giderek artmasıyla birlikte çalışan kesimin de iş yükü artmaktadır. Çalışanlar arasında işi gereği insanlara birebir hizmet veren, onlarla sürekli yüz yüze gelen çalışanların zamanla psikolojik açıdan sağlıklarının bozulduğu görülmektedir. Tükenmişlik olarak adlandırılan bu sendrom kişinin iş hayatını ve özel hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Birey yaşama sevincini kaybetmekte, çeşitli fiziksel rahatsızlıklar geçirmekte ve sosyal hayatı olumsuz yönde etkilenmektedir. İş yönünden bakıldığında ise tükenmişlik yaşayan birey işine dair idealizmi kaybetmekte, kendini yıpranmış, yorgun ve başarısız olarak değerlendirmektedir. Sonuç olarak hizmet verdiği kişilere karşı görevini yerine getirememektedir.

Meslek dalları arasında insanlarla yüz yüze çalışan ve tükenmişlik yaşayan bir grup da okul yöneticileri ve öğretmenlerdir.

Eğitimin amaçlarını gerçekleştirebilmesi, topluma iyi insanlar kazandırabilmesi için okul yöneticilerine ve öğretmenlerine büyük görevler düşmektedir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin görevlerini yerine getirebilmeleri için fiziksel, ruhsal ve zihinsel yönden sağlıklı olmaları gerekmektedir.

İşte bu araştırma, yatılı ilköğretim bölge okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin ne derecede ve hangi boyutlarda daha çok tükendiklerini ortaya çıkarmayı ve bu konuda öneriler ileri sürmeyi amaçladığından üzerinde çalışmaya değer bulunmuştur.

Varsayımlar

1. Yönetici ve öğretmenler, bu araştırmanın ölçme aracındaki tüm soruları doğru ve içtenlikle cevaplamışlardır.
2. Kişisel Bilgi Formu ve ölçme aracı olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri var olan durumu ortaya çıkartmak için uygun ölçme araçlarıdır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2003-2004 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır merkez ve ilçelerindeki yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan asil yönetici ve öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırma konusu tükenmişlik üzerine etkisi olduğu düşünülen eğitim düzeyi, kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum ve kademe değişkenleri ile sınırlıdır.
3. Araştırmanın yöntemi genel tarama modeli ile sınırlandırılmıştır.
4. Araştırma, Maslach Tükenmişlik Envanterinde yer alan tükenmişlik ifadeleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Yatılı İlköğretim Bölge Okulu: Nüfusu az, dağınık, okulu bulunmayan veya ilköğretim hizmetlerinin götürülemediği yerleşim yerlerindeki zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerin parasız yatılı ve çevresindeki öğrencilerin gündüzlü olarak eğitim-öğretim gördükleri ilköğretim okulunu ifade etmektedir⁶³.

Yönetici: İlköğretim okullarında çalışan okul müdür ve müdür yardımcılarıdır.

63 Resmi Gazete. "İlköğretim Kurumları Yönetmeliği", T.C. Resmi Gazete, 1992, Sayı: 25212, Tarih:27.08.2003.

Sendrom: Birkaç belirtinin bir arada görülüp bir rahatsızlığı tanımlama özelliğidir⁶⁴.

Tükenmişlik (burnout): İnsanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk sonucu oluşan sendromdur⁶⁵.

Stres: Organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi sonucu ortaya çıkan bir durumdur⁶⁶.

Yöntem

Araştırma Modeli: Bu çalışmada, genel tarama modelinden yararlanılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemana sahip bir evren hakkında genel yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da evreni temsil edecek bir grup üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir⁶⁷. Bu yöntemden yararlanılan çalışmalarda mevcut olayın daha önceki olay ve koşullarla ilişkisi göz önünde bulundurulur ve durumlar arasındaki etkileşim açıklanmaya çalışılır⁶⁸.

Araştırma temel olarak, yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri ile, yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğe etki ettiği düşünülen “mezun olunan eğitim kurumu (eğitim durumu)”, “çalışma süresi”, “yaş”, “cinsiyet”, “medeni durum”, “kademe” bağımsız değişkenleri incelemeyi ve yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır.

Evren ve Örneklem: Bu çalışmanın evrenini, 2003-2004 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İl Merkezi ve İlçelerindeki Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında (YİBO) görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Böylece araştırma iki alt evrenden

64 Hüseyin Izgar, a.g.e. 2001, s. 79.

65 Gönül Akçamete, Sema Kaner ve Bulbin Sucuoğlu, **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik**. (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001), s.1.

66 Acar Baltaş ve Zuhale Baltaş, a.g.e.s.26.

67 Niyazi Karasar, **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1995), s.79.

68 Saim Kaptan, **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. (Ankara: Tekışık Web ofset Tesisleri, 1991), s.59.

oluşmaktadır. Diyarbakır İl Merkezi ve İlçelerinde toplam 14 yatılı ilköğretim bölge okulu bulunmaktadır. Bu okullardaki yönetici sayısı 49, öğretmen sayısı ise 244'tür.

Bu araştırmada evrendeki tüm deneklere ulaşıldığından ayrıca örneklem alınmaya gerek duyulmamıştır. Buna göre evren ve örneklemdeki yöneticilerin dağılımı Tablo 1'de gösterildiği gibidir.

Tablo 1 Evreni ve Örneklemi Oluşturan Yöneticilerin Sayıları ve Bunların Yüzdeleri

Evren ve Örneklem	Müdür		Müdür Yardımcısı		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
	14	28.57	35	71.43	49	100

Tablo 1'de görüldüğü gibi, evren ve örneklemde bulunan yöneticilerin toplamı 49'dur. Aynı tablodan anlaşıldığı üzere evreni oluşturan yöneticilerin %28.57'si müdür, %71.43'ü ise müdür yardımcısıdır.

Evreni oluşturan yöneticilere dağıtılan anket dağılımı tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2 Verilen ve Geri Dönen Veri Toplama Araçlarının Sayısal Değerleri ve Yüzdeleri

Denekler	Verilen Anket	%	Geri Dönen Anket	%
Müdür	14	28.57	14	100
Md. Yardımcısı	35	71.43	33	94.28
Toplam	49	100	47	95.91

Tablo 2'de görüldüğü gibi; anketlerin geri dönüş oranı müdürlerde % 100, müdür yardımcılarında ise %94.28'dir. Böylece evren ve örneklemde bulunan yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan 49 (% 100) yöneticinin tümüne anket uygulanmış olup, bu yöneticilerin 47'sinden (% 95.91) yanıt alınmıştır.

Evren ve örneklemi oluşturan öğretmenlerin dağılımı ise Tablo 3'de görüldüğü gibidir.

Tablo 3 Evrende Bulunan Öğretmen Sayıları ve Bunların Dağılımı

Evren ve Örneklem	Öğretmen	Toplam
	N	%
	244	100

Tablo 3’de görüldüğü gibi evreni oluşturan öğretmenlerin toplam sayısı 244’tür.

Tablo 4’de evrende bulunan öğretmenlere dağıtılan anketlerin dağılımı görülmektedir.

Tablo 4 Verilen ve Geri Dönen Veri Toplama Araçlarının Sayısal Değerleri ve Yüzdeleri

Denekler	Verilen Anket	%	Geri Dönen Anket	%
Öğretmen	244	100	210	86.41

Tablo 4’de görüldüğü gibi; evren ve örnekleme giren yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan 244 öğretmenin tümüne anket uygulanmış olup bu öğretmenlerden 210 tanesinden yanıt alınmıştır. Buna göre geri dönen anket yüzdesi % 86.41’dir.

Verilerin Toplanması: Veri toplama aracı, *kişisel bilgi formu* ve *Maslach Tükenmişlik Envanterindeki* maddelerden oluşmaktadır.

Kişisel bilgi formu; yönetici ve öğretmenler hakkında kişisel bilgi edinmek için hazırlanmıştır. Yönetici ve öğretmenler için ayrı hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda; en son mezun olunan eğitim kurumu, toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet ortak sorulardır. Öğretmenlere yönelik kişisel bilgi formunda ise bu sorulara ek olarak medeni durum ve görevli bulunulan kademe ile ilgili sorular eklenmiştir. Kişisel Bilgi Formundaki sorular tükenmişlikle ilgili olduğu düşünülen değişkenler göz önünde tutularak hazırlanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) ise (MTE) Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. Envanterde bulunan 22 madde, tükenmişliği değerlendirmek üzere Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) boyutlarında bilgi verecek şekilde düzenlenmiştir. Duygusal tükenme boyutunda (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) 9 madde, duyarsızlaşma boyutunda (5, 10, 11, 15, 22) 5 madde, kişisel başarı boyutunda ise (4, 7, 9, 12, 18, 19, 21) 8 madde yer almaktadır.

Maslach Tükenmişlik Envanterinin puanlanması sonucunda, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç farklı puan elde edilmektedir. Bunun nedeni ise tükenmişliği oluşturan alt boyutların bireyin farklı açılardan tükenmişliğini

yansıtmasından kaynaklanmaktadır. Sonuç olarak, hesaplama sonucunda her birey için tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin üç farklı tükenmişlik puanına ulaşılr.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin orijinalinde her bir madde için "hiçbir zaman (0)" ve "her zaman (6)" arasında 7'li bir dereceleme kullanılmıştır. Ergin⁶⁹ tarafından Türkçe'ye uyarlanan envanterde ise her bir madde için "hiçbir zaman", "çok nadir", "bazen", "çoğu zaman", "her zaman" olmak üzere 5'li dereceleme yapılmıştır.

Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarına ait tükenmişlik maddeleri olumsuz ifadeler taşımaktadırlar. Bu durumda hiçbir "zaman 0", "çok nadir 1", "bazen 2", "çoğu zaman 3" ve "her zaman 4" olarak değerlendirilir. Bu alt ölçeklerden alınan yüksek puanlar tükenmişliğin yoğun yaşandığını göstermektedir. Kişisel başarı alt boyutunda ise maddeler olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Kişisel başarı puanları için "hiçbir zaman 4", "çok nadir 3", "bazen 2", "çoğu zaman 1", ve "her zaman 0" olarak değerlendirme yapılır⁷⁰. Böylece, alt boyutlarda alınan puanlar yükseldikçe tükenmişliğin arttığı kabul edilmektedir.

Bu çalışmada uygulanan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE), Çam⁷¹ tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve yine Çam tarafından MTE'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Çam, güvenilirlik çalışmasını, hemşirelere uyguladığı MTE formunu kullanarak, Kuder Richardson 20 formülünü ve yarıya bölme tekniğini kullanarak yapmıştır. Buna göre Kuder-Richardson 20 formülüne göre bulunan güvenilirlik katsayıları şu şekildedir:

<i>Boyutlar</i>	<i>r</i>
Duygusal tükenmişlik	0.89
Duyarsızlaşma	0.71
Kişisel başarı	0.72

69 Canan Ergin, "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**. (Editörler: Rüyeyda Bayraktar, İlhan Dağ). (Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1993), ss.143-154.

70 Bulbin Sucuoğlu ve Neslihan Kuloğlu, a.g.m.ss. 44-60.

71 Olcay Çam, "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması" **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**. (Editörler: Rüyeyda Bayraktar, İlhan Dağ). (Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1993), ss. 155-160.

Bir diğer güvenilirlik çalışması Girgin⁷² tarafından envanterin sınıf öğretmenlerine uygulaması esnasında yapılmıştır. Test Tekrar Test yöntemi kullanılmış ve ayrıca ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır.

Elde edilen sonuçlar Tablo 5’te gösterildiği şekildedir.

Tablo 5 Girgin’in MTE Güvenilirlik Çalışması

Güvenirlik Katsayıları	DT	D	KB
Test tekrar test katsayıları	86	74	63
Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları	86	69	83

Bu araştırmada da araştırmacı tarafından ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonucunda, yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada ölçeğin bütün iç tutarlılık katsayısı 0,88 olarak bulunmuştur. Yöneticilere uygulanan ölçeğin “duygusal tükenmişlik” alt boyutu için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.85, “duyarsızlaşma” alt boyutu için 0.65 ve “kişisel başarı ” alt boyutu için ise 0.73 olarak saptanmıştır. Öğretmenler için yapılan çalışmada ise ölçeğin bütün iç tutarlılık katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur. Öğretmenlere uygulanan ölçeğin “duygusal tükenmişlik” alt boyutu için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.83, “duyarsızlaşma” alt boyutu için 0.72 ve “kişisel başarı ” alt boyutu için ise 0.70 olarak elde edilmiştir. Anılan katsayılar ölçeğin güvenilirliği için yeterli bir düzeyde kabul edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları birlikte düşünüldüğünde, Türkiye koşullarında kullanılabilirliği olan güvenilir bir araç olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan ölçme aracı araştırmacı tarafından 01.03.2004 - 27.05.2004 tarihleri arasında YİBO’larda görevli yönetici ve öğretmenlere uygulanmış ve yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Ders aralarında araştırma ve envanter hakkında bilgilendirilen yönetici ve öğretmenlerin çoğu böyle bir çalışmanın YİBO’lar için de yapılmasından memnunluk duyduklarını ve içtenlikle katkıda bulduklarını ifade etmişlerdir.

Verilerin Çözülmesi ve Yorumu: Araştırmada toplanan veriler, bilgisayar ortamında SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini (düşük, orta, yüksek) belirlemek amacıyla

72 Günseli Girgin, a.g.e., 1995.

yönetici ve öğretmenler için iki ayrı yüzdellik norm çalışması yapılmıştır. Tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılırken, iki grubun olduğu durumlarda t-testi, grup sayısının 2'den fazla olduğu durumlarda ise tek yönlü varyans analizi (one-way) kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

MTE Puanlarının yorumu yapılırken yöneticiler için Tablo 6'daki ölçütler kabul edilmiştir.

Tablo 6 Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri

Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri				
Tükenmişlik Alt Boyutları		Düşük	Orta	Yüksek
Duygusal Tükenme	DT	0 - 1.10	1.11 – 1.66	1.67 ve üzeri
Duyarsızlaşma	D	0 - 0.59	0.60 – 1.39	1.40 ve üzeri
Kişisel Başarı	KB	0 - 0.87	0.88 – 1.12	1.13 ve üzeri

Tablo 7'de öğretmenler için kabul edilen MTE puanlarının yorumu gösterilmiştir.

Tablo 7 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri				
Tükenmişlik Alt Boyutları		Düşük	Orta	Yüksek
Duygusal Tükenme	DT	0 - 1.10	1.11 – 1.88	1.89 ve üzeri
Duyarsızlaşma	D	0 - 0.39	0.40 – 0.99	1.00 ve üzeri
Kişisel Başarı	KB	0 - 0.99	1.00 – 1.37	1.38 ve üzeri

Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinden alınmış düşük puanlar düşük düzeyde tükenmeyi; orta puanlar orta düzeyde tükenmeyi; yüksek puanlar ise yoğun düzeyde tükenmeyi ifade etmektedir.

1. YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARI ÖRNEĞİNDE EĞİTİM YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK OLGUSU

1.1. Tükenmişlik Kavramı

“Tükenmişlik” kelimesi literatüre ilk defa 1974 yılında Freudenberger’in bir makalesinde kullanmasıyla girmiştir. Freudenberger tükenmişliği enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istekler, taleplerden dolayı tükenmeye başlamak olarak ifade etmiştir. Tükenmişlik ile ilgili ilk kabul gören çalışmada Maslach ve Pines tükenmişliği, duygusal bir yoğunluk içinde diğer insanlarla uzun süredir yüz yüze çalışan insanlar için kullanmışlardır. Tükenmişliği görülen duygusal, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, bitkinlik olarak tanımlamışlardır⁷³.

Pines ve Aranson, tükenmişliği uzun süre duygusal yoğunluk gerektiren ortamlarda insanlarla yüz yüze çalışma sonucunda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve ruhsal çöküntü olarak açıklamışlardır⁷⁴.

Freudenberger ve Richelson tükenmişliği günümüzün toplumsal yaşantısının sonucu olarak ortaya çıkan bir ürün olarak tanımlamaktadırlar⁷⁵.

Torun tükenmişliği iş stresi sonucunda oluşan fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sorunlara karşı bir tepki olarak ifade etmektedir⁷⁶. Bir başka kaynakta ise konu şöyle betimlenmektedir;

Tükenmişlik doğal olmayan sentetik bir illizyonu ifade etmektedir. Çünkü birey ruhsal zekası ile sınırsız bir yaşam enerjisi kaynağına bağlı durumdadır. Fiziksel ve zihinsel beden ise bu kanaldan gelen enerjinin ifade araçlarıdır. Eğer insan bilinci bu sınırsız enerji kaynağına bağlı olarak işine sevgi ve aşkla bağlı ise herhangi bir tıkanıklık, isteksizlik ve karamsarlık görülmeyecektir. Diğer bir deyişle tükenmişlik, dışsal nedenlerin (yoğun iş yükü, insanlara yüzyüze hizmet

73 Akt. Janette S. Caputo, **Stres and Burnout in Library Service**. (Canada: Oryx Pres, 1991), s.1-3.

74 Ayala Pines ve Eliot Aranson. a.g.m. 1983 s. 263-273.

75 Herbert J. Freudenberger ve G. Richelson, a.g.e.m.ss. 63-66.

76 Alev Torun, “Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme” **IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**. (İstanbul: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1996), ss.307-314.

verme) sonucunda gerçekleşen bir olgu değil insanın var olan potansiyelinin ifade engelliliğidir⁷⁷.

Yukarıda ifade edildiği üzere insanoğlu sınırsız bir yaşam enerjisine bağlı durumdadır. Bu yaşam enerjisi, onun sosyal hayatında olsun iş hayatında olsun mutlu, istekli ve iyimser olmasını sağlamaktadır. Ama ne zaman ki birey bu enerji kaynağına bağlı yaşamdan vazgeçerse bir iç çatışmaya girecek ve var olan potansiyelini işine yansıtamayacaktır. Bu durumda tükenmişlik dışsal nedenlerin ortaya çıkardığı bir durum değil bireyin kendisinin neden olduğu bir olguyu ifade etmektedir.

Ergin'e göre, tükenmişlik duyarsızlaşma, duygusal yönden tükenme, kişisel başarısızlık olarak ortaya çıkan ve "insan-işi" mesleklerde çalışan kişilerde görülen bir sendromdur⁷⁸.

Günümüzde en yaygın olan ve kabul gören tanım Maslach ve arkadaşlarının tükenmişliği üç boyutlu olarak ifade ettikleri tanımdır. İnsanlara yüz yüze hizmet sunan kişilerde ortaya çıkan bu üç boyut: duygusal tükenme (Emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda düşme hissi (diminished personal accomplishment)dir⁷⁹. Tükenmişlik, özellikle sorunları ve problemleri olan insanlara uzun bir süredir hizmet veren kişilerin duygusal stresi olarak ifade edilmektedir⁸⁰.

Bunlar arasında tükenmişliğin özünü duygusal tükenme oluştururken duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı buna eşlik etmektedir⁸¹.

Bireyde tükenmişlik; duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması ile kendini göstermektedir⁸². Aşağıda tükenmişlikle ilgili boyutlar kısaca açıklanmıştır.

77 Hasan Akgündüz, a.g.e., 2005

78 Canan Ergin, a.g.e. ss.143-154.

79 Christina Maslach, **Burnout The Cost Of Caring**. (New Jersey: Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1982), s.3; Christina Maslach ve Michael P. Leiter. a.g.e.s.17; Christina Maslach ve Susan E. Jackson, "Burnout in Organizational Setting" **Applied Social Psychology Annual**. Vol. 5, pp. 133-153 (1984).

80 Christina Maslach,a.g.e.s.3.

81 Canan Ergin, a.g.e. ss.143-154.

82 Bulbin Sucuoğlu ve Neslihan Kuloğlu. a.g.m.ss. 44-60.

Duygusal Tükenme: Kişiyeye, yaptığı işten dolayı aşırı yüklenilmesi ve bunun sonucu olarak tüketilmiş olması durumudur⁸³. Maslach duygusal tükenmeyi tükenmişliğin kalbi olarak açıklar ve tamamen duygularının esiri olma, kişinin diğer insanların duygusal istekleri tarafından birden güçlü bir şekilde etkilenmesi, gücünün tümünü bu istekleri karşılamak için kullanması olarak tanımlamaktadır⁸⁴. Duygusal tükenme boyutunda çalışanlar duygusal ve fiziksel yönden tüm güçlerinin kullanılıp bitirildiklerini, tüketildiklerini ve yorulduklarını hissederler. Ve tekrar işlerinde geçmişte olduğu kadar hizmet verdiği kişilere karşı verici ve üretken olamayacaklarını düşünürler. Duygusal tükenmişlik yaşayan kişilerde yorgunluk sabahları uyandıklarında, uyumadan önceki yoğunluğuyla hala devam etmektedir. Bu yüzden yeni bir proje veya hizmet için enerjileri yoktur⁸⁵.

Duyarsızlaşma: Duyarsızlaşma yaşayan insanlar, işlerinden ve işyerindeki insanlardan uzaklaşır ve onlara karşı olumsuz tavır geliştirirler. Çevrelerini daraltırlar ve o zamana kadar savunuculuğunu yaptıkları ideallerden vazgeçerler⁸⁶. Maslach ve Jackson duyarsızlaşma boyutunda bireyin iş arkadaşlarına ve hizmet verdiği insanlara olumsuz, alaycı, katı ve duygudan yoksun davrandığını ve hatta onları sevmediğini ileri sürmüşlerdir⁸⁷. Ayrıca kişide sinirlilik, işe ilişkin idealizm kaybı görülür⁸⁸. Duyarsızlaşma görülen kişilerde küçük düşürücü bir dil kullanma, insanları sınıflandırma, iş ortamında katı kurallar geliştirme, başkalarından kötülük geleceğine inanma görülür⁸⁹. Kişi arkadaş çevresinden uzaklaşır, yalnızlığı arzular⁹⁰.

83 Ayşe Birsen Dolunay, “Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması” Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. Cilt 55, Sayı 1, ss.51-62 (2002).

84 Christina Maslach, a.g.e.s.3.

85 Christina Maslach ve Michael P. Leiter, a.g.e.s.17

86 Christina Maslach ve Michael P. Leiter, a.g.e.s.17

87 Christina Maslach ve Susan E. Jackson, a.g.m. ss. 133-153.

88 Abidin Dağlı, a.g.m. ss.26-33.

89 Christina Maslach, a.g.e.s.4; Alev Torun, a.g.e.1995, s. 7.

90 Uğur Örmən, “Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1993), s.2.

Kişisel Başarı: Duyarsızlaşama boyutunda başkalarına karşı takınılan soğuk ve ilgisiz tutumu birey kişisel başarı boyutunda kendine karşı takınmaya başlar⁹¹. Maslach ve Jackson'a göre, kişisel başarı, kişilerin işlerinde kendilerini yeterli ve başarılı hissedip hissetmemesi ile ilgilidir. Bu durum bireylerin kendilerini etkisiz hissetmeleriyle başlar ve sonuçta kendilerini yaptıkları iş için yetersiz hissederler. Hiçbir çalışmanın üstesinden gelemeyeceklerine kanaat getirirler. Çevrelerindeki her şeyin ve herkesin onların başarılı olmalarını engellediklerini düşünürler. Yaptıkları işleri önemsiz olarak değerlendirirler⁹². Yeteneklerine ve başarılı olabileceklerine olan inançlarını kaybetmeleri sonucunda çevrelerindeki insanların da onlara güveni kalmamaktadır⁹³. Örmən, bireyin bu olumsuz düşünceler sonucunda kendini suçlu hissettiğini ve başkaları tarafından seilmeyen biri olduğuna inandığını belirtmektedir⁹⁴.

1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Burke, Greenglass ve Schwarzer'e göre, tükenmişlik kısa sürede ilerleyen bir süreçtir. Bu nedenle, tükenmişlik nedenlerinin kısa sürede bulunması ve çözüm yollarının araştırılması gerekmektedir⁹⁵.

Tükenmişlik sendromu, *fiziksel, duygusal ve zihinsel* bulgular ve belirtileri ile kendini gösterir. *Fiziksel tükenmişlik* belirtileri kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, sıkça baş ağrıları, uyku bozuklukları vb.dir. *Duygusal tükenmişliğin* bulguları ise depresif duygulanım, desteksiz, güvensiz hissetme, ümitsizlik, sabırsızlık, kızgınlık gibi negatif duygularda yoğunluk ve pozitif duygulanımda örneğin saygı, nezaket, hoşgörü azalmasıdır. *Zihinsel açıdan tükenmişlik* ise doyumsuzluk, kendine, işine ve genel olarak yaşama karşı olumsuz tutumlar

91 Christina Maslach, a.g.e.s. 5.

92 Christina Maslach ve Susan E. Jackson, a.g.m. ss. 133-153.

93 Christina Maslach ve Michael P. Leiter, a.g.e.s. 18.

94 Uğur Örmən, a.g.e.s.3.

95 Ronald J.Burke, Esther R. Greenglass and Ralf Schwarzer, a.g.m.pp. 261-275.

geliştirmektedir⁹⁶. Ayrıca, insan ilişkilerinde başkalarını suçlama, diğer çalışanlarla çatışma içinde olma, eleştiri, kendini savunma, arkadaş ortamından uzaklaşma, her işte hata arama; iş performansında, işe gelmeme, sürekli saati takip etme, etkililiği azaltma, hataların artması, kuralları hafife alma ya da işkolik olma; alkol, sigara, yatıştırıcı ilaçlar kullanma ve bunlardan daha da önemlisi kazalara karşı kendini korumama, intihara meyilli olma, gereksiz risk altına girme tükenmişlik sendromunun diğer belirtileridir⁹⁷.

Pines ve Aranson'a göre tükenmişlik, bedensel yorgunluk ve vücut direncinin azalması; duygusal yönden umutsuzluk ve çaresizlik; işe, hayata ve insanlara karşı olumsuz tutum ve bencillik gibi belirtilerle ortaya çıkmaktadır⁹⁸

Çam tükenmişlik belirtilerini *fiziksel*, *duygusal* ve *davranışsal* olarak sınıflandırmaktadır⁹⁹:

I. *Fiziksel Belirtiler*: (1) yorgunluk ve halsizlik, (2) İnatçı soğuk algınlıkları ve grip, (3) Sık baş ağrıları, (4) Uykusuzluk, (5) Solunum güçlüğü, (6) Kilo kaybı, (7) Uyuşukluk, (8) Genel ağrı ve sızılar, (9) Yüksek kolesterol.

II. *Duygusal ve Davranışsal Belirtiler*: (1) Çabuk öfkelenme, (2) İşten uzaklaşma, nefret etme, (3) Birçok konuda şüphe ve endişe duyma, (4) Alıngan olma, takdir edilmediğini düşünme, (5) İş doyumsuzluğu, işe gelmeme, (6) İlaç, alkol, sigara vb. alma eğiliminde olma veya alımını artırma, (7) Kendine olan güvenini, ve saygısını kaybetme, (8) İçinde yaşadığı ortamlardan (aile, arkadaş çevresi gibi) uzaklaşma, (9) İçeride kapanma, sıkıntı, (10) Suçluluk duyma, (11) Çaresizlik, işine konsantre olmada güçlük çekme, kolay ağlama, (12) Unutkanlık, (13) Kendi içine dönük olma, (14) Örgütlemeye yetersizlik, (15) Rol çatışması yaşama, görev ve kurallara uymama, (16) Görevlilere fazla güvenmeme, onlardan kaçınma, (17) Kuruma karşı ilgisiz davranma, (18) Bazı işlerini erteleme veya sürüncemede bırakma, (19) Başarısızlık hissi, (20) Hizmet verdiği insanlara karşı küçümseyici, alaycı tavırlar içinde olma, (21) Değişime direnç gösterme, (22) Sık sık işten ayrılmayı düşünme.

96 Füsun Ersoy, Cenap Yıldırım ve Tamer Edirne, "Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu", 2001. www.STED.htm.

97 Janette S. Caputo, a.g.e. s.30.

98 Ayala Pines ve Eliot Aranson, a.g.m. 1983 s. 263-273.

99 Akt. Mehmet, Murat, a.g.e.s. 6,7.

Tükenmişlik yaşayan kişide görülen tükenmişlik belirtilerini üç grupta toplamak mümkündür. *Birinci belirti*: yapılan iş başta önemli, anlamlı ve harika olarak tasvir edilirken zamanla çalışan tarafından zevksiz ve anlamsız olarak ifade edilmektedir. *İkinci belirti*: İşle ilgili olumlu duyguların (coşku, güven duyma) yerini öfke, kaygı ve depresyon duyguları alır. *Üçüncü belirti*: Birey bütün bunların hatasını kendinde arar¹⁰⁰.

Deckard ve arkadaşları ise tükenmişlik belirtilerini *psikolojik-duygusal*, *davranışsal*, *fiziksel* ve *ruhsal* olmak üzere dört grupta toplamışlardır. *Psikolojik-duygusal* belirtiler diğer insanları eleştirme, insanlarla ilgilenmeme, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, alınganlık, yabancılaşma; *davranışsal belirtiler*, insanlarla az zaman geçirme, yavaşlık, işinin başında olmama, olaylara kayıtsızlık, kırıcı olma, evde ve işte suskun olma; *fiziksel belirtiler*, kalp ritminin bozulması, uykusuzluk, hastalıklara karşı vücut direncinin olmaması, sersemlik, mutsuzluk vb. ; *ruhsal belirtiler* ise, değer yargılarından ve inançlarından şüphe duyma, hayatında büyük değişiklikler yapması gerektiğini düşünme -boşanma, işinden ayrılma gibi-, alkol, ilaç bağımlılığı, acıma duygusunun kaybı olarak sayılabilir¹⁰¹

Tükenmişlik yaşayan kişiye dışarıdan bakıldığında onun sempatik, içten ve yardımsever olmadığı düşünülebilir. Çünkü tükenen birey olumsuz yönde eleştiren, sinirli, sabit fikirli, tavsiyelere kulak asmayan ve çevresindeki insanları kendinden uzaklaştıracak davranışlar sergileyen bir insan olmaktadır¹⁰².

1.3. Tükenmişliğin Öncü Sonuçları

Tükenmişlik tam anlamıyla insan ruhunun çöküşüdür. Sinsi bir süreçtir¹⁰³. Bu süreç içerisinde tükenmişliğe yol açan birçok olay ve durum bulunmaktadır.

Bazı insanlar diğerlerinden daha önce tükenirler, yıpranırlar ve bazı meslekler tükenmişliği diğer mesleklere nazaran daha çok desteklerler. Birçok tükenmişlik kurbanı çalışan, tükenmişliğin kendisinden kaynaklandığını bilmektedir. Buna rağmen tükenmişliğin nedenlerini çalışma ortamında ararlar ve iş ortamını kontrol altında

100 Christina Maslach ve Michael P. Leiter, a.g.e.s.23.

101 Akt. Hüseyin Izgar, a.g.e. 2001, s.9,10.

102 Herbert J. Freudenberger ve G. Richelson, a.g.e.m.s.64,65.

103 Olcay Çam, a.g.m. ss. 155-160.

tutmaları gerektiğine inanırlar. Şu gerçektir ki tükenmişliğin ortaya çıkmasında hem kişisel özellikler hem de iş ortamı çok önemli rol oynamaktadır¹⁰⁴.

Tükenmişlik ile kişilik özellikleri arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. Uysal, endişeli, ürkek, kendisine karşı saygı, sevgi ve güven duymayan çalışan birey hizmet verdiği kişilerle arasına seviye koymayı başaramamakta ve kontrolü kaybetmektedir. Bazı çalışanlar işlerine gereğinden fazla duygu yüklemektedirler. Bireyin hizmet verdikleri kişilere karşı duygusal bir empati ile yaklaşması, sorunları onların gözüyle görebilmesi başlangıçta işini en iyi şekilde yapmasına yardımcı olabilmektedir. Ama zamanla bireyin, kendine duygusal yönden bu kadar yoğun yüklenmesi, duygularının olaylardan, insanlardan çok çabuk etkilenmesi sonucunda birey kendini yıpranmış ve yorgun hissetmektedir. Kişilik özellikleri ve tükenmişlikle ilgili olarak her birey bazı psikolojik ihtiyaçlarının (herkes tarafından sevilme, saygı duyulma, örnek gösterilme, başarılı olma, her konuda örnek gösterilme vb.) gerçekleşmesini yoğun bir şekilde istediğinde ve sonuç alamadığında kendisini tükenmiş bulmaktadır¹⁰⁵ (Maslach, 1982: 62-70).

Tükenmişlik daha çok mesleğinin ilk yıllarında ortaya çıkan, istekli ve idealist kişilerde görülmektedir. İnsanlara hizmet vermek için yoğun istek ve heyecanla işe başlayan insanlar, işini ciddiye almayan, alaycı tavırlarla işe başlayan insanlara göre tükenmişliği daha ağır boyutlarda yaşamaktadırlar¹⁰⁶.

Freundenberger, tükenmişlik durumunu beraber çalıştığı kişileri gözlemleyerek iş koşullarının neden olduğu *fiziksel* ve *duygusal* tükenme olarak açıklamıştır. İşe yeni başlayan, dünyayı tüm insanlar için daha iyi hale getirmek isteyen genç, idealist bireylerin birkaç ay içinde yorgun, depresif, işlerine ilgisiz hale geldiklerini gözlemlemiştir¹⁰⁷.

Çok başarılı olmak için yoğun ve dolu bir programı olan, her çalışmada gereğinden, istenilenden daha fazlasını yapan, sınırlarını tanımayan kişilerde genellikle

104 Janette S. Caputo, a.g.e. s.11,12.

105 Christina Maslach, a.g.e.s.62-70.

106 Ayala Pines ve Eliot Aranson, **Career Burnout Causes and Cures**. (Londra: Collier Macmillan Press, 1988), s.20.

107 Akt. Ömay Çokluk, a.g.e.s. 12.

tükenme belirtisi görülmektedir¹⁰⁸. Verilen tüm görevleri büyük ya da küçük en iyi şekilde yapmak isteyen kişinin mükemmellik isteği ihtiyaca dönüşür. Mükemmel olma ihtiyacı kişide kalıcı cesaret kırıklığı ile sonuçlanır¹⁰⁹.

İdealistlikle ortaya çıkan tükenmişlikte, kişi bağlandığı yaşam tarzı ya da ilişkiden, beklediklerini elde edememesi sonucu yorgunluk ve hayal kırıklığı içerisine girmektedir. Bazı durumlarda, bireyin beklentilerinin gerçek dışı olması gerçek dünya ile olan iletişimini zedelemekte ve tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır¹¹⁰.

Pines ve Aranson yoğun bir tükenmişlik yaşayan bireylerde işlerinin hayatlarının en önemli şeyi olduğunu ortaya çıkarmışlardır. İşleri onlar için hayatlarının anlamıdır. Yaptıkları işteki hataları ve başarıları kişiliklerinin bir ölçütü olarak anlarlar¹¹¹.

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında iş ortamının da büyük önemi vardır. İş yükünün ağır oluşu, işten memnun olmama tükenmişliğin nedenleri olarak ilk sıraları almaktadır¹¹². Babcock yaptığı araştırmada tükenmişliği bireyin demografik özelliklerinden çok, iş ortamı ve iş arkadaşları ile ilişkisinin etkilediğini saptamıştır¹¹³.

Gil-Monte ve Piero, tükenmişlik sendromunun gelişiminde bireyin anlama ve kavramayla ilgili kişilik özelliklerinin ve çalıştığı ortamla ilgili sorunların önemli rol oynadıklarını ileri sürmüşlerdir¹¹⁴.

Maslach ve Leiter, tükenmişliğin nedenlerinin daha çok işle ilgili olarak ortaya çıktığını belirtmektedirler. İş ortamı ile ilgili nedenler şöyle sıralanabilir¹¹⁵:

108 Acar Baltaş ve Zuhul Baltaş, a.g.e.s.77

109 Janette S. Caputo, a.g.e. s.22.

110 Songül Tümkaya, a.g.e.s.20

111 Ayala Pinesve Eliot Aranson, a.g.e.s.9.

112 Fumi Takeda, Eise Yokoyama, Takeo Miyake ve Sadahiko Nozaki, "Relationship Between Burnout and Occupational Factors in Staff of Facilities for Mentally Retarded Children" **Journal Of Occupational Health**. No. 43, pp. 173-179 (2001).

113 Jesse H. Babcock, "Burnout Among Licensed Master Level Social Workers In Maina" (Master Thesis, The University Of Southern Marine, Maine 2003).

114 Pedro R. Gil-Monte ve Jose M. Piero, "A Study on Significant Sources of the "Burnout Syndrome" in Workers at Occupational Centres for the Mentally Disabled" **Psychology in Spain**. Vol. 1, No. 1, pp. 55-62 (1997).

I. İş Yükü: Çalışılan kurum için iş yükü üretkenliği ifade ederken çalışan için iş yükü daha fazla zaman ve enerji harcama demektir. Günümüzde işverenler “daha az insanla daha fazla üretim” fikrini benimsemiş durumdadırlar. Bu durumda öğretmen daha kalabalık sınıflarla; hemşire daha fazla hastayla ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda çalışan birey iş ortamında aşırı derecede yorulmakta ve aile, çocuklar, ev gibi diğer sorumlulukları ile ilgilenecek enerjisi kalmamaktadır. Aşırı iş yükü şu durumlarda tükenmişliğe neden olmaktadır: (1) *İşin daha Fazla Zaman Gerektirmesi:* İşlerin yoğun olması sonucunda özellikle yönetim kadrosunda çalışan bireyler zamanlarının çoğunu işleriyle meşgul olarak geçirmek zorunda kalmaktadırlar. Öğünlerini bir şeyler atıştırarak geçiştirmekte ve işlerine evde bilgisayarlarında devam etmektedirler. (2) *İşin Zor Olması:* Bireyin işi ona yeni yeni ek görevler verildikçe daha kompleks ve içinden çıkılmaz bir hal almaktadır. Öğretmenler, hemşireler, polisler zamanla kendilerini bürokratik gereksiz işler içinde zaman kaybediyor ve asıl görevlerini yerine getiremiyor bulmaktadırlar.

II. İşini Yaparken Söz Sahibi Olma: İnsanlar yaptıkları işte gerekli olan yerlerde söz sahibi olmadıklarını gördüklerinde bu durum çeşitli problemlerin ortaya çıkmasına neden olur. Çalışanların her konuda sınırsız söz sahibi olması sorunlara neden olduğu kadar iş ortamında tüm çalışmaların en ince ayrıntısına kadar kontrol edilmesi de çalışanları tükenmişlik yaşamaya itmektir.

III. Yetersiz Ödüllendirme: İnsanlar çalıştıkları işin onlara para, prestij ve gelecek güvencesi sağlamasını beklemektedir. Çalışılan kurum bunları sağlamadıkça birey işini zevkle yapmamaktadır. Bunun sonucunda birey mesleğinin kendisi ve hizmet verdiği kişiler için ne kadar önemli olduğunu düşünmeyip yaptığı işle aldığı ücreti kıyaslama yoluna gitmektedir.

IV. İş ortamının Özellikleri: İş ortamında çalışanlar arasında sıcak ilişkilerin olmayışı ve takım çalışmasına kurumun önem vermemesi gibi nedenler insanların iş ortamı ile bağlantısını koparmakta ve onları tükenmişliğe yöneltmektedir.

V. Örgütle İlgili Kararlara Katılamama: Organizasyonun alınan kararlar hakkında çalışanlara bilgi vermemesi çalışanların organizasyonun şeffaf ve dürüst

olduđuna dair dűşüncelerini zedeleyecektir. Bunun sonucunda insanlar çalıřtıkları kurumunun başarısı ve yetisi hakkında řüpheye dűřmektedirler.

İş ortamından kaynaklanan tüklenmişliğin nedenleri olarak iş arkadaşları ve hizmet verilen insanlarla geçirilen zamanın uzaması, hizmet verilen kişi sayısının artması, bu kişilerin büyük sorunlarının olması, sık ve yüz yüze iletişim kurulması sayılabilir¹¹⁶. Ayrıca rol atışması adı verilen bireyle işin uyuşmaması veya bireyin kapasitesi ile yaptığı işin değeri arasındaki uyumsuzluk tüklenmişliğe neden olmaktadır. Bunlarla birlikte çalışanın sorumluluklarının, sınırlılıklarının belirtilmemesi veya ulaşılması gereken hedeflerin açık olmaması da bireyi tüklenmişliğe sürüklemektedir¹¹⁷. Yukarıdakilere ilaveten işyeri koşulları (işyerinin küüklüğu ya da gürültülü olması gibi), işteki yeni metotlara, tekniklere adapte olamama, kariyer beklentisinin gerçekleşmemesi de tüklenmişliğin nedenleri olarak sayılmaktadır¹¹⁸.

Tüklenmişliğe neden olan diğer bir kişisel faktör ise kişinin çevresinde onu destekleyen *meslektaş, aile ve arkadaşlarının* olmayıřıdır¹¹⁹. Maslach'a göre evli insanların, evli olmayan insanlara ya da alternatif hayat tarzı olan insanlara (beraber yaşama gibi) göre tüklenmişlikten daha az etkilendiklerini; çocuğu olmayan insanların ebeveynlere göre daha çok tüklenmişlik yaşadıklarını saptamışlardır. Ebeveynlerin daha az tüklenme yaşamalarının nedenlerine bakıldığında bu durum evli insanların daha olgun olmalarından kaynaklanmaktadır. Çocukları ile yaşadıkları problemleri çözmedeki tecrübelerini iş ortamında da kullanabilmektedirler. Ayrıca ailenin sevgisi ve desteği ebeveynin tüklenmişlik yaşamasına engel olabilmektedir. Son olarak evlilerin işe bakış açısı bekarlara göre farklı olmaktadır. Evli alışanların kendileri ile birlikte sorumlu oldukları kişilerin olması işe güvencesi, maaşı ve faydaları açısından bakmalarına neden olmaktadır¹²⁰.

Yukarıdakilere ek olarak kişinin demografik özellikleri de tüklenmişlik kaynağı olabilmektedir. Maslach *cinsiyet* ile tüklenmişlik arasında anlamlı fark olmadığını bayan

116 Alev Torun, a.g.e.1995, s. 12.

117 Janette S. Caputo, a.g.e.s.17.

118 Russel Joseph, **Stress Free Teaching (A Practical Guide to Tacking Stres in Teaching, Lecturing and Tutoring)**. (London: Kogon Page, 2000), s.25.

119 Janette S. Caputo, a.g.e.s.22

120 Christina Maslach, a.g.e.s.60.

ve erkeklerin aynı oranda tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir. Bununla birlikte bayanların “duygusal tükenmişlik” boyutunda erkeklerden daha fazla tükenme yaşarken; erkeklerin “duyarsızlaşma” boyutunda bayanlardan daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını eklemektedir. Bunun nedenini ise bayan ve erkeklerin yetiştirilme tarzlarındaki farklılıktan, bayanların hizmet verdikleri kişilere karşı daha duygusal yaklaşmasından, erkeklerin ise hizmet verdikleri kişilere karşı mesafeli davranmasından kaynaklanıyor olabileceğini savunmaktadır¹²¹.

Freudenberger ve North ise bayanların erkeklerden daha fazla tükendiklerini ileri sürmektedirler. Bayanların erkeklere göre daha azı hak ettikleri düşüncesi, erkeklerin güçlü olmayı istemeleri buna rağmen bayanların güç sahibi olmaktan korkmaları, genelde bayanların gücü tek kendilerinde toplamaktansa paylaşmak istemeleri, erkeklerin bayanlara göre daha fazla saygı görmeleri, erkeklerin risk almaktan çekinmemelerine rağmen bayanların risk almaktan korkmaları gibi nedenlerden dolayı bayanlar erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar¹²².

Demografik özelliklerden biri olarak bahsedilen “*ırk ve tükenmişlik*” arasında anlamlı fark olup olmadığı araştırıldığında Amerikan vatandaşları ile Asya kökenli Amerikan vatandaşları arasında tükenmişlik açısından anlamlı fark saptanmamıştır¹²³. Tükenmişlik ile dini düşünce arasında ise anlamlı fark bulunmaktadır.

Dworkin, mesleki kariyerlerine yeni başlayan öğretmenlerin uzun süredir görev yapan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır. Örmən (1998) yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada tükenmişlikleri yaşlara göre incelemiştir. 30 yaş altı yöneticilerde tükenmişlik orta düzeyde iken yaş ilerledikçe tükenmişliğin azaldığı, 51 yaş ve üzerinde neredeyse hiç rastlanmadığını belirtmiştir. Bu durumu tecrübeli öğretmenlerin işleriyle ilgili olarak stres ve tükenmişliğe neden olan olaylarla başa çıkabildiklerini göstermektedir¹²⁴. Görüldüğü gibi yaş değişkeni ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştıran yukarıdaki araştırmalarda olduğu gibi birçok

121 Christina Maslach, a.g.e.s.58.

122 Herbert J. Freudenberger ve Gail North, **Women's Burnout**. (_ :Penguin Boks, 1986), s.138-143.

123 Christina Maslach, a.g.e.s.59.

124 Anthony Gary Dworkin, “Perspectives on Teacher Burnout and School Reform” **International Education Journal**. Vol 2, No 2, pp. 69-78 (2001).

araştırmada *yaşın* tükenmişliği etkilediği ortaya çıkmıştır¹²⁵. Tükenmişlik genelde genç insanlarda görülmektedir. Bunun nedenleri ise gençlerin iş tecrübesi olmayışı, işten beklentilerinin daha fazla oluşu ve yaşlı çalışanların artık tükenmişliğin üstesinden gelmiş olmalarıdır.

Maslach dört yıllık kolej mezunlarının ve bunu takiben lisansüstü eğitim mezunlarının tükenmişlik riski altında olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Daha düşük derecede eğitim alanların ise tükenmişlikten daha az etkilendiği ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni düşünüldüğünde, eğitim seviyesi yükseldikçe bireyler hayata, işine dair beklentileri artmakta ve aşırı derecede idealist, istekli olmaktadır. Fakat, mesleklerinin gerçekleri hakkında bilgilendirilmemiş iseler bunun sonucunda idealleri gerçekleşmediği için tükenmişlik içine girmektedirler. Eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanlar daha az idealist ve istekli olmaktadır. Bunun sonucunda da tükenmişliği düşük seviyede yaşamaktadırlar¹²⁶. Konuya ilişkin farklı bir değerlendirme de aşağıya alıntılanmıştır:

Tükenmenin veya ifade engelliliğinin nedenleri, nesnel olgular değil bu olguların muftağı konumundaki düşünce ve değerlerdir, yani öznel boyuttur. Çünkü nesnel deneyim tamamen içsel ve öznel düzeydeki niyet ve düşüncelerin nasırlaşmış ifadeleridir. Her insanın hayatı, psikolojisinin katılmış biçimidir. Psikolojide rafineleşme, dış deneyimi kendiliğinden rafineleştirir. İnsan iç bütünlüğünü koruduğu yani ruhsal/zihinsel/fiziksel bedeniyle senkronize yaşadığı takdirde hiçbir nesnel koşul, onu tüketme durumunda olamaz. Vaki tükenme göstergeleri, dış koşulların içi belirlemesi değil içsel dağınıklığın dışa yansımalarıdır. Örneğin iş yükü insanı tüketmez, çünkü her insanın sınırsız yaratma kapasitesi vardır. İnsanı tükettiği sanılan iş yükü değil, iş olarak tanımlanan eylemi koşulsuz aşk kıvamından koşullu görev kıvamına indirgemiş olmaktır. İnsan doğası ihtiyaca ve göreve karşıdır. İşi görev algılamasıyla deneyimlediği takdirde yoğun bir enerji kaybına uğrar. İşte tükenme denen kaçma ve geri çekilme hareketi bu enerjilik kitlemenin sonucudur. Daha açık ifadeyle iş yükünün neden, tükenmenin sonuç olarak ilişkilendirilmesi doğal oluşun tersinden okunmasıdır. Gerçekte doğal programlama işe ilişkin bilinç durumunun neden, işin yük olarak algılanması ve

125 Alev Torun, a.g.e.1995; Songül Tümekaya, a.g.e.; Ömay Çokluk, a.g.e.

126 Christina Maslach, a.g.e.s.61, 62.

*buna bağlı yıpranmanın birbirini takip eden sonuçlar halinde tecelli etmesidir*¹²⁷.

Bu değerlendirmeden yola çıkararak tükenmişliğin nedenini bireyin i bütünlüğünü koruyamadığında diğer bir ifade ile ruhsal, zihinsel ve fiziksel yönlerinin uyum içinde olamadığı durumlarda aramak gerekmektedir. Bireyin i bütünlüğünün olmayışı sonucunda birey tükenme emareleri gösterecektir. Bunu dışsal nedenlerde aramak yerine çalışan kişinin işe bakış açısında aramak yerinde olacaktır. Birey işine sadece görev olarak yaklaşıyor ve beklentiler içine giriyorsa sonuç olarak tükenmişlik yaşaması kaçınılmazdır. Tükenmişliğin nedeni bu durumda iş yükünün ağırlığı değil bireyin işe bakış açısından kaynaklanmaktadır.

Tükenme durumu ortaya çıkmadan kısa bir süre önce genellikle ya iş baskısı, ya bir aile üyesinin hastalığı veya ölümü, ya da arka arkaya gelen sınav gibi çevresel koşullara rastlanır. Bazen çok nadir de olsa hiçbir olay olmaksızın birden bire ortaya ıkar¹²⁸.

Tükenmenin etkilerini tükenen *birey* açısından ve *evresi* açısından incelemek mümkündür. Tükenmişlik yaşayan birey yorgun, kbuslar yüzünden uyuyamayan, sürekli baş ağrısı, soğuk algınlığı gibi hastalıklarla uğraşan, iştatsız ve öğünleri atladığı için ülser olan, yatıştırıcı ilaçlar alan veya alkol alan, kendine güveni olmayan, bir kişiliğe bürünmektedir. İş ve aile ortamında birey çevresindeki insanlara karşı nefret besleyen, içine kapanık, alaycı bir tavır sergileyen, işini istenilen şekilde yapmayan ve çabuk öfkelenen bir tutum içine girmektedir¹²⁹.

1.4. Tükenmişlikle Başa ıkma Yolları

İnsanlar farklı yollarla tükenmişlikten kurtulmaya çalışmaktadırlar. Bazıları işten çıkmaktadır. Özellikle uzun yıllar eğitim aldıktan sonra kişinin kariyerini bırakması hata, suçluluk ve zaman kaybıyla alakalıdır. Bu durum toplum ve bulunulan kurum içinse kapanamaz bir yaradır. Bazı insanlar ise işten ayrılmakta ama aynı mesleklerine başka bir kurumda devam etmektedirler. Bu da iş yeri değiştirmekten

127 Hasan Akgündüz, a.g.e., 2005.

128 Herbert J. Freudenberger ve G. Richelson, a.g.e.m.ss.63-66.

129 Christina Maslach, a.g.e.s.73-85.

ibaret olup yeni işyerinde aynı sorunlar devam etmektedir. Ve bireyde umutsuzluk ve hatalı olma duyguları daha da ilerlemektedir. Diğer bir grup insan ise işinde yönetici olarak görev alırsa tükenmişlikten kurtulacağını düşünmektedir. Fakat yönetici durumunda ise tükenmişlik yaşayan personelle çalıştığı için tükenmişlikten kurtulamayacaktır¹³⁰.

Bireyin aile yapısı, sosyal çevresi tükenmişlikten kurtulmada önemli rol oynar. Ailede uyum arttıkça, bireyin aile ortamında olumlu bulunduğu özelliklerin artması, çeşitli sosyal ihtiyaçlarının ailenin yardımıyla giderilmesi tükenmişliği azaltmaktadır. Sosyal çevreden destek gören bireyler tükenmişliğe neden olan olaylara karşı güç kazanmaktadır ve duygusal tükenmeden fazla etkilenmemektedirler¹³¹.

Maslach ve Leiter iş ortamında tükenmişlikle ilgili problemleri çözmek için *bireysel* ve *örgütsel* olmak üzere iki çözüm yolu üzerinde durmuşlardır. *Bireysel* çözüm yolu öncelikle bireylerin tükenmişlikten kurtulmak için harekete geçmesiyle başlamaktadır. Daha sonra bireyler grup çalışmasına gitmekte ve yönetimden tükenmişliğe neden olan durumları düzeltmelerini isteyecektir. Böylece aşırı iş yükünü hafifletmek, işle ilgili daha fazla söz hakkına sahip olmak, ödüllendirilmek gibi konularda grup çalışması yaparak yönetimin sorunlara el atması sağlanabilir. Örgütsel çözüm yolunda örgüt yönetimin nasıl olması gerektiğini sorgulamalı ve bunun için bir proje geliştirmelidir. Proje çalışması çalışanların istek ve beklentileri göz önünde bulundurularak geliştirilmelidir. Proje çalışmasında çalışanlara anket düzenlenebilir ve sorunların ortaya çıkması sağlanabilir. Bunun sonucunda örgütsel bakış açısıyla hangi işin hangi bireye uygun olduğu, yönetimde olması gerek değişikliklerin neler olduğu öğrenilebilir ve çözüm yolları üretilebilir¹³².

Freundenberger ve Richelson tükenmişlikten kurtulmak için kişisel çözüm yolları olarak şu önerilerde bulunmaktadır¹³³;

1. Hedeflerinizi yeniden gözden geçirin ve yaşamınıza yeni bir düzen getirin,
2. Size ait hedeflerle, başkalarının sizden beklentilerine bağlı olanları

130 Ayala Pines ve Eliot Aranson, a.g.e.s.18.

131 Alev Torun, a.g.m., ss.307-314.

132 Christina Maslach ve Michael P. Leiter, a.g.e.s.79-127.

133 Herbert J. Freudenberger ve G Richelson, a.g.e.m.ss. 63-66.

ayırt edin.

Bu konuda Croucher ise aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır¹³⁴;

1. Ruhunuzu rahatlatın ve bunu yapabilmek için rahatlama sanatını öğrenin. Problemlerle karşılaştığınızda şaşırmayın,
2. Zamanınızı programlı bir şekilde kullanın,
3. Sizin için uygun olan egzersizler (yüzme, yürüyüş vb.) yapın. Uyku için uygun zamanı bulun,
4. Küçük spor gruplarına katılın, günde yirmi dakika stresin zararlı etkilerinden uzaklaşın
5. Olumlu düşünün, tutumlarınızı değiştirin,
6. Eğlenmeye zaman ayırın, yaşamı ciddiye almayın...

Tükenmişlikle mücadele edebilmek için aşağıda belirtilenler de yapılabilir¹³⁵:

1. *Gerçekçi hedefler belirleyin*: İnsanlara yardım sektöründe çalışan bireyler genelde “*insanlar için dünyayı huzurlu, sağlıklı, mutluluk dolu bir yer haline getirme*” gibi gerçekleşmesi mümkün olmayan ideallere sahip olmaktadır. Fakat bu tür idealler ne kadar çok çalışılırsa çalışılsın bir anda gerçekleşecek olaylar değildir. Bu yüzden bu tür hedefler yerine kısa sürede gerçekleştirilebilecek somut hedefler (Bu hafta A ile başlayan tüm dosyalar gözden geçirilecek, yeni meslektaşlar ile tanışılacak vb.) belirlemek tükenmişliği engelleyecektir.

2. *İşinizi yaparken farklı yöntemler deneyin*: Bu yöntem sayesinde rutinlikten kurtulunur ve aynı işi farklı yoldan yapmak psikolojik açıdan bireye özerklik ve özgürlük kazandırabilir.

3. *İş ortamında kısa süreli molalar verin*: Kısa molalar sayesinde birey dinlenir ve üzerindeki gerginlikten ve yorgunluktan sıyrılmış olur.

134 Rowland Croucher, “Stres and Burnout in Ministry”. Director: John Mark Ministries, resources for pastors/leaders & spouses, Home Page: 2000, <http://melbourne.dialix.oz.au/rowland/>

135 Christina Maslach, a.g.e.s.90-107.

4. *Olayları kişisel algılamayın:* Çalışma ortamında birey hizmet verdiği kişilerin problemlerini zamanla kendi problemi gibi benimsemekte ve etkilenmektedir. Bunu engellemek için bireyin olaylara objektif açıdan bakması gerekmektedir. Ayrıca işi iş ortamında bırakmak, insanların problemlerini eve getirmemek duygusal stresi azaltacaktır.

5. *İşinizde başarılı olduğunuz tarafları görün:* Bir gün boyunca iyi şeyler yapmak bireyi olumlu yönde motive edecektir. Ayrıca iş ortamı haricinde de olumlu şeyler yapmak kişinin kendini huzurlu ve mutlu hissetmesini sağlayacaktır.

6. *Kendinizi tanımaya çalışın:* Birey kendini tanımak ve anlamak için kendine içsel bir bakış açısı kazandırmalıdır. Bu şekilde hangi sorunların onu strese soktuğunu ne hissettiğini ve stresle nasıl başa çıkmaya çalıştığını görebilecektir.

7. *Dinlenin ve rahatlayın:* Herkesin dinlenmek ve rahatlamak için seçtiği yöntemler vardır. Bazısı meditasyon sayesinde dinlenirken, bir başkası farklı bir şekilde rahatlama yolu seçer. Önemli olan dinlenmek için neyin yapıldığı değil kişinin stresini azaltıp azaltmadığı ile ilgilidir.

8. *Hobiler edinin, arkadaşlarınızla vakit geçirin:* Tüm hayatı işinden ibaret olan insanların işlerinde problemlerle karşılaşması tüm hayatlarını altüst etmektedir. İş hayatının dışında özel bir hayatın olması ve bu hayatın birey tarafından zenginleştirilmesi bireyin tükenmişlik yaşamasını engelleyecektir.

9. *İşinizi değiştirin:* Tüm çabalara rağmen birey hala tükenmişlik yaşıyorsa işini değiştirmesinde yarar vardır. Fakat iş değişikliği sadece iş ortamını değiştirmekten ibaretse bir başka deyişle yapılan işin mahiyeti değişmiyorsa tükenmişlik hala devam edecektir. Bununla birlikte değişiklikler her zaman iyi sonuçlar doğurmamaktadır. Bu yüzden değişiklik yaparken beklentilerin gerçekçi olması ve sonucun iyi olmayacağı durumlara karşı hazırlıklı olmak gerekmektedir.

Tükenmişlikle başa çıkabilmek için örgütsel yöntemler de geliştirilmiştir. Bunlar şöyle sıralanabilir¹³⁶:

1. Yöneticiler yapılması gereken işin hedeflerini ve hedefi gerçekleştirmekten sorumlu kişileri saptamalıdır,

136 Acar Baltas ve Zuhul Baltas, a.g.e.s.94,95.

2. Hedefin gerçekleşme aşamasında, çalışanları sonuçtan haberdar etmek gerekir,
3. İstenilen hedefe ulaşıldığında çalışanlar ödüllendirilmelidir.

Tükenmişliği önlemek için yöneticilerin aşağıda yazılan örgütsel yöntemleri de göz önünde tutmaları yararlı olacaktır:

1. Öncelikle önemli çalışmaları üstlenmeleri gerekmektedir;
2. Daha sonra çalışanların başarılarını pekiştirmek için denetleme ve destekleme çalışmaları yapmalıdırlar;
3. Alt kademedeki yöneticilere yönelik liderlik eğitimi adı altında kurslar düzenlemelidirler¹³⁷.

Yukarıda belirtilen yöntemlerle birlikte aşağıdakilerin de gerçekleştirilmesi tükenmişliği önleme veya tükenmişlikle başa çıkma da yardımcı olacaktır¹³⁸:

1. Çalışanlara hizmet içi eğitim sağlama,
2. Çalışanlara mesleki kariyerlerinde yükselme imkanı tanıma,
3. Yöneticilerin bazı yetkilerini çalışanlara devretmesi,
4. Sorunların meydana çıkması, tartışılması ve çözüm aranması için zemin hazırlama.

Çalışanlara yaptıkları işin sonuçları hakkında geri bildirim sağlanması, görevlerini yerine getirirken işlerinde rahat karar verebilme ortamının oluşturulması, onlardan istenen görevlerin açık ve anlaşılır olması, onlara her konuda destek olunması, kişisel beklentilerinin göz önünde bulundurulması, örgütsel bağlamda tükenmişliği önlemek için yapılması gereken diğer çalışmalardır¹³⁹. Konu ile ilgili diğer bir kaynakta tükenmişliği engellemek adına aşağıdaki yaklaşım ele alınmaktadır:

137 Lan Byron ve Allan Curtis, "Assessing and Maneging Burnout in Landcare" 2001, www.soil-water.org.au/journal/Vol4num1.html

138 Hüseyin Izgar, a.g.e. 2001, s. 30-42; Anonymous. Primary Prevention of Mental, Neorological and Psychological Disoerder World Health Organization (Geneva). United States of America, 1998, s.105.

139 Christina Maslach ve Susan E. Jackson. a.g.m. ss. 133-153.

Tükenmişliği engellemek adına yukarıda bahsedilen dış ödüllendiriciler ve özendiriciler, tükenmeyi engellemenin aksine kişinin daha yoğun pasif direniş göstermesine yol açmakta ve dolaylı yoldan tükenişi beslemektedir. Çünkü ödül ve özendiriciler, tükenmişlik yaşayan kişinin kendini tanınmasını ve benliğini irdelemesini engelleyip sadece kişiyi statüsünü korumaya yönlendirmiş olur. Bu nedenle tükenmişlikle başa çıkabilmek için tükenmiş emareleri gösteren kişiyi bunun kaynağı durumundaki benlik durumuyla yüzleştirmek ve öznel boyuttaki tükenmişliğin asıl nedenlerini dönüştürmek gerekir¹⁴⁰.

Bireyin kendisini tanıması, iç gözlem yapması tükenmişlikten kurtulmak için ödül ve özendiriciler yerine daha etkili olacaktır. Çünkü bahsedilen bu ödül ve özendiriciler bireyin mesleki kariyere önem vermesine fakat işine sevgi ve aşk ile yaklaşmasına engel olacaktır. Bireyin ise tükenmişlikten kurtulabilmesi için kendisini anlaması ve kendisiyle yüzleşmesi gerekmektedir.

Tükenmişlikle başa çıkabilmek için kişinin ayrıca mesleği ile ilgili eğitime devam etmesi yararlı olacaktır. Mesleğiyle ilgili kitap ve dergiler okumak, internetten gelişmeleri takip etmek, düzeyli tartışma programlarını izlemek bireyin mesleğine tekrar olumlu bakış açısı kazanmasına yardımcı olacaktır.

Mesleğin olumsuz havasından uzaklaşmak için bireyin mesleğiyle ilişkisi olmayan yeni hobiler ve aktiviteler edinmesi de uygun olacaktır. Bir öğretmenin balık tutmak için zaman ayırması, hemşirenin yabancı dil öğrenmesi, doktorun yakın tarihe merak salması gibi...

1.5. Tükenmişlik ve Stres

Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve organizmaya aşırı yüklenilmesi sonucu ortaya çıkan bir durumdur¹⁴¹.

İnsan hayatından stresi tamamen silmek imkansızdır. Belirli oranda, diğer bir deyişle olumlu stres bireyde fiziksel ve ruhsal değişmelere ve olgunlaşmalara yardımcı olur. Fakat aşırı stres, bireyde ciddi sağlık problemlerine, günlük hayattaki işlerinin

140 Hasan Akgündüz, a.g.e., 2005.

141 Acar Baltaş ve Zuhal Baltaş, a.g.e.s.23.

aksamasına neden olabilir¹⁴². Bu nedenlerden dolayı stresin olumsuz stres haline dönüşmemesi gerekmektedir.

Stresten korunmak için belirtilerinin bilinmesinde yarar vardır. Bu belirtiler duygu, düşünce ve davranış boyutlarında kendilerini göstermektedirler. Stres belirtileri arasında, daha önce kolaylıkla karar verebilirken kararsızlığa düşme, kendisine olan güveninin azalması, öfke ve düşmanlık hislerinin yoğunluğu, sigara ve alkol alımında artış, hayalperest hale gelmek, çevresindeki insanlara karşı aşırı güven ya da güvensizlik, önemsiz konular için aşırı derecede endişelenme ya da önemli konular karşısında kayıtsızlık, sağlığa aşırı ilgi, uyku bozukluğu, ölüm ve intihar saplantısı sayılabilir¹⁴³.

Strese neden olan faktörleri gündelik sıkıntılar ve iş ortamı ile ilgili faktörler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Gündelik sıkıntılar arasında sağlık sorunları, sürekli olarak karar verme baskısı altında olma, trafik, gürültü gibi çevreden gelen sıkıntılar, ekonomik sıkıntılar, ailevi sorunlar gösterilebilir¹⁴⁴ (Şahin ve Batıgün, 1997: 58). İş ortamı ile ilgili olarak rollerdeki belirsizlik, kişilerarası çatışmalar, yoğun iş yükü, mekan ve yer sorunları strese neden olabilmektedir¹⁴⁵.

Stresle başa çıkabilmek için ise ara sıra işlerden uzaklaşmak, arkadaşlarını dikkatlice seçmek, giriştiği işlerin kendini geliştiren, ödüller sunan işler olmasına dikkat etmek, iş ortamında üzerinde baskı hissettiğinde durumu açıklayabilmek, zamanı etkili kullanabilmek, dengeli beslenmek, egzersiz yapmak, basit etkinliklerden mutlu olabilmek uygun olacaktır¹⁴⁶.

142 Nesrin Hisli Şahin, **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. (Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1998), s.17.

143 Zuhul Baltaş, “Stres ve Sağlık” **IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**. (İstanbul: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1996), ss.221-228.

144 Nesrin Hisli Şahin ve Ayşegül Durak Batıgün, “Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres” **Türk Psikoloji Dergisi**. Cilt 12, Sayı 39, ss. 57-71 (1997).

145 Anonymous, “İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları” **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. (Çeviren ve Editör: Nesrin Hisli Şahin). (Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1998), ss.27-30.

146 Anonymous, “Stresli ve Düşük Stresli Yaşam Tarzları” **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. (Çeviren: Nihal Sezgin, Editör: Nesrin Hisli Şahin). (Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1998), ss.89,90.

Anlaşılabacağı üzere tükenmişliğin ve stresin belirtileri, sonuçları ve başa çıkma yolları benzerlik göstermektedir. Fakat, dikkat edildiğinde stres iş ortamına veya gündelik sıkıntılara bağlı olarak ortaya çıkarken tükenmişliğe ise insanlarla yüz yüze hizmet verilen iş ortamı neden olmaktadır.

1.6. Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişlik

Tükenmişlik insanlarla yüz yüze ilişkilerin yaşandığı birçok meslek çalışanında örneğin hemşire ve doktorlarda¹⁴⁷, kütüphane görevlilerinde¹⁴⁸, ilköğretim denetmenlerinde¹⁴⁹ görüldüğü gibi okul yöneticilerinde ve öğretmenlerde de sıklıkla rastlanan bir olgudur. Ve tükenmişlik eğitimde inkar edilemez öneme sahip bir olguyu ifade eder¹⁵⁰.

Okul yöneticilerinin tükenme sebepleri diğer mesleklerdeki sebeplerle hemen hemen aynılık göstermektedir.

Lam yöneticilerde görülen stresin kaynaklarını *örgüt dışı*, *örgüte ait* ve *bireye ait* olmak üzere üçe ayırmıştır. *Örgüt dışı* kaynakları kontrol ve yönlendirme, kaynakların uygunluğu, programlara ilişkin talepler ve değerlerin uyumunu oluşturur. *Örgüte ait* değişkenler arasında; otorite yapısı, işlevlerin sürdürülmesi, denetleme ve personel yer alırken *bireye ait* değişkenleri bağlılık ve doyum, rol belirsizliği, kişilik ve roller vb. oluşturmaktadır¹⁵¹.

Yöneticiler, üzerlerine düşen idari görevlerinin yanında diğer birçok görevi de üstlenmekte ve sorunları da çözmek zorundadırlar. Bununla birlikte devletin ekonomik sorunlarından kaynaklanan tasarruf tedbirlerine bağlı olarak sürekli azalan kaynaklar, toplumun ve yönetimin baskısı sonucu oluşan öğrenci standartlarının yükseltilmesi beklentisi, mesleki gelişim ve ilerleme yollarının kapalı olması, az zamanda çok iş

147 Canan Ergin, a.g.e. ss.143-154; Olcay Çam, a.g.m. ss. 155-160.

148 Janette S. Caputo, a.g.e.

149 Abidin Dağlı, a.g.m. ss.26-33.

150 André Brouwers ve Welko Tomić, a.g.m. pp.239-253.

151 Akt. Ömay Çokluk, a.g.e.s. 33.

beklentisi, yöneticinin birçok konuda uzman derecede konuyu anlaması ve çözmesi beklentisi, maddi tatminsizlik, yoğun iş performansından sosyaliteye zaman ayıramaması tükenmişliğe zemin hazırlamaktadır.

Türkiye’de yöneticiler büyük bir çoğunlukla devlet okullarında çalışmaktadırlar. Disiplin problemleri, personelin ilgisizliği, okul mevcutlarının kalabalık olması, bürokrasi işlerinin yoğunluğu, düşük maaş, velilerin duyarsızlığı, araç-gereç eksikliği, rol belirsizliği, destek vermeyen amirler okullarda görev yapan yöneticilerin tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır¹⁵².

Okul ortamında tükenmişlikle başa çıkmak zorunda olan diğer bir grup öğretmenlerdir. Öğretmenlik, zor görev şartları göz önüne alındığında en yorucu ve yıpratıcı mesleklerden biridir. Olumsuz koşullar ve gerilim içinde çalışan öğretmenin zamanla beden sağlığı ve sosyal ilişkileri bozulabilmektedir.

Vance, Miller, Humphreys ve Reynolds’a göre öğretmenlerin tükenme nedenlerini; düşük ücret, kendilerine zaman ayıramama, çalışma saatleri arasında dinlenmek için süre olmaması, öğrencilerin disiplin sorunları ve yönetim tarafından kısıtlanma olarak sıralamaktadırlar¹⁵³. Yukarıda yazılanlarla birlikte iş ortamı, ödüllendirilme durumu, yapılacak çalışmaların öğretmen tarafından belirlenip belirlenmemesi tükenmişlik nedenleri olarak saptanmıştır¹⁵⁴.

Diğer bir çalışmada öğretmenlerde görülen tükenmişliğin nedenleri iki ayrı grupta incelenmektedir: I. Bu grupta öğretmenin algılarında ve duygularında olumsuz sonuçlara neden olan, direk öğretmeni hedef alan etmenler bulunmaktadır. Bu birincil tükenmişlik nedenleri şöyle sıralanabilir: sınıfın yetersiz oluşu ve araç-gereç eksikliği; öğretmene yönelik artan şiddet; öğretmenden mesleği ile ilgili gittikçe artan beklentiler;

152 Levent Aydın,. a.g.e.s.17.

153 Booney Vance, Susan Miller, Sam Humphreys ve Francine Reynolds. “Sources and Manifestation of Occupational Stres as Reported by Fulltime Teachers Working in Bia School” **Journal of American Indian Education**. Vol. 28, No. 2 (1989).

154 Ana Della Rocca ve Marion Kostanskı. “Burnout and Job Satisfaction Amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contract and Permanent Employment”. Discussion Paper ATEA Conference.(Teacher Education: Change Of Heart, Mind And Action), (2001, 24-26 September). Melbourne.

öğretmenin kişilik özellikleri (sınırlı, sakin, sabırlı vb. oluşu) sıralanabilir. Çevresel faktörler de denilen ikincil grup öğretmenlerin nasıl adapte olacağını bilmediği sosyal değişikliklerin bir parçası olmak zorunda olduğu durumu ifade eder. II. Bu grubu oluşturan tükenmişlik nedenleri şunlardır: öğretmenin rolünün ve geleneksel sosyal yapının değişimi; öğretmenin rolünün ne olması gerektiği üzerine çelişkiler; öğretmene saygının kalmaması, eğitim sisteminde kaynaklanan hataların öğretmene yüklenmesi; eğitim sistemi, bilmenin sınırsız olması ve eğitim sistemine olan güvensizlik¹⁵⁵.

Kremer-Hayon ve Kurtz'a göre, öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının nedenleri olarak gösterilen çevresel ve kişisel faktörlere bir üçüncüyü eklemişlerdir. Bu üçüncü faktör ise çevresel ve kişisel faktörler arasındaki etkileşimdir. Tükenmişliği bu üç faktör etkilemekle birlikte çevresel faktörler (öğretmenin prestiji ve aile ve iş arkadaşları ile olan ilişkiler) tükenmişliğin temel nedenini oluşturmaktadır¹⁵⁶.

Dorman'a, göre okul ve sınıf ortamı, iş baskısı, sorumluluğun fazla oluşu, rol belirsizliği, rol çatışması, öğretilmedeki etkililik, yönetim ve çevreden gelen baskı ve eleştiriler öğretilenlerde görülen tükenmişliğin nedenleri arasındadır¹⁵⁷.

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının nedenleri arasında eğitim sisteminde sık sık değişiklikler yapılması da yer almaktadır¹⁵⁸. Yapılan değişikliklere uyum sağlamada güçlük çeken öğretmenler kendilerini başarısız hissetmekte ve özgüvenlerini yitirmektedirler.

Öğretmenin, öğretilmede bulunması gereken özellikleri (sınıf hakimiyeti, tatlı-sert olabilme, öğrenciyi tanıyabilme vb.) taşınamaması da tükenmişliğin ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır. Öğretilme vasıfları taşımayan öğretmen zamanla işinden uzaklaşmakta ve karamsar bir tablo çizmektedir.

155 José Esteve, "The Conditions of Stress" **Teaching and Stress**. (Publisher: Martin Cole, Stephan Walker). (Philadelphia: Open University Press, 1989), ss. 7-21.

156 Lye Kremer-Hayon ve Haya Kurtz, a.g.m.pp.243-249.

157 Jeffrey Dorman, a.g.m.pp. 35-47.

158 Will J. G. Evers, André Brouwers ve Welko Tomic, a.g.m. pp.227-243.

Öğretmenlerin tükenmişlikten kurtulmaları için yönetimin çeşitli önlemler alması şarttır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamamaları için okul demokratik bir okul haline getirilmelidir. Demokratik okuldan kasıt yöneticilerin otoriter ve baskıcı davranmadığı, bilgi alışverişine imkan tanındığı, okulla ilgili konularda öğretmenlerin de kararlara katıldığı, eğitim ve öğretimde öğrencinin merkez alındığı, ailelerin eğitime her konuda destek verdiği ortam tanımlanmaktadır¹⁵⁹. Bu şekilde örgüt ikliminin tükenmişliğe neden olması engellenebilir.

159 Anthony Gary Dworkin, Lawrence J. Saha ve Antwanette N. Hill. "Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment" **International Education Journal**. Vol 4, No 2, pp. 108-120 (2003).

2. YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

Diyarbakır Örneği

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgularla, bu bulgulara ilişkin yoruma yer verilmektedir. Konunun daha iyi anlaşılmasını sağlamak için gerekli görülen durumlarda, bulgular tablolar halinde verilmektedir. Bulgular ve ilgili yorumlar, araştırmanın alt probleminin verilişindeki sıraya uyularak düzenlenmiştir. Alt problemlere geçilmeden önce, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlere ilişkin kişisel bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Yöneticilerin Kişisel Durumları İle İlgili Bulgular

Yöneticilerin eğitim durumu, yönetici olarak çalışma süresi, yaş ve cinsiyete göre dağılımları tablolar halinde sunulmuştur.

Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Tablo 8’de yöneticilerin eğitim düzeylerine göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 8’de görüldüğü gibi, yöneticilerin % 63.82’si eğitim fakültesi mezunu ve % 36.18’inin de diğer fakültelerden (ziraat, fen edebiyat vb.) mezun oldukları görülmektedir. Yöneticilerin yarısından fazlasının (% 63.82) eğitim fakültesi mezunu oldukları söylenebilir.

Tablo 8 Yöneticilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	N	%
Eğitim fakültesi	30	63.82
Diğer fakülteler (ziraat, fen edebiyat fak. vb.)	17	36.18
Toplam	47	100

Yöneticilerin, Yönetici Olarak Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Tablo 9’da yöneticilerin, yönetici olarak toplam çalışma süresine göre dağılımı görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere, yöneticilerin % 78.72’si 1-5 yıl yönetici olarak çalışma süresi ile birinci sırayı almaktadır. İkinci sırayı % 21.28 ile 6 ve üzeri yıl çalışanlar almaktadır. Bu duruma göre, yöneticilerin büyük bir bölümünün yöneticilikte süre olarak fazla bir çalışmaya sahip olmadıkları söylenebilir.

Tablo 9 Yöneticilerin, Yönetici Olarak Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Yönetici olarak çalışma süresi	N	%
1-5 yıl	37	78.72
6 ve üzeri	10	21.28
Toplam	47	100

Yöneticilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yöneticilerin yaşlarına göre dağılımı Tablo 10’da verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, yöneticilerin % 36.18’inin 21-30 yaşları arasında, % 63.82’sinin ise 31 ve üzeri yaşta. Yöneticilerin büyük bir bölümünün (% 63.82) 31 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 10 Yöneticilerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	N	%
21-30 yaş arası	17	36.18
31 yaş ve üzeri	30	63.82
Toplam	47	100

Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 11’de yöneticilerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, yöneticilerin % 19.15’inin bayan ve % 80.85’inin ise erkek olduğu görülmektedir. Yöneticilerin yaklaşık olarak tamamına yakınının erkek yöneticilerden oluştuğu söylenebilir.

Tablo 11 Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Bayan	9	19.15
Erkek	38	80.85
Toplam	47	100

2.2. Öğretmenlerin Kişisel Durumları İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin eğitim düzeyi, öğretmenlik kıdemi, yaş, medeni durum, cinsiyet ve bulunduğu kademe tablolar halinde sunulmuştur.

Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Tablo 12’de öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımları görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi, eğitim fakültesi mezunları %71.90 ile birinci sırayı almaktadır. İkinci sırada % 12.85 ile fen edebiyat fakültesi, üçüncü sırayı ise %15.25 ile diğer fakülte (ziraat, işletme vb.) mezunları yer almaktadır. Öğretmenlerin büyük bir oranının (% 71.90) eğitim fakültesi mezunu oldukları söylenebilir.

Tablo 12 Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	N	%
Eğitim fakültesi	151	71.90
Fen edebiyat fakültesi	27	12.85
Diğer (ziraat, işletme vb.)	32	15.25
Toplam	210	100

Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdem Sürelerine Göre Dağılımı

Tablo 13’de öğretmenlerin, mesleki kıdem sürelerine göre dağılımları görülmektedir. Tablo 13’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin % 67.15’i 1-5 yıl çalışma süresi ile birinci sırada yer almaktadır. İkinci sırayı % 25.24 ile 6-10 yıl ve üçüncü sırayı da % 7.61 ile 11 ve üzeri yıl çalışanlar almaktadır.

Tablo 13 Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Kıdem Sürelerine Göre Dağılımı

Öğretmenlikteki Toplam Çalışma Süresi	N	%
1-5 yıl	141	67.15
6-10 yıl	53	25.24
11 yıl ve üzeri	16	7.61
Toplam	210	100

Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı

Tablo 14’de öğretmenlerin yaşa göre dağılımı yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin % 74.76’sı 21-30 yaşları arasında olup birinci sırayı almaktadır. İkinci sırayı % 19.04 ile 31- 40 yaşları arasında olanlar ve üçüncü sırayı da % 6.20 ile 41 ve üzeri yaşta çalışanlar almaktadır.

Tablo 14 Öğretmenlerin Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	N	%
21- 30	157	74.76
31- 40	40	19.04
41 ve üzeri	13	6.20
Toplam	210	100

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Aşağıda Tablo 15’de öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin % 46.66’ sının bayan ve % 53.34’ ünün ise erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 15 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Bayan	98	46.66
Erkek	112	53.34
Toplam	210	100

Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 16’da öğretmenlerin medeni durumlarına göre sayıları ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 16’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin % 48.09’u evli ve

% 51.91'i bekarıdır. Öğretmenlerin yarısından fazlasının (% 51.91) bekar olduğu söylenebilir.

Tablo 16 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımları	N	%
Evli	101	48.09
Bekar	109	51.91
Toplam	210	100

Öğretmenlerin Buldukları Kademeye Göre Dağılımı

Öğretmenlerin buldukları kademeye göre dağılımı aşağıda Tablo 17’de verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi, öğretmenlerin % 47.14’ü sınıf öğretmeni (I. kademe) ve % 52.86’sı ise branş öğretmeni (II. kademe)dir.

Tablo 17 Öğretmenlerin Kademeye Göre Dağılımı

Kademe	N	%
I. Kademe (Sınıf öğretmeni)	99	47.14
II. Kademe (Branş öğretmeni)	111	52.86
Toplam	210	100

2.3. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu alt başlık altında alt problemlere ilişkin bulgular ve yorum üzerinde durulmuştur.

2.3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Birinci alt problem “yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yöneticilerin kendi algularına göre tükenmişlikleri ne derecededir? biçiminde ifade edilmişti. Bu alt problemi çözmek için yüzdeler norm çalışması yapılmıştır ve sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 18’de yöneticilerin “*duygusal tükenme*” boyutuna ilişkin yüzdeler norm çalışması verilmiştir.

Tablo 18 Yöneticilerin “Duygusal Tükenmişlikleri” İçin Yüzelik Norm Çalışması

Dereceler	N	%
Düşük	15	31.9
Orta	11	23.4
Yüksek	21	44.7
Toplam	47	100

Tablo 18 incelendiğinde, yöneticilerin *duygusal tükenme* boyutunda % 31.9'unun düşük düzeyde, % 23.4'ünün orta düzeyde ve % 44.7'sinin de yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bu durumda, yöneticilerin yaklaşık yarıya yakınının (% 44.7) duygusal tükenmişlik boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Dağlı, tarafından yapılan araştırmada da ilköğretim denetmenlerinin *duygusal tükenmişlik* boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır¹⁶⁰.

Yöneticiler, hem sistemden hem de öğretmenlerden kaynaklanan sorunları çözmek zorundadırlar. Bu da yöneticilerin daha yoğun çalışmalarına, daha fazla sorumluluk almalarına neden olmaktadır. Çalışanların isteklerini tam olarak yerine getirmek istemeleri güçlerinin tümünü kullanmayı gerektirmektedir. Bu nedenlerden dolayı, yöneticiler *duygusal tükenmişliği* yoğun olarak yaşamakta kendilerini yorgun ve duygusal yönden yıpranmış hissetmekte oldukları söylenebilir.

Tablo 19'da yöneticilerin “*duyarsızlaşma*” alt boyutuna ilişkin yüzelik norm çalışması verilmiştir.

Tablo19 Yöneticilerin “Duyarsızlaşma” Boyutu İçin Yüzelik Norm Çalışması

Dereceler	N	%
Düşük	10	21.2
Orta	20	42.6
Yüksek	17	36.2
Toplam	47	100

160 Abidin Dağlı, a.g.m. ss.26-33.

Tablo 19’da görüldüğü gibi, yöneticilerin *duyarsızlaşma* boyutuna ilişkin % 21.2’sinin düşük düzeyde, % 42.6’sının orta düzeyde ve % 36.2’sinin de yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Görüldüğü üzere, yöneticilerin büyük bir kesimi (% 42.6) *duyarsızlaşma* alt boyutunda orta düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Yine Dağlı, tarafından yapılan araştırmada da ilköğretim denetmenlerinin duyarsızlaşma boyutunda orta düzeyde tükenmişliklerinin oransal olarak daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır¹⁶¹.

Örgütün işleyişinde karşılaşılan aksaklıklar, okul ortamında öğretmenlerle, öğrencilerle ve diğer çalışanlarla ilişkiler yöneticilerin büyük bir bölümünün duyarsızlaşma boyutunda orta düzeyde tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir. Bu tür sorunlarla karşılaşan yöneticilerde hizmet vermekle yükümlü oldukları kişilere karşı duyarsız, mesafeli tavır takınabilirler, iş ortamında katı kurallar uygulayabilirler veya görevlerinin gereklerini yerine getirmede başarısız olabilirler. İşlerine ilişkin idealizmi de kaybedebilirler.

Tablo 20’de yöneticilerin “*kişisel başarı*” alt boyutuna ilişkin yüzdeler norm çalışması gösterilmektedir.

Tablo 20 Yöneticilerin “Kişisel Başarı” Boyutu İçin Yüzdeler Norm Çalışması

Dereceler	N	%
Düşük	15	31.9
Orta	11	23.4
Yüksek	21	44.7
Toplam	47	100

Tablo 20’de görüldüğü üzere yöneticilerin % 31.9’unun düşük düzeyde, % 23.4’ünün orta düzeyde ve % 44.7’sinin de yüksek düzeyde kişisel başarı boyutunda tükenme yaşamaktadırlar. Bu bağlamda, yöneticilerin yarıya yakınının (% 44.7) kişisel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Yöneticilerin duygusal tükenmişlik yüzdeler norm çalışması sonuçlarında da (tablo 18) yüksek düzeyde tükenmişlik saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde, bu bulgular, yine

¹⁶¹ Abidin Dağlı, a.g.m. ss.26-33.

Dağlı'nın ilköğretim denetmenlerinin kişisel başarı boyutuna ilişkin tükenmişlikleri üzerinde yapmış olduğu araştırma ile paralellik göstermektedir¹⁶².

Başarılı olma isteği çok çalışmaya, hatta bazı durumlarda işine sınır koyamayıp istenilenden fazlasını yapmaya neden olur. Görev yaptıkları okulda çok çalışmalarından, dolayı yöneticiler kişisel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşıyor olabilirler. Ayrıca, söz konusu YİBO'lar olduğunda daha farklı sorunlarla karşılaşmak mümkündür. YİBO'ların özelliğinden dolayı yönetici, eğitim-öğretimin yanında öğrencilerin barınma, yeme-içme, giyim gibi sorunlarının da giderilmesi için koordinatör görevini de üstlenmiş bulunmaktadır. Bu ağır sorumluluklar altında ezilen yöneticiler, zamanla kendilerini işlerinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirebilmektedirler.

2.3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

İkinci alt problem “yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin kendi algılarına göre tükenmişlikleri ne derecededir?” biçiminde ifade edilmişti. Bu alt problemi çözümlmek için yüzdellik norm çalışması yapılmış ve sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 21’de öğretmenlerin kendi algılarına göre “*duygusal tükenmişlik*” alt boyutuna ilişkin yüzdellik norm çalışması verilmiştir.

Tablo 21 Öğretmenlerin “Duygusal Tükenme” Boyutu İçin Yüzdellik Norm Çalışması

Dereceler	N	%
Düşük	58	27.6
Orta	80	38.1
Yüksek	72	34.3
Toplam	210	100

Tablo 21 incelendiğinde, yüzdellik norm çalışması sonucunda *duygusal tükenme* alt boyutu için öğretmenlerin % 27.6’sı düşük düzeyde, %38.1’i orta düzeyde ve

162 Abidin Dağlı, a.g.m. ss.26-33.

% 34.3'ü de yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Görüldüğü gibi, öğretmenlerin büyük bir bölümünün duygusal tükenme boyutunda orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Öğretmenlik mesleği, insanlara yüz yüze hizmet vermeyi gerektiren diğer meslekler gibi yıpratıcı bir meslektir. Öğretmenlerden çok şey beklenmesi, eğitim sistemindeki hataların öğretmenlere yüklenmesi, bilmenin sonsuz olması gibi nedenler öğretmenleri daha çok çalışmaya zorlamakta ve bu durum yorgunluk, öğrencilere geçmişte olduğu kadar verimli olamama ile sonuçlanmaktadır. Öğretmenlerde, duygusal tükenme boyutunda yaşanan orta düzeyde tükenmişlik bu nedenlerden kaynaklanmış olabilir.

Tablo 22'de öğretmenlerin “*duyarsızlaşma*” alt boyutuna ilişkin yüzdeler norm çalışması verilmiştir.

Tablo 22 Öğretmenlerin “Duyarsızlaşma” Boyutu İçin Yüzdeler Norm Çalışması

Dereceler	N	%
Düşük	66	31.4
Orta	66	31.5
Yüksek	78	37.1
Toplam	210	100

Tablo 22 incelendiğinde öğretmenlerin % 31.4'ünün düşük düzeyde, % 31.5'inin orta düzeyde ve %37.1'inin de yüksek düzeyde “*duyarsızlaşma*” boyutunda tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin, *duyarsızlaşma* alt boyutunda yüksek düzeyde (% 37.1) tükenmişlik yaşamalarının nedenleri, öğrencilerin disiplin problemleri, düşük ücret, terfi etme imkanlarının kısıtlı olmasından kaynaklanmış olabilir. Bu tür sorunlar, duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin zamanla işleriyle ilgili ideallerini, beklentilerini kaybetmelerine neden olabilir. Meslektaşlarına, öğrencilere mesafeli, katı ve duygudan yoksun davrandıkları söylenebilir. Ayrıca insanları sınıflandırabilirler ve çevresindeki kişilerden zarar geleceğine inanabilirler.

Tablo 23'te öğretmenlerin “*kişisel başarı*” alt boyutuna ilişkin yüzdeler norm çalışması verilmiştir.

Tablo 23 Öğretmenlerin “Kişisel Başarı” Boyutu İçin Yüzdeler Norm Çalışması

Dereceler	N	%
Düşük	56	26.7
Orta	70	33.3
Yüksek	84	40.0
Toplam	210	100

Tablo 23’te görüldüğü üzere *kişisel başarı* boyutu için öğretmenlerin % 26.7’sinin düşük düzeyde, % 33.3’ünün orta düzeyde ve % 40.0’ının da yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bu bulgu öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucu ile paralellik göstermektedir (Tablo 22).

Öğretmenlerin yüksek düzeyde yaşadıkları kişisel başarısızlık nedenleri olarak, okul ortamının eğitim öğretim için yetersiz oluşu, öğrencilerin derse ilgisizliği ve YİBO’larda çalışmanın daha fazla sorumluluk gerektirmesi gibi nedenlere bağlanabilir. Kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşayan öğretmen, çevresindeki kişilere karşı takındığı soğuk ve ilgisiz tutumu kendine de takınmaya başlar. Kendisini mesleğinde yetersiz ve başarısız hissedebilir. Yaptığı işin önemsiz olduğu fikrine kapılabilir.

Eğitimle ilgili bir kaynakta ise uygulanan eğitim modellerinin sonucunda yöneticilerin ve öğretmenlerin yaşadıkları durum şöyle ifade edilmektedir:

Toplumda eğitimle ilgili bir araç illizyonu vardır. Belirli eğitim modellerinden ve araçlarından mucize beklenmekte, beklentiler gerçekleşmeyince yine sonuçlar, program, öğretmen, öğrenci, yönetici, veli ve eğitim teknolojilerine fatura edilmektedir¹⁶³.

Yukarıda bahsedildiği üzere gerçekleşmeyen hedeflerin, yöneticilere ve öğretmenlere mal edilmesi yöneticilerin tükenmişlik düzeylerini olumsuz yönde etkileyen nedenlerden biri olabilir.

2.3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Üçüncü alt problem “yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yöneticilerin, (a)*eğitim düzeyleri*, (b)*yönetici olarak toplam çalışma süresi(kıdem)*, (c)*yaş* ve (d)*cinsiyet* değişkenlerine göre tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu alt problemi çözmek üzere bağımsız değişkenler sırasıyla ele alınmıştır.

A. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İncelenmesi

Eğitim durumları değişkenine göre, okul yöneticilerinin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için t- testinden yararlanılarak analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24 Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Eğitim Durumları	N	X	S.S.	Sonuç
Duygusal Tükenme	Eğitim Fakültesi	30	1.68	0.71	t: 2.51 P< 0.05
	Başka (ziraat, fen edeb. fak. v.b.)	17	1.15	0.68	SD: 45
Duyarsızlaşma	Eğitim Fakültesi	30	1.08	0.53	t: 1.76 P> 0.05
	Başka (ziraat, fen edeb. fak. v.b.)	17	0.76	0.66	SD: 45
Kişisel Başarı	Eğitim Fakültesi	30	1.18	0.44	t: 3.27 P<0.05
	Başka (ziraat, fen edeb. fak. v.b.)	17	0.75	0.39	SD: 45

Tablo 24 incelendiğinde, yöneticilerin *eğitim düzeyleri* değişkenine göre “*duygusal tükenme*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.15 ile 1.68 arasında;

“*duyarsızlaşma*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.76 ile 1.08 arasında; “*kişisel başarı*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının ise 0.75 ile 1.18 arasında değiştiği görülmektedir.

“*Duyarsızlaşma*” boyutuna ilişkin ortalamalar incelendiğinde yöneticilerin *eğitim durumlarına* göre duyarsızlaşma boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı farka rastlanılmamıştır. Okul yöneticilerinin, eğitim durumlarına göre “*duyarsızlaşma*” boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı farkın olmadığı sonucuna Izgar ve Aydın da yapmış oldukları araştırmalarında varmışlardır¹⁶⁴. İlgili araştırmalar da bu araştırmayı desteklemektedirler. Bununla birlikte bu alt problemin *eğitim durumları* değişkeni ile “*duyarsızlaşma*” boyutuna ilişkin ortalama puanlara bakıldığında eğitim fakültesi mezunu yöneticilerin (X=1.08) başka fakültelerden mezun yöneticilere (X=0.76) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 24).

“*Duygusal tükenme*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarında ise anlamlı fark saptanmıştır. Tamamen duyguların esiri olma olarak tanımlanan duygusal tükenme, yöneticilerin uzun ve yoğun çalışma saatlerinden ve çalışanların tüm isteklerini eksiksiz yerine getirme çabası sonucunda duygusal ve fiziksel yönden güçlerinin tükenmesinden kaynaklanıyor olabilir. Kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşayan yöneticiler işlerinde kendilerini yetersiz ve başarısız olarak değerlendirirler. Yetenekleri hakkında şüpheye düşerler ve başarılı olabileceklerine dair inançlarını kaybederler. Yöneticilerin kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşamalarının nedeni, çalışmalarının takdir edilmemesinden kaynaklanmış olabilir.

Tükenmişlik nedeni farklı açıdan irdelendiğinde, yöneticilerin mesleklerini koşulsuz bir şekilde büyük bir aşk ve sevgiyle yapmaktan çok koşullu görev olarak yerine getirmelerinden kaynaklanış da olabilir.

Tablo 24’te görüleceği gibi, “*duygusal tükenme*” boyutunda eğitim fakültesi mezunu yöneticilerin (X=1.68) başka fakültelerden mezun yöneticilere (X=1.15) göre daha fazla yorgunluk, duygusal yönden yıpranmışlık, enerji kaybı gibi durumlarla karşı karşıya geldikleri görülmüştür. Yöneticilerin, çalışanların duygusal istekleri tarafından bir anda güçlü bir şekilde etkilenmesi ve tüm güçlerini bu istekleri karşılamak için

164 Hüseyin Izgar, a.g.e. 2001; Levent Aydın, a.g.e.s.

kullanması onları duygusal ve fiziksel yönden bitkin düşürebilmektedir. Eğitim fakültesi mezunu okul yöneticilerinin ise daha yoğun tükenmişlik yaşamalarının nedeni, eğitim açısından geleceğe yönelik beklenti ve kaygılarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Kişisel başarı boyutunda ise, yine eğitim fakültesi mezunu yöneticilerin ($X=1.18$) başka fakültelerden mezun yöneticilere ($X=0.75$) göre daha fazla başarısızlık duygusu, özgüvende zayıflık gibi durumlarla karşılaştıkları görülmektedir. Izgar'ın yöneticiler üzerinde yapmış olduğu araştırmada da eğitim durumu değişkeni ile kişisel başarı boyutu arasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır¹⁶⁵. Okul yöneticilerinin eğitim durumlarının kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeylerini etkileyen etmen olduğu açıklanabilir. Eğitim Fakültesi mezunu okul yöneticilerinin, aldıkları eğitimden dolayı mesleğe ilişkin beklentileri diğer fakülte mezunlarına göre daha fazla olmaktadır. Bu beklentileri ile okul ortamında karşılaştıkları problemler arasındaki uçurum onların kendilerini kişisel başarı boyutunda yetersiz ve tükenmiş hissetmelerine neden olabilir.

B. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yönetici Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Yönetici olarak çalışma süresi değişkenine göre okul yöneticilerinin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için t- testinden yararlanılarak analiz edilmiştir. Sonuçların dağılımı Tablo 25'de verilmiştir.

165 Hüseyin Izgar, a.g.e. 2001.

Tablo 25 Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yönetici Olarak Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Çalışma Süresi	N	X	S.S.	Sonuç
Duygusal Tükenme	1-5 Yıl	37	1.56	0.74	t: 1.30 P> 0.05
	6 yıl ve üzeri	10	1.22	0.70	SD: 45
Duyarsızlaşma	1-5 Yıl	37	1.01	0.60	t: 0.98 P> 0.05
	6 yıl ve üzeri	10	0.80	0.59	SD: 45
Kişisel Başarı	1-5 Yıl	37	1.06	0.46	t: 1.07 P> 0.05
	6 yıl ve üzeri	10	0.88	0.50	SD: 45

Tablo 25 incelendiğinde, yöneticilerin yönetici olarak çalışma süresine göre “duygusal tükenme” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.22 ile 1.56 arasında; “duyarsızlaşma” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.80 ile 1.01 arasında; “kişisel başarı” puan ortalamalarının 0.88 ile 1.06 arasında değiştiği görülmektedir. Puan ortalamaları arasında oluşan bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan t-testi sonuçları incelendiğinde yöneticilerin yönetici olarak çalışma süresi değişkenine göre her üç boyuta ilişkin algıları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı fark saptanmamıştır. Alanyazın incelendiğinde, okul yöneticileri üzerine yapılan araştırmalarda da yönetici olarak çalışma süresi değişkeni ile “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” boyutları arasında anlamlı fark saptanmamıştır¹⁶⁶.

Yönetici olarak çalışma süresi değişkeni ile “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma”, “kişisel başarı” boyutlarına ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde her üç boyutta da 1-5 yıl arası görev yapan yöneticilerin 6 ve üzeri yıldır görev yapan yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 25). Yöneticiliğin ilk yıllarında idealist olan ve beklentileri daha fazla olan bireyler aşırı iş

¹⁶⁶ Hüseyin Izgar, a.g.e. 2001; Levent Aydın, a.g.e.

yükü altına girmekte ve gerçekleştirebileceklerinden daha fazla sorumluluk almaktadırlar. Fakat çalışma ortamının ağır şartları altında ezilmekte ve ideallerine ulaşamadıklarını farketmektedirler. Bu durum, yöneticilik kariyerine yeni başlamış yöneticilerin tükenmelerine nedeni olarak gösterilebilir. Diğer taraftan, yöneticilikte tecrübe kazanan yöneticiler çalıştıkları zaman zarfı içinde tükenmişlikle başa çıkma yollarını öğrenmiş olabilirler.

C. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Yaş değişkenine göre yöneticilerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26 Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Yaş	N	X	S.S.	Sonuç
Duygusal Tükenme	21-30 arası	17	1.76	0.84	t: 1.95 P> 0.05 SD: 45
	31 ve üzeri	30	1.33	0.64	
Duyarsızlaşma	21-30 arası	17	1.18	0.63	t: 1.96 P> 0.05 SD: 45
	31 ve üzeri	30	0.84	0.55	
Kişisel Başarı	21-30 arası	17	1.14	0.58	t: 1.29 P> 0.05 SD: 45
	31 ve üzeri	30	0.96	0.38	

Tablo 26’da görüldüğü gibi, okul yöneticilerinin yaş durumlarına göre “*duygusal tükenme*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.33 ile 1.76 arasında; “*duyarsızlaşma*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.84 ile 1.18 arasında; “*kişisel başarı*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.96 ile 1.14 arasında değişmektedir. Üç boyuta ilişkin ortalamalar incelendiğinde t- testi sonuçlarına göre yaş değişkeni ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Tükenmişlik alt boyutları ile yaş

değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna Çokluk da yapmış olduğu araştırmada varmıştır. İlgili araştırma da bu araştırma bulgularını desteklemektedir¹⁶⁷.

Bu alt problemin “*duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarına ait ortalama puanlara bakıldığında anlamlı fark çıkmamasıyla birlikte 21-30 yaşları arasında olan yöneticilerin 31 ve üzeri yaşlarda olan yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 26). Alanyazın incelendiğinde birçok araştırmada da yaş değişkenini, tükenmişliği etkilediği ortaya çıkmıştır¹⁶⁸. Genç yöneticilerin tükenmişlik yaşamları, mesleki tecrübelerinin yetersiz olmasından ve daha çok verimli olmak için kendilerine duygusal ve fiziksel yönden aşırı yüklenmelerinde kaynaklanmış olabilir.

D. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 27’de verilmiştir.

167 Ömay Çokluk, a.g.e.

168 Alev Torun, a.g.e.1995; Songül Tümkaya, a.g.e.; Ömay Çokluk, a.g.e.

Tablo 27 Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyeti	N	X	S.S.	Sonuç
Duygusal Tükenme	Bayan	9	1.74	0.79	t: 1.12
	Erkek	38	1.43	0.72	P> 0.05 SD: 45
Duyarsızlaşma	Bayan	9	1.31	0.53	t: 1.97
	Erkek	38	0.88	0.59	P> 0.05 SD: 45
Kişisel Başarı	Bayan	9	1.26	0.63	t: 1.69
	Erkek	38	0.97	0.41	P> 0.05 SD: 45

Tablo 27 incelendiğinde öğretmenlerin *cinsiyet* durumlarına göre “*duygusal tükenme*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.43 ile 1.74 arasında; “*duyarsızlaşma*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.88 ile 1.31 arasında; “*kişisel başarı*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.97 ile 1.26 arasında değiştiği görülmektedir. Sonuçlara bakıldığında, yöneticilerin cinsiyete göre her üç alt boyuta ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Cinsiyet değişkeni ile “*duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarında anlamlı fark olmaması Çokluk’un ve Aydın’ın bulguları ile tutarlılık göstermektedir¹⁶⁹.

Okul yöneticilerinin *cinsiyet* değişkenine ilişkin “*duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarındaki ortalama puanlara bakıldığında bayan yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 27). Bu da, bayanların risk almaktan korkmalarından ve erkeklere toplumun daha fazla saygı göstermesi ve desteklemesinden kaynaklanabilir.

2.3.4. Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorum

Dördüncü alt problem “yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin, (a)*eğitim düzeyleri*, (b)*öğretmen olarak toplam çalışma süresi(kıdem)*,

169 Ömay Çokluk, a.g.e.; Levent Aydın, a.g.e.

(c)yaş, (d)cinsiyet, (e)medeni durum ve (f)kademe değişkenlerine göre tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu alt problemi çözümlmek için iki grubun olduğu durumlarda t-testi, grup sayısının ikiden fazla olduğu durumlarda ise tek yönlü varyans analizi (one-way) kullanılmış ve sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

Bu alt problemi çözümlmek üzere bağımsız değişkenler sırasıyla ele alınmıştır.

A. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumları Değişkenine Göre İncelenmesi

Eğitim durumları değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Düzeyleri Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Eğitim düzeyleri	N	X	S.S.
Duygusal Tükenme	Eğitim Fakültesi	151	1.59	0.71
	Fen- Edebiyat Fakültesi	27	1.50	0.71
	Başka (ziraat, fen edeb. fak. vb.)	32	1.48	0.63
	Toplam	210	1.56	0.70
Duyarsızlaşma	Eğitim fakültesi	151	0.75	0.69
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	0.63	0.62
	Başka (ziraat, fen edeb. fak. vb.)	32	0.68	0.51
	Toplam	210	0.73	0.66
Kişisel Başarı	Eğitim Fakültesi	151	1.24	0.45
	Fen- Edebiyat Fakültesi	27	1.16	0.42
	Başka (ziraat, fen edeb. fak. vb.)	32	1.08	0.50
	Toplam	210	1.20	0.45

Tablo 28’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin *eğitim durumlarına* göre duygusal tükenme boyutlarına ilişkin puan ortalamaları 1.48 ile 1.59; duyarsızlaşma boyutuna

ilişkin puan ortalamaları 0.63 ile 0.75; kişisel başarı boyutuna ilişkin puan ortalamaları da 1.08 ile 1.24 arasında değişmektedir.

Öğretmenlerin *eğitim durumu* değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını saptamak için varyans analizinden (One-way) yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 29’da görülmektedir.

Tablo 29 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	Sonuç
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	0.44	2	0.22	0.44	P> 0.05
	Grup İçi	102.39	207	0.49		
	Toplam	102.83	209			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	0.39	2	0.19	0.45	P> 0.05
	Grup İçi	90.70	207	0.43		
	Toplam	91.10	209			
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	0.69	2	0.34	1.66	P> 0.05
	Grup İçi	43.16	207	0.20		
	Toplam	43.85	209			

Tablo 29 incelendiğinde, öğretmenlerin *eğitim durumları* ile “*duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin eğitim durumuna göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algılarının farklı olmadığı ve eğitim düzeyinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilemeyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Kalkan, öğretmenler üzerinde yaptığı tükenmişlik araştırmasında eğitim düzeyinin tükenmişlik alt boyutlarını etkileyen bir değişken olmadığını saptamıştır¹⁷⁰.

170 Melek Kalkan, a.g.e.

Böylece, Kalkan tarafından yapılan araştırma bulguları ile bu araştırma bulguları birbirine paralellik göstermektedir.

B. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdeme Göre İncelenmesi

Boyutlar	Kıdem	N	X	S.S.
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	141	1.56	0.69
	6-10 yıl	53	1.57	0.71
	11-15 yıl	16	1.55	0.76
	Toplam	210	1.56	0.70
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	141	0.73	0.61
	6-10 yıl	53	0.73	0.78
	11-15 yıl	16	0.63	0.62
	Toplam	210	0.73	0.66
Kişisel Başarı	1-5 yıl	141	1.22	0.43
	6-10 yıl	53	1.16	0.43
	11-15 yıl	16	1.22	0.70
	Toplam	210	1.20	0.45

Tablo 30 incelendiğinde, öğretmenlerin *kıdeme* göre “*duygusal tükenme*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.55 ile 1.57 arasında; “*duyarsızlaşmaya*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.63 ile 0.73 arasında; “*kişisel başarı*” boyutuna ilişkin puan ortalamalarının ise 1.16 ile 1.22 arasında değiştiği görülmektedir.

Öğretmenlerin *kıdem* değişkenine göre tükenmişlik algılarına ilişkin ortalamalar arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için varyans analizinden (One-way) yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31 Öğretmenlerin Tükenmişlik Durumlarının Kıdem Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	Sonuç
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	0.007	2	0.004	0.08	P> 0.05
	Grup İçi	102.82	207	0.49		
	Toplam	102.83	209			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	0.15	7	0.7	0.17	P> 0.05
	Grup İçi	90.95	207	0.43		
	Toplam	91.10	209			
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	0.16	7	0.08	0.38	P> 0.05
	Grup İçi	43.69	207	0.21		
	Toplam	43.85	209			

Tablo 31’de ki sonuçlar değerlendirildiğinde, öğretmenlerin *kıdem* durumları ile “*duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Bu sonuçlara bakarak, öğretmenlerin *kıdem* göre “*duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarına ilişkin algılarının farklı olmadığı ve bu boyutlarda *kıdem*in öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir. Tükenmişlik boyutları ile *kıdem* arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı çıkmaması Dağlı ve Işıklar’ın araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir¹⁷¹.

C. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama

171 Abidin Dağlı, a.g.m. ss.26-33; Abdullah Işıklar, a.g.e. 2002.

puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşa Göre İncelenmesi

Boyutlar	Yaş	N	X	S.S.
Duygusal Tükenme	21 -30	157	1.57	0.71
	31 -40	40	1.54	0.67
	41 ve üzeri	13	1.40	0.61
	Toplam	210	1.55	0.70
Duyarsızlaşma	21 -30	157	0.73	0.65
	31 -40	40	0.77	0.68
	41 ve üzeri	13	0.64	0.64
	Toplam	210	0.73	0.65
Kişisel Başarı	21 -30	157	1.23	0.44
	31 -40	40	1.25	0.59
	41 ve üzeri	13	0.97	0.60
	Toplam	210	1.22	0.49

Tablo 32’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yaş değişkenine göre puan ortalamalarının “*duygusal tükenme*” alt boyutunda 1.40 ile 1.57 arasında; “*duyarsızlaşma*” alt boyutunda 0.64 ile 0.77 arasında; “*kişisel başarı*” alt boyutunda 0.97 ile 1.25 arasında değişmektedir.

Tablo 32’de puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığı varyans analizinden yararlanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 33’de verilmiştir.

Tablo 33 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tükenmişliklerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	Sonuç
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	0.36	2	0.18	0.36	P> 0.05
	Grup İçi	102.89	207	0.49		
	Toplam	103.25	209			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	0.15	2	0.07	0.17	P> 0.05
	Grup İçi	90.82	207	0.43		
	Toplam	90.97	209			
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	0.87	2	0.43	1.82	P> 0.05
	Grup İçi	49.34	207	0.23		
	Toplam	50.21	209			

Tablo 33’de verilen değerlerden de anlaşıldığı gibi, tükenmişlik üç alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu sonuca dayanarak, yaşın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilir.

Çokluk, yapmış olduğu çalışmada yaşın, öğretmenlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişliklerini etkileyen bir değişken olmadığını saptamıştır¹⁷². Dolayısıyla yapmış olduğu çalışmada varılan sonuç, bu araştırmanın duyarsızlaşma ve kişisel başarı bulgularını desteklemektedir.

D. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup

172 Ömay Çokluk, a.g.e

olmadığını belirlemek için analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 34’de verilmiştir.

Tablo 34 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	S.Sapma	Sonuç
Duygusal Tükenme	Bayan	98	1.59	0.67	t: 0.52 P> 0.05
	Erkek	112	1.54	0.72	SD: 208
Duyarsızlaşma	Bayan	98	0.63	0.57	t: 2.02 P< 0.05
	Erkek	112	0.81	0.71	SD: 208
Kişisel Başarı	Bayan	98	1.22	0.41	t: 0.55 P> 0.58
	Erkek	112	1.19	0.49	SD: 208

Tablo 34 incelendiğinde, öğretmenlerin *cinsiyet* değişkenine göre “*duygusal tükenme*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.54 ile 1.59 arasında; “*duyarsızlaşma*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.63 ile 0.81 arasında; “*kişisel başarı*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.19 ile 1.22 arasında değiştiği görülmektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde “*duygusal tükenme*” ve “*kişisel başarı*” alt boyutları ile *cinsiyet* değişkeni arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Bu sonuçlara bakarak, öğretmenlerin *cinsiyet* değişkenine göre “*duygusal tükenme*” ve “*kişisel başarı*” algılarının farklı olmadığı ve bu boyutlarda *cinsiyetin* öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir. *Cinsiyet* değişkeninin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı farka neden olmadığı bulgusu, birçok araştırma bulgusu ile paralellik göstermektedir¹⁷³. Fakat “*duyarsızlaşma*” alt boyutu ile *cinsiyet* değişkeni arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bayan ve erkek

173 Günseli Girgin, a.g.e.; Melek Kalkan, a.g.e.; B. Iğın Başaran, a.g.e. ; Ömay Çokluk, a.g.e; Abdullah Işıklar, a.g.e. 2002.

öğretmenlerin adı geçen boyuta ilişkin tükenmişlikleri Tablo 34’de görüleceği gibi, erkek öğretmenlerin ($X=0.81$) bayan öğretmenlere ($X=0.63$) göre, duyarsızlaşma boyutunda karşılaşılan ve hizmet verdiği kişileri aşağılama, insanları kendinden uzaklaştırma, başkalarından kötülük geleceğine inanma, yalnızlığı seçme gibi durumlarla daha fazla karşı karşıya geldikleri saptanmıştır. Bu araştırma bulgusu, Girgin, Tümkaya, Barut ve Kalkan’ın araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir¹⁷⁴. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre duyarsızlaşma boyutunda daha az tükenme yaşamalarının nedeni öğrencilere karşı daha çok sabırlı, iyimser ve yapıcı olmalarından kaynaklanmış olabilir.

Çocuğa verilecek terbiyenin milleti yüceltebileceği gibi aksine sefaletle tutsaklığa götürebileceğini de söyleyen Atatürk, bu terbiyenin anne kucağında verilmesinden dolayı kadına iyi bir eğitim verilmesinin üzerinde durur. O’na göre kadının en önemli görevi “analıktır”¹⁷⁵.

Bayan öğretmenlerin analık duygusunu eğitim ve öğretime yansıtmaları, bunun sonucunda da sevgi dolu, affedici ve şefkatli olmaları onların tükenmişlik yaşamalarını engellemekte olabilir.

Ayrıca öğretmenlik mesleğinin giderek bayanlar arasında yaygınlaşması erkeklerin bu mesleği pek istemediklerini göstermektedir. Bu durumda erkek öğretmenlerin mesleklerine karşı isteksiz ve ilgisiz olmaları, işleriyle ilgili masumiyet kaybı, iç bütünlükte kopukluklar yaşamaları daha fazla tükenmişlik yaşamalarının nedenleri arasında gösterilebilir.

Bu alt problemin “*duygusal tükenme*” ile *cinsiyet* arasındaki ortalama puanlar incelendiğinde bayan öğretmenlerin ($X=1.59$) erkek öğretmenlere ($X=1.54$) göre daha fazla tükenme yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 34). Bayan öğretmenlerin öğrencilerin duygusal istekleri tarafından güçlü şekilde etkilenmesi ve güçlerinin tamamını bu istekleri karşılamak için kullanmaları duygusal tükenmişlik boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamalarının nedeni olabilir.

174 Günseli Girgin, a.g.e.; Songül Tümkaya, a.g.e.; Yaşar Barut ve Melek Kalkan. a.g.m. s.s.66-77.

175 Şefika Kurnaz, **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını**. (İstanbul: MEB Yayınları, 1997), s.175.

Öğretmenlerin *cinsiyet* değişkeni ile “*kişisel başarı*” arasındaki ortalama puanları incelendiğinde bayan öğretmenlerin ($X=1.22$) tükenmişlik algılarının erkek öğretmenlere ($X=1.19$) göre daha fazla olduğu saptanmıştır (Tablo 34). Bayan öğretmenlerin yapıları itibarıyla daha hassas oluşları sorunların nedenlerini kendilerinde aramalarına ve bunun sonucunda da kişisel başarı boyutunda kendilerini başarısız ve yetersiz hissetmelerine neden olabilir.

E. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 35’de verilmiştir.

Tablo 35 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

Boyutlar	Medeni Durum	N	X	S.Saptama	Sonuç
Duygusal Tükenme	Evli	101	1.61	0.69	t: 0.93
	Bekar	109	1.52	0.70	P> 0.05 SD: 208
Duyarsızlaşma	Evli	101	0.76	0.67	t: 0.67
	Bekar	109	0.70	0.64	P> 0.05 SD: 208
Kişisel Başarı	Evli	101	1.24	0.50	t: 1.0
	Bekar	109	1.17	0.40	P> 0.05 SD: 208

Tablo 35 incelendiğinde, öğretmenlerin *medeni durumlarına* göre “*duygusal tükenme*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.52 ile 1.61 arasında; “*duyarsızlaşma*” alt boyutuna ilişkin ortalamalarının 0.70 ile 0.76 ve “*kişisel başarı*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının ise 1.17 ile 1.24 arasında değiştiği

görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde üç alt boyutta da medeni durum değişkeni açısından anlamlı fark saptanmamıştır.

“*Duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*”, “*kişisel başarı*” boyutları ile *medeni durum* arasında anlamlı farkın saptanmaması ile ilgili aynı sonuca Baysal ve Özmen de yapmış oldukları araştırmalarda varmışlardır¹⁷⁶. Bu sonuçlara dayanarak medeni durum değişkeninin bu üç boyutta öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir etmen olmadığı söylenebilir.

Ancak her üç boyuta ilişkin ortalama puanları incelendiğinde evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 35).

F. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Buldukları Kademe Değişkenine Göre İncelenmesi

Kademe değişkenine göre öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalama puanlar hesaplanmış ve ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için analiz edilmiş ve sonuçların dağılımı Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36 Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Buldukları Kademe Göre İncelenmesi

Boyutlar	Yaş	N	X	S.S.	Sonuç
Duygusal Tükenme	I.Kademe	99	1.60	0.68	t: 0.76
	II.Kademe	111	1.52	0.71	P> 0.05 SD: 208
Duyarsızlaşma	I.Kademe	99	0.68	0.60	t: -0.98
	II.Kademe	111	0.77	0.70	P> 0.05 SD: 208
Kişisel Başarı	I.Kademe	99	1.16	0.49	t: -1.43
	II.Kademe	111	0.25	0.41	P> 0.05 SD: 208

176 Asuman Baysal, a.g.e.; Hicran Özmen, a.g.e.

Tablo 36 incelendiğinde, öğretmenlerin *görevli buldukları kademe* değişkenine göre “*duygusal tükenme*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.52 ile 1.60 arasında; “*duyarsızlaşma*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 0.68 ile 0.77 arasında; “*kişisel başarı*” alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının 1.16 ile 1.25 arasında değiştiği görülmektedir. Üç alt boyuta ilişkin ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile *kademe* değişkeni arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Bu bağlamda, öğretmenlerin kademeye göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algılarının farklı olmadığı ve kademenin bu boyutlarda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Görev yapılan kademe değişkeni ile “*duygusal tükenme*” boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde I. Kademede görev yapan öğretmenlerin ($X=1.60$) II. Kademede görev yapan öğretmenlere ($X=1.52$) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 36). I. kademedeki öğrencilerin küçük yaşta olmalarından doğan duygusal isteklerinin yoğunluğu öğretmenlerinin tüm güçlerini bu istekleri karşılamak için harcamalarına neden olabilir. Bunun sonucunda I. kademede görevli öğretmenlerde duygusal ve fiziksel açıdan duygusal tükenmişlik boyutunda görülen yorgunluk, bitkinlik ve üretken olamama sendromlarını gösterebilirler.

Öğretmenlerin görev yaptıkları *kademe* ile “*duyarsızlaşma*” boyutuna ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde II. kademede görev yapan öğretmenlerin ($X=0.77$) I. kademede görev yapan öğretmenlere göre ($X=0.68$) daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 36). II: kademedeki öğrenciler yaşça büyük olduklarından disiplin problemleri, öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınma davranışları daha fazla olabilmektedir. II. kademede görevli öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda görülen insanlardan uzaklaşma, onlara karşı olumsuz tavır takınma, katı kurallar uygulama gibi davranışları öğrencilerin yukarıda bahsedilen olumsuz davranışlarından kaynaklanıyor olabilir.

Bu alt problemin *kademe* değişkeni ile “*kişisel başarı*” arasındaki puan ortalamaları incelendiğinde I. Kademede görev yapan öğretmenlerin II. Kademede görev yapan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 36). I. kademe eğitim-öğretimin temelini oluşturmaktadır. Bu zor görevi yerine getirirken I.kademedeki öğretmenler kendilerini başarısız, yetersiz hissedebilirler.

Kişisel başarı boyutunda kendilerini tükenmiş hissetmeleri omuzlarında zor bir görev taşımalarından kaynaklandığı söylenebilir.

2.3.5. Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Beşinci alt problem “genel olarak yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kendi tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark var mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Bu alt problemi çözümlmek için t-testinden yararlanılmış ve sonuçlar Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37 Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Algıları T-Testi Analiz Sonuçları

Tükenmişlik Alt Boyutları	Öğretmen ve Yönetici	N	X	S.S.	Sonuç
Duygusal Tükenme	Öğretmen	210	1.56	0.70	t: 0.63 P> 0.05
	Yönetici	47	1.49	0.74	SD: 255
Duyarsızlaşma	Öğretmen	210	0.73	0.66	t: -2.24 P< 0.05
	Yönetici	47	0.96	0.60	SD: 255
Kişisel Başarı	Öğretmen	210	1.20	0.45	t: 2.41 P<0.05
	Yönetici	47	1.02	0.47	SD: 225

Tablo 37 incelendiğinde, öğretmen ve yöneticilerin algılarının karşılaştırılmasında ortalama puanlarının “*duygusal tükenme*” boyutu için 1.49 ile 1.56 arasında; “*duyarsızlaşma*” boyutu için 0.73 ile 0.96 arasında; “*kişisel başarı*” alt boyutu için ise 1.02 ile 1.20 arasında değiştiği görülmektedir. İki gurubun puan ortalamaları arasında oluşan bu farkın istatistiksel açıdan anlamlılığını saptamak için yapılan t- testi sonuçları incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin algıları arasında ise duygusal tükenme boyutunda anlamlı fark saptanmamıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin algıları arasında “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarında ise anlamlı fark saptanmıştır.

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının nedenlerine bakıldığında ortaya içsel problemler çıkabilmektedir. İç bütünlüğün kaybedilmesi,

görev aşkının veya masumiyetinin yitirilmesi, işin mekanikleştirilmesi ve işe ruhsal zihinsel bakışın değişmesi tükenmişlik nedenleri olarak gösterilebilir.

Tablo 37’de görülen sonuçlara göre, “*duyarsızlaşma*” alt boyutunda yöneticilerin ($X=0.96$) öğretmenlere ($X=0.73$) göre puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Çokluk da yapmış olduğu araştırmada “*duyarsızlaşma*” boyutunda yöneticilerin öğretmenlerden daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır¹⁷⁷. Bunun nedeni, yöneticilerin sorumluluklarının daha fazla olması ve bu sorumlulukları paylaşacak yönetici kadrosunun yetersiz olmasından kaynaklanmış olabilir.

Yönetici ve öğretmenlerin “*kişisel başarı*” ortalamalarına bakıldığında öğretmenlerin ($X=1.20$) puan ortalamasının yöneticilerin ($X=1.02$) puan ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticilere göre öğrenci sorunları ile daha fazla yüz yüze gelmeleri ve verdikleri eğitimden istedikleri dönütü alamamaları kişisel başarı boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamalarının nedeni olabilir. Bu boyutta tükenmişlik yaşayan öğretmenler başarısızlıklarının nedenlerini kendilerinde ararlar ve kendilerini yaptıkları işte başarısız ve yetersiz görürler. Kendilerine olan inançlarını kaybederler. Sonuç olarak öğretmenlerin “*kişisel başarı*” alt boyutunda yöneticilere göre daha fazla tükenmiş oldukları ve anılan boyuta ilişkin düşük moral, depresyon, üretkenlikte azalma gibi olumsuzluklar yaşadıkları söylenebilir.

Bir kaynakta eğitim ve eğiten ile ilgili olarak:

*Eğitim, önce kendisi değişen veya kendini kopyalayan, sonra kendine bağlı toplumsal sistemi değiştiren veya kopyalayan konumundadır*¹⁷⁸.

ifadesi yer almıştır. Bu ifadeden yola çıkarak okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin tükenmişliklerinin nedeni, değişen veya kendini kopyalayan eğitim sistemine ayak uyduramamalarından kaynaklanıyor olabilir.

Bu alt probleme ilişkin yönetici ve öğretmenlerin duygusal tükenme boyutunda genel olarak tükenmişlik puanları incelendiğinde öğretmenlerin ($X=1.56$) yöneticilere ($X=1.49$) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

177 Ömay Çokluk, a.g.e.

178 Hasan Akgündüz, a.g.e. 2005

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Tartışma

Eğitimci, nedensiz seven, nedensiz veren, özel beklentileri olmadan şefkat gösteren pozitif insandır. Her gün öğrencilerle kurduğu yüz yüze iletişim, bürokratik işlerin yoğunluğu, beklentilerinin karşılanmaması gibi durumlar ise zamanla eğitimcinin işinden uzaklaşmasına, idealist kimliğini kaybetmesine, kendisini başarısız görmesine, kısaca tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır.

Araştırmanın birinci alt probleminde sorgulanan YİBO'larda görev yapan yöneticilerin “duygusal tükenme” boyutu için % 31.9'unun düşük, % 23.4'ünün orta, % 44.7'sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (Tablo 18); “duyarsızlaşma” boyutu için % 21.3'ünün düşük, %42.6'sının orta, % 36.2'sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (Tablo 19); “kişisel başarı boyutu için % 31.9'unun düşük, % 23.4'ünün orta, % 44.7'sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (Tablo 20) saptanmıştır. Bu bulgular, yöneticilerin büyük bir bölümünün yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamakta olduğunu ortaya koymaktadır. Dağlı'nın makalesinde belirttiği üzere, tükenmişliğin nedenleri, tükenmişlik belirtilerinin neler olduğu ve tükenmişlikle başa çıkma yolları hakkında bilgi verilmesi için hizmet içi eğitim ve seminer programları düzenlenmesi gerekmektedir¹⁷⁹. Bu programların yanında yöneticileri teşvik etmek için ödüllendirme yollarına gidilmesi, iş yükünün hafifletilmesi için yönetici kadrosunun genişletilmesi gibi çözümler de göz ardı edilmemelidir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde sorgulanan YİBO'larda görev yapan öğretmenlerin “duygusal tükenme” boyutu için % 27.6'sının düşük düzeyde, % 38.1'inin orta düzeyde, % 34.3'ünün yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (Tablo 21); “duyarsızlaşma” boyutu için % 31.4'ünün düşük düzeyde, yine % 31.4'ünün orta düzeyde, % 37.1'inin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (Tablo 22); “kişisel başarı” boyutu için % 26.7'sinin düşük düzeyde, % 33.3'ünün orta düzeyde, % 40'ının yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (Tablo 23) saptanmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde

179 Abidin Dağlı, a.g.m. ss.26-33

öğretmenlerin büyük bir kesiminin tükenmişlik yaşamakta ve görevlerini istenilen şekilde yerine getiremedikleri saptanmıştır. Tükenmişliğin ortaya çıkmasında eğitim öğretim ortamı, üstlerinden takdir görüp görmeme büyük rol oynamaktadır. Sınıf mevcutlarının eğitim öğretim için uygun hale getirilmesi, araç gereç eksikliğinin giderilmesi öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarını engelleyebilir. Tükenmişlik boyutları arasında en yüksek düzeyde tükenmişlik kişisel başarı boyutunda görülmektedir. Öğretmenlerin bu boyutta tükenmişlik yaşamalarının engellemesi için başarılarının ödüllendirmek, meslekte yükselmelerine zemin hazırlamak yerinde olacaktır.

Bu araştırmanın üçüncü alt problemde sorgulanan, okul yöneticilerinin, *eğitim durumları* ile “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı” boyutlarında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme boyutunda, eğitim fakültesi mezunları ile ($X=1.68$) başka üniversitelerden mezun yöneticiler ($X=1.15$) arasındaki bu fark eğitim fakültesi mezunu okul yöneticilerinin aleyhine anlamlı bulunmuştur. Aynı zamanda, kişisel başarı boyutunda yine eğitim fakültesi mezunu yöneticilerin (% 1.18) başka üniversitelerden mezun yöneticilere ($X=0.75$) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 24). Yöneticilerin tükenmişlikten kurtulabilmeleri için tükenmişlikle ilgili hizmet içi eğitim seminerleri verilmesi ve yöneticilerin bazı yetkilerini çalışanlara devretmelerini sağlamak gerekir¹⁸⁰.

Okul yöneticilerinin, *yönetici olarak çalışma süresi*, *yaş* ve *cinsiyet* değişkenleri “duygusal tükenmişlik”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” boyutlarında anlamlı fark oluşturmamaktadırlar. Ancak, tükenmişlik ile ilgili ortalama puanlarına bakıldığında, mesleğinin ilk yıllarını yaşayan aynı zamanda yeterli tecrübeye sahip olmadan yöneticilik yapmak zorunda kalan okul yöneticilerinin, 31 ve üzeri yaşlarda olan ve 6 ve üzeri yıldır yöneticilik yapan okul yöneticilerine göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Tablo 25, 26). Bu bulgu doğrultusunda tecrübeli yöneticilerin tükenmişlikle baş edebildikleri söylenebilir. Göreve yeni başlayan yöneticilerin, tükenmişlikle ilgili hizmet içi eğitim programlarına alınmasının yanında tecrübeli yöneticilerden tükenmişlikten kurtulma yollarını öğrenmeleri de mümkündür.

180 Hüseyin İzgar, a.g.e. 2001, s. 30-42.

Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine ilişkin tükenmişlik alt boyutlarındaki ortalama puanlara bakıldığında bayan yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 27). Bayan yöneticilerde görülen tükenmişliği önlemek için görev dağılımı yapılırken yöneticilerin cinsiyetlerini göz önünde tutmak yerinde olacaktır.

Bu araştırmada dördüncü alt problem olarak sorgulanan yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin *eğitim düzeyleri, öğretmen olarak toplam çalışma süresi, yaş, medeni durum ve kademe* değişkenine göre tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır (Tablo 30, 32, 33, 35). Bununla birlikte evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre her üç boyutunda da daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır (Tablo 35). Eşlerin birbirine destek olması, ailedeki uyumun iş ortamına yansımaları sonucunda evli öğretmenlerin tükenmişliği bekar öğretmenlere göre daha az yaşaması beklenirken evli öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşamaları ilginçtir. Öğretmenlerin çalıştığı kademe ile tükenmişlik boyutlarına ilişkin algıları incelendiğinde sonuçlar *“duygusal tükenme”* ve *“kişisel başarı”* boyutlarında I. kademe görev yapan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları; *“duyarsızlaşma”* boyutunda ise II. kademe görevli öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Tablo 36). Yatılı ilköğretim bölge okullarında eğitim-öğretim gören öğrenciler 7-14 yaş arası öğrencilerdir. İki kademe de öğrencilerin ailelerinden uzak olmaları nedeniyle anne ve babalarına özlem duymaktadırlar. Fakat I. kademe öğrencilerinin yaşlarının küçük olması, özel ilgiye, sevgiye daha fazla ihtiyaç duymaları sınıf öğretmenlerinin işlerini daha da zorlaştırmaktadır. Bunun sonucu olarak, sınıf öğretmenleri daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu durumun önlenmesi konusunda sınıf öğretmenlerine düşen öğrenci sayısını azaltmak için YİBO'ların sınıf öğretmeni kadrosunun artırılması yerinde bir çalışma olacaktır. II. kademe öğrencilerin ergenlik dönemini yaşamaları ve çeşitli nedenlerden dolayı disiplin problemlerine ve öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınma davranışlarına daha fazla rastlanılabilmektedir. Bu sorunu çözebilmek için II. kademe görev yapan öğretmenlere öğrenci davranışları ve sorunlarla başa çıkabilme yolları ile ilgili hizmet içi seminerler verilebilir.

Tükenmişlik alt boyutları ile bayan ve erkek öğretmenler arasındaki algılar incelendiğinde *“duyarsızlaşma”* boyutunda anlamlı fark saptanmıştır (Tablo 34). Erkek

öğretmenler ($X=0.81$) ile bayan öğretmenlerin (0.63) “*duyarsızlaşma*” ortalama puanları karşılaştırıldığında sonuç, erkek öğretmenlerin aleyhinde anlamlı bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin eğitim öğretimde üstlerine düşen görevleri sorunsuz şekilde yerine getirebilmeleri için tükenmişlik nedenlerinin araştırılması, onları yaşadıkları tükenmişlikten kurtarmak için profesyonelce yardım verilmesi mümkündür. Bayan ve erkek öğretmenlerin “*duygusal tükenme*” ve “*kişisel başarı*” puanların incelendiğinde anlamlı fark saptanmamıştır (Tablo 34). Bununla birlikte “*duygusal tükenme*” ve “*kişisel başarı*” ortalama puanlarına bakıldığında “*duyarsızlaşma*” boyutunun tersine bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Bayan öğretmenler duygusal tükenme boyutunda kendilerini yorgun, duygusal yönden yıpranmış, kişisel başarı boyutunda işlerinde başarısız hissetmelerine rağmen duyarsızlaşma boyutunda görülen hizmet verdikleri kişilere karşı olumsuz tutum içine girme davranışı göstermediklerini söylemek mümkündür.

Bu araştırmada, beşinci alt problem olarak sorgulanan genel olarak yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark “*duygusal tükenme*” boyutunda ortaya çıkmazken “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır (Tablo 37).

Duyarsızlaşma boyutunda sonuç yöneticilerin aleyhine anlamlı bulunmuştur (Tablo 37). Yani yöneticiler bu boyutta öğretmenlerden daha fazla tükenmiştir. İş yükünü hafifletmek, çalışma saatlerini kısaltmak, yetki devretmelerini sağlamak yöneticilerin tükenmişlikten kurtulmaları için uygun çalışmalar olacaktır.

“*Kişisel başarı*” boyutunda ise, öğretmenlerin yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Tablo 37). Öğretmenlerin kendilerini başarısız hissedip kendilerinden beklenen hizmeti yerine getirememelerini önlemek için hizmet içi eğitim ve seminer programları verilebilir. Bu programlarda, farklı metotların (psikologla görüşme, tükenmişlik sendromunun yaşandığı farklı meslek gruplarından kişilerin doktor, banka memuru gibi tükenmişlikle ilgili görüşlerinin alınması v.b.) denenmesi, sorunları kişisel olarak değerlendirmeme, pozitif düşünme, kendini tanıma gibi tükenmişlikten kurtulma yolları üzerinde durmak mümkündür.

Yukarıdaki betimlerin özlü bir ifadesi olarak eğitimcinin mesleki yaratıcılığı ve tükenmişliği ikilemi bir kaynakta şöyle değerlendirilmektedir;

Eğitimci, olma modunda doğal dönüştürücü güce kanal olma performansı arttığında bilincinden yaydığı enerjitik dalgalar, eğitilenin dönüşümünü/blokajlardan özgürleşmesini/farkındalığının yükselmesini, böylece ruhunun ışıdamaya başlamasını bir bakıma araçsız tasarruf modunda kılavuzlayabilir. Ama aynı eğitimci olma modunda değil de düşünme/konuşma/yapma modunda tasarrufta bulunduğu bilinci güçlü ve saf dönüştürücü dalgalar yayamadığı için dönüştürücü gücü kaba tezahürlerde görececek daha çok araçla ve dışsal edimle sonuç almaya çalışacak; bu şartlarda alınan sonuç çoğunlukla beklentilerin dışında gerçekleşmiş olacaktır. Kısacası insan özbeni olan ruhsal kimliğine yükseldikçe dış planda daha az çabayla daha çok ve nitelikli dönüşüm performansı ortaya koyabilmekte; ama özbene yabancılaşma/ dışsallaşma/ niteliği araç ve yöntemde görme durumunda yoğun enerji savurganlığına rağmen her türlü çabası deprenselliği yüksek geçici koşullama/ koşullanmalarla sınırlı kalmaktadır. Bu durumda eğitimcinin ittifak edeceği güç, doğada var olan serbest dönüştürücü güç ve bu güce kanal olmaktır. Kaynakla kurulan söz konusu bağlantı hem kalıcı dönüşümü kılavuzlar hem de dışsal planda tükenmişliği ortadan kaldırmış olur¹⁸¹.

Eğitimcinin gücü, doğal dönüştürücü güce kanal olabilmesinde yatmaktadır. Serbest dönüştürücü güce kanal olduğunda eğitimci hem görevini layığıyla yerine getirecek hem de tükenmişliği önleyecektir.

Sonuç

“Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları nasıldır?” biçimindeki temel problem için 5 alt problem çerçevesinde elde edilen bulgulardan şu sonuçlara varılmıştır:

I. Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yöneticilerin kendi algılarına göre “duygusal tükenme” boyutunda % 31.9’unun düşük düzeyde, % 23.4’ünün orta düzeyde, % 44.7’sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları (Tablo 18); “duyarsızlaşma” boyutuna ilişkin % 21.3’ünün düşük düzeyde, % 42.6’sının orta düzeyde, % 36.2’sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları (Tablo 19); “kişisel başarı” boyutunda % 31.9’unun düşük düzeyde, %23.4’ünün orta düzeyde, % 44.7’sinin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları (Tablo 20) saptanmıştır.

II. Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin kendi algılarına göre “duygusal tükenme” boyutunda % 27.6’sının düşük düzeyde, %38.1’inin

181 Hasan Akgündüz, a.g.e., 2005.

orta düzeyde, % 34.3'ünün yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları (Tablo 21); “duyarsızlaşma” boyutunda % 31.4'ünün düşük düzeyde, % 31.4'ünün orta düzeyde, %37.1'inin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları (Tablo 22); “kişisel başarı” boyutunda % 26.7'sinin düşük düzeyde, % 33.3'ünün orta düzeyde, % 40.0'ının yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları (Tablo 23) saptanmıştır.

III. Okul yöneticilerinin *eğitim düzeyleri* değişkenine göre tükenmişliklerine ilişkin algıları incelendiğinde “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı” boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır (Tablo 24). “Duygusal tükenme” boyutunda eğitim fakültesi mezunu yöneticilerin ($X=1.68$) diğer fakülte (ziraat, işletme fakültesi vb.) mezunu yöneticilere ($X=1.15$) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. “Kişisel başarı” boyutunda ise sonuç yine eğitim fakültesi mezunu yöneticilerin ($X=1.18$) diğer fakültelerden mezun yöneticilere (0.75) göre aleyhine anlamlı bulunmuştur. “Duyarsızlaşma” boyutu ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır (Tablo 24).

Yönetici grubunda *yönetici olarak toplam çalışma süresi, yaş, cinsiyet* değişkenleri ile tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında her üç boyutta da anlamlı fark saptanmamıştır.

IV. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri *cinsiyet* değişkenine göre ele alındığında duyarsızlaşma boyutunda anlamlı fark saptanmıştır (Tablo 34). Duyarsızlaşma boyutunda, erkek öğretmenlerin ($X=0.81$) bayan öğretmenlere ($X=0.63$) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. *Cinsiyete* göre, öğretmenlerin “duygusal tükenme”, “kişisel başarı” boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Eğitim düzeyleri, öğretmen olarak toplam çalışma süresi, yaş, medeni durum ve kademe değişkenlerine göre, öğretmenlerin “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma”, “kişisel başarı” boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

V. Genel olarak okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasındaki anlamlı farkın “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” boyutlarında ortaya çıktığı saptanmıştır (Tablo 37). “Duyarsızlaşma” boyutunda yönetici ve öğretmenlerin genel ortalama puanları incelendiğinde sonuç yöneticilerin aleyhine

anlamli bulunmuştur. “*Kişisel başarı*” boyutunda ise öğretmenlerin (X=1.20) yöneticilere (X=1.02) göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

“*Duygusal tükenme*” boyutunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Sonuç olarak tükenmişlik bireyin içsel bütünlüğünü sağlayamadığı durumlarda dışardan gelen müdahalelere karşı koyamaması ile birlikte ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum eğitimciler açısından bakıldığında, iç karmaşa yaşayan eğitimcinin yaydığı olumsuz elektrikte birlikte olaylara karamsar yaklaşması onun tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır.

Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Okul yöneticilerinin kendi algılarına göre tükenmişlikleri incelendiğinde, “*duygusal tükenme*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarında yüksek düzeyde; “*duyarsızlaşma*” boyutunda orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Yöneticilerin başarılarının terfi, maaş, takdir ve teşekkür gibi belgelerle ödüllendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin tükenmişlik hakkında bilgilendirilmesi için hizmet içi eğitim ve seminer programları düzenlenebilir.
2. Öğretmenlerin kendi algılarına göre tükenmişlikleri incelendiğinde “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarında yüksek düzeyde; “*duygusal tükenme*” boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Öğretmenleri yaşadıkları tükenmişlikten kurtarmak için okul yöneticilerinin ve müfettişlerin öğretmenlerin çalışmalarını sözel ve yazılı olarak takdir etmeleri yerinde olacaktır. Bununla birlikte tükenmişlikle ilgili yapılacak hizmet içi eğitim ve seminer programları tükenmişlik hakkında öğretmenleri bilgilendirecektir.
3. Okul yöneticilerinde, eğitim fakültesi mezunu yöneticilerin diğer fakülte (ziraat, fen edeb.) mezunu yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Eğitim fakültesi mezunu yöneticilerin eğitim yıllarında

gerçekleştirmeyi düşündükleri planlarına ve ideallerine önem verilmeli ve bu ideallerin projelere dönüştürülmesinde yardımcı olunmalıdır.

4. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Bu nedenle, erkek öğretmenler duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik yaşamama konusunda bayan meslektaşlarının tecrübelerinde yararlanabilirler. Ve profesyonel yardım alabilirler.
5. Yönetici ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasındaki fark “*duyarsızlaşma*” boyutunda yöneticilerin aleyhine anlamlı bulunmuştur. Bu durumu önlemek için çalışma saatlerini kısaltma, çalışma araları verme, iş yükünü paylaşma, yetki devretme yollarına gidilebilir.
6. Yönetici ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasındaki fark incelendiğinde öğretmenlerin “*kişisel başarı*” boyutunda yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu nedenle öğretmenlerin yöneticiler tarafından motivasyonlarının sağlanması ve başarılarının sık sık takdir edilmesi uygun olacaktır. Ayrıca öğretmenlere tükenmişlikle ilgili olarak seminerler verilmeli ve bu seminerlerde tükenmişlikten kurtulma yolları üzerinde durulmalıdır.
7. Ayrıca, öğretmenlere ve yöneticilere, tükenmişlik yaşamadan uzun süre mesleklerini yapabilmeleri için kendilerini takdir etmeleri, özel diyet uygulamaları, dinlenmeleri, düzenli egzersiz yapmaları, ailelerinden destek almaları önerilebilir.
8. Bu araştırmaya benzer araştırmalar belirli sürelerle tekrar edilmeli ve yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri sürekli izlenmelidir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırmaya benzer araştırmalar, öğrencilerin yatılı olarak kaldıkları pansiyonlu ilköğretim okulları, anadolu öğretmen liseleri ve fen liseleri üzerinde yapılabilir.

2. Bu çalışmada analiz edilen bireye ilişkin değişkenlerin yanında çalışılan kurumla ilgili sosyal destek, alınan kararlarda söz sahibi olma, zamanı kullanabilme, seminer ve kurslara katılım durumu gibi değişkenlerin tükenmişliği etkileyip etkilemediği de araştırılabilir.
3. Bu araştırma, yalnız 2003-2004 eğitim ve öğretim yılında Diyarbakır İl Merkezi ve İlçelerindeki Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında (YİBO) görev yapan yönetici ve öğretmenler ile sınırlıdır. Bu okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bulguların Türkiye'deki tüm YİBO'lara genellenmesinden kaçınılmalı ve diğer illerde de benzer araştırmalar yapılmalıdır.
4. Türkiye çapında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin meslekten ayrılmalarında tükenmişliğin etkisinin ne derecede olduğu araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Akçamete, Gönül, Sema Kaner ve Bulbin Sucuoğlu (2001). **Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akgündüz, Hasan (2005). **Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözömlerler, Ders Notları**, Diyarbakır.
- Akyüz, Hüseyin (2001). **Eğitim Sosyolojisinin Temel Kavram ve Alanları Üzerine Bir Araştırma**. İstanbul: M.E.B. Yayınları.
- Anonymous (1998). Primary Prevention of Mental, Neurological and Psychological Disorder World Health Organization (Geneva). United States of America.
- Anonymous (1998). "İş Yeriindeki Kronik Stres Kaynakları". **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. (Çeviren ve Editör: Nesrin Hisli Şahin). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Anonymous (1998). "Stresli ve Düşük Stresli Yaşam Tarzları". **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. (Çeviren: Nihal Sezgin, Editör: Nesrin Hisli Şahin). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Arı, Asım (2001). "İlköğretim Uygulamalarının Değerlendirilmesi (Normal, Taşımali ve Yatılı İlköğretim Okullarının Karşılaştırılması)", **Milli Eğitim Dergisi** No.153-154, www.Milli Eğitim Dergisi-150.html .
- Aydın, Levent (2002). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneği)" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babcock, Jesse H. (2003). "Burnout Among Licensed Master Level Social Workers In Maina". (Master Thesis). Maine: The University Of Southern Marine.
- Baltaş, Acar ve Zuhul Baltaş (2002). **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baltaş, Zuhul (1996). "Stres ve Sağlık". İstanbul: **IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Barut, Yaşar ve Melek Kalkan (2002). "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". Samsun: **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**: Sayı 14, s.s.66-77.
- Başaran, B. Iğın (1999). "Zihinsel, Görme, ve İşitme Özürlü Çocuklara Eğitim Veren Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi Ve Karşılaştırılması" (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Başaran, İbrahim Ethem (1996). **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Baykoçak, Canan (2002). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Örneği)" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayrak, Coşkun (2001). "Bir Sistem Olarak Okul". **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. (Editörler: Özcan Demirel ve Zeki Kaya). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baysal, Asuman. (1995). "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler" (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Brouwers, André ve Welko Tomic (2000). "A Longitudinal Study of Teacher Burnout And Percieved Self-efficacy In Classroom Manegement", **Teaching & Teacher Education**, No. 16. pp.239-253.
- Burke, Ronald J., Esther R. Greenglass and Ralf Schwarzer (1996). "Predicting Teacher Burnout Over Time: Effects of Work Stress, Social Support, and Self-doubts On Burnout And Its Consequences, Anxiety, Stress, and Coping", **An International Journal**, V. 9, No 3. pp. 261-275.
- Byron Lan ve Allan Curtis (2001). "Assessing and Maneging Burnout in Landcare" www.soil-water.org.au/journal/Vol4num1.html
- Caputo, Janette S. (1991). **Stres and Burnout in Library Service**. Canada: Oryx Press.
- Celkan, Hikmet Yıldırım (1990). **Ziya Gökalp'in Eğitim Sosyolojisi**. İstanbul: M.E.B Yayınları.
- Croucher, Rowland (2000). "Stres and Burnout in Ministry". Director: John Mark Ministries, resources for pastors/leaders & spouses, Home Page: <http://melbourne.dialix.oz.au/rowlandc/>
- Çam, Olcay. (1993). "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması". Ankara: **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**. (Editörler: Rüveyda Bayraktar, İlhan Dağ). Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çokluk, Ömay (1999). "Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağlı, Abidin (2004). "İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri". **Çağdaş Eğitim Dergisi**: S. 305, ss.26-33.
- Dolunay, Ayşe Birsen (2001), "Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması".(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
-(2002), "Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması".**Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecbuası** : Cilt 55, Sayı 1, ss.51-62.
- Dorman, Jeffrey (2003). "Testing A Model For Teacher Burnout". **Australian Journal of Educational & Developmental Psychology**. V. 3, pp. 35-47.
- Dönmez, Burhanettin ve Hasan Güneş (2001). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik". Ankara: **Eğitim Araştırmaları Dergisi**: Sayı 5, s.s. 71-77.
- Dworkin, Anthony Gary (2001). "Perspectives on Teacher Burnout and School Reform" **International Education Journal**. Vol 2, No 2, pp. 69-78.
- Dworkin, Anthony Gary, Lawrence J. Saha ve Antwanette N. Hill (2003). "Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment". **International Education Journal**. Vol 4, No 2, pp. 108-120.
- Ergin, Canan (1993). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". Ankara: **VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**. (Editörler: Rüveyda Bayraktar, İlhan Dağ). VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Ergun, Mustafa, İzzet Çevik, Bahattin Ergezer ve Ali Özdaş (1999). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Ocak Yayınları.

- Ersoy, Füsün, Cenap Yıldırım ve Tamer Edirne (2001). “Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu”, www.STED.htm.
- Esteve, José (1989). “The Conditions of Stres”. **Teaching and Stress**. (Publisher: Martin Cole, Stephan Walker). Philadelphia: Open University Press.
- Evers, Will J. G., André Brouwers ve Welko Tomic (2002). “Burnout and Self-efficacy: A Study on Innovative Educational System in the Netherland”. **British Journal of Educational Psychology**, No. 72. pp.227-243.
- Fidan, Nurettin ve Münire Erden (1993). **Eğitime Giriş**. Ankara: Meteksan Matbaacılık.
- Freudenberger, Herbert J. ve Gail North (1986). **Women’s Bornout**. _ :Penguin Books.
- Freudenberger, Herbert J. ve G Richelson (1998). “Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir”. **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. (Çeviren ve Editör: Nesrin Hisli Şahin). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Gıl-Monte, Pedro R. ve Jose M. Piero (1997). “A Study on Significant Sources of the “Burnout Syndrome” in Workers at Occupational Centres for the Mentally Disabled”. **Psychology in Spain**, Vol. 1, No. 1, pp. 55-62.
- Girgin, Günseli (1995). “İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi Ve Bir Model Önerisi” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Işıklar, Abdullah (2002). “Lise Dengi Ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, Hüseyin (2001). **Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- (2000). “Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)” (Yayınlanmış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- “İlköğretim Kurumları Yönetmeliğine Göre İlköğretim Kurumlarının Amaçları”. (2003). <http://iogm.meb.gov.tr>.
- Joseph, Russel (2000). **Stress Free Teaching (A Practical Guide to Tacking Stres in Teaching, Lecturing and Tutoring)**. London: Kogon Page.
- Kalkan, Melek (1996). “Lise Öğretmenlerinin Öğrenci Kontrol Eğiliminin Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenler İle İlişkisi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaptan, Saim (1991). **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. Ankara: Tekişik Web ofset Tesisleri.
- Karasar, Niyazi (1995). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kırılmaz, A.Yıldız, Ümit Çelen ve Nilgün Sarp (2002). “İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması”. www.İOO.html.
- Kremer-Hayon, Lye ve Haya Kurtz (1985). “The Relation of Personal and Environmental Variables to Teacher Burnout” **Teaching & Teacher Education**, Vol. 1, No. 3. pp.243-249.
- Kurnaz, Şefika (1997). **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını**, İstanbul: MEB Yayınları.
- Kuzgun, Yıldız (2002). **Rehberlik Ve Psikolojik Danışma**. Ankara: ÖSYM Yayınları.

- Maslach, Christina ve Michael P. Leiter (1997). **The Truth About Burnout**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, Christina (1982). **Burnout The Cost Of Caring**. New Jersey: Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, Christina ve Susan E. Jackson (1984). "Burnout in Organizational Setting". **Applied Social Psychology Annual**. Beverly Hills, CA: Sage: Vol. 5, pp. 133-153.
- Merkez Yapım Şubesi" www.ytdb.meb.gov.tr/doc/iomys.html
- Murat, Mehmet (2000). "Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örmen, Uğur (1993). "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, H. Deniz (2001). "Üniversite Akademik Personelinin Görev Ünvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, Servet ve Halil İbrahim Yalın (2000). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özmen, Hicran (2001). "Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Peker, Reşat. (2002). "Anadolu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı değişkenlere Göre İncelenmesi". Bursa: **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**: Cilt XV, Sayı 1, s.s. 319-331.
- Pines, Ayala ve Eliot Aranson (1983). "Combatting Burnout". U.S.A.: **Children and Youth Services Review**: Vol. 3, pp. 263-273.
- (1988). **Career Burnout Causes and Cures**. Londra: Collier Macmillan Press.
- Resmi Gazete (1973). "Milli Eğitim Temel Kanunu", **T.C. Resmi Gazete**, Sayı: 14574, Tarih: 24.06.1973.
- Resmi Gazete. (1992). "İlköğretim Kurumları Yönetmeliği", **T.C. Resmi Gazete**, Sayı: 25212, Tarih:27.08.2003.
- Rocca, Ana Della ve Marion Kostanski (2001). "Burnout and Job Satisfaction Amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contract and Permanent Employment". **Discussion Paper ATEA Conference**.(Teacher Education: Change Of Heart, Mind And Action). 24-26 September. Melbourne.
- Sarı, Hakan (2004). "An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction". **Educational Studies**. Vol. 30, No. 3, pp. 291-306.
- Seğmenli, Sibel (2001). "Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Selçukoğlu, Zeliha (2001). "Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle Yalnızlık Düzeyi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Somech, Anit ve Nelly Miassy-Maljak (2003). "The Relationship Between Religiosity and Burnout of Principals: The Meaning of Educational Work and Role Variables as Mediators". **Social Psychology of Education** , V. 6 No. 1. pp. 61-90.
- "Sources of Stres and Professional Burnout of Special Educational Needs in Greece"
www.isec2000.org.uk/abstracts/papers_p/polychroni_1.htm
- Sucuoğlu, Bulbin. ve Neslihan Kuloğlu (1996). "Özürlü Çocuklarda Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi". Ankara: **Türk Psikoloji Dergisi**: Cilt 11, Sayı 36, ss. 44-60.
- Şahin, Nesrin Hisli (1998). **Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şahin, Nesrin Hisli ve Ayşegül Durak Batıgün (1997). "Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres". Ankara: **Türk Psikoloji Dergisi**: Cilt 12, Sayı 39, ss. 57-71.
- Takeda, Fumi, Eise Yokoyama, Takeo Miyake ve Sadahiko Nozakı (2001). "Reletionship Between Burnout and Occupational Factors in Staff of Facilities for Mentally Retarded Children". **Journal Of Occupational Health**, No. 43, pp. 173-179.
- Tatar, Moshe ve Gabriel Horenczyk (2003). "Diversity-related Burnout Among Teachers", **Teaching and Teacher Education**, No. 19. pp.397-408.
- Torun, Alev (1995). "Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme" (Yayınlanmış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- (1996). "Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme". İstanbul: **IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları**, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tümkaya, Songül (1996). "Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları" (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkoğlu, Adil (2002). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Micro Yayınları.
- "2001 Yılı Başında MEB-Eğitim Sisteminde Yenilikler Ve Gelişmeler 1"
www.meb.gov.tr/Stats/ist2001/Bolum4s1.html
- Vance, Booney, Susan Miller, Sam Humphreys ve Francine Reynolds (1989). "Sources and Manifestation of Occupational Stres as Reported by Fulltime Teachers Working in Bıa School". **Journal of American Indian Education**, Vol. 28, No. 2.
- Yeşilyaprak, Binnur (2002). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

EKLER

Ek I: Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Algılarına Göre Kendilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi Anketi.

Ek II: Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Kendilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi Anketi.

Ek III: Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Valiliğinden Alınan Uygulama İzin Belgesi.

Ek-1**YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULU YÖNETİCİLERİNİN ALGILARINA
GÖRE KENDİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ****(A Anketi)**

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görevli Yöneticilerin, Kendi Algılarına Göre Kendilerinin Tükenmişlik Düzeyini” saptamaktır.

Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunmanız için soruların tümüne içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenilmektedir.

Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde kişisel bilgiler, II. Bölümde ise, “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görevli Yöneticiler Olarak Kendi Algılarınıza Göre Kendinizin Tükenmişlik Düzeyini” ölçen sorular bulunmaktadır.

Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Şimdiden ilgilerinizden dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Huriye GÜNDÜZ
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM**KİŞİSEL BİLGİLER**

Bu bölümde, kendinize uygun olan yalnız bir seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. En son mezun olduğunuz eğitim kurumu:

- 1 () Eğitim enstitüsü
2 () Eğitim fakültesi
3 () Fen edebiyat fakültesi
4 () Başka. (lütfen belirtiniz:)

2. Bu okulda yönetici olarak göreviniz:

- 1 () Okul Müdürü
2 () Müdür Yardımcısı

3. Yönetici olarak toplam çalışma süreniz:

- 1() 1-5 yıl
2() 6-10 yıl
3() 11 yıl ve daha fazla yıl

4. Yaşınız:

- 1() 21-30
2() 31-40
3() 41ve daha fazla

5. Cinsiyetiniz: 1() Bayan 2() Erkek

II. BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ DAVRANIŞLAR

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

Ek-2**YATILI İLKÖĞRETİM BÖLGE OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
ALGILARINA GÖRE KENDİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**

(B Anketi)

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görevli Öğretmenlerin, Kendi Algılarına Göre Kendilerinin Tükenmişlik Düzeyini” saptamaktır.

Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunmanız için soruların tümüne içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenilmektedir.

Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde kişisel bilgiler, II. Bölümde ise, “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görevli Öğretmenler Olarak Kendi Algılarınıza Göre Kendinizin Tükenmişlik Düzeyini” ölçen sorular bulunmaktadır.

Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Şimdiden ilgilerinizden dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Huriye GÜNDÜZ
Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

**I.BÖLÜM
KİŞİSEL BİLGİLER**

Bu bölümde, kendinize uygun olan yalnız bir seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. En son mezun olduğunuz eğitim kurumu:

- 1 () Eğitim enstitüsü
2 () Eğitim fakültesi
3 () Fen edebiyat fakültesi
4 () Diğer. (lütfen belirtiniz:)

2. Öğretmenlikteki kıdeminiz:

- 1() 1-5 yıl
2() 6-10 yıl
3() 11-15 yıl
4() 16 yıl ve daha fazla yıl

3. Yaşınız:

- 1() 21-30
2() 31-40
3() 41-50
4() 51 ve daha fazla

4. Cinsiyetiniz: 1() Bayan 2() Erkek

5. Medeni durumunuz:

- 1() Evli
2() Bekar
3() Dul

6. Hangi Kademe Görev yaptığınız: 1 () I. Kademe (ilkokul) 2 () II. Kademe (ortaokul)

II. BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ DAVRANIŞLAR

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

Ek-3

T.C.
DİYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü


SAYI : B.08.4.MEM.4.21.00.08.311/5813
KONU : Huriye GÜNDÜZ

VALİLİK MAKAMINA

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Hizmetler Programında kayıtlı yüksek lisans (master) öğrencisi Huriye GÜNDÜZ'ün tez konusu "Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri " hakkında İlimiz Merkez Okullarında yapacağı araştırma ve anket çalışmaları için gerekli iznin verilmesi ile ilgili Üniversitenin 08.04.2004 tarih ve 108 sayılı yazıları ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu yukarıda adı geçen Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Hizmetler Programında kayıtlı yüksek lisans (master) öğrencisi Huriye GÜNDÜZ'ün tez konusu "Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri " hakkında İlimiz Merkez Okullarında yapacağı araştırma ve anket çalışmaları için gerekli iznin verilmesi, Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde tensiplerinize arz ederim.


Bahattin ATILLA
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
09./04/2004

Cumali ATILLA
Vali a.
Vali Yardımcısı