

**T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KARS İLİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Neziha ASLAN

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ali Osman ENGİN**

KARS – 2009

T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Neziha ASLAN 'a ait “ **Kars İli İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi** ” konulu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi dalında yüksek lisans tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesinin Ünvanı, Adı ve Soyadı

İmza

Yrd.Doç.Dr.Ali Osman ENGİN

.....

Yrd. Doç. Dr. Cenap YANIKLAR

Doç. Dr. Muzaffer ALKAN

.....


.....
Oguz

Bu tezin kabulü, Sosyal Bilimler Enstitü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve/...../..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

UYGUNDUR

...../...../.....

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
ÖNSÖZ.....	VI
TABLO LİSTESİ.....	VII

BÖLÜM I

PROBLEMİN TANIMI.....	1
1.GİRİŞ	1
1.1. Amaç	3
1.2. Önem	4
1.3. Problem.....	4
1.4. Alt Problemler.....	4
1.5. Varsayımlar.....	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	6
1.8. Kısaltmalar.....	6

BÖLÜM II

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	7
2.1. Tükenmişlik Kavramı	7
2.1.1. Tükenmişlik tanımı	7
2.1.2. Duygusal tükenme.....	9
2.1.3. Duyarsızlaşma.....	10
2.1.4. Kişisel başarı.....	10
2.2. Tükenmişlik Evreleri.....	11
2.3. Tükenmişlik Süreci.....	12
2.4 Tükenmişlik Nedenleri Nelerdir ve Kimlerde Görülür	12
2.4.1 Bireysel faktörler	13

2.4.1.1. Cinsiyet	13
2.4.1.2. Yaş	14
2.4.1.3. Medeni durum	14
2.4.1.4. Eğitim seviyesi	15
2.4.1.5. Beklenti düzeyleri.....	15
2.4.1.6. Baş etme seçimleri.....	16
2.4.1.7. Kişilik özellikleri.....	16
2.4.2. Örgütsel faktörler.....	17
2.5. Tükenmişlik Sürecinin Belirtileri	17
2.5.1. Psikolojik (duygusal) belirtiler	18
2.5.2. Davranışsal belirtiler.....	18
2.5.3. Fiziksel belirtiler.....	19
2.6. Tükenmişliğin Sonuçları	19
2.7. Tükenmişlik ile Başa Çıkma Stratejileri	19
2.7.1. Bireysel yöntemler	20
2.7.2. Örgütsel yöntemler.....	21
2.8. Eğitim Sistemi ve Sorunları.....	23
2.8.1. Toplumsal yapı	24
2.8.2. Nüfusun hızla artması.....	24
2.8.3. Bilgi artışı	24
2.8.4. Kaynağı ekonomik olan genel sorunlar.....	25
2.8.5. Okul düzeyinde yönetim sorunları.....	25
2.8.6. Eğitim – öğretim programlarından kaynaklanan sorunlar.....	25
2.8.7. Öğretmenlik mesleği ve yetiştirilmesi ile ilgili sorunlar	26
2.9. Öğretmenlik Mesleği	27
2.10. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik	30
2.11. Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	34

BÖLÜM III

3. MATERYAL VE YÖNTEM	42
3.1. Araştırmanın Yöntemi	42
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem.....	42

3.3. Veri Toplama Aracı	42
3.4. Ölçeğin Güvenilirliği ve Geçerliği	45
3.5. MTE'nin Puanlanması Ve Yorumu	46
3.6. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	46
3.7. Verilerin Analizi	47
BÖLÜM IV	
4. BULGULAR VE YORUMLAR	48
4.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve Frekans Dağılımları	48
4.2. Alt Problemlere İlişkin İstatistikler.....	56
BÖLÜM V	
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	79
5.1. Sonuçlar.....	79
5.2. Öneriler	85
KAYNAKLAR.....	89
EKLER.....	93
ÖZGEÇMİŞ	98

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****KARS İLİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ****Neziha ASLAN****Kafkas Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı****Tez Yöneticisi: Yrd. Doç. Dr. Ali Osman ENGİN****2009, Sayfa : VIII + 99**

Bu araştırmanın amacı; 2008–2009 eğitim- öğretim yılında Kars'ta ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin standart bir test (Maslach Tükenmişlik Ölçeği) kullanılarak belirlenmesi ve etkisi olabilecek kişisel etmenlerin değerlendirilmesi için yapılan betimsel bir araştırmadır.

Araştırmanın örneklemini Kars il merkezinde görev yapan, basit rastgele örneklem metodu ile seçilen, ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 267 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri bireysel görüşme yolu , veri toplama aracı olarak öğretmenlerin bireysel özelliklerini içeren 14 sorudan oluşan ön anket formu ile Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır.

Araştırma sonunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, yüzdeler hesaplamalar (%) , frekans dağılımı (f) ,aritmetik (x) ortalama, t testi (t) ve tek yönlü varyans analizi (F) kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, sahip olunan çocuk sayısı, hizmet süresi, aynı kurumda çalışma yılı, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, mesleğini kendine uygun bulma durumu, mesleğin gelecekteki sosyo-ekonomik durumunu algılama nedeni, üstlerinden takdir görme durumu ve eğitim sisteminden memnuniyet değişkenleri tükenmişlik düzeyini etkilerken, öğretmenlerin mesleği seçme nedeni, sosyo-ekonomik algı ve ders verdikleri sınıf mevcudu değişkenlerinin tükenmişliği önemli ölçüde etkileyen faktörler olmadığı saptanmış, tükenmişliğin eğitim kurumlarında belirli aralıklarla değerlendirilmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, Tükenmişlik, Öğretmen

ABSTRACT**MASTERS THESIS****THE OCCUPATIONAL BURNOUT LEVEL OF THE TEACHERS
WORKING PRIMARY SCHOOLS IN KARS****Neziha ASLAN****Universty of Kafkas
The Institue of Social Scieince
Main Science of Science of Education****2009; Page : VIII + 99****Supervisor: Assistant Professor Dr. Ali Osman ENİN**

The aim of this study; to determine the burnout level of the teachers working the primary schools by using a standart test (Masclah Burnout Scala) and to evalvate the personel factors which may have an effect on this level.

The sample of this study consist of 267 teachers accepting to take part in our resarch and choosen by simple random method.For coleecting data intervis questions from which includes teachers individval characteristics and consists of 14 questions and Masclah Burnout Envanter.

In assessing data the percentage rate, frequency distribution, mathematical average , t-test and one way variance analysis are used are employed.

According to the result of thustudy ; on one hand and olthough the marriage position, sex, age, the number of children, working years, the years of working fort he same foundation, the reason of being a teacher, the ideal that if the job suits him / her or not, the future social and economical position of the job, the appreciation manners coming from the top directors and the variables of gladness derived from theeducational system influencing level of professional burnout position, on the other hand; the reasoh of cloosing teaching profession, the socio-economical impression and the variables of the class numbers being taught by the teachers are not the important factors influencing the professional burnout position. At the and of our study it is suggested that it may be better to evaruate professional burnout praces in educational institutions.

Key Words: Emotional burnout, Desensitization, Personel Success, Burnout, Teachers.

ÖNSÖZ

Eğitim sistemini toplumdan ve toplumsal gereksinimlerden bağımsız olarak düşünmek mümkün değildir. Çağımızdaki ekonomik, sosyal ve teknolojik alandaki hızlı değişimler toplumsal ve eğitsel kurumları da etkilemekte ve eğitim sistemleri de kendilerini yeniden oluşturma ihtiyacı duymaktadırlar. Bütün ülkeler değişen modern üretim tarzlarına ve metotlarına cevap verecek tarzda okul ve öğretim etkinlikleri düzenlemektedirler.

Toplum öğretmenlerden gün geçtikçe daha fazla şeyler beklemeye başlamış, buna paralel olarak ta öğretmenlerin hem yetiştirilmesi hem de sınıftaki etkinlikleri değişmiş ve çeşitlenmiştir. Değişimin önemli kurumlarında biri olan öğretmenlik ve öğretmenlerin rolleri de günümüzde hiçbir zaman olmadığı kadar farklılaşmıştır.

Günümüz iş dünyasında ise bireyler her alanda zorlamalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Bu zorlanmalar bireyin psikolojik dengesini bozarak bir taraftan yaşamın devamı olana enerjiyi açığa çıkarmakta diğer taraftan da tüm enerjisini yok edecek bir biçimde bireyi çaresiz, savunmasız, ümitsiz ve zayıfta bırakabilmektedir.

İnsanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek gruplarında oldukça sık rastlanan bir durum olan tükenmişlik eğitim alanında çalışanları da bu anlamda en yatkın risk grupların haline getirmektedir. Tükenmişlik sendromuna maruz kalan öğretmenlerin kendilerini yorgun, bitkin, ümitsiz, çaresiz hissettikleri ve buna bağlı olarak birçok duygusal ve davranışsal bozukluklar gösterdiği gözlenmiştir. Ayrıca tükenmişliğin çeşitli kişisel ve kurumsal sorunlara yol açtığı çalışanlar tarafından verilen hizmetin kalitesinde de azalmaya neden olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda tükenmişlik sendromunu tanıma ve çözüm öğrenme, olumsuz sürecin sonlandırılmasında oldukça önemlidir.

Yaptığımız bu kısa araştırma bu zorlanmalar karşısında öğretmenlerde ortaya çıkan Mesleki tükenmişliğin iş, meslek, bireysel başarı, duygusal tükenmişlik ve psikolojik açıdan etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmamda emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Bu süreçte çalışmalarına rehberlik eden sayın Yrd.Doç.Dr. Ali Osman Engin'e, istatistikler konusunda yardımlarını esirgemeyen Yrd. Doç Dr. Nihal Bostancı Daştan'a kız kardeşim Öğr. Gör. Nilüfer Kıranşal ve eşi Şahin Kıranşal'a , her zaman desteklerini hissettiğim aileme teşekkür ederim.

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	48
Tablo2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	49
Tablo3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	49
Tablo4. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı	50
Tablo5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları.....	50
Tablo6. Öğretmenlerin Aynı Kurumda Görev Yapma Sürelerine Göre Dağılımları	51
Tablo7. Öğretmenlerin Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo8. Öğretmenlerin Mesleğini Yapma Nedenlerine Göre Dağılımı	52
Tablo9. Öğretmenlerin Sosyo-Ekonomik Durumlarını Nasıl Algıladıklarına Göre Dağılımı.....	53
Tablo 10. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğe Uygunluğuna Göre Dağılımı	53
Tablo 11. Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Durumunun Sosyo-Ekonomik Açıdan Değerlendirilmesine Göre Dağılımı	54
Tablo 12. Öğretmenlerin Mesleğini Yaparken Üstlerinden Taktir Görme Durumuna Göre Dağılımları	55
Tablo13. Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Öğrenci Mevcuduna Göre Dağılımları	55
Tablo 14. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyet Durumuna Göre Dağılımı	56
Tablo 15. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	56
Tablo 16. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri	57
Tablo 17. Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	58
Tablo 18. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	60
Tablo 19. Öğretmenlerin Meslek Kıdemlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	62

Tablo 20. Öğretmenlerin Aynı Kurumda Görev Yapma Sürelerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri	64
Tablo 21. Öğretmenlerin Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	66
Tablo 22. Öğretmenlerin Mesleği Yapma Nedenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	67
Tablo 23. Öğretmenlerin Sosyo-Ekonomik Durumlarını Nasıl Algıladıklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri	69
Tablo 24. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğe Uygunluğuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri	70
Tablo 25. Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Durumunun Sosyo-Ekonomik Açından Değerlendirilmesine Göre Tükenmişlik Düzeyleri	72
Tablo 26. Öğretmenlerin Mesleğini Yaparken Üstlerinden Taktir Görme Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	74
Tablo 27. Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Öğrenci Mevcuduna Göre Tükenmişlik Düzeyleri	76
Tablo 28. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyet Durumuna Göre	77

BÖLÜM I

PROBLEMİN TANIMI

1. GİRİŞ

Bu bölüm araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırma ile ilgili tanımlar içermektedir.

Bir davranış değiştirme süreci olarak bilinen ve yaşam boyu devam eden eğitimin planlı- programlı bir şekilde ve belli bir sosyal kurumda yapılması gereği öğretim ve okul kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle okullar eğitim-öğretim süreçleri ile ilgili etkinlikleri yaparak bireyleri en iyi biçimde yetiştirmek sureti ile sağlıklı bir toplumun yaratılmasında önemli rol oynayan kurumlardır. Okullar bu rollerin gereğini ancak kendisini oluşturan öğelerin tam bir uyum içerisinde oldukları düzenle yerine getirebilirler. Sözü edilen bu uyumun sağlanmasında eğitim-öğretim süreçlerinin yönlendiricisi konumundaki öğretmenin ayrı bir yeri vardır (Gürbütürk 2002).

Öğretmenlik 19.yüzyılın başlarından beri meslekleşmeye başlayan bir alandır. Fakat niteliği gereği toplum ve dünya değiştikçe öğretmenlere yüklenen görev ve sorumluluklar da artmaktadır. İyi bir öğretmen olabilmek için yalnızca iyi bir eğitim almak yetmez. Modern çağın gereklerini de karşılama zorunluluğu vardır. Modern dünya ve kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması zaman zaman öğretmenlerden daha etkili olmakta ve daha etkili öğretebilmektedir. Bu olgularda öğretmenleri öğretecekleri içeriğin yanı sıra, hem bireysel hem de mesleki açıdan kendilerini sürekli yenilemek durumunda bırakmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlik mesleği geleceğin öğrencilerinin yetiştirilmesi, geliştirilmesi, hızla değişen toplum yapısına ayak uyduran gelişimi ve değişimi takip edebilen toplumun ihtiyaç duyduğu bireylerin eğitilmeleri açısından diğer meslekler arasında stratejik bir önem taşımaktadır.

Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü sürekli kendini yenileme mesleğini severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir

meslektir. Ancak Şu unutulmamalıdır ki öğretmenlik mesleği bazı stres kaynaklarından dolayı, özellikle öğretmenlerin ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenebilmesi açısından da riskli bir meslektir. Bu tür etkilenmeler öğrenciler için çok önemli olan öğretmenin öğrencilerini, işini, diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmedeki etkinliğini azaltabilir.

Öğrenci disiplin problemleri, öğrenci duyarsızlığı, çok kalabalık sınıflar ve diğer görevlilerin desteğinin azlığı, eğitim programları ile öğretim yöntem ve metotlarının sürekli değişmesi, iş arkadaşları arasındaki iletişim bozuklukları, görev sorumluluk duygularının zayıflaması, çok fazla ödev kağıdı, çok fazla ölçme, gönülsüz tayinler, sosyo-coğrafik koşulların yetersizliği, rol çatışması ve karmaşası, öğretmenlerin yakın uzak hedeflerini belirleyememeleri gibi stresler öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır (Baysal 1995).

Öğretmenlik mesleğinde yaşanan tükenmişliğin ölçülmesi, değerlendirilmesi, tükenmişliğe neden olan şartların iyileştirilmesi ancak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ve nedenlerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir.

Yoğun iş stresinin sonuçlarından biri olarak kabul edilen mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında da tükenmişliğin; işi gereği insanlarla sık sık yüz yüze gelmekte olan, insanlara hizmet veren, yardım eden meslek gruplarının çalışanlarında daha fazla gözleendiği görülmektedir. Öğretmenlik insanlarla yoğun iletişim içeren dolayısıyla mesleki tükenmişlik sendromuna maruz kalan meslek grubudur (Özipek, 2006).

Öğretmen tükenmişliğinin sonucunda ortaya çıkan olumsuzluklar ne yazık ki yalnızca o kişiyi ilgilendirmemekte onun ötesinde öğrencileri, okulu, velileri ve yakın çevresini de etkilemektedir. Bu durumda verilen eğitim ve öğretimin nitelik ve niceliğinde de belirgin bozulmalara yol açmaktadır.

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasının ve yaygınlaşmasının, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim-öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Bu etkileniş, öğretmenlerin öğrencilerine, yöneticilere, velilere ve genel olarak işine ilgisini, sevecenliğini, idealizmini azaltmakta; hizmet verirken etkileştiği kişilere olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır (Gündüz, 2004). Ülkemizde

öğretmenlerin, yasaların belirlediğinden fazla öğrenci ile ilgilenmek zorunda kalmaları, ücretlerinin düşük olması, öğretmen atamalarının plansız olduğu düşünülürse, öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun sıklıkla ortaya çıkabileceği varsayılabilir (Sucuoğlu ve Kuloğlu 1996).

Tükenmişlik insan yaşamının kalitesini düşüren, iş yaşamını olumsuz etkileyerek iş veriminin düşmesine neden olan bir sendromdur. Tükenmişlik insanın gerçek dışı beklentileri ile gerçek beklentileri arasındaki uyumsuzluğun fazla olması nedeniyle gelişen bir durumdur (Özer 1998). Tükenmişlik sendromu birçok etkene bağlı olarak ortaya çıkabilir. Bu etkenler örgütsel veya bireysel olabilir. Bireysel faktörler; kişinin işini isteyerek seçip seçmemesi, her şeyi mükemmel yapma isteği, bireyin olaylara karşı esnek olmaması, bireyin özel hayatında yaşayabileceği problemler, yeterlilik algısı v.b. olarak sıralanabilir. Örgütsel faktörler ise; katı kurlar, rol belirsizliği, rol çatışması, ağır iş yükü, iş ile ilgili aşırı beklentiler ekonomik durum, , örgütsel atmosfer, mesleki kıdem, çalışılan yerleşim yeri, takdir görüp görmeme durumu, örgüt içi çalışma programlarının sürekli değişmesi vb. olarak sıralanabilir (Özcan 2008).

Tükenmişlik içindeki bireylerin çok karmaşık duygular yaşadığı, buna bağlı olarak birçok davranış ve duygusal bozukluk gösterdiği gözlenmiştir. Bu konuda yapılmış araştırmalar, tükenmişliğin kişilerde yorgunluk, uyku bozuklukları, bazı psikosomatik hastalıklar, işten soğuma, işten ayrılma, evlilik yaşantısında sorunlar, alkol-sigara kullanımında artış gibi sorunlara yol açtığını bildirmektedir (Özer 1998).

Bütün bunlara dayanarak bu araştırmada ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri ele alınacaktır.

1.1. Amaç

Bu araştırmanın amacı; ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik durumlarını ve sebeplerini ortaya koymak, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, çocuk sayısı, hizmet süresi, sistem memnuniyeti, üstlerinden takdir görme vb. gibi değişkenlere göre incelenmesi ve gerekli önlemlerin alınabilmesi için önerilerde bulunmaktır.

1.2. Önem

Öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamasının, öğretmenin kişisel sağlığı ve öğrenciye sunulan hizmetlerin aksaması gibi eğitim süreci üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Özellikle ilköğretim kurumlarında verilen eğitim kalitesi daha sonraki eğitim kurumlarının kalitesini de doğrudan etkileyeceğinden ilköğretim kurumlarındaki örgüt çıktılarının yüksek kalitede olması önemlidir. .

Ülkemizde öğretmenlik mesleğinin toplumsal statü içinde değer kaybetmesi, öğretmen atamalarının plansızlığı, öğretmen yetiştiren okullarda eğitim kalitesinin azalması, ücretlerin düşük olması, eğitim ve öğretim kurumlarında çağdaş düzeyde örgüt kültürünün olmaması, kurumların kendilerine özgü ödül ve teşvik sisteminin bulunmaması, eğitim-öğretim programlarının sürekli değişmesi, öğretmenin sınıf içi rollerinin değişmesi, meslek seçiminde yeterli yönlendirilmelerin yapılmaması ve eğitim fakültelerine öğrenci seçiminde meslek kriterlerinin dikkate alınmaması da öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin artmasına neden olan faktörler arasındadır.

Sonuç olarak; bu araştırma; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve sonuçlarını ortaya koyması ve tükenmişlik ile ilgili önleyici tedbirler alınması açısından eğitim sistemimizin daha etkin ve verimli olması için alınabilecek önlemlere de ışık tutacaktır.

1.3. Problem

“Kars İlinde Milli Eğitime bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi nedir?”

1.4. Alt Problemler

1. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, kişisel başarı, duyarsızlaşma düzeyi nedir?
2. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında cinsiyete göre farklılık var mıdır?
3. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında yaşlarına göre farklılık var mıdır?
4. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında medeni durumlarına göre farklılık var mıdır?

5. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında sahip olduğu çocuk sayısına göre farklılık var mıdır?
6. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında hizmet süresine göre farklılık var mıdır?
7. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında mesleki kıdemlerine göre farklılık var mıdır?
8. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında aynı kurumda görev yapma sürelerine göre farklılık var mıdır?
9. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında sosyo-ekonomik düzey algılarına göre farklılık var mıdır?
10. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik boyutlarında mesleği seçme nedenleri arasında farklılık var mıdır?

1.5. Varsayımlar

Araştırmanın planlanması ve yürütülmesinde şu varsayımlardan yola çıkılmıştır;

1. Araştırma için geliştirilen veri toplama aracının araştırmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
2. Bu çalışmada kullanılan ankete verilen cevapların katılımcıların gerçek görüşlerini yansıttığı düşünülmektedir
3. Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği düşünülmektedir
4. Araştırmada kullanılan anketin ve ölçeğin belirlenen alt problemlere cevap verecek düzeyde ve objektif olduğu varsayılmıştır.
5. Araştırmanın örneklemini teşkil eden öğretmenlerin gelişigüzel (random) olarak seçildiği varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırma; 2008-2009 öğretim yılı Kars il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden seçilen örneklem grubunun görüşleri ile, konu ile ilgili düzenlenen veri toplama aracındaki sorular ve 2008-2009 öğretim yılı ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Tükenmişlik: Maslach ve Jackson tükenmişliği; “insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süre yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguların yaptığı işe hayata ve insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom” olarak tanımlamışlardır (Çam,1991).

Duyusal Tükenme: ; kişinin yaptığı iş nedeni ile aşırı yüklenilme tükenilmiş olma duyguları olarak tanımlanır (Tümkiye, 1996; Ergin ve Çam 1992).

Kişisel Başarı: Çabaların olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı ve sorunların başarı il üstesinden gelememe durumunu ifade eder (Tümkiye, 1996; Ergin ve Çam 1992).

Duyarsızlaşma: Kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların özgür birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun bir biçimde davranmalarını tanımlar (Çam 1991).

Stres: Kişide, sıkıntı yapan olaylar karşısında yaşanan bir tepki süreci, olağan üstü talepler, sınırlamalar veya yüz yüze gelindiğinde birey tarafından yaşanan bir gerilim durumudur (Demirtaş ve Güneş, 2002).

İş Doymu: İş doymu çalışanın iş koşulları ve ortamı ile iş yapmaktan, özellikle kendini tamamlama şansı bakımından aldığı doym derecesi olarak kabul edilir (Arıkan ve ark.2006). Hemşirelik forum dergisi Sayfa 4

1.8 Kısaltmalar

TE	: Maslach Tükenmişlik Envanteri
DT	: Duyusal Tükenme
KB	: Kişisel Başarı
D	: Duyarsızlaşma
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı

BÖLÜM II

2. KURAMSAL BİLGİLER ve İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde öncelikle tükenmişlik kavramı ele alınarak, tükenmişliğin tanımı, belirtileri, evreleri, süreci, sonuçları, önleme ve başa çıkma yöntemleri, öğretmenlerde tükenmişlik nedenleri, ülkemizde eğitimde sisteminde yaşanan sorunlar ve konu ile ilgili yurt içinde ve dışında yapılmış araştırma örneklerine yer verilmiştir.

2.1. Tükenmişlik Kavramı

1970’li yılların sonu ve 1980’li yılların başında ortaya çıkan tükenmişlik kavramı, ilk olarak Herbert Freudenberger (1974) tarafından “enerji,güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı istekler, taleplerden dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlanmış ve uzun süreli stres tepkisi olarak ele alınmış ve sebebi ne olursa olsun kişiyi etkisiz hale getirdiğini belirtmiştir (Tümkiye,1996).

Birinci Uluslar arası Tükenmişlik Konferansı 1981 yılında yapılmış ve konusu tükenmişlik olan birçok araştırma bu konferansta sunulmuştur. Kavramın ortaya atıldığı ilk yıllarda tükenmişlik kavramının birçok kişinin dikkatini çekmesine ve çeşitli araştırmaların konusu olmasına rağmen, kavramın net olmadığı yönünde eleştiriler yapılmıştır. Özellikle ilk yıllarda tükenmişlikle ilgili birçok farklı tanım yapılmıştır (Özipek 2006).

2.1.1. Tükenmişlik tanımı

Tükenmişlik konusunda yaygın olarak kabul edilen bir tanımın olmayışı, tükenmişlik dinamiklerinin anlaşılmasını güçlendirmekte, ancak birçok tanımda da ortak noktalara rastlanmaktadır.

Genellikle, iş dünyası ile ilgili olarak kompleks bir kavram olan tükenmişlik, işte idealizmi ve hevesi kaybetmek ve bireyin hizmet götürdüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenemiyor oluşu olarak tanımlanmaktadır (Kaçmaz 2005) .

Tükenmişlik; insanlara yardım hizmeti sunan mesleklerde ve duygusal

taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan idealist ve insanlara hizmet verme yönünde yoğun isteğe sahip meslek elemanlarında görülen durumdur (Baysal 1995).

Tümkiye ve ark. göre (1996) Cheniss (1980)'ta tükenmişliği; “ İnsanın aşırı stres ya da doyumsuzluğa karşı yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki” diye tanımlamış ve aşırı bağlılığın sonucu olarak ortaya çıkan bir rahatsızlık olduğunu belirtmiştir.

Genellikle gerçek dışı beklentilerin çokluğu ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucu gelişen bir durum olarak nitelendirilen tükenmişliğin nedenlerinin insan beklentileri ile ilişkilendirilmeleri gerekir (Tümkiye ve ark 1996).

Birçok araştırmacı için tükenmişlik; beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren bireysel düzeyde ortaya çıkan içsel psikolojik bir deneyimdir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 2001).

Arslan (1996)'a göre Cardinel (1981) tükenmişliği; daha geniş bir anlamda ele alarak “ insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık ve orta yaş krizi” olarak yorumlamıştır.

Ergin ve Çam (1992) ise tükenmeği insanın beklentileri ile ilişkilendirmektedirler. Genellikle gerçek dışı beklentilerin ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucu gelişen bir durum olarak tanımlamışlardır.

Dolan (1987) tükenmişliği, “ kişisel kaynakların sona dayandığı, sürekli ümitsizlik ve negativizmin aldığı enerjinin tükeniş durumu” olarak tanımlamıştır.

İlk kez Freudenberg tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, genelde mesleki stres ile birlikte meslek stresinin bir türü ya da bir sendrom olarak ele alınmıştır.

Maslach yaptığı araştırmalar sonucunda tükenmişliğin en iyi şekilde işle ilgili stresin sosyal ve durumsal kaynakları içinde anlaşılabileceğini belirtmiştir. Önce organizma strese karşı kendini korumak için alarm durumuna geçer, sonra normal olarak strese karşı direnç gösterir, stres ciddi düzeylere ulaştığında ise bitip tükenme ile sonuçlanır. Bu belirtiler tükenmişliğin belirtilerine çok benzer (Baysal 1995) .

Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliği işleri gereği insanlarla yoğun ilişki içinde olanlarda görülen farklı boyutlarda ortaya çıkan belirtileri içeren,

karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş duyumsamaları, kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması biçiminde tanımlarken; onun salt yorgunluk, yıpranma, iş doyumsuzluğundan farklı olduğunu fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları olumsuz benlik kavramı gelişimi ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren, fiziksel, duygusal ve zihinsel bir durum olduğunu söylemişlerdir (Haran ve ark. ,1998; Sayıl ve ark, 1997) .

Maslach ve arkadaşları tarafından günümüzde en çok kabul gören tükenmişlik, “yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerdeki bireylerin; duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmeleri, iş gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı ya da yeterlilik duygularında azalma olarak görülen bir sendrom” şeklinde tanımlanmıştır (Şahin 2007).

Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliğin tanımını yaparken duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yetersizliğine ilişkin duyguları sınıfladıkları üç ayrı kategoriye ortaya koymuşlardır. Burada önemli olan, tükenmişliğin sürekli bir değişken olması ve bireylerin hep ya da hiç şeklinde sınıflandırılmamasıdır (Tümekaya 1996) . Sendromu yaşayan kişinin hayatındaki değişimleri ifade eden üç boyutu şu şekilde açıklanabilir:

2.1.2. Duygusal tükenme

Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezi (Çokluk,1999), aynı zamanda kompleks tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutudur (Gündüz 2004). Duygusal tükenme; kişinin yaptığı iş nedeni ile aşırı yüklenilme tükenilmiş olma duyguları olarak tanımlanır.

Aynı zamanda duygusal kaynakların tükenmesi ve enerjinin azalması durumudur (Tümekaya, 1996; Ergin ve Çam 1992). Yoğun iş temposunda olan kişi kendini zorlayarak diğer insanların duygusal talepleri altında ezilir. Bu duygusal yoğunluktaki kişi hizmet verdiği kişilere önceki kadar sorumlu davranmadığını ve yetersiz kaldığını düşünür. Duygusal tükenme, tükenmişliğin temel boyutu olarak kabul edilmektedir ve psikolojik düzeyde bireyin duygusal kaynaklarının giderek artan şekilde azaldığını hissetmesi anlamına gelir (Alçamete ve ark,2001). Burada kullanılan “ tükenme” kelimesi önemli bir anlam taşımaktadır. Gerçektende bu duygu, içeriği insan olan ve yoğun bir iş hayatına sahip kişileri birinci dereceden tehdit etmektedir (Çokluk,1999).

2.1.3. Duyarsızlaşma

Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olmalarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içerir. Kişiyne nesnel olarak eğilimini yansıtır. Bireyde diğer insanlara yardım ederken istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden ortaya çıkan bitkinlik durumunu ifade eder(Tümkiye, 1996; Ergin ve Çam 1992). İnsanların kendilerini diğer insanlarla anlamlı ilişkiler kurmaktan koparması, insanlarla arasında bir duvar oluşturması, insanlara küçültücü sözler sarf etmesi ve alaycı tutumlar sergilemesi duyarsızlaşmanın göstergesidir. İnsanlarla yoğun bir ilişki yaşamak zorunda olduğundan mesafe koymakta güçlük çektiğı için ikilemde kalan kişi genelde insanlarla arasına mesafe koymayı tercih eder.

Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, üzerinde hissettiğı duygusal yükü hafifletmek için kaçış kullanarak, insanlarla olan ilişkilerini en az düzeye indirir. Geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan yapı, tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Dozu gittikçe artan bu negatif reaksiyon çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Kişi karşıdakini aşağılayıcı ve kaba davranabilir; onların rica ve taleplerini göz ardı edebilir veya gerekli yardım ve servi sağlamada başarısız kalabilir. Diğer insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmasını içten arzu eder.

Duyarsızlaşma, kişinin diğer insanlara puslu gözlükler ile bakmasına da benzetilebilir. Kişi insanlar hakkında yanlış düşünceler geliştirir. Onlardan sadece kötülük geleceğini zanneder; hatta onlardan nefret eder. Böylece karşılaştığı insanlara nesne gibi davranır (Özkaya 2006).

2.1.4. Kişisel başarı

Tükenmişliğin üçüncü boyutu ise, düşük kişisel başarı duygularıdır. Bu boyut çabaların olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı ve sorunların başarı ile üstesinden gelememe durumunu ifade eder (Tümkiye, 1996; Ergin ve Çam 1992).

Bireyde tükenme; duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarı ve başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır. Kişide yok olan yetenek algıları ve iş performansı ile ilgili kendini negatif değerlendirmesi ve yetersizlik duygusu düşük kişisel başarı hissini ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

Düşük kişisel başarı hissi, kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu baş gösterir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışı gerçekleştirmesini engeller (Özkaya 2006).

Azalan kişisel başarısızlık sonucu iş görenler görevlerini her zamanki kadar iyi yerine getiremeyeceğini düşünür ve bu yetersizlik hissini yaşayan kişiler için başarılar önemsiz, projeler ise boğucudur (Çimen 2007). Kişisel başarı noksanlığı ise kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimini tanımlamaktadır. Çalışan işinde başarısız olduğu düşüncesiyle tatminsizlik duymakta ve iş dışındaki faaliyetlere yönelmektedir (Tuğrul, Çelik, 2002).

2.2. Tükenmişlik evreleri

Tükenmişlik, daha fazla diğer insanlarla birebir etkileşimi gerektiren hemşirelik, doktorluk, öğretmenlik sosyal hizmet uzmanlığı gibi meslek hizmet gruplarında sıklıkla görülmektedir. Aşama aşama yaşanan bir süreç olan tükenmişlik dört döneme ayrılır.

1. Evre: Şevk ve coşku evresi: Bu evrede yüksek bir mutluluk enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentiler sergilenmektedir. Kişi için mesleği her şeyin önündedir. Uykusuzluğa, gergin çalışma ortamına, eleştirilere, kendine ve yaşamının diğer yönlerine zaman ve enerjisini ayırmayışına karşı üstün bir uyum sağlama çabasıdır. Bu süreçte her ne kadar uyum sağlama çabası olsa da bunlarla baş edememe sonucunda birey durgun durgunluk düzeyine girmeye başlar. Bu dönem çalışmaya başladıktan bir yıl sonra ortaya çıkar.

2. Evre: Durağanlaşma evresi: Bu evrede istek ve mutlulukta bir azalma olur. Mesleğini uygularken karşılaştığı güçlüklerden daha önce umursamadığı ya da yaşadığı bazı noktalardan giderek rahatsız olmaya ve işi yavaşlatma eğilimi göstermeye başlamıştır. İşe başlangıçtaki motivasyonunda azalma olan birey görevi ile ilgili beklentilerinin gerçekleşmemesi nedeni ile işini sorgulamaya başlamıştır. Zira mesleği kuramsal ve pratik tüm yönleri ile kişinin var oluşunu tamamen dolduramamıştır.

3. Evre: Engellenme evresi: Başka insanlara yardım etmek için çalışmaya başlamış olan kişi, insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin zor olduğunu anlar. Yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar. Bu dönem duygusal, davranışsal ve fiziksel sorunların ortaya çıkmaya başladığı, sıklıkla işini sürdürüp sürdürmemeyi sorgulamaya başladığı evredir.

4. Evre: Apati: Bu dönemde kişi artık mesleğini ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, ondan zevk almamaktadır. Böyle bir durumda iş yaşamı kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok uzak, kişiye ancak mutsuzluk ve sıkıntı veren bir alan olmaktadır. Bu dönemde yaşanan ilgisizlik en yoğun safhasındadır “ iş sadece iştir” düşüncesi ile iş için çok az zaman harcanır, işe geç gelme, rutin yapılacaklar dışında başka bir iş yapmama, duyarsızlık ve sürekli işten yakınma gözlenir (Kaçmaz, 2005).

2.3. Tükenmişlik Süreci

Tükenmişlik “ uzun süreli azalmayan kronik stres sonucu kişinin yaşam enerjisi ve neşesini zaman içerisinde kaybetmiş olması” olarak tanımlansa da diğer bir açıdan bakıldığında bu duygu kişinin gerçek haline geri dönmesi için bir çağrı veya içindeki enerjisini tekrar canlandıracak bir kıvılcım olarak da değerlendirilebiliriz (Aslan ve ark.1996) .

Tükenmişlik kişinin beyninin, vücudunu ve ruhunu savaş arasında bir dengeye getirmeye çalışır. Kendimizi sağlıklı bir şekilde ifade etmemiz gerektiğini hatırlatır. Bu duygunun belirtileri göz ardı edilmemeli, tükenmişlik değerlendirildiğinde her bir döneme ilişkin değerlendirme ayrı ayrı yapılmalıdır.

2.4. Tükenmişlik Nedenleri Nelerdir ve Kimlerde Görülür

Yapılan araştırmalar aramızdaki en iyi ve en parlak olanların tükenmişliğe karşı en hassas olan bireyler olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleğinde başarılı, idealist, yetenekli karizmatik ve aldıkları başarı ve sorumlulukta başarıyı yüzde yüz yakalayan kişilerde tükenmişlik daha fazla görülmektedir. Genellikle insanlarla çalışan kişilerde hizmet alanlarında ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliğin zamanlaması, belirtileri ve sonuçları hem bireyin kendisine hem de içinde bulunduğu ortamın yapısına göre değişir. Stres tek başına bu duygunun sebebi değildir.

Tükenmişlik sıklıkla hizmet sektöründe çalışanlarda gözlenir. Yönetici kademesindekilerde, kurtarıcı pozisyonundaki kişilerde, yaşamsal önemi olan kararlar vermek durumunda olan kişilerde ve takım liderlerinde görülme olasılığı daha fazladır. Zaman baskısıyla iş yetiştirmek durumunda kalanlar, dikkatin keskin olmasını gerektiren işlerde çalışanlar, ufak detaylara fazlasıyla önem verilmenin gerekli olduğu işleri yapanlar da tükenmişlik sendromuna daha yatkın olabiliyorlar.

Tükenmişlik hissi, yapılan işin bir anlamı olmadığı duygusu ağırlıklı olduğunda ve stresin destek ve ödüle karşın baskın geldiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Strese karşı verilen tepkilerin kişiden kişiye değişmesi bir yana eğer kontrol edilmezse ve kronik bir baskıya maruz kalan kişi yeterli seviyede destek alamayacak olursa tükenmişlik duygusu yaşayacaktır.

Tükenmeye ne kadar açık olduğumuz;

- Kim olduğumuz
- Ne yaptığımız
- Nerede ve hangi koşullarda çalıştığımızla yakından ilgilidir.

Mükemmeliyetçilik, katı düşünce kalıpları, gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmamız gibi kişisel özellikler tükenmişlik duygusunu yaşama riskini artırır. Stres dolu çalışma koşulları, karar verme yetisi olmadan fazla sorumluklara sahip olmak, kişiyi geliştirmeyen iş, yeterli bilgi birikimine sahip olmamak tükenmişlik duygusuna kapılma riskini daha da artırır (Akçamete ,G, ve ark 2001).

Çalışma sisteminin yapısı ve özellikleri de tükenmişlik yaşanmasında önemli olan risk faktörleri arasındadır. İş yükünün fazla olması, çalışma saatlerinin uzun olması, iş yerinde ilişki ve görev paylaşımı sorunlarının yaşanması, mesleki sorumlulukların bireyler tarafından yeterince taşınmaması tükenmede rol oynayan faktörler arasındadır.

Bireyi tükenmişliğe hazırlayan faktörler; kişisel sebepler ve iş ortamı ile ilgili olan örgütsel sebepler olarak iki ana grupta toplanır.

2.4.1 Bireysel faktörler

2.4.1.1. Cinsiyet

Cinsiyetin tükenmişliği ne yönde etkilediği konusunda farklı görüşler ortaya konmaktadır. Maslach ve Jackson (1981) yaptıkları araştırmaların da kamu

hizmetlerin de çalışan bayanların, erkeklerden daha fazla duygusal yorgunluk yaşadığını bulmuştur. Girgin (1995)'in yaptığı araştırmada erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu gösteren araştırma bulgularına karşılık, Tümkaya (1996), Kırılmaz ve ark.(2003), Avşaroğlu ve ark.(2005), Şahin (2007) 'in yaptığı benzer araştırmalarda ise cinsiyetin mesleki tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığını savunmuşlardır.

2.4.1.2. Yaş

Yapılan araştırma bulgularına göre genç ve tecrübesiz çalışanlarda yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre daha çok tükenmişliğe rastlanmaktadır (Girgin 1995, Tümkaya 1996, Şahin 2006). Çimen (2007) 'e göre (Schwab, Jackson ve Randall, 1986) 'öğretmenlerin yaşı tükenmişlikle ilişkilendirilmiş ve genç öğretmenlerin daha fazla duygusal yorgunluk yaşamaya eğilimli oldukları görüşünü savunan araştırma bulgularına da rastlanmaktadır. Kırılmaz ve ark.(2003), Onur (2006) 'un yaptıkları benzer çalışmalarda ise yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur.

2.4.1.3. Medeni durum

Çimen (2007) 'e göre Maslach ve Jackson (1984) de bunu onaylamış, evli ve çocuk sahibi olan kişilerin bekar yada çocukları olmayanlara oranla daha fazla duygusal yorgunluk ve duyarsızlaşma yaşadıklarını belirtmiştir. Bunu, aile yaşamının kişinin hayatında önemli bir destek sistemi olarak görev yaptığını belirterek açıklamıştır.

Şahin (2006), Özcan (2008),Tümkaya (1996), Kırılmaz ve ark (2003) öğretmenlerin medeni durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklar olduğunu, bekar ve boşanmış öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin yüksek, evli öğretmenlerde ise tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu bu durumda evli olmanın sosyal destek açısından önemli olabileceği belirtilmiştir.

Basım (2004), Onur (2006), Girgin (1995) ise medeni durumun tükenmişlikte bir değişken olmadığını gösteren araştırma bulgularına da rastlanmaktadır.

2.4.1.4. Eğitim seviyesi

Eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasındaki ilişki ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Çimen 'e göre Maclach ve Jackson (1981)'ın araştırmasında yüksek eğitilmiş kişilerin diğerlerine oranla daha fazla tükendiklerini belirtirken, bireyin eğitim düzeyinin aslında beklenti düzeyi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe bireylerin mesleki beklentilerinin de yüksek olduğu ve bunların karşılanmaması durumunda tükenmişliğin yaşanma olasılığının arttığı belirlenmiştir. Ayrıca bireyin aldığı eğitime uygun olmayan işte çalışıyor olması da tükenmişliği artırmaktadır (Özipek , 2006).

Şahin (2006) 'in yaptığı çalışmada eğitim enstitüsü mezunlarının daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşadıkları saptanmış, Tümkaya (1996), Gündüz (2005) 'ün araştırma sonuçlarında ise eğitim düzeyi yükseldikçe stres ve tükenmişlikle başa çıkmada daha başarılı olunacağı olgusunu savunan araştırmalar da mevcuttur.

2.4.1.5. Beklenti düzeyleri

Maslach ve Jackson (1984) birçok kişinin işine idealist beklentilerle başladığını ve daha sonra bir "gerçek soku" yaşadıklarını belirtiyor Çimen (2007). Bir birey işe yeni girdiğinde idealist beklentilere sahiptir Onur (2006). Örneğin bir iş gören başarısı karşılığında ödüller, işini etkileyecek kararlara katılma şansı, anlayışlı iş arkadaşları ve yöneticiler, kendisinden beklentilerle ilgili açık bilgi ve işini yapmak için yeterli kaynaklar (zaman ve parayı kapsayan) sağlanabilmesi beklentisi içindedir. Ancak bunlar yerine, rol davranışıyla ilgili karmaşa, bürokratik kurallar ve politikalar, çalışanların ihtiyaç ve isteklerinden ziyade örgüt politikasına göre alınmış kararlar, performansı ile ilgili olumsuz geribildirimle karşılaşacaktır. Yüksek başarı beklentisi bireyin aşırı duygusal enerji harcamasına ve kendisini yorgun hissetmesine neden olabilmektedir Tümkaya (1996). İşte bu bireyler gerçekte yapabilecekleri ile yüzleştikleri zaman başarısız olduklarını algılayacak, kendini suçlamaya başlayacak, bir tür yetersizlik hissi hissederek düşük kişisel başarı geliştirmeye başlayacaktır Çimen (2007).

2.4.1.6. Baş Etme seçimleri

Schaufeli ve Greenglass (2001)'a göre bireylerin stres ile mücadele etmek için seçtikleri yol da tükenmişliğin seviyesini etkilemektedir. Buna göre tükenmişliğe karşı, kontrol ağırlıklı yöntemleri seçen kişiler daha az duyarsızlaşma yaşarlar ve başarılı olduklarına inançları daha fazladır. Yani içinde buldukları stresli durumları değiştirmek için kendi çabalarına dayananlar mesleki başarıları hakkında daha olumlu duygulara sahip olmaktadır. Greenglass ve Burke (2006) ise kaçma yönteminin tükenmişlik ile olumlu ilişki içinde olduğunu vurgulamışlardır. Stresle savaşmak yerine kaçmayı tercih edenler daha çok duygusal yorgunluk yaşamakta ve daha çok duyarsızlaşmaktadır. Kontrol yöntemi koşulları değiştirmede enerji ve iyimserlik yansıtırken, kaçış yöntemi daha çok pasifliği ve karamsarlığı içinde barındırmaktadır (Çimen, 2007). Ayrıca kendini ifade eden, duygularını paylaşan, örgüt içerisinde paylaşımcı davranan ve duygusal rahatlama yollarını kullanan bireylerde de tükenmişlik düzeyi düşük olmaktadır.

2.4.1.7. Kişilik özellikleri

Bireylerin kişilik yapıları da tükenmişlikle ilgili önemli değişkenlerden birisidir. Yapılan araştırmalar bireylerin ilgileri, ihtiyaçları, yetenekleri, işle ilgili sınırlılıkları, çalıştıkları işyerinin talep ve sınırlılıklarının iş stresi yaşamalarına neden olduğunu ortaya koymuştur (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001). Kişilik, süreklilik gösteren davranış özellikleriyle bir bütünlük içerisinde çevresine uyum biçimidir (Başaran 1999). Maslach' ın öğrencileri Maxine Gann ve Steve Heckman, kişiliğin tükenmişlik üzerindeki etkisi üzerine şu sonuçlara ulaşmışlardır:

1. Güçsüz kişiliğe sahip şahıslar daha çok tükenmişliğe yakalanma riskine sahiptir. Böyle kişiler pasif, gergin, yakın ilişkiye girmekten korkan ve iş ilişkilerinde belirli limitler koymakta güçlük çeken insanlardır. Olayları kontrol edemezler; olaylar karşısında sürüklenirler. Ortamın taleplerine boyun eğdikleri için duygusal tükenmişlik riskleri yüksektir.

2. Sabırsız ve hoşgörüsüz kişilikler tükenmişlikle mücadelede başarısız kalmaktadır. Böyle bir kişi kolaylıkla kızıp, öfkelenebilir. Duygularını müşterilerinden gizlemede başarısız kalır; müşteri veya hastalarına karşı kolayca duyarsızlaşır.

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

Sadece yukarıda nitelikleri sayılan kişilerin tükenmişliğe yakalanacağını söylemek yanlış olur. Herkes belirli ölçülerde tükenmişlik tehdidi altındadır. Fakat zayıf ve pasif kişilikler tükenmişlik açısından daha büyük risk taşımaktadırlar (Akt. Özkaya 2006).

2.4.2. Örgütsel faktörler

İşin niteliği, işteki haftalık çalışma saati, kurumun özellikleri iş yükü, hizmet verilen kişiden kaynaklanan problemler, iş gerilimi, meslektaş desteğinin düşük olması, ilerleme fırsatlarının olmaması, ödüllendirici olmayan iş koşulları, rol belirsizliği, örgütsel desteğin olmaması, örgütsel ortamda başarının net olmayışı, iş ilişkileri, iş aralarının olup olmaması, idari baskı, yetersiz ücret, kötü çalışma koşulları, kötü ulaşım koşulları, çalışanlarının gereksinimlerinin karşılanmaması, uygulanan liderlik tarzı, iş ortamındaki iletişim, cinsiyet, yetersiz araç-gereç, açık ve net olmayan hiyerarşi, gerekli takdiri görmeme, önemli kararlara katılmayıp, ailesel ekonomik ve toplumsal etkenler olarak sıralanabilir (Barutçu, Serikan, 2008).

Öğretmenlerde tükenmişliğe yol açan faktörleri belirlemeye yönelik yapılan çalışmalarda öğretmenin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, son çalıştığı kurumdaki görev süresi, iş deneyimi, öğretmenlerin birey için ödüllendirici olup olmaması, kendini etkili bir öğretmen olarak değerlendirip değerlendirmemesi tükenmişliğe sebep olan bireysel değişkenler olarak belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenin çalıştığı okul müdüründen destek almasının, sosyal desteğin eksikliğinin tükenmişliği artıracığı kabul edilmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001)

2.5. Tükenmişlik Sürecinin Belirtileri

Bireyin mesleki yaşamını ve sağlığını olumsuz etkileyen, verdiği hizmet kalitesini düşüren tükenmişlik, belirtiler topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlikte, belirtiler birbirine eklenerek birbirinden net olarak ayrılmayacak hale

dönüşmekte ve karmaşık bir örüntü oluşturmaktadır. Tükenme, yavaş ve sinsiye başlayan ortaya çıkışı ani olsa da sürekli gelişen bir durumdur. Belirtilerinin olmayışı tükenmişlik sürecinin sürekli göz ardı edilmesine neden olmakta ve bunun sonucu olarak ta birey kendinden ve iş yaşamından sürekli uzaklaşmakta, gittikçe artan işten soğuma, işe gitmeme ve kendi kişiliğine uymayan şekilde davranma olmaktadır (Çam, 1992).

Tükenmişlik yaşayan kişiler genellikle yaşamın anlamını yitirdiklerini ve hayata dair beklentilerinin kalmadığını düşünerek neşelerini, işe karşı olan ilgilerini, sabırlarını, hoşgörülerini yitirerek kendilerini başarısız, mutsuz algılamaya başlarlar.

Tükenmişlik, davranışlar ve duygularla ilgili belirtilerde daha önce ortaya çıkmakta ve ani öfke patlamaları, sürekli kırgınlık yarımsızlık ve yalnızlık, çaresizlik en sık dile getirilen şikayetler olmaktadır (Tümkeya,1996).

Yapılan çalışmalar ve araştırmalarda tükenmişlik durumunda bireyde ortaya çıkabilecek başlıca belirtiler şunlardır:

2.5.1 Psikolojik (duygusal) belirtiler

Duygusal tükenmişlik bulguları, depresif duygulanım, kendini desteksiz ve güvensiz hissetmek, ümitsizlik, evde gerilim, tartışma, huzursuzluk, benlik saygısında düşme, değersizlik, eleştirilere aşırı duyarlılık, karar verme yetersizlikleri, suçluluk, amaçlara ulaşmada yaşanan başarısızlık, boşluk ve anlamsızlık hissi, ümitsizlik. Bunun yanında nezaket, saygı, hoşgörü ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımda da azalmaları içerir. (Aslan ve ark, 1996)

2.5.2 Davranışsal belirtiler

İşi bırakma, iş sorumluluklarını yerine getirememe, iş yaratıcılığını kaybetme, meslek taşları yada diğer disiplinlerle iletişim ve uyumda belirgin güçlüklerin ortaya çıkması, işle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirmek kuruma karşı ilginin kaybolması gibide davranışsal düzeyde sorunları kapsamaktadır(Aslan ve ark,1996). Bunun yanında yüzeysel ilişki kurma, iş çevresi, yöneticiler ve arkadaşlarına öfke duyma, rol çatışmaları, çalışmaya karşı direnç, kurallara uymama, ev ve iş yerinde çatışmalar (Girgin, 1999).

2.5.3. Fiziksel belirtiler

Tükenmişlikte fiziksel belirtiler ise uyku bozuklukları, baş ağrıları, yorgunluk ve bitkinlik hissi, uyuşukluk hali bulantı, kas krampları, solunum güçlüğü, sık hastalanma, sırt ve boyun ağrıları, kilo kaybı ve şişmanlama gibi değişik sorunlardır (Baysal,1995; Girgin 1995).

2.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sendromu ve sonuçları kişiler ve örgütler açısından oldukça önemli sonuçlar ortaya çıkarmakta bundan dolayı da bu sendromun tanınması ve erken önlemlerin alınması açısından oldukça önem arz etmektedir. Özellikle çalışan kişiler açısından önemli sonuçlar doğuran tükenmişlik, yapılan işin kalitesinde bozulmalara neden olabildiği gibi bireyler üzerinde de oldukça belirgin sorunların artmasına neden olmaktadır.

Tükenme yaşayan kişiler genellikle yardım alma konusunda, çok istekli değildirler. Her zaman başarılı olacaklarına inandıklarından başarısız olarak gördükleri hiçbir şeye yaşamlarında yer vermezler. Her zaman zor işleri başarabildikleri ve bu durumlarla başa çıkabildikleri için kendileri ile gururlanırlar. Tükenmişlik yaşadıklarında ise mesleki ve kişisel başarısızlık, doyumsuzluk ve yorgunluk gibi duygusal durumların farkına varırlar.

Bu durumdan kurtulabilmek ve sıkıntılarını azaltabilmek umuduyla alkol, uyuşturucu, sigara ve ilaç kullanımını artırmakta zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedir. Aynı zamanında işe gelmeme, performansta azalma, iş kalitesinde düşme gibi örgüt ortamındaki zararlı sonuçlara da neden olmaktadır (Izgar, 2000).

2.7. Tükenmişlik İle Başa Çıkma Stratejileri

Tükenmişlik sendromu ile baş etme yöntemleri oluşturmak ve bunları yaşama geçirebilmek için bireysel kontrol olanakları çok önemlidir. İş ortamın kontrol etme olasılığının az olduğu yerlerde bu durum daha da çok öncelik kazanır. Tükenmişlik sendromunu önlemek ve iyileştirmek için durumu kabullenmek, beslenmeye dikkat etmek, iş yerinde sosyal destek oluşturmak, iş ortamlarının zorluk ve stresle baş etme yöntemleri hakkında fikir alış verişinde bulunmak, işe başlarken neyle karşılaşacakları hakkında bilgi vermek uygun yöntemler olabilir (Kayhan 2005).

Genellikle bireysel, kurumsal ve hatta sistemden kaynaklanan etmenlerin bir arada rol oynaması ile ortaya çıkan tükenmişlik, bir sendrom ve sistem sorunu olarak ele alınmalıdır. Etkili müdahale, hem bireysel hem de örgütsel zeminde olmalıdır. En önemlisi baştan ortaya çıkarıcı etmenlerin giderilmesi, bu olmuyorsa erken dönemde sorunun hızla tanınarak çözüm yollarının belirlenmesi gerekir. Tükenmeyi önlemek onunla başa çıkmak için yapılabilecekler organizasyonel ve bireysel düzeyde ele alınmalıdır (Kaçmaz,2005).

2.7.1. Bireysel yöntemler

Tükenmişlik sendromu ile mücadele edebilmenin en önemli yollarından biri bireysel yöntemlerin tanınması ve etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanmasıdır. Özellikle tükenmişlik yaşayan bireylerin bireysel baş etme yolları konusunda bilgilendirilmesi ve bu yolları etkin bir şekilde kullanması konusunda yönlendirilmesi tükenmişlikle baş edebilme konusunda etkili olmaktadır.

Izgar (2001), kişisel tükenmişlikle baş etme yollarını, gerçekçi hedefler belirleme, dinlenme, iş değiştirme, işe ara verme ve kendini gerçekleştirme olarak beş alt başlıkta incelemiştir. Monotonluğu azalmak için izin kullanması, bireyin kendini gerçekçi bir şekilde tanıyıp kabul etmesi, yeni bir benlik algısı geliştirmesi, kişiliğinin eksik taraflarını tamamlaması ve ihtiyaçlarının farkında olması, ulaşılması imkânsız hedefler koymaması, kendisi ve çevresi ile dengeli, sürekli ve etkili ilişkiler kurması ve sürdürmesi tükenmişliği önleyen önemli faktörlerdir.

Tükenmişlik yaşayan bireyler aynı zamanda karar verme, sorun çözme olaylara karşı bakış açısını geliştirmek gibi kendisine ait bilişsel şemalarını da değiştirmeli, mesleki beklentilerini karşılayabileceği bir düzeyde belirlemeli, etkili iletişim, problem çözebilme tekniklerini öğrenerek kendi başına karar verebilme yetenekleri geliştirilmelidir (Girgin,1995).

Tükenmenin ne olduğunun belirlenmesi bireyin kendindeki durumu erkenden fark etmesi açısından oldukça önemlidir. Tükenmişlik yaşayan bireydeki en önemli sorun kişisel güç ve enerjisinin gittikçe azalmaya başlaması ve kendine olan inancının kaybolmasıdır. Bu durumda yapılması gereken en güzel şey, gerçekçi ve ulaşabilecek hedefler belirlemek, iç görü geliştirmek, stres ve tükenmişliği kanalize etmek, işin risk ve sorumluluklarını paylaşmak, tatile çıkmak, günlük yürüyüş ve

spor yapmak, mesleki eğitimler almak, sosyal yaşam becerileri geliştirmek, yaşama karşı pozitif düşünceler geliştirmektir.

Kişinin insan olarak sınırlılıkları olan bir birey olduğunu ve sorumluluklarının sınırlarını bilmesi, gereksiz ve kaldıramayacağı yüklerin altına girmesini önleyebilir. Kişi hizmet sunduğu kişilere ancak kendi sorumluluk sınırları içinde yardım edebileceğini, kurumun sınırlılıklarını kendisinin aşamayacağını, aşmasının da gerekmediğini, tüm sistemin sorunlarından değil ancak kendi yaptıklarından sorumlu olduğunu bilmelidir.

Ayrıca bakış açılarının, düşünce sisteminin, değerler sıralamasının değiştirilmesi ve geliştirilmesi gerekir. “Her şey benim kontrolümde olsun, mükemmel olursam kontrolü ele alabilirim, başkalarını memnun etmek zorundayım, insanları incitmemem gerekir, herkes beni sevsin” gibi... Mantıksız inançların, otomatik düşüncelerin, olumsuz algıların fark edilmesi ve düşüncelerin yeniden yapılandırılması gerekir (Kaçmaz,2005).

Mesleki tükenmişlik ile baş edebilmek için;

1. Önce işinizin hayatınızdaki yerini yeniden gözden geçirmelisiniz..
2. İşleriniz ne kadar yoğun olursa olsun dinlenmeyi ve kaynaklarınızı zenginleştirmeyi bilmelisiniz.
3. Dinlenip, okumalı, öğrenmeli ve sürekli yenilenmelisiniz.
4. Üretkenliğiniz ve verimliliğiniz arttıkça yaptığınız iş sizi daha çok tatmin edecek ve yaptığınız işte daha çok doyum sağlayacaksınız.
5. Daha çok gerçekçi hedefler belirleyiniz.
6. İş yerinde kendi potansiyelinizi bilip “hayır” diyebilmeyi öğreniniz.
7. Yardım istemeyi bilmeli, stresle başa çıkmanın yollarını öğrenmelisiniz.
8. Strese eğilimli hale getiren çay, kahve, kola gibi içecekleri azaltın, sağlıklı beslenme ve spor yapmayı yaşantınızın bir parçası haline getirmeyi ve yeni hobiler öğrenmeyi hedef edinmelisiniz.

2.7.2. Örgütsel yöntemler

Günümüzde yaygınlaşan mesleki tükenmişlik iş, aile ve sosyal yaşamı etkilemekte çalışanların hizmet kalitesini düşürmekte, iş performanslarını azaltmakta ve hizmet alan ve verenlerin memnuniyetlerini etkilemektedir. Bu yüzden çalışma

ortamlarının yapılandırılmasında ve düzenlenmesinde tükenmişliği önleme ve başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesinde örgütsel düzeyde çalışanlara, işverenlere yöneticilere ve devlete önemli görevler düşmektedir.

Bireylerin çalışma ortamlarının, sürelerinin, koşullarının, görev yetki ve sorumluluklarının çağdaş yönetim ve koşullara uygun olarak düzenlenmesi, ödül ve ceza kaynaklarının artırılması, personel yeterliliğinin sağlanması, ücret politikalarının düzeltilmesi, sosyal imkan ve olanakların artırılması devlet düzeyinde tükenmişlikle ilgili alınması gereken en önemli tedbirlerdendir.

Tükenmişlik ile baş etme yolları araştırıldığında çalışılan kurumdaki olumsuz koşulların giderilmesi de önemli ayrıntılardandır. Yöneticilerin halletmeleri gereken en önemli sorunlar ise; görev ve sorumlulukların iyi tanımlanması, işe başlayan kişilerin yapacakları işle ve üstlenecekleri sorumlulukla ilgili bilgilendirilmeleri ve oryantasyon çalışmalarına alınmaları, işte karşılaşabilecekleri zorluklarla ilgili bilgilendirilmeleri ve gerektiğinde hizmet içi eğitime alınmaları gerekir.

Bölümlerin özelliklerine göre etkin personel planının yapılması, düzenli ekip içi toplantıları ile öneri ve eleştirilerin alınması, sorun çözmede kalıcı mekanizmaların oluşturulması, sorunların ilk ortaya çıkış anında ele alınması, yöneticilerin çalışanı destekledikleri, sıkıntılı bir durumda kendilerinden yardım alabilecekleri, elemanların gereksinim duyduğu sürekli eğitim olanaklarının sağlanması, sistemdeki ödül kaynaklarının çoğaltılması, çalışanların bireysel ihtiyaçlarının karşılanmasına önem verilmesi ve kolaylaştırılması, alınan kararlara katılımın sağlanması gereklidir. Hoşgörülü, esnek, adaletli, katılımcı bir yönetim anlayışı ve dinleyen, değer veren bir yönetici, tükenmenin önlenmesi ve giderilmesinde son derece önemlidir (Kaçmaz,2005).

Tükenmişlikle başa çıkmada örgüt düzeyinde alınabilecek tedbirler; güdüleyici rol oynayan hizmet içi eğitim imkanları oluşturmak, adil ve planlı bir şekilde düzenlenen yükselme olanakları sağlamak, yetki devrinin yaygınlaştırılması, örgüt geliştirme programları düzenlemek, çatışma yönetimi, çalışanları makul hedeflere yöneltmek, örgüt çevre ve çalışanların örgüt içindeki kaynaşmalarını sağlamak, bireylerin çalışma ortamında hedeflerini kendilerinin belirlemelerini sağlamak mücadelede önemli bir yöntemdir (Izgar,2001).

2.8. Türk Eğitim Sistemi ve Sorunları

Yaşam boyu devam eden ve bir davranış değiştirme süreci olarak kabul edilen eğitim, genel anlamda bireyde davranış değiştirme süreci, geniş anlamda ise kişinin yaşadığı toplum standartlarını, inançlarını ve yaşam yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçlerdir (Demirel, Kaya 2004).

“ Her ülkede eğitim sisteminin görevi, toplumsal yaşam düzeninin bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ve değişimlere uyumlu biçimde sürdürülüp geliştirilmesinden sorumlu olan toplumsal sistemleri işletecek nitelikteki insan gücünün yetiştirilmesidir. Eğitim sisteminin bu görevini yerine getirebilmesi için, eğitim kurumlarının işlev ve işleyişleri ile eğitim programları, bireylerin ve toplumun sosyal, ekonomik ve kültürel gereksinimlerini karşılayabilecek şekilde düzenlenir.”

“Ülkelerin eğitim sistemlerinin yapı, işlev ve işleyişleri ile eğitim programları kendi iç toplumsal dinamiklerinin yanı sıra bilgi ve teknolojinin gelişmesi, bilişim ve iletişim olanaklarının yaygınlaşması; küreselleşme, ülkelerarası ekonomik ve siyasi birleşme gibi uluslararası oluşumlardan da etkilenir. Özellikle bilginin, teknolojinin ve ürünlerinin hızla gelişmesi ve yayılması, her ülkede bireysel ve toplumsal yaşamda, toplumsal sistemlerde ve üretim-istihdam ilişkilerinde köklü değişikliklere neden olmaktadır. Okulların, bireyleri bu değişime uyum sağlanabilecek şekilde yetiştirebilmeleri için, eğitim programlarının çağdaş gelişmeler ve değişimler doğrultusunda oluşturulması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Bu açıdan bir ülkenin eğitim sistemi içinde uygulanan eğitim programları, öncelikle ülkenin kendi iç toplumsal dinamikleri, gereksinimleri ve yaşantularından kaynaklanmak durumundadır.” EPÖ Profesörler Kurulu Yeni İlköğretim Programını Değerlendirme Toplantısı (Eskişehir) Sonuç Bildirisi 2005

Her toplum ve her devlet kendi resmi ideolojisi ve kültürü doğrultusunda bireylerini yetiştirmeye yönelik çeşitli eğitim sistemleri ve kurumları düzenlemiştir. Bu durum her toplumun eğitim felsefesine de yansıtılmaktadır. Hiçbir toplum kendi ideolojisi, sosyal ve ekonomik yapısıyla çelişen eğitim sistemini yapılandırıp işletme riskini göze alamaz.

Her devletin birincil amacı, yıkılmadan ayakta kalıp diğer dünya toplumları arasında iyi bir konuma gelmektir. Bunu gerçekleştirmenin yolu, toplumun

beklentileri ile bireyin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerinin örtüşerek eğitim sisteminin kendinden beklenen görevlerini yerine getirmesinden geçer (Tanrıöğen, 2007).

Diğer ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'nin gelişmesinde insan gücü ile eğitim arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü insanı eğitim yolu ile değiştirmeden, sağlıklı ve dengeli kalkınmak olanaklı değildir. Kalkınmanın gerektirdiği insan gücünü yetiştirmek ancak, çağdaş eğitim sisteminde olanaklıdır (Ada, 2004).

Türkiye'de eğitim her zaman sorunlu bir hizmet alanı olmuştur. Ancak bu sorunlar her zaman farklı kaynak ve değişik nitelikte ortaya çıkmıştır (Ada, 2004).

2000'li yıllara gelindiğinde Türk eğitimi sorunlarını aşağıdaki şekilde belirlemek mümkündür.

2.8.1. Toplumsal yapı

Türkiye'de çeşitli teknolojik olanaklara ve yeni eğitim ortamlarına rağmen toplumsal yapısından kaynaklanan geleneksel tutumun aşılammaması, çağdaş eğitimin temel bir sorunudur.

2.8.2. Nüfusun hızla artması

Türkiye'nin hızlı nüfus artışı, eğitimde giderek artan yeni tesis, program, örgütsel yapı gibi gereksinim yaratmakta, eğitime daha fazla kaynak ayrılmasını zorunlu kılmaktadır.

Fakat hızlı nüfus artışı eğitim için ayrılan kaynakların tamamının alt yapı hizmetlerinde erimesine neden olmakta, hatta buna bile yetmemekte, dolayısıyla eğitimde niteliğin artması gerçekleştirilmemektedir.

2.8.3. Bilgi artışı

Her alanda bilginin sürekli katlanarak çoğalması eğitim programlarının ders materyallerinin sık sık gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Sosyal değişimin temelinde kişilerin değişmesinin yer aldığı, kişilerin değişiminin de bir eğitim sürecine bağlı olduğu söylenebilir. Yaşı, toplumdaki sosyal konumu, mesleği ne olursa olsun birey eğitime gereksinim duymakta kendi dışında olup bitenlerin farkına varmak, bunları izlemek, öğrenmek, çevreye uyum göstermek bireyin kendisini gerçekleştirme gereksinimi doğurmaktadır (Ada, 2004).

2.8.4. Kaynağı ekonomik olan genel sorunlar

Eğitim giderleri için ayrılan bütçenin az olması, kırsal alanda verilen eğitimin kentsel bölgelere göre yetersiz olması, sınıflardaki öğrenci sayısının fazla olması, eğitimde fırsat eşitliğinin yeterince sağlanmaması, öğretmen-öğrenci oranının bozulması, genel otoriter yönetim yapısına uygun silik kişilikler yaratılması, gelir düzeyindeki dağılımın dengesizleşmesi, öğretmenlerin düşük ücreti, personel yetersizliği, ailelerin eğitim ve gelir seviyesinin düşük olması (Yerlikaya,200) .

2.8.5. Okul düzeyinde yönetim sorunları

Eğitim sorunları içerisinde okul yönetiminden kaynaklanan sorunlar da ise iletişim yoksunluğu, okul yöneticilerinin atanma ve görevde yükselmelerinde seçici davranılmaması, yöneticilerin meslek bilincinin gelişmemesi, işbirliğine dayalı ekip çalışmasının yeterince gelişmemesi, okul yöneticiliğinin mesleksel değer kazanmaması, okul yöneticilerinin öğretmenleri akranları gibi görmemesi ve üstten bakması, öğretmenlere karşı zaman zaman öfkelenmeleri, yöneticiler ile öğretmenler arasında iyi ilişkiler kurulamaması, okul yöneticilerinin yönetici rol ve sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmemesi, örgütsel amaç ve beklentilerini ve gereksinimlerini değerlendirmede güçlük çekmesi sayılabilecek sorunlar arasındadır (Ada,2004)

2.8.6. Eğitim – Öğretim programlarından kaynaklanan sorunlar

Eğitim sorunları içerisinde en önemli sorunlarımızdan biride sürekli yenilenen ve değişen eğitim programlarıdır. Hızla değişen toplumsal ihtiyaçlar pek çok alanda hızlı bir değişim ve gelişimi zorunlu kılmaktadır. Bu değişimler karşısında nitelikli yetişmiş insan gücüne duyulan ihtiyaçlarda artmıştır. Bu nedenle günümüz dünyasında eğitim öğretim anlayışında, ders içeriğinde, müfredat seçiminde ve öğretmen ve öğretmen adaylarının yetiştirilmesinde de yeniliklerin olması kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimin üç temel ögesi vardır. Bunlar; öğrenci, öğretmen ve programdır. Eğer eğitimde yenileşme yapılması zorunlu hale gelirse, bu yenilikler programlarda yer aldığı ölçüde anlam kazanır.

Program geliştirme çalışmalarında önemli olan noktalardan birisi, her ülkenin kültürel geleneklerine bağlı olarak kendi eğitimle ilgili tanımlarını yapması ve

standartlarını önceden belirlemesi gereklidir. Son yıllarda Ülkemizde yapılan eğitimde program yapılandırma çalışmaları, gerekli bilgi tabanı oluşturmadan, bireylere bağlı olarak öğretim yılı başlarında yapılmakta ve zaman zaman bir kaos ortamı doğurmaktadır. Özellikle ilköğretimde 2005-2006 yılında uygulamaya konan yeni ilköğretim programı pek çok konuda değişikliklere neden olacak türdendir. Toplumsal değişmelerle birlikte, ilköğretim programının da değişmesi öğretmenlerin okullardaki işlerini daha karmaşık ve daha da ağır hale getirmektedir. Yeni programları uygulayacak olan öğretmenler açısından bu tür program değişikliklerinin gerek onların iş yükü gerek sosyal yaşamları, gerekse de günlük psikolojileri üzerinde çeşitli etkiler bırakacağı aşîkârdır (Altun, Şahin, 2009).

2.8.7. Öğretmenlik mesleği ve yetiştirilmesi ile ilgili sorunlar

Eğitimde nitelik, günümüzde güncel bir sorundur. Nitelik, öğretmen öğrenci, program, fiziksel olanaklar, araç gereçler, eğitim politikaları gibi etmenlerden kaynaklanır. Bu sorunları çözümede öğretmene düşen pay, diğer etmenlerle karşılaştırıldığında oldukça büyüktür. Kısaca öğretmen ne olursa olsun başarılı olmak zorundadır. Çünkü öğretmen, öğretim programının amaçlarında gösterilen özellikleri öğrencilere kazandıracak en önemli unsurdur (Sünbül, 2004).

Ancak, bu gerçeğin herkesçe bilinmesine rağmen, ülkemizde öğretmenlik mesleği çeşitli dalgalanmalarla bugünlere gelmiştir. Kimi zaman “bilen öğretir” diyerek öğretmenlik meslek bilgisinde yetişme aranmaksızın her meslekten kişiler öğretmenliğe atanmış, kimi zaman da “açıkta mı kalsın” endişesiyle alan bilgisi bile olmayan kişilere yeni nesiller teslim edilmiştir. Günümüz itibariyle de öğretmenlik mesleği istenilen ya da hak ettiği noktaya gelememiştir (Çelikten, Şanal, Yeni; 2005).

Öğretmenler, eğitim sisteminin en temel ögesidir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleşmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenlerin başrolü oynamaları beklenmektedir. Bireylerin, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunabilecek bir biçimde yetiştirilmeleri gerekir. Bu da, iyi bir eğitim sisteminin yanında, nitelikli bir öğretmen kadrosu ile sağlanır.

Öğretmenlerin nitelikli olması ne kadar gerekli ve önemli ise de, yeterli değildir. Zira bu öğretmen kadrosunun ülke düzeyinde dengeli, etkin ve verimli olarak istihdam edilebilmeleri ile çalışma ve hayat şartlarının iyileşmesi de o derece önemlidir Eğitim planlamalarındaki yanlışlıklar ve aksaklıklar ile eğitime yapılan gelişigüzel müdahaleler sebebiyle ortaya çıkan öğretmen ihtiyacını kapatmak için, öğretmen niteliğini taşımayan kişilerin bu göreve atanması Türkiye’de yaşanan temel bir sorundur. Günümüzde mevcut siyasi iktidarların kadro bakımından en fazla üzerinde oynadıkları ve yine atamalar itibarı ile en fazla söylentiler yapılan mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir. Yıllardır izlenen yanlış politikalar yüzünden Türkiye’de öğretmenlik kapısı daima değişik meslek gruplarındaki insanlara açık olmuş, öğretmenlik kolay elde edilebilen, herkesin yapabileceği bir meslek konumuna getirilmiştir (Çelikten, Şanal, Yeni;2005).

Yıllar boyu öğretmen yetiştirme düzeninin oluşturulmasında çeşitli modeller önerilmiş, bunlardan birçokların da uygulamaya konulmuştur. Fakat gerekli plan ve program yapılmadan uygulamaya konulan modeller zamanla geçerliliğini yitirerek sürelerini tamamlamışlardır. Öğretmen yetiştirme düzeninde günübirlik, pragmatik kararların uygulanması da öğretmenlik kavramına büyük zararlar vermiştir (Korkmaz, 2004).

2.9. Öğretmenlik Mesleği

Eğitim, her felsefi sisteme ve psikolojik yaklaşıma göre değişik şekillerde tanımlanmış ve bu tanımların her biri de eğitime bir amaç yüklemiştir. Bu tanımlar içerisinde eğitime yüklenen amaçlar ortak bir çerçevede toplandığında eğitim, fiziksel uyarımlar sonucu, beyinde istendik biyokimyasal değişiklikler oluşturma süreci şeklinde tanımlanır. Bu tanımda kritik kavram vardır. Bu kavramlardan biri istendiktir. Hangi değişikliklerin istendik hangilerinin istenmedik olduğu nasıl belirlenecek? İstendiğin ölçütü nedir? Bu ölçütler her toplum ve dönem için aynıdır? İkincisi ise süreçtir. Süreç; birikim ucu açık, tutarlıya doğru gelişen dirik bir örüntü olarak tanımlanır. Eğitim bu özelliğinden dolayı açık bir sistemdir. Çünkü sistem; en az bir hedefi gerçekleştirmek üzere uygun ve değişik öğelerden oluşan dirik bir örüntü olarak tanımlanır (Sönmez,1994).

Bir ülkede eğitim sisteminin temel amacı o ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmektir. Bunu gerçekleştirebilmek için her eğitim sistemi yetiştireceği insan modelini, sahip olduğu eğitim felsefesi ve insan gücü politikası ışığında saptayarak eğitim etkinliklerini ve programlarını bu amaca göre düzenlemektedir. Temel toplumsal kurumlardan birisi olan eğitim, bütün toplumların temel sorunlarının başında yer almaktadır. Bu temel sorunun ana öznesi de hiç kuşkusuz öğretmenlerdir (Çelikten, Şanal ve Yeni; 2005).

Eğitimi bir sistem olarak ele alan bilim adamları; bu sistemin üç temel ögesinin, öğrenci, öğretmen ve eğitim programları olduğunu belirtmektedir. Bu üç öge eğitim sistemini yönlendiren ve biçimlendiren en önemli olgulardır. Eğitimin nitelikli olabilmesi, her düzey ve alanda nitelikli insan gücünün yetiştirebilmesi, bu ögeler arasındaki ilişkinin uyumlu ve sağlıklı olmasına bağlı görülmektedir. Bu ögeler arasında öğretmenin, öğrenci ve eğitim programlarını etkileme gücü diğerlerine oranla daha fazladır. Çünkü öğretme işinin temel sorumlusu öğretmendir (Sünbül,2004).

Eğitim ve öğretimde, eğitimin hedefi ve programları ne kadar iyi belirlenirse belirlensin, dersin içeriği ne kadar işlevsel seçilip organize edilirse edilsin, o hedefler ve kavrayışlara sahip iyi öğretmenler elinde yürütülmedikçe, eğitimden beklenen sonucun alınması olanaklı değildir. Çünkü öğretmen; araştırmalar sonucu geliştirilen devletin eğitim politikasını uygulamaya koyan, uygulama sonuçları ile bu politikayı etkileyen, eğitimde uzmanlık çalışmalarından ve araştırmalardan yararlanan, ancak aynı zamanda problem sağlayan önemli bir kişidir (Sünbül,2004).

Öğretmen “kendi alanında gerekli ve yeterli bilgiye sahip, öğretmenlik bilgisi ve becerisi ile donanmış, düşünen, soru oran, yeniliklere ve gelişmelere açık, kendisini sürekli yenileyen, dünyayı daha da güzelleştirmek için çaba gösteren, topluma hizmeti temel ilke sayan, mesleği seven, Türk Milli Eğitiminin genel amaçları ile temel ilkelerini benimseyen, Türkiye Cumhuriyetine, Atatürk İlke ve İnkılaplarına bağlı, mesleğin gerektirdiği kişilik özelliklerini ve sorumluluk duygusunu taşıyan aydın bir kişi” olarak tanımlanır (Sünbül,2004).

Öğretmenlik mesleğinin yasal temeli 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunuyla oluşturulmuştur. Kanununun 43. maddesi öğretmenliği, devletin eğitim,

öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği olarak ta tanımlamaktadır (Küçüköğlü , Kaya, 2007).

İyi öğretmen olma, eğitim öğretimde başarıdan zevk alma, stres dolu okul ortamına karşı dayanıklı olma, hem okul içinde hem de okul dışında başkalarıyla iletişim kurabilme, eğitim sorunlarını çözebilme, güç eğitim koşullarının yerine getirilmesinde öğrencilere ve velilere önerilerde bulunma, sorumlu ve tutarlı olma anlamındadır. İyi öğretmen olma, meslek hakkın da düşünme, sürekli olarak kendini mükemmel yapma, yansıtıcı bir eğitimci olma ve iyi bir öğretmen olma arzusunu taşıma demektir (Sümbül, 2006).

Öğretmenin okul içinde ve okul dışındaki öğelerle olan ilişkileri, öğretmenin davranışlarına yön verir. Öğretmenin rolünü etkileyen nedenlerden biri, onun beklentileridir. Öğretmenlerin yöneticiler, öğrenciler, veliler, çevre, toplum ve devletten olan beklentileri okulun sosyal havasının bir parçasını meydana getirir. Öğretmene yüklenen roller, kültürlere, toplumlara, zamana, koşullara göre değişebilir (Küçüköğlü, Kaya, 2007).

Küçüköğlü, Kaya (2007) 'ya göre öğretmenin sahip olması gereken özelliklere bakıldığında;

- Öğretmen bir psikologun sahip olduğu bilgi düzeyine yakın psikoloji bilgisine sahip olmalıdır
- Öğretmen duygusal, sosyal ve fizyolojik olarak sağlıklı olmalıdır
- Problem çözen bir uzman olmalıdır
- Öğretmen yerinde bir teorisyen, yerinde araştırmacı ve yerinde iyi bir uygulayıcı olmalıdır
- Öğretmen toplumun sosyo-kültürel özelliklerini yansıtan ve yeni hedefleri belirleyen kişi olmalıdır.
- Öğretmen sosyal ve insancıl olmalıdır
- Öğretmen bilgi satıcısı değil, bilgi avcısı olmalıdır
- Öğretmen değişim eğilimli ve değişime açık olmalıdır
- Öğretmen insan sevgisine, hoşgörüye sahip olmalıdır
- Öğretmen, yardımsever ve sosyal olarak verici olmalıdır
- Öğretmen, öğrencilere demokrasiyi öğreten değil yaşatan ve onlarla öğrenen olmalıdır

- Öğretmen, bir sanatkar olmalıdır
- Öğretmen yaşamı seven ve sevdiren olmalıdır
- Öğretmen ileri düzeyde sosyallik ve iletişim becerilerine sahip olmalıdır
- Öğretmen saygın ve saygılı olmalıdır
- Öğretmen ileri IQ yanında, EQ' ya da sahip olmalıdır
- Öğretmen, kendini gerçekleştirmek, mevcut şartları aşma çabası içerisinde olmalıdır.
- Öğretmen aynı zamanda kendine özgü ve yaratıcı olmalıdır
- Öğretmen insan doğasının olumlu olduğuna inanmalıdır.
- Öğretmen öğrenmeyi öğretene olmalıdır.

Tüm bu özelliklerin bir insanda toplanması mümkün gözükme de, eğitim psikolojisi ve diğer formasyon dersleriyle öğretmenin sanatkarlık yönünün geliştirilebileceği unutulmamalıdır. Ayrıca tüm bu özellikler öğretmene fazla sorumluluk ve yükümlülük vermektedir.

Öğretmenlerle ilgi talep edilen tüm bu özellikleri bulundurması ve bunu sürekli kılabilmesi günümüz şartlarında pek mümkün görülmemektedir. Günün temposu, kişisel problemler, iş ortamında yaşanabilecek sorunlar öğretmenin gün boyu iş ile ilgili motivasyonunu hep aynı seviyede tutamayabilir. Gün içinde herhangi bir nedenden dolayı yaşayabileceği sorun onun güler yüzlü, iyimser, esprili, sabırlı, hoşgörülü olmasını engelleyebilir. Öte yandan eğitim başarısı ve devamlılığının sağlanması açısından bu büyük önem taşımaktadır (Özcan, 2008).

Öğretmenler tükenmişliğe maruz kaldıklarında fiziksel ve duygusal sağlıklarında problem yaşayabilirler ve hitap ettikleri kesime bu problemlerin yansıması kaçınılmaz hale gelir (Özcan 2008).

2.10. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik

Şişman(2003)' a göre günümüzde öğretmenlik, özel uzmanlık bilgi ve becerisi gerektiren bir meslek olarak kabul edilmektedir. Her ne kadar statü ve saygınlığı kültürlere göre değişmiş olsa da öğretmenlik, doğrudan insanla ilgili bir meslek olması yönüyle öteden beri bir kazanç kapısı olarak değil, aynı zamanda kutsal bir meslek olarak ta görülmüştür (Akt.Küçükoğlu, Kaya, 2007).

Hock, (1988); Weiskopf, (1980)'e göre öğretmen tükenmişliğinin sonucundaoluşan sorunlar, sadece o kişiyi ilgilendirmemekte tükenmişlik öğretmenle beraber öğrencilere, okula, personele, ebeveynlere ve öğretmenin kendi ailesine kadar uzanmaktadır. Öğretmenin mesleki tükenmişliği yaşamasının, öğretmenin kişisel sağlığı ve öğrenciye sunulan hizmetlerin dağıtımını gibi eğitim süreci üzerinde olumsuz ve zayıflatıcı bir etkisi vardır.

Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetinin nitelik ve niceliğinde bozulma olurken, öğrencilerin ruhsal sağlıkları da olumsuz şekilde etkilenecektir. Birçok gelişmiş ülkede yetişmiş öğretmen kaynağı mesleği bırakırken ülkemizde işsizlik sıkıntısı yüzünden öğretmenler işlerinden ayrılamamaktadır ve tükenmişlik duygularıyla beraber yaşamaktadırlar (Tümkiye, 1996).

Öğretmen, öğretme işinin temel sorumlusu olarak göreve başlarken, genç neslin eğitimi için topluma karşı sorumluluğu da kabul etmektedir (Çalışkan,2005). Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin en önemli işi, öğrencilerin beden, zihin, ahlak ve ruh bakımından dengeli ve sağlıklı bir şekilde gelişmiş, bilimsel düşünme gücüne sahip, beceri sahibi, üretken, sorgulayıcı kişiler olarak çocukları hayata hazırlamaktır (Akt.Küçüköğlü, Kaya,2007). Bu önemli görevi üstlenen öğretmenlerin toplumun bu denli yüksek beklentisi karşısında zamanla mesleklerinde tükenmişlik yaşamaları beklenen bir durum olarak düşünülebilir (Türker, 2007).

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasının ve yaygınlaşmasının, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bundan önce eğitimciler eğitim-öğretim çalışmalarına ilişkin olarak alınan kararlar üzerinde baskın bir öge olup toplumdan destek görürken; günümüzde ise bazı farklılıklardan kaynaklanan nedenlerden dolayı eğitimcilerin etkinliği azalmıştır (Iwanicki,1983 Akt, Gündüz,2004).

Öğretmenlik yoğun stresörler nedeniyle, özellikle ruhsal sağlık ve buna bağlı olarak çalışma yaşamlarının olumsuz yönde etkilenmesinde yüksek risk grubu olan bir meslektir. Olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma, öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde bozulmaya neden olurken, aynı zamanda birey olarak da sağlığını etkileyebilmektedir. Bu tür bir etkilenme öğretmenin öğrencilerine, işine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şeyler verme ya da

oluşturma kapasitesini azaltabilir. Disiplin problemleri, öğrencilerin ilgisiz tavır ve tutumları, fazla kalabalık sınıflar, gönülsüz yapılan nakiller, aşırı kağıt işi, düşük maaşlar, çok iddialı ya da destek vermeyen anne-babalar, araç gereç eksikliği, öğretmen yönetici ilişkilerindeki bozukluk, yöneticilerin desteklerinin eksikliği, mesleki doyumsuzluk, rol çatışmaları ve rol belirsizliği, olumsuz durumlar, öğretmenlerin karşılaştıkları gerilim yaratıcı nedenler olarak düşünülebilir (Baysal, 1995).

Türkiye’de son yıllardaki eğitim öğretimin uygulanmasına ilişkin değişimlerin (öğrenci merkezli eğitim, öğretmen eğitimi, toplam kalite, çoklu zeka kuramı gibi modeller ve son olarak sunulan bilişsel yapılandırmacı model) yoğunluğu ve zaman baskısı öğretmenlerin mesleklerini icra etmesinde ve günlük yaşamlarında yeni programlarla karşılaşmaları kaçınılmazdır. Bir anlamda öğretmenlerde gerginlik ve endişe yaratan ani uygulama değişiklikleri, olumsuz duygular yaşamalarına neden olmaktadır. Yeni eğitim programının ilköğretimde uygulanması sürecinde yaşanan sorunlar ise son dönemlerde yapılan araştırmalarla dile getirilmektedir. Bu araştırmalarda elde edilen sonuçlara göre yeni programın uygulanması boyutuyla ilgili olarak karşılaşılan sorunlardan bazıları şu şekilde ön plana çıkmaktadır:

Okulların alt yapı eksikliği, fiziki olanakların yetersizliği ve araç-gereç, materyal ve teknoloji eksikliği, sınıflardaki öğrenci mevcutlarının kalabalık olması, öğretmene yüklenen çok fazla belge ve form doldurma işlemleri, sürekli mesleki eğitim desteğinin zayıf oluşu, öğretmenlerin yeni programın felsefesi, yaklaşımı hakkındaki bilgi, donanım ve becerilerindeki yetersizlikler, etkinlikler dolayısıyla zaman sınırlılığın olması (Altun, Şahin, 2009), öğretmenin sınıf içindeki rolünün değişmesi, öğretmenlerin uygulanacak programlara göre yetiştirilmemesi de öğretmenlerde stres yaratan ve öğretmenlerde tükenmişliği etkileyen kaynaklar arasında yer almaktadır.

Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü

Üçüncü sınıflarda okutulmakta olan “Yönetimde Stres” dersi kapsamında öğrencilerle birlikte yaptığı araştırma sonucunda Aydın öğretmenlerde stres yaratan kaynakları şu şekilde belirlemiştir:

Eğitim Sistemi ile ilgili Stres Kaynakları:

- Bakanlık tarafından retmenlere sahip çıkılmaması
- Eđitim sisteminde kalitenin dūşmesi
- Eğitime siyaset karışması
- Eğitime gereken önemin verilmemesi
- Nitelikli retmen yetiştirilememesi
- Program içeriğinin gereksiz ayrıntılarla dolu olması
- Eğitimin ğrenci merkezli olmaması

Yönetici ve Müfettişlerle ilgili Stres Kaynakları:

Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin olmaması

- Ast-üst çatışmaları
- Haftalık ders programlarının akil olmaması, bazı retmenlere ayrıcalık yapılması ve ders saatlerin düzensiz dağıtılması
- Müfettişlerin denetim sürecinde hata arama amacını taşıması
- Denetimden kaynaklanan kaygı, baskı ve tedirginlik
- Yükselme olanağının olmaması
- Okulda demokratik bir ortamın yaratılmaması
- Yönetime katılma olanağının olmaması

Öğrencilerle ilgili Stres Kaynakları:

- Öđrenci kalitesinin her yıl biraz daha dūşmesi
- Öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olmaları
- Sınıflarda ğrenci sayısının fazla olması

Görevden Kaynaklanan Stres Sebepleri:

- Yetkilerin yetersiz olması
- Çalışmaların karşılığının alınamaması
- Aşırı ders yükü
- İstenen başarı düzeyine ulaşılamaması
- İs arkadaşlarıyla geçimsizlik
- İstenen başarı düzeyine ulaşılamaması
- Öğretmenler arasında dedikodu
- Öğretmenler arasında oluşan siyasi gruplaşma (s.82-83(Akt.Yücel

2006).

Weiskopf, ‘ta öğretmenlerde tükenmişliğin altında yatan stres kaynaklarını altı kategoride toplamıştır. Bunlar; iş yükü, başarı algısında yetersizlikler, öğrencilerle doğrudan iletişim miktarı, öğretmen-öğrenci oranları, program yapıları ve diğer bireylere karşı sorumluluklardır (Başaran, 1999).

Bunlara ek olarak öğretmenlik mesleğinde de tükenmişliği etkileyen etmenleri iki grupta da toplayabiliriz. Bunlar; örgütten kaynaklanan baskı, yöneticilerin desteğinin azlığı, öğrencinin ilgisizliği ve tembelliği, iş arkadaşlarının olumsuz tutumları, ücret yetersizliği, okul aile işbirliğinin azlığı gibi örgütsel nedenlerle, bireyin özgüven eksikliği, mesleği seçme ve yapma nedenleri, kaygı düzeyleri, fiziksel sağlık, beceri ve deneyim, duygusal durum, gerçekçi hedefler belirlemek gibi kişisel etmenlerdir (Başaran, 1999; Tümkaya,1996).

Tükenmişlik yasayan öğretmenlerin çoğunluğu işlerini bırakmayı tercih ediyorlar. Bu, meslek için bir kayıptır; çünkü bu kişiler idealist ve kendini mesleğine adanmış kişilerdir. Bu kişilerin ayrılması örgüt için bir kayıptır. Ancak asıl zararlı olan tükenmişliği yasayıp da mesleği bırakmayıp o durumda sınıfta olmaya devam eden öğretmenlerdir (Yücel 2006).

2.11. Tükenmişlikle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Girgin (1995), İlkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenleri analiz ettiği çalışmada 401 ilkokul öğretmeni üzerinde inceleme yapmıştır. Girgin bu araştırmasında Maslach Tükenmişlik Envanteri ile 23 sorudan oluşan Bilgi Toplama Formu kullanmıştır. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu, yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığını, medeni durum ve çocuk sayısının tükenmişliği etkilemediğini aynı kurumda hizmet verme yılı ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmadığı, çalışma yılı arttıkça duyarsızlaşmanın düştüğü ve mesleki başarının yükseldiğini bulmuştur.

Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996),“Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi” adlı araştırmasını tükenmişliğe etki eden etmenleri ve özel eğitim öğretmenleri ile ilkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını analiz etmek amacıyla yapmıştır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Envanteri ve sosyo-demografik değişkenler ile meslek ve

çalışma koşullarına ilişkin bilgileri belirlemek amacıyla bir anket formu kullanılmıştır. Veriler 199 özel eğitim öğretmeni ile 112 ilkokul öğretmeninden toplanmıştır. Araştırma sonucunda iki grup öğretmenin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri puanları arasında anlamlı fark olmadığını, ancak ilkokul öğretmenlerinin kişisel başarı alt ölçeği puanlarının özel eğitim puanlarından daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tükenmişlik yaş, cinsiyet, çalışılan süre değişkenleri açısından değerlendirilmiş ve bu değişkenlerin alt ölçek puanlarında etkili değişiklikler olduğu gözlenmiştir.

Tümkiye (1996), “ Öğretmenlerde Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları” adlı doktora tez çalışmasını 720 öğretmenle sürdürmüş ve çalışmasında tükenmişlik ile sosyo- demografik değişkenler, medeni durum, okul tipi, eğitim düzeyi, çalışma süresi, sosyo-ekonomik düzey yaş gibi değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır.

Araştırma sonucunda tükenmişlik düzeyinin; Cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, medeni durum, okuldaki görev ,çalışma yılı ve okulun sosyo ekonomik düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Psikolojik belirtilerde de yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim derecesi, çalışma yılı ve okulun sosyoekonomik değişkenlerine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Tükenmişlik ve psikolojik belirtilerle başa çıkmada geceleri 10 saatten fazla uyuma, uykusuzluk, sigara içme, alkol kullanma, oburluk, iştahsızlık, soğuk algınlığı, mide rahatsızlığı, yalnızlık duygusu, depresyon, kendini bırakma, tatil yapma, mesleki tartışmalara katılma, koşma, yürüyüş yapma, nefes egzersizlerinin önemli ilişkiler gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenler “Meslek ve Çalışma Koşulları” ile ilgili olarak ta kalabalık sınıflarda çalışmayı, yönetimden yeterli destek almamayı ücretlerin yetersizliğini olumsuz koşullar olarak belirtmişlerdir. Ayrıca mesleğe ve çalışma koşullarına ilişkin görev algısı, iş değiştirme isteği,işte yükselme olanağı, çalışılan okulun sosyoekonomik durumunun tükenmişlikle ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

Dolunay ve Piyal ‘ın (2001) Ankara İli Keçiören ilçesi’ndeki 13 genel lise ve 7 teknik ticaret- meslek lisesinde görev yapan 366 öğretmen üzerinde yaptıkları “Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik” konulu çalışmada çalışılan okul türünün tükenmişlik düzeyini etkilemediği, toplam hizmet süresi arttıkça, genel tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarının arttığı, mesleği sevdiği için sürdürenlerin

tükenmişlik düzeyleri, ekonomik, toplumsal, başka iş bulamama ve diğer nedenlerle sürdürenlerden daha düşük olduğu, mesleği isteyerek seçenlerin tükenmişlik düzeyleri, istemeden seçenlerden daha düşük olduğu, mesleği kendine çok uygun bulanların tükenmişlik düzeyleri uygun ya da kısmen uygun bulanlardan daha düşük olduğu, mesleki verimini "çok iyi" olarak değerlendirenlerin tükenmişlik düzeyleri "iyi" ya da "fena değil" olarak değerlendirenlerden daha düşük olduğu, üstlerinden her zaman takdir görenlerin tükenmişlik düzeyleri, takdir görmeyenlerden daha düşük olduğu, mesleğin her zaman ya da çoğunlukla toplumda hak ettiği yeri bulduğunu düşünenlerin tükenmişlik düzeyleri, hak ettiği yeri hiçbir zaman bulmadığını düşünenlerinkinden daha düşük olduğu saptanmıştır.

Kırılmaz ve ark.(2003) 43 ilköğretim öğretmeni üzerinde yaptıkları çalışmada yaş, mezun olunan okul, cinsiyet, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, sınıf mevcudu gibi özelliklerin tükenmişlik düzeyini etkilemediği, ancak medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleği kendine uygun bulma durumu, çalışma ortamındaki memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme, mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumu, çalışma ortamından memnun olma durumu, mesleğin toplumdaki hak ettiği yeri bulma durumu, eğitim sisteminden memnuniyet gibi nedenlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği saptanmıştır.

Avşaroğlu ve ark.(2005), Konya merkezinde bulunan 173 meslek lisesi öğretmeniyle yapmış olduğu "Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve Mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi" konulu araştırmasında ise; öğretmenlerin mesleklerine karşı bakışları, algılama durumları ve iş koşulları gibi genel durumlar dikkate alındığında cinsiyetlerine göre bir farklılık olmadığı, mesleki tükenmişliğin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin yaşlandıkça duygusal tükenme ve işlerine karşı duyarsızlaşma geliştirdikleri söylenebilir. Yine aynı çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, tükenmişliklerini çok fazla etkileyen bir değişken olmadığı da saptanmıştır.

Özipek (2006) Edirne ilinde 212 öğretmenle yapmış olduğu "Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri" konulu araştırmasında; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak KB alt boyutunda anlamlı ölçüde fark olmadığı ancak DT

ve D alt ölçeklerinde 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin yaşı ilerledikçe tükenmişlik düzeylerinin arttığı, öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerinde anlamlı fark olmadığı, boşanmış öğretmenlerin DT alt boyutunda tükenmişliği olumsuz yönde etkilediği, mezuniyet durumunun KB alt boyutunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bir faktör olmadığı ancak DT ve D alt boyutlarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktör olduğu DT alt boyutunda tükenmişlik düzeyi en yüksek grup mesleki kıdemi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin oluşturduğu grup, tükenmişlik düzeyi en düşük grup ise mesleki kıdemi 21-25 yıl arası olan öğretmenlerin oluşturduğu grup olduğu, duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişlik düzeyi en yüksek grup mesleki kıdemi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin oluşturduğu grup, tükenmişlik düzeyi en düşük grup ise mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin oluşturduğu grup olduğu gözlenmiştir. Ayrıca ilköğretim ve orta öğretimde çalışan öğretmen gruplarına ait DT ve KB ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemekte ancak D alt boyutunda ilköğretimde çalışan öğretmenler aleyhine anlamlı fark olduğu, sınıf mevcudu ile tükenmişlik düzeyleri arasından doğru orantılı bir ilişki olduğu, çalıştığı ortamdaki memnun olmayan, üstlerinden takdir görmeyen mesleğinde verimli olmadığını düşünen mesleğini isteyerek yapmadığı belirten öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin yükseldiği gözlenmiştir.

Şahin (2007) 'in Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde kalan 18 ilköğretim, 9 orta öğretim kurumunda görev yapan 515 öğretmen ile yaptığı “ Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri” konulu çalışmasında elde edilen sonuçlara göre DT ve D alt boyutunda öğretmenlerin büyük yaş grubunda yüksek bulunmuş, KB puanları ise etkilenmemiş bulmuştur. D ve KB öğretmenlerin medeni durumlarından etkilenmezken DT öğretmen grubunda yüksek, eğitim enstitüsü mezunlarının ise D ve DT 'de daha çok etkilendiğini bulmuştur. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri KB etkilenmezken, 26 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin daha fazla DT ve yaşadıkları, öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumu arttıkça KB ve D 'lerinin arttığı DT 'de ise anlamlı fark olmadığı, DT ve KB düzeyleri öğretmenlerin çalıştıkları okul türünden etkilenmezken ilköğretimde çalışan öğretmenlerin daha fazla D yaşadıkları, KB öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnun olmalarından etkilenmezken D ve DT'nin çalıştıkları ortamdaki memnun olmayanlarda yüksek, DT, KB ve D'nin de öğretmenlerin ders

verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısından, üstlerinden takdir görme durumundan, mesleki verimlerini değerlendirmelerinden, mesleklerini isteyerek yapma durumlarından, duydukları manevi doyumdan etkilendiği, sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenlerden üstlerinden takdir görmediğinde, kendilerini verimli bulmadıklarında, öğretmenliği istemeyerek yaptıklarında ve az manevi doyum yaşadıklarında KB, D ve DT puanlarının daha fazla olduğunu bulmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetlerinin tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık yaratmadığını bulmuştur.

Türker (2007)' in Adana ili Ceyhan ilçesinde 24 devlet okulunda görevli 386 sınıf öğretmeni ile yaptığı “ İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi” konulu çalışmasında ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin algıladıkları problem davranış düzeyi ile cinsiyet, yaş, görev yapılan sınıf ve öğrenci sayısı değişkenlerine öğretmenlerde görülen tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olup olmadığına bakılmış, araştırma sonucunda; algılanan problem davranış düzeylerine göre tükenmişlik ölçeğinin “*duygusal tükenme*”, “*duyarsızlaşma*” ve “*kişisel başarı*” boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yaş, cinsiyet ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre bakıldığında da alt ölçeklerinden sadece “*duyarsızlaşma*” boyutunda farklılık olduğu ayrıca, cinsiyet ile problem davranışı algılama düzeyi etkileşimine bakıldığında “*Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma*”; yaş ile problem davranışı algılama düzeyi etkileşiminde ise sadece “*Duyarsızlaşma*” alt ölçeğinde; görev yapılan sınıf ile problem davranışı algılama düzeyi etkileşimine bakıldığında da “*Duygusal Tükenme*” ve “*Duyarsızlaşma*” alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

Oruç (2007)' un “ Özel Eğitim alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” çalışmasında 2006-2007 eğitim öğretim yılı içerisinde Adana ili merkez Seyhan ilçesinde görme, zihinsel ve işitme engelli çocuklara hizmet veren Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapmakta olan 68 öğretmenle yapmış olduğu araştırmasında amacına uygun olarak Adana'da bulunan toplam 3 okul araştırmanın evrenini oluşturmuş ve araştırma için örneklem alınmamış tüm evren araştırmaya dahil edilmiştir. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme alt boyutunda görev

türü, mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama, üstlerinden yaptığı işle ilgili takdir görüp görmeme; duyarsızlaşma alt boyutunda görev türü, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama; kişisel başarı alt boyutunda yaş, görev yapılan okul türü, görev süresi ve öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme durumuna göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Özcan (2008)'ın İstanbul ili Pendik ilçe sınırlarında bulunan 67 ilköğretim ve 18 orta öğretim kurumunda görevli 4048 öğretmenle yaptığı “ Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu çalışmasında; yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, mesleki kıdem, sınıflardaki öğrenci sayısı, branş, çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışılan ortamdan memnuniyet, üstlerinden takdir görme, mesleğini isteyerek yapma, işinden manevi doyum alma durumu, meslekte verimlilik, öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerini artıran değişkenler olarak bulmuş, cinsiyetin ve çalışılan okul türünün tükenmişliği etkileyen önemli bir faktör olmadığını tespit etmiştir.

Friedman (1991), Gold (1985), Jackson, Schwab ve Schuler (1986)'in de belirttiği gibi, birçok araştırma öğretmen stresi ve tükenmişliğinin nedenlerini çoğunlukla daha çok kişilik faktörlerine (örneğin, takıntılık-saplantılık, dayanıklılık), demografik faktörlere (örneğin, yaş, cinsiyet), işle bağlantılı faktörlere (öğrenci şiddeti, yönetsel duyarsızlık, kalabalık sınıflar, yetersiz maaş, okul kültürü) ve genel toplumsal faktörlere (örneğin, yabancılaşma ve narsizmin yaygınlaşması) odaklanarak araştırmıştır. Friedman ve Lotan(1985)'a göre, öğretimdeki stres kaynaklarını belirleme girişiminde bulunan çoğu araştırmada öğretmen birçok nedenden kaynaklanan baskılara maruz kalan birisi olarak algılanmıştır, öğretmenin bu baskılara dayanma yeteneği onun tükenmişlik düzeyini açıklamaktadır (Friedman ve Farber,1992). Özabacı, İsmen ve Yıldız (2004) psikolojik danışmanların tükenmişliği üzerine yaptıkları araştırmalarında dışa dönük, iletişim kurabilen, kendisi ile barışık, pratik, rahat, sabırlı ve sevecen olma özellikleriyle duygusal

tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutları arasında ters yönlü ilişki bulunduğunu saptamışlardır (Babaoğlu, 2006).

Kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tükenme yaşaması ile ilgili yurt dışında araştırma yapan araştırmacılardan; Byrne (1991) ve Maslach ve Jackson (1981; 1985) kadın eğitimcilerin duygusal tükenme boyutunda erkek eğitimcilere göre anlamlı olarak daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Maslach ve Jackson (1985), kadınların duygusal tükenme puanlarının erkeklerden daha yüksek olmasını; kadın rolünün bakımı, beslemeyi, diğer insanları ve onların sorunlarını düşünmeyi vurguladığını, kadının rolü gereği duygusallığa daha yatkın olmakla birlikte, kadının insanlara ve onların sorunlarını duygusal olarak paylaşmaya daha yatkın oldukları, kadınların ailelerinin gereksinimlerinden de daha fazla sorumlu oldukları, bu yüzden hem evde hem de işte kendilerini duygusal olarak daha fazla yorduklarıyla açıklamaktadır. Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında, kadınların duyarsızlaşmada erkeklerden daha yüksek puan alması durumuyla ilgili olarak, Gerits, Derksen ve Verbruggen (2004) erkeklerin, stres yönetimi ve strese tahammülde kadınlardan anlamlı derecede daha yüksek puan aldığı sonucuna ulaştığı gibi daha farklı sonuçlara ulanan araştırmacılardan Maslach ve Jackson (1981), Schwab (1983), Maslach ve Jackson (1985) ve Friedman (1991) duyarsızlaşma boyutunda erkeklerin kadınlardan daha yüksek puan aldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Maslach ve Jackson (1985), duyarsızlaşmada erkeklerin daha fazla puan aldığı sonucunun Schwab ve Iwanicki (1982) tarafından da ortaya konulduğunu, bu kanıtların hepsinin cinsiyet farklılığının duyarsızlaşmada güvenilir bir etken olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca kadın rolünün bakımı, beslemeyi ve diğer insanları ve onların sorunlarını düşünmeyi vurguladığını, sonuç olarak kadının insanlara ve onların sorunlarına, duyarsızlaşma göstergesi olan kişilik dışı ve katı bir tarzda tepki vermeye daha az eğilimli olduğunu söylemiştir (Babaoğlu,2006).

Friedman (1991), yüksek ve düşük tükenmişlik gösteren okullardaki, okulun kültürel durumuna bağlı olan öğretmen tükenmişliğini incelediği çalışmasını 1597 ilkokul öğretmeniyle yapmıştır. Okulun içinde bulunduğu kültürel yapı “çevresel

Değişkenler ” olarak adlandırılmış, eğitsel, idari, fiziksel ve sosyal koşullarla ilgili bilgiler toplanarak demografik değişkenlerle karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma yılının tükenmişlikle önemli

derecede ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, okul kültürüyle ilgili değişkenler incelendiğinde; okul idarecilerinin belirli amaçlara ulaşmak için öğretmenlere yaptığı baskı, öğretmenlerin mesleki yeterliliğine ilişkin inancın yetersizliği, okul kültürünü daraltma ve uygunsuz fiziksel çevrenin en önemli eğitimsel şartlar olduğunu göstermiştir (Akt. Türker, 2007).

Hock (1988), ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 939 öğretmenle yaptığı çalışmada iş stresi, iş doyumunu ve tükenmişliği araştırmıştır. Veriler, öğretmenlerin demografik özellikleri, stres kaynakları ve bunların yol açtığı psikolojik belirtileri içeren bir araçla toplanmıştır. Araştırma bulguları, çalışmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık %41' inin orta ve yüksek derecede tükenmişlik gösterdiğini, öğretmenlerin stres/iş doyumsuzluğu puanlarıyla tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra yaş, cinsiyet, kıdem, branş ve çalışma yılı gibi demografik değişkenler açısından öğretmenlerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılaşma çıkmamıştır (Akt. Türker, 2007).

Morgan ve Krehble (1985) tarafından yapılan çalışmada, çocuklarda duygusal açıdan rahatsızlık yaratan 126 öğretmen üzerinde çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmada, öğretme yaklaşımlarında insancıl olmayan ve tükenmiş öğretmenlerin anlamlı düzeyde yaşamlarından memnun olmadıkları genel bir rahatsızlık içerisinde oldukları ve öğrencilerin ihtiyaçlarını görmezden gelebileceklerine inandıkları ortaya çıkmıştır (Akt. Karakuş, 2008).

Jackson, Schwab, ve Schuler (1986) tarafından 248 öğretmen üzerinde yapılan araştırmalarda da işle ilgili karşılanmayan beklentilerin tükenmişlik ile ilgili olmadığı bulunmuştur. Duygusal tükenme boyutunun güçlü bir biçimde rol çatışması ile ilgili olduğu, öğretmenin destekleyici bir çevre içinde olmasının kişisel başarı düzeyini olumlu yönde etkilediği, tercih edile iş statüleri, işten ayrılma düşünceleri, yeni bir kariyer için eğitime baş vurma ve işten ayrılmanın tükenmişliğin sonuçları ile ilgili olduğu bulunmuştur (Karakuş, 2008).

BÖLÜM III

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan betimsel bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kars İlindeki İlköğretim Okullarında görev yapan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninde resmi ve özel toplam 416 ilköğretim okulu bulunmaktadır. (Milli Eğitim Sayısal Verileri 2008).

Araştırmanın evrenindeki ilköğretim okulları; merkez köy, ilçe, merkez ve ilçelere bağlı köylerde bulunduğundan evrenin tümüne ulaşmak zaman ve maliyet açısından ek külfetler getireceğinden evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Oransız eleman örnekleme, evrendeki tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür. Buna, "basit örnekleme", "yalın örnekleme", "yansız örnekleme" gibi adlarda verilmektedir. Oransız eleman örneklemede, evrendeki eleman türlerinden her birinin örnekleme girenlerin sayısı, tümü ile şansa bırakılmıştır (Karasar, 2005).

Örneklem seçiminde; Kars ilinde ilköğretim okullarında görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden ve ulaşılabilen, basit tesadüfî örneklem yoluyla seçilen 10 ilköğretim okulundaki 267 öğretmen oluşturmaktadır. Bazı öğretmenlerin anketi doldurmamaları, tayin, raporlu olma gibi nedenler tüm örnekleme ulaşmaya imkan vermemiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından literatür taranarak geliştirilen 14 sorudan oluşan kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin özelliklerini tanımlamaya

yönelik ve araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak 14 soru bulunmaktadır. Seçilen araştırma grubu öğretmenlerinin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, aynı kurumda görev yapma süresi, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, kendini sosyo-ekonomik düzeyde nasıl algıladığı, öğretmenlik mesleğini kişilik özelliklerine uygun bulup bulmadığı, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki konumu hakkındaki düşünceleri, üstlerinden takdir görme durumu, ders verdiği sınıflardaki öğrenci mevcudunu ve eğitim sisteminden memnuniyet durumuna ilişkin sorular bulunmaktadır.

Araştırmacı tarafından örnekleme bulunan Kars il merkezinde orta öğretim kurumlarında çalışan 60 bayan öğretmene güvenilirlik hesabı anket uygulanmış elde edilen veriler SPSS – 11,5 programına girilerek faktör analizi yapılmış güvenilirliği için yapılan Cronbach Alpha 0.64 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısı 0.50 den yüksek olarak bulunan ölçekler güvenilir olarak alındığından araştırma anketi güvenilir olarak tespit edilmiştir. Daha sonra araştırma anketi örnekleme bulunan Kars il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan toplam 267 öğretmene araştırmacı tarafından uygulanmış ve toplanmıştır.

İkinci bölümde ise 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)'nin Ergin (1992) tarafından yapılan çevirisi ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. MTÖ toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği, Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) olmak üzere üç boyutta değerlendirmektedir. Bu alt boyutlardan duygusal tükenme 9 maddeden oluşmakta, bireyin mesleği yoluyla duygusal açıdan tüketilmesini kapsamaktadır. Duyarsızlaşma boyutu, 5 maddeden oluşmakta öğretmenin öğrencilere duygudan yoksun ve uzak davranışlarını içermektedir. Kişisel başarısızlık boyutu ise 8 maddeden oluşmakta, bireyde mesleki başarısızlığı ve yetersizliği belirlemektedir. Her alt ölçekle ilgili duyguların sıklığı Likert tipi ölçekleme yöntemi ile belirlenmektedir.

MTE alt ölçekleri şu maddelerden oluşmaktadır;

1. Duygusal Tükenme (DT)

1. İşimden soğuduğumu hissediyorum
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum
3. Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum
13. İşimi beni kısıtladığımı hissediyorum
14. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum

2. Kişisel Başarı (KB)

4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum
9. Yaptığım iş sayesinde insanların iş yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim
19. Bu işte bir çok kayda değer başarı elde ettim
21. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum

3. Duyarsızlaşma

5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum
10. Bu işle çalışmaya başladığımda beri insanlara karşı sertleştim
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.

Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilen MTE ölçeği doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb. mesleklerden oluşan 235 kişilik bir grupta ön denemesi yapılmıştır. Bu uygulamada elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Orijinal formundaki “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu

zaman, her zaman” şeklinde beşli yanıt seçenekleri olarak düzenlenmiştir. Öğretmenlerle yapılan bu araştırmada da 5seçenekli form kullanılmıştır.

Ölçekte her bir madde, “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen”, “çoğu zaman”, “her zaman” şeklinde beşli bir dereceleme ile yanıtlandırılmaktadır. Her alt ölçeğin değerlendirilmesi ayrı ayrı yapılmaktadır. Böylece, tüm alt ölçeklerden alınan puan yükseldikçe tükenmişliğin arttığı kabul edilmektedir.

Tükenmişlik düzeyini belirlemek için dağılımın ilk üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları düşük, orta üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları normal, son üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları yüksek olarak değerlendirilmiştir

(Işıkhan 2004). Tükenmişliğin bu üç alt boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında , her alt ölçeğin puanı ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir puanla birleştirilmez (Çam ,1992). Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin düşük,orta ve yüksek düzeylerde yaşanan, duygu düzeyine bağlı sürekli bir değişken olarak ele alındığı görülmektedir. Literatürde, tükenmişlik alt boyutları puanlarının toplanarak tek bir tükenmişlik puanını elde edebileceğini savunanların yanı sıra çoğunlukla tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye iki gruba ayrılan bir değişken olarak kavramlaşmamıştır. Bu araştırma da benzer şekilde her birey için üç ayrı puan hesaplanmıştır. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, Kişisel Başarı alt ölçeğinde ise yüksek puanı yansıtır.

3.4. Ölçeğin Güvenilirliği ve Geçerliği

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Ergin (1992), ve Çam (1992), tarafından yapılmıştır. 552 doktor ve hemşireden elde edilen verilerin üç alt boyuta ilişkin Cronbach alfa kat sayıları Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.65, Kişisel Başarı 0.72’dir.

Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test ile denek grubundan 99 deneğe tekrar ulaşılarak elde edilen verilere göre güvenilirlik kat sayıları tekrar güvenilirlik kat sayıları ise Duygusal Tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72, Kişisel Başarı 0.67’dir.

3.5. MTE'nin Puanlanması ve Yorumu

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

Yüksek Orta Düşük

Duygusal Tükenme: 18 ve Üzeri 12 – 17 0 – 11

Duyarsızlaşma: 10 ve Üzeri 6 – 9 0 – 5

Kişisel Başarı: 0 – 21 22 – 25 26 ve üzeri

3.6. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Gerekli resmi izin alındıktan sonra araştırma anketi çoğaltılarak araştırmacı tarafından 2008-2009 eğitim öğretim yılında örnekleme bulunan Kars il merkezinde bulunan 10 ilköğretim okulunda görev yapan 267 öğretmene uygulanmıştır.

Anketin uygulanması için Kars Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izinler alınmıştır. İzin Belgesi Ek kısmında yer almaktadır.

Anketlerin tamamı araştırmacı tarafından elden dağıtılıp çoğaltılmıştır. Araştırmacı tarafından anket uygulanmadan önce öğretmenlere anket hakkında açıklama yapılmış, anketlere isim yazılmaması istenmiş ve araştırmacı dışında hiç

kimsenin cevapları görmeyeceği konusunda güven sağlanmıştır.

Tayin olan, sevk alan, raporlu olan öğretmenlere ulaşılamamış anket uygulama süresi yaklaşık 3 ay sürmüştür.

3.7. Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde araştırma kapsamında cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplam veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak bilgisayar ortamında girilmiş ve istatistik konusunda uzman bir kişinin yardımı ile araştırmacının amacına uygun bir şekilde işlenmiş ve analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin kişisel bilgileri frekans (f) ve yüzde (%) olarak hesaplanmış ve tablolar (1–2–3–4–5–6–7–8–9–10–11–12–13–14) halinde sunulmuştur.

Alt problemlere ilişkin frekans (f), yüzde (%), ve aritmetik ortalama (X) hesaplanmıştır. Demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi bulmak için t-tesiti ve ANOVA testi hesaplanmıştır. Sonuçlar $p < .05$ düzeyinde test edilmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR ve YORUMLAR

4.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri ve Frekans Dağılımları

Araştırmanın bu bölümünde, ilköğretim öğretmenlerine uygulanan ankette elde edilen bulgular tablolar halinde açıklanıp yorumlanmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, aynı kurumda görev yapma süresi, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, kendini sosyo-ekonomik düzeyde nasıl algıladığı, öğretmenlik mesleğini kişilik özelliklerine uygun bulup bulmadığı, öğretmenlik mesleğini gelecekte sosyo-ekonomik açıdan nasıl algıladığı, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki konumu hakkındaki düşünceleri, üstlerinden takdir görme durumu, ders verdiği sınıflardaki öğrenci mevcudunu ve eğitim sisteminden memnuniyet durumuna ilişkin tablolar 1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14. numaralı tablolarda sunulmuştur.

2.1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	142	53,2
Erkek	125	46,8
Toplam	267	100

Tablo 1 ‘de görüldüğü gibi olduğu görülmektedir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu kadınların oluşturduğunu göstermektedir.

2.2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Evli	190	71,2
Bekar	77	28,8
Toplam	267	100

Tablo 2 ‘de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde % 71,2 ’ı evli ve % 28,8 ’unun bekar olduğu görülmektedir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu evlilerin oluşturduğunu göstermektedir.

2.3. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımı Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	f	%
25 ten küçük	12	4,5
26–30	84	31,6
31–35	63	23,4
36–40	48	17,8
40 ve üzeri	60	22,7
Toplam	267	100

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlerin % 4,5’i 25 yaşından küçük, %31,6 ‘sı 26–30 yaş arası, % 23,4’ü 31–35 yaş arası, % 17,8’i 36–40 yaş arası, %22,7’si 40 ve üzeri olarak belirlenmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 26–30 yaş arası öğretmenlerin oluşturduğunu göstermektedir.

2.4. Öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımı Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	f	%
Yok	83	31,1
2 ve daha az	146	54,7
3 ve daha çok	38	14,2
Toplam	267	100

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin %31,1’inin çocuğu yok , %54,7 ‘sı 2 ve daha az, % 14,2’i 3 ve daha çok çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 2 ve daha az sayıda çocuk sahibi olduğunu göstermektedir.

2.5. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı

Ankete katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımları Tablo 5. ‘da verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımları

Mesleki Kıdem	f	%
0-2 yıl	20	7,5
3-5 yıl	58	21,7
6-10 yıl	64	24,0
11-15 yıl	62	23,2
16-20 yıl	22	8,2
20 yıl ve üstü	41	15,4
Toplam	267	100

Tablo 5 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin % 7,5’ü 0–2 yıl, % 21,7’u 3-5 yıl, % 24,0’si 6–10 yıl, % 23,2’i 11–15 yıl, % 8,2’si 16–20 yıl, % 15,4’si 20 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğunu göstermektedir.

2.6. Öğretmenlerin aynı kurumda görev yapma sürelerine göre dağılımları

Ankete katılan öğretmenlerin aynı kurumda görev yapma sürelerine göre dağılımları Tablo 6. 'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Aynı Kurumda Görev Yapma Sürelerine Göre Dağılımları

Mesleki Kıdem	f	%
0-2 yıl	98	36,7
3-5 yıl	65	24,3
6-10 yıl	33	12,4
11-15 yıl	36	13,5
16-20 yıl	18	6,7
20 yıl ve üstü	17	6,4
Toplam	267	100

Tablo 6 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin % 36,7'si 0–2 yıl, %24,3'si 3-5 yıl, % 12,4'ü 6–10 yıl, %13,5'ü 11–15 yıl, % 6,7'si 16–20 yıl, % 6,4'ü 20 yıl ve üst aynı kurumda görev yaptığı tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun aynı kurumda 0-2 yıl arası çalışma yılına sahip olduğunu göstermektedir.

2.7. Öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerine göre dağılım

Ankete katılan öğretmenlerin mesleğini seçme nedenlerine göre dağılımları Tablo 7. 'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı

Mesleği Seçme Nedeni	f	%
Kendi isteğimle	150	56,2
Ailemin isteğiyle	28	10,5
Toplumsal nedenler	8	3,0
Öğretmen tavsiyesi	17	6,4
Zorunlu koşullardan dolayı	64	24,0
Toplam	267	100

Tablo 7 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin % 56,2'ü kendi isteği

ile, % 10,5'ü ailesinin isteği ile, % 3,0'ı toplumsal nedenlerden, % 6,4'ü öğretmen tavsiyesi ile, % 24,0'i zorunlu koşullar nedeni ile öğretmenlik mesleğini seçtiği tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kendi isteği ile öğretmenlik mesleğini seçtiklerini göstermektedir.

2.8. Öğretmenlik mesleğini yapma nedenine göre dağılım

Ankete katılan öğretmenlerin mesleğini yapma nedenlerine göre dağılımları Tablo 8. 'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlik Mesleğini Yapma Nedenine Göre Dağılım

Mesleği Yapma Nedeni	f	%
Ekonomik nedenler	51	19,1
Mesleği seviyor olmak	155	58,1
Toplumsal nedenler	9	3,4
Başka iş bulamamış olmak	37	13,9
Diğer	15	5,6
Toplam	267	100

Tablo 8 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin % 19,1'ü ekonomik nedenlerden, % 58,1'ı mesleğini sevdiği için, %3,4'ü toplumsal nedenlerden, %13,9'i başka iş bulamadıkları için , % 5,6'sı diğer nedenlerden dolayı öğretmenlik mesleğini yaptığı tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun mesleğini sevdiği için öğretmenlik mesleğini yaptıklarını göstermektedir.

2.9. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumlarını nasıl algıladıklarına göre dağılım

Ankete katılan öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumlarını nasıl algıladıklarına göre dağılımları Tablo 9. 'da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Sosyo-Ekonomik Durumlarını Nasıl Algıladıklarına Göre Dağılım

Sosyo-Ekonomik Düzey	f	%
Üst	26	9,7
Orta	194	72,7
Alt	47	17,6
Toplam	267	100

Tablo 9 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin %9,7'si kendilerini üst sosyo-ekonomik düzey, % 72,7'si orta seviyede sosyo-ekonomik düzey, %17,6'i ise alt düzeyde sosyo-ekonomik seviyede algıladıkları tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kendilerini orta sosyo-ekonomik düzeyde algıladıklarını göstermektedir.

2.10. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinizin öğretmenlik mesleğine uygunluğuna göre dağılımı

Ankete katılan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine uygunluğuna göre dağılımları Tablo 10. 'da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinizin Öğretmenlik Mesleğine Uygunluğuna Göre Dağılımı

Mesleği Seçme Nedeni	f	%
Çok Uygun	86	32,2
Kısmen uygun	69	25,8
Uygun	87	32,6
Kısmen uygun değil	6	2,2
Hiç uygun değil	19	7,1
Toplam	267	100

Tablo 10 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin kendi kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine % 32,2'ı "çok uygun", % 25,8'si "kısmen uygun", % 32,6'ı "uygun", % 2,2'si "kısmen uygun değil", % 7,1 'i "hiç uygun değil" görüşünü benimsedikleri tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kendi kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine çok uygun olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

2.11. Öğretmenlik mesleğinin gelecekteki durumunun sosyo - ekonomik açıdan değerlendirilmesine göre dağılım

Ankete katılan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine uygunluğuna göre dağılımları Tablo 11. 'de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlik Mesleğinin Gelecekteki Durumunun Sosyo - Ekonomik Açıdan Değerlendirilmesine Göre Dağılım

Sosyo-Ekonomik Değerlendirme	f	%
Daha iyi olacağını düşünüyorum	31	11,6
İyi olacağını düşünüyorum	26	9,7
Fazla bir şeyin değişeceğine inanmıyorum	131	49,1
Kötü olacağına inanıyorum	29	10,9
Daha kötü olacağına inanıyorum	50	18,7
Toplam	267	100

Tablo11 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin gelecekteki durumunun sosyo –ekonomik açıdan değerlendirilmesine ilişkin % 11,6'ı“daha iyi olacağını düşünüyorum”, %9,7'si “iyi olacağını düşünüyorum”, %49,1'i “fazla bir şeyin değişeceğine inanmıyorum”, %10,9'si “kötü olacağına inanıyorum”, %18,7'si “daha kötü olacağına inanıyorum ” görüşünü benimsedikleri tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun öğretmenlik mesleğinin gelecekteki durumunun sosyo - ekonomik açıdan “fazla bir şeyin değişeceğine inanmıyorum” görüşünü düşündüklerini göstermektedir.

2.12. Öğretmenlerin mesleğini yaparken üstlerinden takdir görme durumuna göre dağılımı

Ankete katılan öğretmenlerin öğretmenlerin mesleğini yaparken üstlerinden takdir görme durumuna göre dağılımı Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Mesleğini Yaparken Üstlerinden Takdir Görme Durumuna Göre Dağılımı

Üstlerinden Takdir Görme Durumu	f	%
Her Zaman	11	4,1
Sıklıkla	33	12,4
Bazen	96	36,0
Nadiren	86	32,2
Hiçbir Zaman	41	15,4
Toplam	267	100

Tablo 12 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini yaparken üstlerinden yeterince takdir görme durumuna ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, % 4,1'i "her zaman", %12,4'ü "sıklıkla", %36,0'ı "bazen", % 32,2'si "nadiren", %15,4'ü "hiçbir zaman" görüşünü benimsedikleri tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun, üstlerinden bazen takdir gördüğü görüşünü benimsediklerini göstermektedir.

2.13. Öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki öğrenci mevcuduna göre dağılımları

Ankete katılan öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki öğrenci mevcuduna göre dağılımları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Öğrenci Mevcuduna Göre Dağılımları

Öğrenci Mevcudu	f	%
30 ve daha az	137	51,3
31- 40 arası	85	31,8
41 ve üzeri	45	16,9
Toplam	267	100

Tablo 13 incelendiğinde ankete katılan öğretmenlerin % 51,3'ü 30 ve daha az, % 31,8'i 31–40 arası, % 16,9'u 41 ve üzerindeki öğrenciye ders verdikleri tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun 30 ve daha az mevcuda sahip sınıflarda ders vermediğini göstermektedir.

2.14. Öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumuna göre dağılımı

Ankete katılan öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumuna göre dağılımları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyet Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Sisteminden Memnuniyet Durumu	f	%
Her Zaman	15	5,6
Sıklıkla	31	11,6
Bazen	102	38,2
Nadiren	65	24,3
Hiçbir Zaman	54	20,2
Toplam	267	100

Tablo 14 incelendiğinde; ankete katılan öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumuna ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde % 5,6’sı “her zaman ”, % 11,6’sı “sıklıkla ”, % 38,2’si “bazen”, % 24,3’ü “nadiren ”, % 20,2’si “hiçbir zaman ” görüşünü benimsedikleri tespit edilmiştir. Bu dağılımlar araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun eğitim sisteminden “bazen” memnun oldukları görüşünü benimsediklerini göstermektedir.

4.2. Alt Problemlere İlişkin İstatistikler

4.2.1. Cinsiyetin tükenmişlik düzeyine etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 15 ‘de verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmen’lerin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Cinsiyet	Kadın		Erkek		t;p
	X	SS	X	SS	
Tükenmişlik Alt Boyutları					
Duygusal Tükenmişlik	13,95	5,80	13,04	6,37	t=1,22;p=0,224
Duyarsızlaşma	4,56	3,56	4,07	3,41	t=1,14;p=0,252
Kişisel Başarı	20,50	4,30	23,20	4,83	t=4,83;p=0,000

Tablo 15’de öğretmenlerin cinsiyete göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında;

Kadınların DT puan ortalaması orta düzeyde (13,95), D puan ortalamaları düşük düzeyde(4,56) ve KB puan ortalamaları ise yüksek düzeyde (20,50) olduğu,

Erkeklerin duygusal tükenme puan ortalamaların orta derecede (13,04), duyarsızlaşma puan ortalamaları düşük düzeyde (4,07), kişisel başarı puan ortalamaları ise orta düzeyde (23,20) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda; bayan öğretmenler ile erkek öğretmenlerde DT ve D eşit düzeyde etkilenirken KB alt boyutunda erkek öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin bayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- Tükenmişlik Ölçeğinin DT ($t=1,22$; $p=0,224$) ve D ($t=1,14$; $p= 0,252$) alt boyutlarında cinsiyetler arası istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmezken $*p> 0,05$,
- KB alt boyutunda ise, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek puan aldığı ve bu farkın istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir ($t=4,83$; $p=0,000$) * $p< 0,05$

4.2.2. Medeni durumun tükenmişlik düzeyine etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 16 'de verilmiştir.

Tablo16. Öğretmen'lerin Medeni Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Medeni Durum	Evli		Bekar		t;p
	X	SS	X	SS	
Tükenmişlik Alt Boyutları					
Duygusal Tükenmişlik	12,97	5,66	14,89	6,86	$t=2,16$; $p=0,032$
Duyarsızlaşma	3,67	3,01	5,94	4,06	$t=4,42$; $p=0,000$
Kişisel Başarı	22,28	4,83	20,49	4,30	$t=2,82$; $p=0,005$

Tablo 16'da öğretmenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında;

Evli olanların DT puan ortalamaları orta düzeyde (12,97), D puan ortalamaları düşük düzeyde (3,67), KB puan ortalamaları ise orta düzeyde (22,28) olduğu,

Bekar öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (14,89), D puan

ortalaması orta düzeyde (5,94), KB puan ortalaması ise yüksek düzeyde (20,49) olduğu,

Bu sonuçlar doğrultusunda evli öğretmenlerin DT ve D puanları bekar öğretmenlerden düşük iken, KB puan ortalaması ise yüksek bulunmuştur. Bekar öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden daha fazla olduğu saptanmıştır.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt ölçeğinin puan ortalamasının bekarlar da daha yüksek ve sonucun istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu ($t=2,16; p= 0,032$) * $p< 0,05$
- D alt boyutu puan ortalamasının bekârlarda daha yüksek ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu ($t=4,42; p=0, * p< 0,05$
- KB alt boyutu puan ortalamasının evlilerde daha yüksek ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir ($t=2,82; p=0,005$) * $p< 0,05$

4.2.3. Yaşın tükenmişlik düzeyine etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre dağılımı Tablo 17 'de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmen'lerin Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Yaş Grupları Tükenmişlik Alt Boyutları	25'ten küçük		26-30 yaş arası		31-35 yaş arası		36-40 yaş arası		40 üzeri		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	16,83	5,96	13,59	6,65	13,38	6,35	13,95	4,38	12,62	6,09	F=1,29 p=0,271
Duyarsızlaşma	5,66	5,14	5,57	3,93	4,53	3,36	3,89	2,69	3,29	2,36	F=7,07 p=0,000
Kişisel Başarı	18,83	1,46	21,31	4,64	20,87	4,79	21,91	4,89	23,77	4,56	F=4,87 p=0,001

Tablo 17'de öğretmenlerin yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında;

25 ten küçük yaş grubunda olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (16,83), D puan ortalaması orta düzeyde (5,56), KB puan ortalaması ise yüksek düzeyde (18,83) olduğu,

26-30 yaş grubunda olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde

(13,59) ,D puan ortalaması orta düzeyde (5,57), KB puan ortalaması ise orta düzeyde (21,31) olduğu,

31-35 yaş grubunda olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,38) , D puan ortalaması düşük düzeyde (4,53) , KB puan ortalaması ise yüksek düzeyde (20,87) olduğu,

36-40 yaş grubunda olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,95), D puan ortalaması düşük düzeyde (2,69), KB puan ortalaması ise orta düzeyde (21,91) olduğu,

40 yaş ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (12,62), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,29), KB puan ortalaması orta düzeyde (23,77) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin yaş seviyeleri yükseldikçe DT ve D puan ortalamaları azalırken, KB puan ortalamalarının yükseldiği saptanmıştır.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülemezken ($F= 1,29, P= 0,271$) $*p> 0,05$

- Duyarsızlaşma alt boyutunda; 36–40 yaş grubu ve 40 yaş üzeri olanların puan ortalamalarının 26–30 yaş arası olanlardan daha düşük olduğu ve farkın istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu

($F=7,07; p=0,000$) $*p< 0,05$

- Kişisel Başarı alt boyutunda; 40 yaş üzeri olanların puan ortalamasının 25'ten küçük, 26–30 yaş arası ve 31–35 yaş arası olanlardan daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu görülmektedir ($F=4,87; p=0,001$) $*p< 0,05$

4.2.4. Çocuk sayısının tükenmişlik düzeyine etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımı Tablo 18 'de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Tükenmişlik Alt Boyutları	Çocuk Sayıları		Çocuk Yok		2 ve daha az		3 ve daha çok		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	13,89	6,95	13,42	5,52	13,15	6,23	F=0,238 p=0,788		
Duyarsızlaşma	5,55	4,06	3,85	3,25	3,50	2,23	F=7,873 p=0,000		
Kişisel Başarı	21,33	4,38	21,54	4,80	23,55	5,03	F=3,229 p=0,041		

Tablo 18’de Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeylerine Bakıldığında;

Çocuğu olmayan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,89),

D puan ortalaması orta düzeyde (5,55), KB puan ortalamaları orta düzeyde(21,33) olduğu,

2 ve daha az çocuğu olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,42), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,85), KB puan ortalamaları orta düzeyde(21,54) olduğu,

3 ve daha fazla çocuğu olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,15), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,50), KB puan ortalamaları orta düzeyde(23,55) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayıları arttıkça DT alt boyutunda değişkenlik görülmezken, D alt boyutunda düşme görülmekte ancak KB puan ortalamalarının yükseldiği saptanmıştır.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda sahip olunan çocuk sayıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülemezken

(F= 0,238, p= 0,788) $p > 0,05$

- Duyarsızlaşma alt boyutunda; 3 ve daha fazla sayıda çocuğu olanlarla, 2 ve daha az sayıda çocuğu olanların puan ortalamalarının çocuğu olmayanlardan daha düşük olduğu ve farkın istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu (F=6,341; p=0,000) * $p < 0,05$

- Kişisel Başarı alt boyutunda; 3 ve daha çok sayıda çocuğu olanların

çocuğu olmayanlardan puan ortalamasının daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu gör÷lmektedir ($F=3,229$; $p=0,041$) * $p < 0,05$

4.2.5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerinin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre dağılımı Tablo 19 'da verilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Mesleki Kıdem Tükenmişlik Alt Boyutları	0-2 yıl		3-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-20 yıl		21 yıl ve üstü		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	16,00	6,07	12,60	7,06	13,57	4,86	13,62	6,04	16,13	4,90	12,02	6,45	F=2,295 P=0,049
Duyarsızlaşma	7,40	4,94	5,17	3,83	3,85	2,55	4,09	3,91	2,22	1,71	3,87	2,21	F=6,341 P=0,000
Kişisel Başarı	18,00	3,04	22,08	4,31	20,76	3,68	21,74	4,86	22,27	5,91	24,48	5,17	F=6,474 P=0,000

Tablo 19 'da öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında;

0-2 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (16,00), D puan ortalaması orta düzeyde (7,40), KB puan ortalaması yüksek düzeyde (18,00) olduğu,

3-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (12,60), D puan ortalaması orta düzeyde (5,17), KB puan ortalaması orta düzeyde (22,08) olduğu

6-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,57), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,85), KB puan ortalaması yüksek düzeyde (20,76) olduğu,

11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,62), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,09), KB puan ortalaması orta düzeyde (21,74) olduğu,

16-20 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (16,13), D puan ortalaması düşük düzeyde (2,22), KB puan ortalaması orta düzeyde (22,27) olduğu,

21 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (12,02), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,87), KB puan ortalaması orta düzeyde (24,48) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin mesleki kıdem süreleri artıkça DT ve D puan ortalamaları azalırken, KB puan ortalamalarının yükseldiği saptanmıştır.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda mesleki kıdem yılları arasında 0-2 yıl, 16-20 yıl arası görev yapanların puan ortalaması 3-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 21 yıl ve üstü görev yapanlardan daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=2,295$, $p=0,049$) * $p<0,05$

- D alt boyutunda 21yıl ve üzeri, 16–20 yıl, 11–15 yıl ve 6–10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin D puan ortalamalarının 0–2 yıl arası olanlardan daha düşük olduğu ve farkın istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F=6,341$, $p=0,000$) * $p<0,05$

- KB alt boyutunda 21yıl ve üzeri, 16–20 yıl, 11–15 yıl ve 3–5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin D puan ortalamalarının 0-2 yıl arası olanlardan daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu çok ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F=6,474$, $p=0,000$)* $p<0,05$ görülmektedir.

4.2.6. Öğretmenlerin Aynı Kurumda Görev Yapma Sürelerinin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeyinin aynı kurumda görev yapma sürelerine göre dağılımı Tablo 20 'de verilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Aynı Kurumda Görev Yapma Sürelerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Aynı Kurumda Çalışma Yılı Tükenmişlik Alt Boyutları	0-2 yıl		3-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-20 yıl		21 yıl ve üstü		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	14,07	7,38	12,73	5,24	13,51	3,72	13,91	6,65	15,11	2,32	11,00	5,51	F=1,240 P=0,291
Duyarsızlaşma	4,37	3,64	5,35	3,63	4,69	2,72	3,52	3,58	2,22	2,31	3,41	2,31	F=3,238 P=0,007
Kişisel Başarı	21,21	5,03	21,27	4,28	20,36	5,41	22,75	3,84	23,83	3,67	25,29	3,67	F=4,060 P=0,001

Tablo 20’de öğretmenlerin aynı kurumda görev yapma sürelerine göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında;

Aynı kurumda 0-2 yıl arası görev yapan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (14,07), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,07), KB puan ortalaması yüksek düzeyde (21,21) olduğu,

3-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (12,73), D puan ortalaması orta düzeyde (5,35), KB puan ortalaması yüksek düzeyde (21,27) olduğu,

6–10 yıl arası görev yapan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,51), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,69), KB puan ortalaması yüksek düzeyde (20,36) olduğu,

11–15 yıl arası görev yapan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,91), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,52), KB puan ortalaması orta düzeyde (21,75) olduğu,

16–20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (15,11), D puan ortalaması düşük düzeyde (2,22), KB puan ortalaması orta düzeyde (23,83) olduğu,

21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin DT puan ortalaması düşük düzeyde (11,00), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,41), KB puan ortalaması orta düzeyde (25,29) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda aynı kurumda görev yapma sürelerinin DT puan ortalamalarında değişkenlik göstermezken , D alt boyutunda 16 -20 yıl arası görev yapanların D puan ortalamaları 3-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerden daha düşük olduğu, KB puan ortalamalarının aynı kurumda görev yapma süreleri arttıkça yükseldiği saptanmıştır.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda aynı kurumda görev yapma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülemezken ($F= 1,240, p= 0,291$) * $p> 0,05$

- D alt boyutunda 16–20 yıl arası aynı kurumda görev yapanların puan ortalamalarının 3–5 yıl arası görev yapanlardan daha düşük olduğu ve farkın istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F= 3,238, p= 0,007$) * $p< 0,05$

- KB alt boyutunda aynı kurumda 21 yıl ve üzeri görev yapanların puan

ortalamalarının 0-2 yıl, 3-5 yıl ve 6-10 yıl arası görev yapanlardan daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F= 4,060$, $p= 0,001$)* $p < 0,05$ görülmektedir.

4.2.7. Öğretmenlerin mesleği seçme nedenine göre tükenmişlik düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerine göre dağılımı Tablo 21 'de verilmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Mesleğini Seçme Nedenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Mesleği Seçme Nedeni Tükenmişlik Alt Boyutları	Kendi İsteği		Aile İsteği		Toplumsal Nedenler		Öğretmen Tavsiyesi		Zorunlu Koşullar		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	13,74	5,91	11,64	4,82	11,62	0,91	12,52	9,13	14,37	6,25	F=1,344 p=0,254
Duyarsızlaşma	4,70	3,66	3,39	3,20	2,50	1,19	4,29	3,73	4,12	3,27	F=1,536 p=0,192
Kişisel Başarı	21,66	5,04	20,78	3,42	22,62	4,10	24,41	5,12	21,64	4,37	F=1,728 p=0,144

Tablo 21'de öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerine göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında;

Kendi isteği ile öğretmenlik mesleğini seçenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,74), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,70), KB puan ortalaması orta düzeyde olduğu (21,66) ,

Aile isteği ile öğretmenlik mesleğini seçenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (11,64), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,39), KB puan ortalaması yüksek düzeyde olduğu (20,78) ,

Toplumsal nedenler ile öğretmenlik mesleğini seçenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (11,62), D puan ortalaması düşük düzeyde (2,50), KB puan ortalaması orta düzeyde olduğu (22,62) ,

Öğretmen tavsiyesi ile öğretmenlik mesleğini seçenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (12,52), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,29), KB puan ortalaması orta düzeyde olduğu (24,41) ,

Zorunlu Koşullar ile öğretmenlik mesleğini seçenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (14,37), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,12), KB puan ortalaması orta düzeyde olduğu (21,64) görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri ile DT, D ve KB puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda mesleğini seçme nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir (F= 1,344,p= 0,254) * $p > 0,0$
- D alt boyutunda mesleğini seçme nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir (F= 1,536, p= 0,192) * $p > 0,05$
- KB alt boyutunda da mesleğini seçme nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir.(F= 1,728, p= 0,144) * $p > 0,05$

4.2.8 Öğretmenlerin mesleği yapma nedenine göre tükenmişlik düzeyi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlik mesleğini yapma nedenlerine göre dağılımı Tablo 22 'de verilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin Mesleğini Yapma Nedenlerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Aynı Kurumda Çalışma Yılı	Ekonomik Nedenler		Mesleği Seviyor Olmak		Toplumsal Nedenler		Başka İş Bulamamış Olmak		Diğer		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Tükenmişlik Alt Boyutları											
Duygusal Tükenmişlik	13,60	5,44	12,73	5,95	14,44	3,81	13,89	6,98	20,06	4,62	F=5,407 p=0,000
Duyarsızlaşma	5,64	4,22	4,02	2,95	5,11	6,15	3,78	3,30	3,93	3,78	F=2,542 p=0,040
Kişisel Başarı	18,80	4,26	22,92	4,39	25,33	4,47	20,91	5,25	19,86	2,89	F=10,191 p=0,000

Tablo 22 'de öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini yapma nedenlerine göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında,

- Mesleğini ekonomik nedenlerden dolayı sürdürenlerin DT puan ortalamaları orta düzeyde (13,60), D puan ortalamaları orta düzeyde (5,64), KB puan ortalamaları ise yüksek (18,80) olduğu,

- Mesleğini severek yapanların DT puan ortalamaları orta düzeyde (12,73), D puan ortalamaları düşük düzeyde (4,02), KB puan ortalamaları ise orta düzeyde (22,92) olduğu,

- Toplumsal nedenlerden dolayı mesleğini sürdürenlerin DT puan ortalamaları orta düzeyde (14,44), D puan ortalamaları düşük düzeyde (5,11), KB puan ortalamaları ise orta düzeyde (22,92) olduğu,

Başka iş bulamadığı için mesleğini sürdürenlerin DT puan ortalamaları orta düzeyde (13,89), D puan ortalamaları düşük düzeyde (3,78), KB puan ortalamaları ise yüksek düzeyde (20,91) olduğu,

Diğer nedenlerden dolayı mesleğini sürdürenlerin DT puan ortalamaları yüksek düzeyde (20,06), D puan ortalamaları düşük düzeyde (3,93), KB puan ortalamaları ise yüksek düzeyde (19,86) olduğu,

Bu sonuçlar doğrultusunda diğer nedenlerden dolayı öğretmenlik mesleğini sürdürüyor olanların DT puan ortalaması ekonomik nedenler, mesleği severek yapan, toplumsal nedenlerden ve başka iş bulamayanlardan daha yüksek olduğu görülürken, D puan ortalaması ekonomik nedenlerden ve toplumsal nedenlerden dolayı mesleğini sürdürenlerin diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmekte, KB puan ortalaması ise toplumsal nedenlerden dolayı mesleğini sürdürenlerin diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda mesleğini yapma nedenleri arasında diğer nedenlerden dolayı mesleğini sürdürenlerin, ekonomik nedenlerden, mesleğini seviyor olanlardan ve başka iş bulamayanlardan puan ortalamasının daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F= 5,407; p= 0,000$) * $p < 0,05$

- D alt boyutunda ekonomik nedenlerden dolayı mesleğini sürdürenlerin mesleğini severek sürdürenlerden puan ortalamasının daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu

($F= 2,542, p= 0,040$) * $p < 0,05$

- KB alt boyutunda toplumsal nedenlerden ve mesleğini severek yapanların puan ortalamaları mesleğini ekonomik nedenler, başka iş bulamayanlar ve diğer nedenlerden dolayı sürdürenlerden daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu

($F=10,191, p=0,000$) * $p < 0,05$ görülmektedir.

4.2.9. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumlarını nasıl algıladıklarına göre tükenmişlik düzeyleri

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumlarını nasıl algıladıklarına göre dağılımı Tablo 23 'de verilmiştir.

Tablo 23. Öğretmenlerin Sosyo-Ekonomik Durumlarını Nasıl Algıladıklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (n=267)

Sosyo-Ekonomik Durum / Tükenmişlik Alt Boyutları	Üst		Orta		Alt		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	13,15	6,07	13,80	5,72	12,61	7,42	F=0,774 p=0,462
Duyarsızlaşma	4,76	2,53	4,35	3,71	4,00	3,04	F=0,417 p=0,659
Kişisel Başarı	23,23	3,10	21,28	4,68	22,93	5,45	F=3,711 p=0,026

Tablo 23'de öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumlarını nasıl algıladıklarına göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında;

Sosyo -ekonomik durumunu üst düzeyde algılayan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,15) , D puan ortalaması düşük düzeyde (4,76), KB puan ortalaması ise orta düzeyde (23,23) olduğu,

Sosyo-ekonomik durumunu orta düzeyde algılayan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,80) , D puan ortalaması düşük düzeyde (4,35), KB puan ortalaması ise orta düzeyde (21,28) olduğu,

Sosyo-ekonomik seviyesini düşük düzeyde algılayan öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (12,61) , D puan ortalaması düşük düzeyde (4,00), KB puan ortalaması ise orta düzeyde (22,93) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin sosyo-ekonomik seviyelerini algılama nedenlerinin tükenmişlik düzeyini anlamlı olarak etkilemediği görülmektedir.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda sosyo-ekonomik seviyesini algılama düzeyleri arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir

$$F=0,774, p=0,462) * p > 0,05$$

- D alt boyutunda sosyo-ekonomik seviyesini algılama düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir

$$(F=0,417, p=0,659) * p > 0,05$$

- KB alt boyutunda sosyo-ekonomik seviyesini algılama düzeyleri arasındaki puan ortalamasında üst seviyede algılayanların puan ortalaması orta ve alt seviyede algılayanlardan daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F=3,711, p=0,026$) * $p < 0,05$ saptanmıştır.

4.2.10. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin mesleğe uygunluğuna göre tükenmişlik düzeyi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine uygunluğuna göre dağılımı Tablo 24 'de verilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğe Uygunluğuna Göre Tükenmişlik Düzeyi (n=267)

Kişilik Özelliklerinin Uygunluğu Tükenmişlik Alt Boyutları	Çok Uygun		Kısmen Uygun		Uygun		Hiç Uygun Değil		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	10,51	5,40	14,27	6,23	15,22	5,83	17,26	4,93	F=10,445 p=0,000
Duyarsızlaşma	3,88	2,99	6,26	4,26	3,58	3,04	3,31	2,26	F=8,104 P=0,000
Kişisel Başarı	24,74	4,19	20,15	4,04	20,45	4,93	20,21	2,22	F=15,263 p=0,000

Tablo 24'de öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine uygunluğuna göre tükenmişlik düzeyine bakıldığında;

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine çok uygun olduğunu düşünenlerin DT puan ortalaması düşük düzeyde (10,51), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,88), KB puan ortalaması ise orta düzeyde (24,74) olduğu,

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine kısmen uygun olduğunu düşünenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (14,27), D puan ortalaması orta düzeyde (6,26), KB puan ortalaması ise yüksek düzeyde (20,15) olduğu,

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine uygun olduğunu düşünenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (15,22), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,58), KB puan ortalaması ise yüksek düzeyde (20,45) olduğu,

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğine hiç uygun değil olduğunu düşünenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (17,26), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,31), KB puan ortalaması ise yüksek düzeyde (20,21) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda kişilik özelliklerinin mesleğine hiç uygun olmadığını düşünen öğretmenlerde DT puan ortalaması daha yüksek, D puan ortalaması düşük ancak KB puan ortalamasının düşük olduğu görülmekte, kişilik özelliklerinin mesleğine çok uygun olduğunu düşünen öğretmenlerde ise DT puan ortalaması düşük, KB puan ortalaması ise yüksek olduğu görülmektedir. Kişilik özelliklerini mesleğe uygun bulanların tükenmişlik düzeyi daha düşük, kişisel başarı düzeyinin ise daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda kişilik özelliklerinin mesleğine çok uygun olduğunu düşünenlerin DT puan ortalaması kısmen uygun, uygun ve hiç uygun olmadığını düşünenlerden daha düşük olduğu ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu, (F= 10,445, p= 0,000) * p< 0,05

- D alt boyutunda kişilik özelliklerinin mesleğine kısmen uygun olduğunu düşünenlerin çok uygun, uygun ve hiç uygun olmadığını düşünenlerden daha yüksek ve sonucun çok ileri düzeyde anlamlı olduğu

(F= 8,104, p= 0,000) *p< 0,05

- KB alt boyutunda kişilik özelliklerinin mesleğine çok uygun olduğunu düşünenlerin kısmen uygun, uygun ve hiç uygun olmadığını düşünenlerden daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu (F= 15,263, p= 0,000) * p < 0,05 görülmektedir.

4.2.11. Öğretmenlerin mesleğin gelecekteki durumunun sosyo - ekonomik açıdan değerlendirilmesine göre tükenmişlik düzeyi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlerin mesleğin gelecekteki sosyo-ekonomik açıdan değerlendirilmesine ilişkin dağılımı Tablo 25 'de verilmiştir.

Tablo 25. Öğretmenlerin Mesleğin Gelecekteki Durumunun Sosyo-Ekonomik Açıdan Değerlendirilmesine Göre Tükenmişlik Düzeyi (n=267)

Mesleğin Gelecekteki Konumu	Daha İyi Olacağımı Düşünüyorum		İyi Olacağımı Düşünüyorum		Fazla Bir Şeyin Değişeceğine İnanmıyorum		Kötü Olacağımı Düşünüyorum		Daha Kötü Olacağımı Düşünüyorum		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Tükenmişlik Alt Boyutları											
Duygusal Tükenmişlik	11,63	5,24	15,15	4,89	13,70	6,86	15,34	4,66	12,36	5,24	F=2,417 p=0,049
Duyarsızlaşma	5,93	4,54	5,76	4,59	4,57	3,14	4,44	3,39	1,90	1,76	F=10,152 p=0,000
Kişisel Başarı	21,96	5,26	19,03	3,89	22,80	4,99	19,48	3,88	21,66	3,60	F=5,802 p=0,000

Tablo 25'de öğretmenlerin mesleğin gelecekteki durumunun sosyo-ekonomik açıdan değerlendirilmesine göre tükenmişlik düzeyine bakıldığında;

Öğretmenlerin mesleğin gelecekteki sosyo-ekonomik durumunu daha iyi olacağını düşünenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (11,63),D puan ortalaması orta düzeyde (5,93), KB puan ortalaması orta düzeyde olduğu (21,96)

Öğretmenlerin mesleğin gelecekteki sosyo-ekonomik durumunu iyi olacağını düşünenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (15,15),D puan ortalaması orta düzeyde (5,76), KB puan ortalaması yüksek düzeyde olduğu (19,03)

Öğretmenlerin mesleğin gelecekteki sosyo-ekonomik durumunu fazla bir şeyin değişeceğine inanmadığını düşünenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,70),D puan ortalaması düşük düzeyde (4,57), KB puan ortalaması orta düzeyde olduğu (22,80)

Öğretmenlerin mesleğin gelecekteki sosyo-ekonomik durumunu kötü olacağını düşünenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (15,34), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,44), KB puan ortalaması yüksek düzeyde olduğu (19,48)

Öğretmenlerin mesleğin gelecekteki sosyo-ekonomik durumunu daha kötü

olacağını düşünenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (12,36), D puan ortalaması düşük düzeyde (1,90), KB puan ortalaması orta düzeyde olduğu (21,66) görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda; mesleki geleceğin “kötü” ve “iyi” olacağını düşünenlerin tükenmişlik düzeyleri “daha iyi olacağını düşünenler”, “fazla bir şeyin değişeceğine inanmayanlar” ve “daha kötü” olarak değerlendirenlerden daha yüksektir. KB puanının ise kötü olacağını düşünenler ile iyi olacağını düşünenlerde KB puan ortalamasının daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu durumun nedeni ise ankete katılan öğretmenlerin iyi olacağını düşünenlerle kötü olacağını düşünenlerin eşit sayıda yanıtlanması ve en çok işaretlenen değişkenin ise fazla bir şeyin değişeceğine inanmayanların olmasıdır.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda mesleğin gelecekteki konumunun iyi olacağını ve kötü olacağını düşünenlerin puan ortalaması daha iyi olacağını, fazla bir şeyin değişeceğine inanmayanlar ve daha kötü olacağına inananlardan daha yüksek bulunmuş ve sonucun istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F=2,417$, $p=0,049$) * $p < 0,05$ saptanmıştır.

- D alt boyutunda eğitim sisteminin gelecekteki durumunun sosyo-ekonomik açıdan değerlendirmesinde daha kötü olacağına inananların puan ortalaması daha iyi olacağına, iyi olacağına inananlardan, fazla bir şeyin değişeceğine inanmayanlardan ve kötü olacağına inananlardan daha düşük olduğu görülmüş ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F=10,152$, $p=0,000$) * $p < 0,05$ saptanmıştır.

- KB alt boyutunda eğitim sisteminin gelecekteki durumunun sosyo-ekonomik açıdan değerlendirmesinde; fazla bir şeyin değişeceğine inanmayanların puan ortalaması , kötü olacağına inanan ve iyi olacağına inanmayanlardan daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F=5,802$, $p=0,000$) * $p < 0,05$ saptanmıştır.

4.2.12. Öğretmenlerin mesleğini yaparken üstlerinden takdir görme durumuna göre tükenmişlik düzeyi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumuna göre tükenmişlik düzeyi Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Öğretmenlerin Mesleğini Yaparken Üstlerinden Takdir Görme Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyi

Üstlerinden Takdir Görme Durumu Tükenmişlik Alt Boyutları	Her Zaman		Sıklıkla		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	8,36	5,04	14,51	5,46	14,00	6,91	12,81	5,07	14,53	6,08	F=3,006 p=0,019
Duyarsızlaşma	2,72	4,22	5,69	3,05	4,78	3,83	3,81	3,06	3,70	3,28	F=3,124 p=0,016
Kişisel Başarı	26,72	3,84	18,57	4,62	22,16	5,01	21,05	4,07	23,56	3,80	F=10,018 p=0,000

Tablo 26’da öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumuna göre tükenmişlik düzeyine bakıldığında;

Üstlerinden her zaman takdir gördüğünü düşünen öğretmenlerin DT puan ortalaması düşük düzeyde (8,36), D puan ortalaması düşük düzeyde (2,72), KB puan ortalamasının ise düşük düzeyde (26,72) olduğu,

Üstlerinden sıklıkla takdir gördüğünü düşünen öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (14,51), D puan ortalaması orta düzeyde (5,69), KB puan ortalaması yüksek düzeyde (18,57) olduğu

Üstlerinden bazen takdir gördüğünü düşünen öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (14,00), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,78), KB puan ortalaması orta düzeyde (22,16) olduğu

Üstlerinden nadiren takdir gördüğünü düşünen öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (12,81), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,81), KB puan ortalaması yüksek düzeyde (21,05) olduğu,

Üstlerinden hiçbir zaman takdir görmediğini düşünen öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (14,53), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,70), KB puan

ortalaması orta düzeyde (23,56) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda; üstlerinden hiçbir zaman takdir görmediğini , sıklıkla ve bazen takdir gördüğünü düşünenlerin DT puan ortalaması her zaman ve nadiren gördüğünü düşünenlerden daha yüksek iken üstlerinden sıklıkla ve bazen takdir gördüğünü düşünenlerin D puan ortalaması üstlerinden her zaman, nadiren takdir gördüğünü ve hiçbir zaman takdir görmediğini düşünenlerden daha yüksek ve KB puanları ise her zaman takdir görenlerin puan ortalaması; sıklıkla, bazen, nadiren takdir gördüğünü düşünenlerle, hiçbir zaman zaman görmediğini düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda üstlerinden takdir görme ilişkin puan ortalamasında; her zaman takdir görenlerin puan ortalaması, sıklıkla takdir gören , bazen takdir gören ve hiçbir zaman takdir görmeyenlerden daha düşük olduğu ve sonucun istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu

(F= 3,006, p= 0,019) * p< 0,05

- D alt boyutunda üstlerinden takdir görmeye ilişkin puan ortalamasında; her zaman takdir görenlerin puan ortalaması, sıklıkla takdir gören , bazen takdir gören ve hiçbir zaman takdir görmeyenlerden daha düşük olduğu ve sonucun istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu

(F= 3,124, p= 0,016) * p< 0,05

- KB alt boyutunda üstlerinden takdir görmeye ilişkin puan ortalamasında; her zaman takdir görenlerin puan ortalaması, sıklıkla takdir gören , bazen takdir gören , nadiren takdir görenlerden ve hiçbir zaman takdir görmeyenlerden daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu (F= 10,018 p= 0,000) * p< 0,05

4.2.13. Öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki öğrenci mevcuduna göre tükenmişlik düzeyi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki öğrenci mevcuduna göre dağılımı Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Öğrenci Mevcuduna Göre Tükenmişlik Düzeyi

Sınıf Mevcudu Tükenmişlik Alt Boyutları	30 ve daha az		31-40 arası		41 ve üzeri		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	13,64	6,46	13,47	5,63	13,40	6,26	F=0,052 p=0,984
Duyarsızlaşma	4,45	3,41	4,50	3,62	3,75	3,58	F=0,644 p=0,587
Kişisel Başarı	21,42	4,08	21,62	4,65	23,20	6,51	F=1,769 p=0,153

Tablo 27’de Öğretmenlerin Ders Verdikleri Sınıflardaki Öğrenci Mevcuduna Göre Tükenmişlik Düzeyine Bakıldığında;

30 ve daha az sınıf mevcuduna ders veren öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,64), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,45), KB puan ortalaması orta düzeyde (21,42) olduğu,

41 ve üzeri sınıf mevcuduna ders veren öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,47), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,50), KB puan ortalaması orta düzeyde (21,62) olduğu,

31- 40 arası sınıf mevcuduna ders veren öğretmenlerin DT puan ortalaması orta düzeyde (13,40), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,75), KB puan ortalaması orta düzeyde (23,20) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ders verdikleri sınıftaki öğrenci sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki öğrenci mevcuduna göre puan ortalamalarında (F=0,052, p=0,984) *p>0,05 olduğundan anlamlı fark bulunamamıştır.

- D alt boyutunda öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki öğrenci mevcuduna göre puan ortalamalarında (F=0,644, p= 0,587) *p>0,05 olduğundan anlamlı fark bulunamamıştır.

- KB alt boyutunda öğretmenlerin ders verdikleri sınıflardaki öğrenci mevcuduna göre puan ortalamalarında (F=1,769, p=0,153) *p>0,05 olduğundan anlamlı fark bulunamamıştır.

4.2.14.Öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumunun tükenmişlik düzeyine etkisi

Öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı tükenmişlik düzeylerinin öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumunun tükenmişlik düzeyine etkisi Tablo 28 'de verilmiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyet Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Etkisi (n= 267)

Eğitim Sisteminden Memnuniyet Durumu Tükenmişlik Alt Boyutları	Her Zaman		Çoğu Zaman		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman		F;p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	
Duygusal Tükenmişlik	13,27	6,56	13,01	5,52	13,07	5,99	14,22	5,83	18,33	6,34	F=2,789 p=0,027
Duyarsızlaşma	4,29	2,96	4,36	3,28	3,86	3,60	5,16	3,77	5,80	4,49	F=1,570 p=0,183
Kişisel Başarı	22,79	4,95	23,83	4,33	20,92	4,20	19,38	4,46	19,80	5,87	F=7,815 p=0,000

Tablo 28'de Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyet Durumunun Tükenmişlik Düzeyine Bakıldığında;

Eğitim sisteminden her zaman memnun olanların DT puan ortalaması orta düzeyde (13,27), D puan ortalaması orta düzeyde (5,80), KB puan ortalamasının orta düzeyde (22,79) olduğu,

Eğitim sisteminden çoğu zaman memnun olanların DT puan ortalaması orta düzeyde (13,01), D puan ortalaması düşük düzeyde (4,36), KB puan ortalaması orta düzeyde (23,83) olduğu,

Eğitim sisteminden bazen memnun olanların DT puan ortalaması orta düzeyde (13,07), D puan ortalaması düşük düzeyde (3,86), KB puan ortalamasının yüksek düzeyde (20,92) olduğu,

Eğitim sisteminden nadiren memnun olanların DT puan ortalaması orta düzeyde (14,22), D puan ortalaması düşük düzeyde (5,16), KB puan ortalamasının yüksek düzeyde (19,38) olduğu,

Eğitim sisteminden hiçbir zaman memnun olmayanların DT puan ortalaması yüksek düzeyde (18,33), D puan ortalaması orta düzeyde (5,80), KB puan

ortalamasının orta düzeyde (19,80) olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda; eğitim sisteminden her zaman memnun olduğunu düşünenlerin DT ve D puan ortalaması hiçbir zaman memnun olmadığını düşünenlerden daha düşük KB puan ortalaması ise daha yüksek bulunmuştur.

Tükenmişlik alt boyutlarının ileri istatistiksel analizinde ise;

- DT alt boyutunda öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumuna göre puan ortalamalarında; hiçbir zaman memnun olmayanların puan ortalaması, her zaman, çoğu zaman, nadiren ve bazen memnun olanlardan daha yüksek olduğu ve sonucun istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu ($F=2,789$, $p=0,027$) * $p<0,05$ saptanmıştır.

- D alt boyutunda öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumuna göre puan ortalamalarında ($F=1,570$, $p=0,183$) * $p>0,05$ olduğundan anlamlı fark bulunamamıştır. Fakat aritmetik ortalama da hiçbir zaman memnun olmayanların puan ortalaması, her zaman, çoğu zaman, nadiren ve bazen memnun olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

- KB alt boyutunda öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumuna göre puan ortalamalarında; nadiren memnun olanların puan ortalaması, her zaman, çoğu zaman, ve bazen memnun olanlardan daha düşük olduğu ve sonucun istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu

($F=7,815$, $p=0,000$) * $p<0,05$ saptanmıştır.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayanarak elde edilen sonuçlar üzerinde durulmuş ve bu konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Cinsiyet açısından öğretmenlerin DT, D ve KB alt boyutlarında tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bayan öğretmenler ile erkek öğretmenlerde DT ve D eşit düzeyde etkilenirken KB alt boyutunda erkek öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin bayan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun olası nedeni günümüz koşullarında kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin ve sorumlulukların daha fazla olması, kadın cinsiyetine ait toplumsal beklentilerin çokluğu kadının iş yerinde geçirdiği zamanı ve kalitesini etkilemektedir.

Bizim çalışmamızla benzer olarak cinsiyetle tükenmişlik ilişkisi başka araştırmalarda da incelenmiş (Girgin 1995; Tümkaya 1996; Özipek 2006; Avşaroğlu ve ark. 2005;) cinsiyetin tükenmişlikte bir değişken olmadığı ortaya konmuştur. Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerine etkisi tartışmalıdır. Bazı araştırmalar kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklar olduğunu savunurken (Akçamete,Kaner ve Sucuoğlu.2001; Ergin,1992; Girgin,1995; Budak, Sürgevil,2005;) bazı araştırmalar da erkeklerde tükenmenin daha yoğun yaşandığını, kimilerinde cinsiyetler arası ayrılık bulunmadığını savunmuştur.

2. Analiz sonuçlarında medeni duruma göre tükenmişlik düzeyleri açısından DT, D ve KB alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaştığı evli öğretmenlerin DT ve D puan ortalaması bekar öğretmenlerden düşük iken, KB puan ortalaması ise yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda; bekar öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun olası

nedeni; eşin ve çocukların öğretmene motivasyon sağlamada etkili bir rolünün olması, bekar olanlara göre daha düzenli bir yaşam sürmesi, sosyal ve toplumsal gelişim açısından beklentilerini gerçekleştirmiş olmaları evli öğretmenlerin tükenmişliği daha geç yaşadıklarını düşündürebilir. Alandaki pek çok araştırmada da medeni durumla tükenmişlik arasında ilişki bulunmuştur.(Ergin,1992; Tümkaya,1996; Izgar,2001;). Maslach ve Jackson (1985) yaptıkları araştırmada evli bireylerin bekarlara göre daha az tükenmişlik örüntüsü gösterdiklerini bildirmiştir.

3. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında tükenmişlik düzeyleri ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu, göreve yeni başlayan öğretmenlerde DT ve D alt boyut puanlarının daha yüksek, KB puan ortalamasında daha düşük olduğu, öğretmenlerin yaş seviyeleri yükseldikçe DT ve D puan ortalamalarının azaldığı ve KB puan ortalamalarının yükseldiği saptanmıştır. Bu durumun olası nedeni; öğretmenlerin daha fazla yorulması, vücut dirençlerinin zayıflaması, performans göstermede zorlanmaları ve uzun süre çalışmalarından dolayı duyarsızlaşmaya başlamaları açıklanabilir. Yaşın tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu diğer bazı araştırmalarla da desteklenmiştir. (Tümkaya,1996; Sucuoğlu ve Kuloğlu - Aksaz,1996; Tuğrul ve Çelik,2002);). Ancak yapılan çalışmalar ve sürdürülen araştırmalarda tükenmişliğin mesleki çalışmanın ilk beş yılı içinde ortaya çıktığını ve genç öğretmenlerin daha çok tükenmişlik yaşamaya eğilimli olduğunu, artan yaşla birlikte tükenmişliğin azalması bulgusu da araştırmanın sonuçlarının tersine bir bulgudur.

4. Analizler sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin sahip oldukları çocuk sayıları açısından DT alt boyutunda anlamlı değişkenlik görülmezken, D alt boyutunda ve KB alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Sonuçlar çocuğu olmayan ve çocuğu olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puan ortalamasının etkilenmediğini ancak çocuk sahibi olan öğretmenlerin daha az duyarsızlaşma ve daha çok kişisel başarı yaşadığı saptanmıştır. Bu durumun olası nedeni çocuk sahibi öğretmenlerin öğrencilere ve onlarla ilgili sorunlara yaklaşımda kendi çocuklarıyla özdeşleştirmeleri ve öğrencilerine karşı daha hassas ve duyarlı davranmaları olabilir. Ayrıca çocuk sahibi olmak psikolojik ödül sağladığından ve çocuk daha fazla sevgi sunduğundan,

öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenmek öğretmenin iş stresiyle daha etkili mücadele etmesinde ve tükenmişlikle baş etmesinde etkili bir faktör olduğu söylenebilir. Özipek'in, (2006) ve Babaoğlan'ın (2006) araştırması, bizim çalışmamızı destekler nitelikte olup Çavuşoğlu'nun , (2005) araştırmasında ise sahip olunan çocuk sayısının tükenmişlik için bir değişken olmadığı saptanmıştır.

5. Analizler sonucunda öğretmenlerin hizmet süresine göre DT, D ve KB alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Bu bulgu öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin hizmet süresine göre DT ve D boyutunda anlamlı olarak azaldığını, KB alt boyutunda ise hizmet süresi arttıkça kişisel başarının da yükseldiği bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni; yıllar içinde yaşanan deneyimin ve tecrübenin çoğalarak kişisel başarıyı daha çok artırmasından kaynaklanıyor olduğu düşünülebilir. Mesleki kıdemin tükenmişliği etkileme düzeyi ile ilgili sonuçlar yapılan araştırmalarda farklılık göstermektedir. Maslach ve Jakson (1981) tükenmişliğin iş tecrübesi ile negatif ilişki içinde olduğunu, genç öğretmenlerin daha fazla yorgunluk yaşamaya eğilimli olduğunu daha sonra zamanla el ettikleri deneyimler sayesinde kendilerini başarılı olarak algıladıklarını savunmuştur. Bu bizim araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir. Aynı şekilde Çimen'in (2007) ve Karakuş'un (2008) yaptığı araştırma sonucunda da mesleki kıdemin tükenmişliği bu boyutta etkilediği görülse de Erdemoğlu Şahin 'in (2006) ve Özcan (2008), yaptığı araştırmalarda ise mesleki kıdemin tükenmişlik düzeyi ile doğru orantılı arttığı, hizmet süresi arttıkça tükenmişliğinde arttığını bunun nedeninin ise yaşla birlikte yeni çıkan sisteme, teknolojiye ve uygulamalara ayak uyduramama olarak değerlendirmişlerdir.

6. Analizler sonucunda aynı kurumda çalışma yılına göre DT boyutunda anlamlı bir fark görülmez iken D ve KB alt boyutunda anlamlı farklar olduğu bulunmuştur. DT alt boyutunda anlamlı bir fark görülmez iken aynı kurumda 0-2 yıl ve 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerin DT düzeyleri, 3-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden yüksek olduğu görölmektedir. Bu durumun olası nedeni; kuruma yeni gelen öğretmenlerin beklenti düzeylerinin ve mesleki ideallerinin yüksek olması, kurumda çalışma yılı arttıkça bu beklentilere cevap bulamaması veya azalması , bu durumun yarattığı hayal kırıklığı ve aldıkları eğitimin gerçek hayattaki sorunları çözmede yetersiz kalması olabilir. 16-20 yıl arası görev

yapanların DT ve D puanlarının yüksek olmasının nedeni ise uzun süre görev yapan öğretmenlerin meslek heyecanlarını kaybetmeleri, yeniliklere uyum sağlamada güçlükler, benzer sorunlarla uğraşmaktan kaynaklanan bıkkınlık olabilir. 21 yıl ve üzeri DT ve D puanının düşük olmasının nedeni ise; emeklilik planlarının yapılması ve mesleği kaybetmekten kaynaklanan endişenin yoğunluğu olabilir. Aynı kurumda görev yapma süresi arttıkça KB puan ortalamasının artmasının nedeni ise; kuruma uyum sağlamak, sorunların çözülmesinde ve önlenmesinde deneyimlerden yararlanmak, kurumu tanımak olabilir. Dolunay'ın (2001) ,Karakuş'un (2008), ve Özcan 'ın (2008) çalışmaları bizim sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Bunun yanında Kırılmaz ve ark. (2003) yaptığı araştırmada ise aynı kurumda görev yapma süresinin mesleki tükenmişliği etkilemediğini savunmuştur.

7. Analizler sonucunda öğretmenlerin mesleği seçme nedenlerinin DT, D ve KB alt boyutunda anlamlı değişiklik göstermediği bulunmuştur. Karakuş'un araştırmasında elde ettiği bulgular araştırmamızı destekler niteliktedir. Ancak bazı araştırmalar

(Dolunay, 2001; Özcan, 2008; Kırılmaz, 2003, Kan,2003;) mesleği isteyerek seçenlerin tükenmişlik düzeyinin istemeden seçenlerden daha düşük olduğunu bunun nedenin ise işini severek ve isteyerek yapmanın diğer olumsuz faktörleri elemeye ve tükenmişlikle baş etmede kullanılan bir savunma olması düşünülebilir.

8. Analizler sonucunda öğretmenlik mesleğini yapma nedeninin tükenmişlik düzeyine etkisi değerlendirildiğinde DT, D ve KB alt boyutlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Diğer nedenlerden dolayı öğretmenlik mesleğini sürdürüyor olanların DT puan ortalaması ekonomik nedenler, mesleği severek yapan, toplumsal nedenlerden ve başka iş bulamayanlardan daha yüksek olduğu görülürken, D puan ortalaması ekonomik nedenlerden ve toplumsal nedenlerden dolayı mesleğini sürdürenlerin diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmekte, KB puan ortalaması ise toplumsal nedenlerden dolayı mesleğini sürdürenlerin diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleği severek sürdürenlerin tükenmişlik düzeyleri, ekonomik, toplumsal ve başka iş bulamama gibi nedenlerle sürdürenlerden daha düşük bulunmuştur. Yapılan araştırmalar bizim çalışmamızı destekler niteliktedir (Dolunay, 2001; Kan, 2003; Özcan ,2008; Şahin,2006;) . Mesleğini severek sürdürenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlıkları azalmakta, stres ve

tükenmişlikle daha kolay baş edebilmekte ve kişisel başarıları da bu oranda artmaktadır.

9. Analizler sonucunda öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumlarını algılama düzeylerinin tükenmişliğe olan etkisi değerlendirildiğinde DT, D ve KB alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu durumun olası nedeni; ankete katılan öğretmenlerin sosyo ekonomik düzeylerini en fazla orta düzeyde algılaması ve öğretmenlerin görev yaptıkları bölgelerden kaynaklanan ekonomik algının değişmesi olabilir.

10. Analizler sonucunda öğretmenlerin mesleği kendilerine uygun bulma düzeylerine göre farklılaştığını göstermektedir. Mesleği kendilerine çok uygun olduğunu düşünenlerin DT ve D boyutlarındaki puan ortalaması hiç uygun olmadığını ve kısmen uygun olduğu nu düşünenlerden daha düşüktür. Mesleği kendilerine çok uygun olduğunu düşünenlerin kişisel başarılarının ise daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan bazı araştırmalar bu sonuçları destekler niteliktedir

(Çimen,2007; Dolunay,2001;Kırılmaz ve ark. 2003; Oruç,2007;Sürgevil, Budak,2005;). Bunun nedeni olarak, mesleğini kendilerine uygun bularak görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları, meslekten aldıkları manevi doyum, sahip oldukları kişisel yeteneklerini gerçekleştirme olanaklarını bulmuş olmaları düşünülebilir. Ayrıca görevini pozitif düşüncelerle isteyerek ve severek yapanların karşılaştıkları olumsuzlukları daha çabuk ve daha kolay etkisiz hale getirmesi olduğu düşünülebilir. Öğretmenlik mesleği manevi doyumun en çok yaşandığı mesleklerden biridir. Mesleğini sevmeden ve manevi doyum hissetmeden yapan öğretmenlerin tükenmişlik yaşaması kaçınılmazdır.

11. Analizler sonucunda öğretmenlerin mesleğin gelecekteki durumunun sosyo-ekonomik açıdan değerlendirilmesine göre tükenmişlik düzeyinin DT, D ve KB alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Mesleki geleceğin “daha iyi” olacağını düşünenlerin tükenmişlik düzeyleri “iyi”, “fazla bir şeyin değişeceğine inanmayan” ve “kötü” olarak değerlendirenlerden daha düşük ve KB puanının ise yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleki geleceğin “kötü” ve “iyi” olacağını düşünenlerin tükenmişlik düzeyleri “ daha iyi olacağını düşünenler”, “fazla bir şeyin değişeceğine inanmayanlar” ve “ daha kötü ” olarak değerlendirenlerden daha yüksektir. KB puanının ise kötü olacağını düşünenler ile iyi olacağını

düşünenlerde KB puan ortalamasının daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu durumun nedeni ise ankete katılan öğretmenlerin iyi olacağını düşünenlerle kötü olacağını düşünenlerin eşit sayıda yanıtlanması ve en çok işaretlenen değişkenin ise fazla bir şeyin değişeceğine inanmayanların olmasıdır. Yapılan bazı araştırmalar bizim bulgularımızı destekler niteliktedir (Dolunay, 2001; Kırılmaz ve ark.,2003;). Bunun nedeni olarak ta özellikle mesleğini severek yapan öğretmenlerin mesleğin gelecekte hak ettiği saygınlığı kazanacağına ve daha iyiye doğru ilerleyeceğine olan inanç ve beklentileri, görevlerini yaparken karşılaştıkları olumsuzlukları daha çabuk ve daha kolay etkisiz hale getirmekte ve tükenmişlik düzeylerini daha düşük düzeyde etkiledikleri düşünülmektedir.

12. Analizler sonucunda öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumuna göre tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Üstlerinden hiçbir zaman takdir görmediğini, sıklıkla ve bazen takdir gördüğünü düşünenlerin DT puan ortalaması her zaman ve nadiren gördüğünü düşünenlerden daha yüksek iken üstlerinden sıklıkla ve bazen takdir gördüğünü düşünenlerin D puan ortalaması üstlerinden her zaman, nadiren takdir gördüğünü ve hiçbir zaman takdir görmediğini düşünenlerden daha yüksek ve KB puanları ise her zaman takdir görenlerin puan ortalaması; sıklıkla, bazen, nadiren takdir gördüğünü düşünenlerle, hiçbir zaman zaman görmediğini düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun olası nedeninin; üstlerinden alınan takdirin mesleki motivasyonu olumlu düzeyde etkilemesi, emeklerinin karşılığını aldığını düşünmesi, onure edilmesi, ödüllendirilmesi ve mesleki doyumun artmasına neden olması düşünülebilir. Yapılan araştırmalar üstlerinden görme durumunun DT, D ve KB puan ortalamalarını etkilediği bulunmuş ve bu sonuçlarda bizim çalışma bulgularımızı destekler niteliktedir (Dolunay, 2001; Girgin, 1995; Baysal,1995; Kırılmaz ve ark, 2003, Şahin, 2006). Bu araştırmalarda elde edilen bulgular emeklerinin karşılığını almayan ve yaptıkları çalışmalarını takdir edilmeyen öğretmenlerin meslekle ilgili çalışma azmini, şevk ve heyecanlarını kaybettikleri için tükenmişlik yaşamaya eğilimli olduklarını savunmuşlardır.

13. Analizler sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ders verdikleri sınıftaki öğrenci sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır. Kırılmaz ve ark. (2003) yılında yapmış olduğu araştırma sonuçları bizim

bulgularımızla paralellik göstermektedir. Ancak yapılan bazı araştırmalarda sınıf mevcudu arttıkça öğretmenlerin DT, D ve KB alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş tükenmişliğin arttığı kişisel başarının ise azaldığı belirlenmiştir (Şahin,2006; Tümkaya, 1996; Gündüz,2004). Araştırma sonuçlarında bu durumun olası nedeni kalabalık sınıfların öğretmenin fiziksel anlamda daha çok enerji harcamasına, performansının düşmesine, öğrencilere yönelik ilgisinin azalmasına, kalabalık yüzünden iletişimin zayıflamasına bağlanmıştır.

14. Analizler sonucunda öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyet durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitim sisteminden her zaman memnun olduğunu düşünenlerin DT ve D puan ortalaması hiçbir zaman memnun olmadığını düşünenlerden daha düşük KB puan ortalaması ise daha yüksek bulunmuştur. Benzer olarak yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar bulunmuştur. Dolunay (2001) ve Girgin'in (1995) yaptığı araştırma sonuçları bizim bulgularımızla paralel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu durumun nedeni eğitim sisteminden memnun olan öğretmenlerin sistemle uyum içerisinde olmaları, sistemin verdiği ödül ve ceza yönetmeliğini kendilerine uygun bulmaları ve mesleki statülerinin toplumda hak etmiş olduğu yere ulaştığını düşünmeleri olabilir. Baysal 'ın (1995) yapmış olduğu araştırma sonuçlarında ise anlamlı farklılıklar saptanmamıştır. Bunun nedeni ise öğretmenlerin mesleklerinin toplumdaki statü tüsünden rahatsız olmasına ve kaderci bir yaklaşım içinde olumsuz olan bu duruma uyum sağlamalarına bağlanmıştır.

5.2. Öneriler

Yapılan araştırmalar ve analizlere dayanılarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Öğretmenlerin mesleklerinde daha başarılı ve verimli olmalarını sağlamak için Türkiye'de yeni incelenmeye ve araştırmaya başlanan tükenmişlik sendromu, özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlere, okul yöneticilerine ve meslekte belirli bir kıdem tamamlamış öğretmenlere tanıtılmalı, bu konuda tanıtıcı seminerler ve hizmet içi eğitimler düzenlenmeli, bu çalışmalar belirli aralıklarla tekrarlanmalı, çalışma ortamlarında ve çalışma koşullarında iyileştirici düzenlemeler yapılmalıdır.

2. Sistem içerisinde ödüllendirme işlevselliği (maddi ve manevi)

düzenlenmeli başarılı öğretmenler okul yöneticileri ve denetleme kurulları tarafından ödüllendirilirken başarısız öğretmenler belirlenerek başarısızlıklarını artıran etmenlerin azaltılmasına yönelik tedbirler alınmalıdır. Görevde belirli bir hizmet süresini tamamlayan öğretmenler deneyim ve bilgilerini göreve yeni başlayan öğretmenlerle paylaşmalıdır. Çünkü öğretmenlik aynı zamanda görev başında ve deneyimlerle kazanılan bir meslektir.

3. Yaş grubu ilerlemiş ve göreve yeni başlayan öğretmenlerin kuruma olan bağlılığını artırmak için okulda sosyal ve kültürel faaliyetlerin düzenlenmesi, etkili kurum içi iletişim ve sınıf yönetimi seminerlerinin düzenlenmesi öğretmen öğrenci ve yöneticilerde sahiplenme duygusunun gelişmesine yardımcı olacaktır.

4. Öğretmenlerin diğer mesleklerde çalışanlara göre daha düşük maaş alması, mesleki kıdem farklarının çok fazla belirleyici olmaması, meslekte ilerleme ölçütlerinin zayıf olması zaman içerisinde kişilerin mesleğe karşı olan duyarsızlıklarını artırmakta verim düzeyi ve iş doyumunu azaltmaktadır. Bu yüzden özellikle öğretmenlerin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi ve meslekte ilerleme yolunun arttırılması, toplumdaki statüsünün yükseltilerek sosyal ve ekonomik koşullarının düzeltilmesi için gerekli önlemlerin alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

5. Yapılan araştırmalarda öğretmenliği isteyerek yapan ve kendine uygun bulan kişilerdeki tükenmişliğin daha az olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ayrıntı dikkate alındığında özellikle ülkemizde çok sağlıklı sürdürülmeyen meslek seçimi hizmetlerinin daha etkin hale getirilmesinin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Meslek seçiminde iyi bir danışmanlık hizmetinin verilmesi, bireylerin mesleklerini isteyerek, yeteneklerine uygun olup olmadığını bilerek seçmeleri, bilinçli ve severek yaptıkları işte çalışmalarını yaşadıkları tükenmişliğin azalmasında önemli bir etken olacaktır. Özellikle öğretmenlik mesleğinin özveri, ilgi, sevgi ve mesleğe bağlılık gerektiren bir meslek olduğu düşünüldüğünde bu durumun öğretmenlik mesleği için ne kadar önemli olduğu da düşündürücüdür.

6. Yapılan araştırmalar üstlerinden takdir görmemenin de tükenmişlik düzeyinin etkilenmesinde etkili bir değişken olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin okullarını bir sistem olarak algılayıp çözümlenmeleri, okuldaki maddi ve manevi insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmaları, ödül-

ceza sistemlerini etkinleştirmeleri, iş arkadaşlarıyla çalışmaktan memnun olduklarını, kişisel saygınlıklarını taşımaları ve onları önemsemeleri, onlara güvenmeleri, onların güvenebilecekleri bir yönetici olmayı başarmaları da öğretmenleri olumlu yönde etkileyecek meslekle ilgili bilinç ve sorumluluk duygularını arttıracaktır.

7. Eğitim, insanları ve toplumu doğrudan doğruya ve yakından ilgilendiren bir hizmet alanıdır. Çünkü eğitim toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünün yettirilmesinde öz kaynaktır. Eğitim hizmetlerinin kalitesini belirleyen en önemli unsur öğretmendir. Bu anlamda Türk eğitim sistemimizin eğitim alanında ulaşılabilecek amaçlar, hedefler ve eğitim programları göz önüne alınarak öğretmenlik statüsünün hak ettiği toplumsal saygıyı görmesi, eğitsel ve mesleki niteliklere sahip öğretmen yetiştirilmesi, öğretmenlerin çalışma koşullarının eğitimin en yüksek derece de etkinliğini sağlayacak nitelikte olması konusunda gerekli önlemleri alıp düzenlemeler yapması da öğretmenlik mesleğinde yaşanan sorunların çözümü açısından özel bir önem taşımaktadır.

8. Öğretmenin öğrenme – öğretme süreci içerisinde etkin bir role sahip olduğu düşünüldüğünde stres ve tükenmişlik öğretmenlerin mücadele ettiği en önemli sorunların başında gelmektedir. Artık günümüzde toplumsal ve iş yaşamının bir gerçeği olan stres ve buna bağlı olarak ortaya çıkan stres verimlilik açısından çalışanları, işleyiş açısından kurumları, nitelik açısından da yaşam kalitesini zayıflatan bir tehlike kaynağıdır. Bu açıdan özellikle insanlarla yüz yüze sürdürülen bir meslek olan öğretmenlerde stres ve tükenmişlik kaynaklarını iyi tanımaları sağlanmalı, baş edebilme becerileri konusunda iyi eğitilmeleri, bu eğitimlerin hizmet içi eğitim programlarıyla sürekli desteklenmeleri hatta öğretmen yetiştiren kurumlarda bunların ders olarak programlara alınmaları faydalı olacaktır.

9. Okullar öğretmenlerin yaşamlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri açık sistemlerdir. Yapılan araştırmalarda özellikle bu sistemler içerisinde yaşanan olumsuzlukların başında gelen örgüt desteğinin eksikliği, örgüt içi iletişim zayıflığı iş arkadaşı ve yönetici desteğinin azlığı, sorumlulukların yeterince paylaşılmamış olması da tükenmişlik ve stres kaynakları olarak belirlenmektedir. Bu anlamda örgüt desteğinin sağlanması, örgüt içi iletişimin güçlü olması, grup çalışmalarının düzenlenmesi ve özendirilmesi de öğretmenlerde kuruma bağlılığı artırıcı bir etken olarak önemli bir rol oynayabilir.

10. Özellikle son yıllarda ilköğretim kademesinde yapılan programlarındaki değişiklikler öğretmenin sınıf içi rollerini ve mesleki uygulama becerilerini oldukça değiştirmiştir. Bu konuda yapılan araştırmalar programların uygulanması konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmayan öğretmenlerin, görevlerini yaparken belirsizlik, stres ve endişe yaşadıklarını ortaya koymuştur. Özellikle sınıf öğretmenlerinin program değişiklikleri konusunda daha fazla bilgilendirilmelerinin, bu konuda hizmet içi eğitimlerin sıklaştırılmasının yaşanan stres ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek tükenmişlik riskini azaltacaktır.

11. Yapılan araştırmalarda sınıf içi öğrenci sayısı ile tükenmişlik arasında ilişkilerin olabileceğini ortaya koymaktadır. Kalabalık sınıflarda öğretmenin sınıf hakimiyeti ve disiplinini sağlamada daha çok çaba sarf etmesi, öğretmen-öğrenci iletişiminin sağlıklı olmaması ve buna benzer pek çok sorunlar da özellikle duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutunda öğretmenleri olumsuz etkilemektedir. Bu yüzden okullarda sınıftaki öğrenci sayılarının da mümkün olduğu kadar asgari düzeyde tutulması da öğretmen tükenmişliği konusunda alınacak önlemler arasında sayılabilir.

KAYNAKLAR

1. Akçamete,G., Kaner, S., Sucuoğlu, B., (2001) “ Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik”, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 324, 1. Basım, Ankara, 2.
2. Altun, T. , Şahin, M. (2009)” Değişen İlköğretim Programının Sınıf Öğretmenleri Üzerindeki Psikolojik Etkilerinin İncelenmesi Üzerine Nitel Bir Araştırma” Kastamonu Eğitim Dergisi Cilt:17 No:1 ss:15 - 32
3. Arslan , H. , Ünal, M., Arslan , O., Gürkan , S.B., (1996) “Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyi”, Düşünen Adam, 9 (3) 48-49.
4. Arslan , H. , Bengi Gürkan, S., Ünal, M., Alparslan Z. N., (1996) “ Tıpta uzmanlık Öğrencisi Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyi”, Türk Psikiyatri Dergisi, 7 (1) 39.
5. Aslan, N. , Kıransal, N. , Alkan,H. (2007) “Kars'ta Çalışan Orta Öğretimdeki Bayan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi” 10-11 Temmuz Kadın Çalışmaları Sempozyumu Sözel Bildirisi Sabancı Üniversitesi, İstanbul
6. Avşaroğlu ve ark.(2005) “Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve Mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, Kriz Dergisi 7 (2) ;65.
7. Babaoğlu, E. (2006) “ İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik” Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
8. Barutçu, E, Serinkan, C. (2008) “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir araştırma” Ege Akademik Bakış 8 (2) ss. 541-561
9. Başaran, I. (1999) Zihinsel görme ve İşitme Özürlü Çocuklara Eğitim Veren Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Karşılaştırılması. DEÜ. . ABD, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
10. Baysal,A. (1995) Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Doktora Tezi, DEÜ, SBE, 3-162

11. Bulut, N.(2005) İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaşatan Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İncelenmesi Kastamonu Eğitim dergisi Cilt:13 No:2 ss. 467-478
12. Çam, O., (1992) Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara, Ed R Bayraktar,I Dağ, 156.
13. Çavuşoğlu. İ . (2005) “ Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki “ Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
14. Çelikten, M. , Şanal, M. , Yeni, Y. (2005) Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi Sayı:19 2002 Ss. 207-237
15. Çimen, S. (2007) “ İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları Ve Yeterlilik algıları” Yaşantıları Ve Yeterlilik algıları” Yüksek Lisan Tezi Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli
16. Çokluk, Ö. (1999) ” Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Kestirilmesi” Yüksek Lisan Tezi Ankara Üniversitesi, Ankara
17. Demirel, Ö. , Kaya, Z . (2006) Eğitim Bilimine Giriş, Ankara: Pegem Yayıncılık
18. Dolunay, A.B., Piyal, B., (2001) “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik”, Kriz Dergisi, 11 (1): 35-48.
19. Ergin,C., (1992) Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, 7. Ulusal psikoloji Kongresi, Ankara, Ed R Bayraktar,I Dağ, 144.
20. EPÖ Profesörler Kurulu Yeni İlköğretim Programını Değerlendirme Toplantısı (Eskişehir) Sonuç Bildirisi 2005
21. Girgin, G., (1995) İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi, Doktora Tezi, DEÜ, 76-82
22. Gündüz, B. (2004) , Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2005, ss. 152-166

23. Harran , S., Ölmez,Ş., Sayıl, I., Devrimci Özgüven ,H., “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri ve Ankara Numune Hastanesi’nde Çalışan Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyleri”, *Kriz Dergisi*, 6(1) 76.
24. Sayıl, I., Harran , S., (1997) “Ankara Üniversitesinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Kriz Dergisi* 5 (2) ;72.
25. Sucuoğlu, B., Kuloğlu, N.,(1996) “Özürü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirmesi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 10:36
26. Sünbül, A.M. (2004) *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık
27. Tuğrul, B, Çelik, E, (2002) “ Normal Çocuklarla Çalışan Ana Okulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik” Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:12
28. Tümkaya, S., (1996) *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
29. Türk, A. (2003) *Öğretmenlerde Bulunması Gereken Temel Öğretim Becerileri Eğitimciler Dünyası-* <http://egitim1.sitemynet.com>
30. Türker, P (2007) “ İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyo Demografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi” Yüksek Lisan Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
31. Kaçmaz, N., (2005) “ Tükenmişlik Sendromu”, İstanbul Üniversitesi, Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt 68, Sayı1, 1-6
32. Kan, Ü.D. (2008) “ Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi” , *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *Cilt:16 No:2*
33. Karakuş, G. (2008) “ Özel İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
34. Kırılmaz, A., ve ark.(2003) “İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması” , *İlköğretim Online*2, Sayı1,. 2-9
35. Korkmaz, A. (2004) “Türk Milli Eğitimi’nin Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Yüksek Öğretmenler Derneği - Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Sempozyumu Bildirisi*, 5 - 6 Mayıs 2007, İzzet Baysal Kültür Merkezi, Bolu

36. Oruç, S. (2007) “ Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” Yüksek Lisan Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
37. Özcan, T. (2008) “ Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yedi Tepe Üniversitesi, İstanbul.
38. Özipek, A. (2006) “ Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri” Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
39. Özkaya, H. (2006) “ Yatılı ilköğretim Bölge Okulu ve İlköğretim Okullarında Görev yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri açısından Karşılaştırılması” Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart üniversitesi, Çanakkale
40. Yücel, G.F. (2006) “ Öğretmenlerde Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

EKLER

Ek 1: Anket formu

Ek 2 : Masclah Tükenmişlik Ölçeği

Ek 3 : Kars Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Onay Formu

EK-I UYGULANAN ANKET ÖRNEĞİ**ANKET**

YÖNERGE: Bu anket “ ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleğe bakış açılarını belirleme çalışmalarında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket aracılığı ile sizlerin görüşleri tespit edilmeye çalışılacaktır. Toplanan bilgiler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırma bulgularının sağlıklı olabilmesi için vereceğiniz cevaplar gerçek görüşlerinizi yansıtmalıdır. Anketteki tüm soruların cevaplandırılması önemlidir. İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim. İsim yazılmayacaktır.

Nezihe ASLAN

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz

 Kadın Erkek

2. Medeni Durumunuz

 Evli Bekar

3. Yaşınız

 25 ten küçük 26–30 31–35 36–40 40 ve üzeri

4. Kaç tane çocuğunuz var?

 Yok 2 ve daha az 3 ve daha çok

5. Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?

- 0–2
- 3–5
- 6–10
- 11–15
- 16–20
- 21 ve üstü

6. Kaç yıldır aynı kurumda görev yapıyorsunuz?

- 0–2
- 3–5
- 6–10
- 11–15
- 16–20
- 21 ve üstü

7. Öğretmenlik mesleğini nasıl seçtiniz?

- Kendi isteğimle
- Ailemin isteğiyle
- Toplumsal nedenlerden
- Öğretmenlerim tavsiyesiyle
- Zorunlu koşullardan dolayı

8. Öğretmenlik mesleğini yapma nedeniniz nedir?

- Ekonomik nedenler
- Mesleği seviyor olmak
- Toplumsal nedenler
- Başka iş bulamamış olmak
- Diğer

9. Kendinizi hangi sosyo – ekonomik düzeyde algılıyorsunuz?

- Üst
- Orta
- Alt

10. Kişilik özelliklerinizin öğretmenlik mesleğine ne derece uygun olduğunu düşünüyorsunuz?
- Çok Uygun
- Kısmen uygun
- Uygun
- Kısmen uygun değil
- Hiç uygun değil
11. Öğretmenlik mesleğinin gelecekteki durumunu sosyo - ekonomik açıdan nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Daha iyi olacağını düşünüyorum
- İyi olacağını düşünüyorum
- Fazla bir şeyin değişeceğine inanmıyorum
- Kötü olacağına inanıyorum
- Daha kötü olacağına inanıyorum
12. Mesleğinizi yaparken üstlerinizden yeterince takdir gördüğünüze inanıyor musunuz?
- Her zaman Sıklıkla Bazen Nadiren Hiçbir zaman
13. Ders verdiğiniz sınıf mevcudu kaçtır?
- 30 ve daha az
- 31 – 40
- 41 ve üzeri
14. Eğitim sisteminden memnun musunuz?
- Her zaman
- Sıklıkla
- Bazen
- Nadiren
- Hiçbir zaman

BÖLÜM 2

MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ

Aşağıda bireylerin işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadenin örneklediği durumu ne sıklıkla yaşadığınızı uygun aralığı yanına yazarak belirtiniz.

O 1 2 3 4

Hiçbir zaman Nadiren Bazen Çoğu Zaman Her zaman

ÖRNEK = 1. İşimden soğuduğumu hissediyorum (3)

MADDELER

1. İşimden soğuduğumu hissediyorum. ()
2. İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum. ()
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. ()
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım. ()
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum. ()
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı. ()
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum. ()
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum. ()
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum ()
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri belli insanlara karşı sertleştim. ()
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum. ()
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim. ()
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. ()
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum. ()
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil. ()
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. ()
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım. ()
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim. ()
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim. ()
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. ()
21. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım. ()
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum. ()

T.C.
KARS VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.M.E.M.4.36.00.03.500/

9970

Konu : Tez Çalışması

14 MAY 2008

VALİLİK MAKAMINA
KARS

Kafkas Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencilerinden Nezihe ASLAN "Merkezde görev yapan İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi" konulu tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Merkez İlköğretim Okullarında tez çalışmasını sürdürebilmesi ve anket çalışmasının yapılabilmesi Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 07.05.2008 tarih ve 095 sayılı yazılarında belirtilmektedir.

Başvuruda bulunan tarafından okullarımızda uygulanacak anket ve belgeler, Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesinin 10.maddesine göre oluşturulan Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından değerlendirilmiş olup, adı geçen araştırmacının Müdürlüğümüz tarafından mühürlenene ekli anketi, İlimiz Merkez İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlere dersleri aksatmayacak şekilde uygulanmasını, araştırma sonucunun CD'ye kayıtlı olarak kurumumuza verilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca uygun görüldüğü takdirde Olur'larınıza arz ederim.

Ekrem EKİCİ
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
09./05/2008
Doğan DEMİRDAŞ
Vali
Vali Yardımcısı



ADRES : İl Milli Eğitim Müdürlüğü 36200- KARS
Tel : 0 474 212 82 26 Faks:0474 212 82 29
E-POSTA- karsmem@meb.gov.tr
İnt. Adresi: http://karsmem.gov.tr

DANIŞMA
444 0 632
H A T T I

EGİTİM
%100
DESTEK



EGİTİMDE REFORM
BİLGECEM

ÖZGEÇMİŞ

NEZİHE ASLAN

1968 yılında Kars'ın Sarıkamış ilçesinde doğdu. İlk, Orta ve Lise öğrenimini Sarıkamış'ta tamamladıktan sonra lisans eğitiminde Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümünden 1989'da mezun oldu. 1991 İzmir'de Özel bir dershanede Öğretmen olarak göreve başladı. 2006 yılında oradaki görevinden ayrılarak Kafkas Üniversitesi'nde Okutman olarak göreve başladı. Halen Kafkas Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki görevine devam etmektedir.