



**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ –
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Nursel AK**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Birsen EKİNCİ GÜZEL**

İstanbul-2014



**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ –
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA
GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Nursel AK**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Birsen EKİNCİ GÜZEL**

İstanbul-2014



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.290034 numaralı öğrencisi Nursel AK'ın "MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 29.05.2014 tarih ve 2014/13 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *oybirliği* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :11/06/2014

1)Tez Danışmanı: Doç. Dr. Birsen GÜZEL

[Signature]
.....

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

[Signature]
.....

3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Uğur TEKİN

[Signature]
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

ÖNSÖZ

Eğitim bir ülkenin kalkınması, ekonomik olarak güçlenmesi ve diğer ülkelerle rekabet edebilmek için gereken koşulları sağlaması için gereken en büyük etkenlerden biridir. Eğitim sisteminin bu hedefleri gerçekleştirebilmesi için sistemin en önemli çalışanları olan öğretmenlerin görevlerini ellerinden gelenin en iyisini yapmak gayesiyle yerine getirmeleri gerekir. Son yıllarda ülkemizde de üzerinde araştırmalar yapılmaya başlanan tükenmişlik (burnout), öğretmenlerin performansları üzerinde olumsuz etkiler yapan ve dolaylı olarak da eğitim sistemimizi bozucu bir etkiye sahip olan bir sendromdur. Bu çalışmada, iş, hizmet ve sağlık sektörlerinin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını yetiştirmeyi hedefleyen mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliğe neden olan faktörler belirlenmeye çalışılmış, tükenmişlikten korunmak için öğretmenlere önerilerde bulunulmuştur. Çalışmamda ve ayrıca yüksek lisans öğrenimimde emeği geçen değerli hocam Doç Dr. Birsen EKİNCİ GÜZEL'e ve benden desteğini esirgemeyen aileme teşekkür ederim.

Nursel AK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar	VIII
SİMGELER VE KISALTMALAR	XI

BÖLÜM I

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	2
1.3. Alt Problemler	2
1.3.1. Demografik Özelliklere Göre	2
1.3.2. Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyebilecek Unsurlara Göre	3
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Sayıtlar	5
1.6. Sınırlılıklar	6
1.7. Tanımlar	6

BÖLÜM II

2. TEMEL KAVRAMLAR VE İLGİLİ LİTERATÜR	7
2.1. Eğitim ve Öğretmenlik Mesleği	7
2.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi	9
2.3. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Genel Yapısı	11
2.4. Tükenmişlik Kavramı	13
2.4.1. Tükenmişliğin Alt Boyutları	14
2.4.2. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler	15

2.4.3. Tükenmişliğin Belirtileri	19
2.4.3.1. Fiziksel Belirtiler	19
2.4.3.2. Psikolojik/Duygusal Belirtiler	19
2.4.3.3. Davranışsal Belirtiler	21
2.5. Öğretmenlik Mesleğinde Tükenmişlik	21
2.6. Tükenmişliği Önleme	23
2.7. Tükenmişlik İle İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	26
2.7.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	26
2.7.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	29

BÖLÜM III

3. YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Modeli	33
3.2. Evren ve Örneklem	33
3.3. Veri Toplama Araçları	33
3.4. Verilerin Analizi	35

BÖLÜM IV

4. BULGULAR	37
4.1. Araştırma Grubunun Özellikleri	37
4.1.1. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumlara İlişkin Bulgular	37
4.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular	38
4.1.3. Öğretmenlerin Yaşına İlişkin Bulgular	38
4.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Bulgular	39
4.1.5. Öğretmenlerin Kıdemine İlişkin Bulgular	39
4.1.6. Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Kurumdaki Kıdemlerine İlişkin Bulgular	40

4.1.7. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına İlişkin Bulgular	40
4.1.8. Öğretmenlerin Branşlarına İlişkin Bulgular	41
4.1.9. Öğretmenlerin İş Yükünü Ağır Bulup Bulmamasına İlişkin Bulgular	41
4.1.10. Öğretmenlerin Kararlara Katılıp Katılamamalarına İlişkin Bulgular	42
4.1.11. Öğretmenlerin Ödüllendirilmesine İlişkin Bulgular	42
4.1.12. Öğretmenlerin Çalışma Ortamı Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Bulgular	43
4.1.13. Öğretmenlerin Hakkaniyetle İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular	43
4.1.14. Öğretmenlerin Kişisel Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmakla İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular	44
4.1.15. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine İlişkin Bulgular	44
4.1.16. Öğretmenlerin Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular	45
4.1.17. Öğretmenlerin Mevcut Eğitim Sisteminden Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular	45
4.1.18. Öğretmenlerin Kendilerini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulmalarına İlişkin Bulgular	46
4.2. Öğretmenlerin Tükenmişliğine İlişkin Bulgular	46
4.2.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	47
4.2.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgular	48
4.2.2. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	49
4.2.2.1. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgular	49

4.2.3. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	51
4.2.3.1. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgular	52
4.2.3.1.1. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma Alt Boyutu Düzeylerine İlişkin Bulgular	52
4.2.3.1.2. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Kişisel Başarının Azalması Alt Boyutu Düzeylerine İlişkin Bulgular	53
4.2.4. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	54
4.2.5. Öğretmenlerin Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	55
4.2.6. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	55
4.2.7. Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	56
4.2.8. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	56
4.2.9. Öğretmenlerin Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	57
4.2.10. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	58
4.2.11. Öğretmenlerin Kendini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulup Bulmama Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	58
4.2.12. Öğretmenlerin İş Yüküne Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	59
4.2.13. Öğretmenlerin Kararlara Katılabilme Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	60

4.2.14. Öğretmenlerin Ödüllendirmeye Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	61
4.2.15. Öğretmenlerin Çalışma Ortamını Huzurlu ve Güvenli Bulma Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	61
4.2.16. Öğretmenlerin Hakkaniyete Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	62
4.2.17. Öğretmenlerin Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmak Zorunda Kalma Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular	63

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE TARTIŞMA	64
5.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar	64
5.2. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar	65
5.3. Öğretmenlerin Medeni Durum, Kıdem, Çalışmakta Oldukları Kurumdaki Kıdem, Yaş ve Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	67
5.4. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	68
5.5. Öğretmenlerin Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnun Olup Olmamalarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	68
5.6. Öğretmenlerin Mevcut Eğitim Sisteminden Memnun Olup Olmamalarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	69
5.7. Öğretmenlerin Kendilerini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulup Bulmamalarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	69

5.8. Öğretmenlerin İş Yüküne Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	71
5.9. Öğretmenlerin Kararlara Katılabilme Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar	71
5.10. Öğretmenlerin Ödüllendirmeye Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	72
5.10. Öğretmenlerin Çalışma Ortamını Huzurlu ve Güvenli Bulma Durumuna Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	72
5.11. Öğretmenlerin Hakkaniyete Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	73
5.12. Öğretmenlerin Kişisel Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmak Zorunda Kalma Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar.....	74

BÖLÜM VI

6. ÖNERİLER	75
KAYNAKLAR	76
EKLER	83
Ek.1 Kişisel Bilgi Formu	83
Ek.2 Tükenmişlik Ölçeği	85
Ek.3 Anket İzin Formu.....	86
Ek.4 Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne Göre Öğretmenin Görev ve Sorumlulukları.....	88
ÖZET	91
ABSTRACT	93

TABLOLAR

Tablo 1. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumlara İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	40
Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	41
Tablo 3. Öğretmenlerin Yaşına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	41
Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	42
Tablo 5. Öğretmenlerin Kıdemine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	42
Tablo 6. Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Kurumdaki Kıdemlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	43
Tablo 7. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	43
Tablo 8. Öğretmenlerin Branşlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	44
Tablo 9. Öğretmenlerin İş Yükünü Ağır Bulup Bulmamalarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	44
Tablo 10. Öğretmenlerin Kararlara Katılıp Katılamamalarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	45
Tablo 11. Öğretmenlerin Ödüllendirilmesine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	45
Tablo 12. Öğretmenlerin Çalışma Ortamı Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	46
Tablo 13. Öğretmenlerin Hakkaniyetle İlgili Düşüncelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	46
Tablo 14. Öğretmenlerin Kişisel Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmakla İlgili Düşüncelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	47
Tablo 15. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	47
Tablo 16. Öğretmenlerin Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnuniyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	48

Tablo 17. Öğretmenlerin Mevcut Eğitim Sisteminden Memnuniyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	48
Tablo 18. Öğretmenlerin Kendilerini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulmalarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	49
Tablo 19. Araştırma Grubunun Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Dağılımları	49
Tablo 20. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	50
Tablo 21. Öğretmenlerin M.T.Ö. Alt Boyut Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	51
Tablo 22. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	52
Tablo 23. Öğretmenlerin M.T.Ö. Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	52
Tablo 24. Öğretmenlerin M.T.Ö. Kişisel Başarının Azalması Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	53
Tablo 25. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Branşlarına Göre Oneway Anova Sonuçları	54
Tablo 26. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Branşlarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları	54
Tablo 27. Öğretmenlerin M.T.Ö. Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma Alt Boyut Puanlarının Branşlarına Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	55
Tablo 28. Öğretmenlerin M.T.Ö. Kişisel Başarının Azalması Alt Boyut Puanlarının Branşlarına Göre Oneway Anova Sonuçları	56
Tablo 29. Öğretmenlerin M.T.Ö. Kişisel Başarının Azalması Alt Boyut Puanlarının Branşlarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları	56
Tablo 30. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kıdemlerine Göre Oneway Anova Sonuçları	57
Tablo 31. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kurumdaki Kıdemlerine Göre Oneway Anova Sonuçları	58

Tablo 32. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Yaşlarına Göre Oneway Anova Sonuçları	58
Tablo 33. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Oneway Anova Sonuçları	59
Tablo 34. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Dağılımı.....	59
Tablo 35. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı	60
Tablo 36. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Eğitim Sisteminden Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı	61
Tablo 37. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kendini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulup Bulmama Durumuna Göre Dağılımı	61
Tablo 38. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının İş Yüküne Göre Dağılımı	62
Tablo 39. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının İş Yüküne Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	62
Tablo 40. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kararlara Katılabilme Durumuna Göre Dağılımı	63
Tablo 41. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kararlara Katılabilme Durumuna Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	63
Tablo 42. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Ödüllendirmeye Göre Dağılımı	64
Tablo 43. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Çalışma Ortamını Huzurlu ve Güvenli Bulma Durumuna Göre Dağılımı.....	64
Tablo 44. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Hakkaniyete Göre Dağılımı	65
Tablo 45. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Hakkaniyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları	65
Tablo 46. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmak Zorunda Kalma Durumuna Göre Dağılımı	66

SİMGELER VE KISALTMALAR

D	: Duyarsızlaşma
DT	: Duygusal Tükenmişlik
KBA	: Kişisel Başarının Azalması
N	: Denek Sayısı
Ss	: Standart Sapma
p	: Anlamlılık Düzeyi
X	: Ortalama
%	: Frekans
M.T.Ö.	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
M.E.B.	: Milli Eğitim Bakanlığı

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

Bugünün iş yaşamında işletmelerin en önemli problemlerinden biri çalışanlarının ruhsal bakımdan sağlıklı olmasıdır. Modern yaşamın bir parçası olan stres ve tükenmişlik kavramlarının insanların fiziksel sağlığına ve iş verimine etkisi artık tüm dünyada kabul edilmiş durumdadır. İşteki kronik stres vericilere bir tepki olarak meydana gelen, bitkinlik, uzun süren yorgunluk gibi fiziksel boyutları, çaresizlik ve ümitsizlik duygusu gibi duygusal boyutları ve olumsuz benlik kavramı ve işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar gibi zihinsel boyutları olan psikolojik bir sendrom (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) şeklinde tanımlanan tükenmişliğin işletmelere maliyeti çok yüksek olmaktadır; çünkü tükenmişliğe maruz kalmış olan çalışan elinden gelenin en iyisini yapmak yerine mümkün olan en az çabayı sarf etme yoluna gitmektedir.

Eğitim çalışanları olan öğretmenler de her gün öğrenciler, veliler ve diğer okul çalışanları ile iletişim halinde olduklarından tükenmişliğe uğrama olasılığı en yüksek olan meslek gruplarından biri olarak gösterilmektedir. Oysaki öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sevgi, kendini yenileme, mesleği isteyerek ve severek yapma gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Değişen koşullara uyum sağlayabilen, sorun giderebilen, çevresi ile iyi iletişim kurabilen, takım çalışması yapabilen, mesleğinin gerektirdiği temel bilgi ve becerilere sahip, yetişmiş mesleki ve teknik insan gücü, kalkınmanın itici gücüdür. Genel ortaöğretimden farklı olarak mesleki ve teknik ortaöğretimin öncelikli amacı ülkenin ihtiyacı olan bu nitelikli insan gücünü yetiştirmektir.

Tükenmişlik durumu öğretmenin öğrencilerine, mesleğine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevgisini ve insanlar için yapması gereken fedakârlık yapma duygusunu azaltabilir. Bugün ülkemizde eğitim sistemindeki problemler en çok tartışılan konulardandır. Eğitim hizmetinde kaliteye etki eden en önemli faktörlerden birisi de hiç kuşkusuz öğretmenler olduğuna göre, onların problemlerinin araştırılması da eğitimin kalitesi ve verimliliği açısından önemlidir. Bu çalışmanın amacı; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ne seviyede olduğunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Elde edilen bulgular çerçevesinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini azaltabilecek çözüm önerileri tartışılacaktır.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

Bu araştırmanın problemi mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin ne düzeyde olduğunu belirlemek ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, yaş gibi demografik özellikler ve mesleği isteyerek seçip seçmeme gibi tükenmişliği etkileyebilecek bazı unsurlar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile ortaya koyulan tükenmişlik kriterleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

1.3. ALT PROBLEMLER

Bu araştırmanın alt problemleri aşağıdaki biçimdedir:

1.3.1. Demografik Özelliklere Göre

1. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri branşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öğretmenlik mesleğindeki kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri halen çalışmakta oldukları okuldaki görev sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
7. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

1.3.2. Tükenmişlik düzeylerini etkileyebilecek unsurlara göre

1. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri iş yüküne göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kararlara katılabilme durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

3. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ödüllendirmeye göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kurumda huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı olup olmasına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri hakkaniyete göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kişisel değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda bırakılmalarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
7. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mesleği isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
8. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öğretmen olarak çalışmaktan memnun olup olmamalarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
9. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri mevcut eğitim sisteminden memnun olup olmamalarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
10. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri kendilerini öğretmenlik için yeterli bulup bulmamalarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu çalışmada Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik durumu araştırılarak ilgileri

ve öğretmenleri tükenmişliğe sebep olan faktörler konusunda bilgilendirmek ve tükenmişliği önlemek için önerilerde bulunmak hedeflenmiştir.

Tükenmişlik sadece öğretmeni ilgilendirmez, sonuçları öğrencileri, okulu, okul personelini, velileri ve hatta öğretmenin ailesini etkiler. Öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşaması, öğretmenin kişisel sağlığını bozarken öğrencilerin de aldığı eğitim hizmetinin kalitesini bozar. Bu özelliği ile eğitim süreci içinde zayıflatıcı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla bir taraftan verilen eğitim-öğretim hizmetinin nitelik ve niceliğinde bozulma olurken, diğer yandan da öğrencilerin ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler meydana getirecektir. Ayrıca bir müddet sonra hem emek hem de ekonomi anlamında zorluklarla yetiştirilen insan gücü, hizmet alanından uzaklaşmaya başlayacaktır. Çünkü tükenmişlik sendromu, öğretmenlerin çoğunu mesleği bırakmaya kadar götürebilmektedir (Weisberg ve Sagie, 1999).

Bu araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin tükenmişlikle baş etme konusunda bilinçlendirilmesini ve dolayısıyla verdikleri eğitimin niteliğinde meydana gelebilecek bozulmaların önlenmesini sağlayarak öğretmenlerin meslekten soğumasının ve hatta mesleği bırakmasına kadar varan olumsuz durumların önlenmesine sağlayacağı katkı açısından önemlidir.

1.5. SAYILTILAR

- Bilgi toplamak amacıyla kullanılan ölçek geçerli ve güveniliridir.
- Öğretmenler soruları içtenlikle yanıtlamışlardır.
- Seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

1.6. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma, İstanbul ili Anadolu yakasındaki mesleki ve teknik liselerde 2013-2014 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

1.7. TANIMLAR

Tükenmişlik (Burnout): İşteki kronik stres vericilere bir tepki olarak meydana gelen, bitkinlik, uzun süren yorgunluk gibi fiziksel boyutları, çaresizlik ve ümitsizlik duygusu gibi duygusal boyutları ve olumsuz benlik kavramı ve işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar gibi zihinsel boyutları olan psikolojik bir sendromdur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Duygusal Tükenmişlik (DT): Çalışanların kendilerini sürekli yorgun, yıpranmiş ve duygusal yönden tükenmiş hissetme durumlarıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Duyarsızlaşma (D): Kişinin hizmet verdiği bireylere karşı duyarsızlaşması ve duygudan yoksun bir biçimde davranmasıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Kişisel Başarının Azalması (KBA): Kişinin kendisi hakkında olumsuz duygulara sahip olması ve kendini başarısız olarak algılamasıdır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

BÖLÜM II

TEMEL KAVRAMLAR VE İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. EĞİTİM VE ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ

Eğitim insanları belli amaçlar doğrultusunda yetiştirme süreci olarak tanımlanabilir. Eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla insanın kişiliği istendik biçimde farklılaşır. Okullar bu sürecin en önemli kısmını oluşturmaktadır. Öğretmen ise süreci planlama, uygulama ve değerlendirme işlevleri ile en önemli insan kaynağını teşkil eder (Fidan, 2012). 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu öğretmenliği şöyle tanımlamıştır: *“Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekte yükümlü olan, öğretmenlik için yeterli genel kültüre, özel alan bilgisine ve pedagojik formasyona sahip, en az dört yıllık yüksekokul mezunu olup, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevini yapan kişidir.”*

Öğretmen yetiştirme çalışmalarındaki en önemli konulardan biri öğretmenlerin sahip olmaları gereken davranışlardır. Öğretmenlik mesleği bazı çevreler tarafından bir bilim, bazı çevreler tarafından da bir sanat olarak görülmektedir. Öğretmenliği sanat olarak görenler, öğretmenlikte yetenek, sevgi, yaratıcılık ve hoşgörü gibi niteliklere önem vermektedir. Öğretmenliği bilim olarak görenler ise bilgi ve becerinin daha önemli olduğuna inanmaktadır. Bu iki görüş bir arada değerlendirildiğinde öğretmenliğin hem bir takım olumlu kişilik özellikleri hem de mesleki bilgi ve beceriler gerektirdiği sonucuna varılabilir. Bireylerin kişilik özelliklerinin değiştirilmesi kolay bir iş değildir, ancak beceri ve bilgiler öğretilir.

Öğretmen adaylarının sahip olması gereken nitelikleri üç başlık altında sınıflandırabiliriz:

1. Organizasyon ve Planlama

Öğretmenler yıllık plan, ders planı gibi planlar yaparak sınıfın özelliklerine göre hangi konuları hangi sürede ve ne şekilde öğreteceğini planlayabilmelidir. Bu amaçla dersin işlenişi için gerekli olan kitapları ve diğer materyalleri hazırlar. Kendi alanı konusunda yeterli bilgiye sahiptir ve bu bilgileri öğrencilere aktarabilmek için gereken öğretim tekniklerini uygulama becerisine sahiptir. Öğretmen öğrencilerin gelişim süreçlerini izler ve velileri ve yöneticileri bu konuda bilgilendirir.

2. Meslekî Profesyonellik

Özel alan bilgisini sürekli güncelleştirmek, yenilik ve değişimlere açık olmak, liderlik rolü almak ve öğrencilerin en üst düzeyde öğrenmelerini sağlayacak eğitim etkinliklerini kullanmak öğretmenlerin sahip olması gereken mesleki profesyonellik özelliklerindedir. Ayrıca öğretmen görev yaptığı okulun politikası ve misyonu hakkında bilgili, sorumluluklarının bilincinde ve öğrenci aileleri ile çocukların gelişim süreçlerini tartışabilecek yapıda olmalıdır.

3. Sosyal Beceriler

Öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlarla iyi bir iletişim içinde olmalı, sadece çocuklarla değil yetişkinlerle de iyi ilişkiler kurarak çalışabilmeli, espri anlayışına sahip olmalı, takım çalışması yapabilmeli ve zor durumların üstesinden gelmeyi öğrenmelidir (Yüksel, 2001). 07.09.2013 tarihli Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre öğretmenin görev ve sorumlulukları Ek-4'te verilmiştir.

2.2. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN ÖNEMİ

Bir ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarının niteliği kalkınmışlık düzeyini belirlemede kullanılan en önemli etkenlerden biridir. Gelişmiş ülkelere bakıldığında genellikle kalkınma için gerekli olan insan kaynaklarını istenen nitelik ve nicelikte yetiştirmiş durumda oldukları görülür. Buna karşılık geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerin çoğu, ekonomilerinin gereksinim duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirme konusunda ciddi sorunlar yaşamaktadırlar. Nitelikli insan gücünü yetiştirme işi büyük ölçüde eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi öğrencileri toplumsal yaşama, çalışma hayatına ya da ileri eğitime hazırlar. Özellikle ortaöğretim seviyesindeki mesleki ve teknik eğitimde uygulanan programlarla bu üç işlev tutarlı bir biçimde kaynaştırılarak gençlerin kişisel ve mesleki gelişimleri sağlanmaya çalışılır.

Ortaöğretim genellikle genel ve mesleki ortaöğretim olmak üzere iki gruba ayrılır. Genel eğitimin temel hedefi öğrencilere akademik bir program uygulayarak onları yükseköğretime hazırlamaktır. Mesleki ve teknik eğitimde ise öğrenciler genel akademik bilgilerin yanında belirli bir meslek alanıyla ilgili uygulama ağırlıklı bir eğitim alırlar. Bu kurumları başarı ile tamamlayan gençler yükseköğretime devam etme veya doğrudan iş yaşamına katılma yollarından birini seçebilirler (Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması, 1999). Alkan, Doğan ve Sezgin (1998), mesleki ve teknik eğitimi “*milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünü*” şeklinde tanımlamaktadır.

Mesleki teknik eğitimin amacı, sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yetiştirmek ve yükseköğretim kurumlarına geçiş için gerekli temel eğitimi vermektir (Şahin ve Fındık, 2008). Sanayileşme, kalkınmanın en önemli unsurlarından biridir. Bu sebeple, ülkemizde hizmet ve üretim alanlarında teknolojik gelişmelere uyumlu, mesleki ve teknik bilgi ve becerilerle donatılmış insan kaynağına ihtiyaç

artmaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için, çağdaş teknoloji metotlarını bilen, yorumlayan, kullanan, geliştiren ve yeniliklere uyum sağlayan vasıflı insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla mesleki ve teknik eğitim okullarına ihtiyaç vardır. İnsan gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün işletmelerle iş birliği yapılarak yetiştirilmesi, mesleki ve teknik eğitim sistemi bütünlüğü içerisinde desteklenerek geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. İstihdamın artırılması, kalkınmanın hızlandırılması ve ülkenin ekonomik gücünün artırılması ancak mesleki ve teknik öğretime gerekli önemin verilmesi ile olur. Bu yüzden toplumun her kesimine mesleki ve teknik eğitimin öneminin kavratılması gerekmektedir. Ülkemizin de çağa ayak uydurabilmesi ve rekabet gücünün artırılabilmesi için, mesleki ve teknik eğitime gereken özenin gösterilmesine ihtiyaç vardır (Sezgin,1999, Akt: Yörük, Dikici ve Uysal, 2002:304).

Alkan, Doğan ve Sezgin'e (1998) göre, "*mesleki ve teknik eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir*". Bu tanıma göre mesleki ve teknik eğitim birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli olarak bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim sürecidir. Bir ülkenin endüstriyel ve ekonomik kalkınması yetiştirdiği insan gücünün kalitesine bağlıdır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında mesleki ve teknik eğitime eğitim sistemi içerisinde özel bir önem verildiği görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin ise ekonomilerini güçlendirmek ve kalkınmalarını hızlandırmak için mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir.

Eski Milli Eğitim Bakanı Ömer Dinçer (2012), "*dışa açılma ve uluslararası rekabet gücünü artırma çabası içinde olan Türk ekonomisi için nitelikli insan gücü ihtiyacının karşılanmasında mesleki ve teknik eğitim hayati önem taşımaktadır*" diyerek mesleki ve teknik eğitimin ülkemiz için önemini ifade etmiştir. Günümüzde dünyanın küreselleşmesi, teknolojideki gelişmeler ve hizmet sektörünün ekonomideki payının artışı çalışanlardan

talep edilen becerilerde köklü değişimler meydana gelmesine sebep olmuştur. Bu eğilimin gelecekte de devam etmesi beklenmektedir. İş gücünün küresel rekabete uyum sağlaması için;

- Günümüz dünyasının ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilere sahip,
- Esnek, değişimlere kolayca adaptasyon sağlayan,
- Temel seviyede akademik bilgilere (matematik, fen bilimleri vb.) sahip,
- Sorumluluk alabilen,
- Yeterli seviyede yabancı dil bilgisine sahip,
- İletişim becerileri yüksek gençler yetiştirmek bir zorunluluk haline gelmiştir.

(Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2013-2017)

Eğitim sistemi içerisinde mesleki ve teknik ortaöğretimin ağırlığının artırılması 2000'li yıllardan bu yana eğitim politikasının önemli bir hedefi olarak belirlenmiştir. Avrupa Komisyonu da mesleki ve teknik ortaöğretimin niteliğinin artırılması için yapılan çalışmalarını desteklemektedir. Ayrıca özel sektör ve sivil toplum kuruluşları mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına olan ilgiyi artırmak ve bu kurumların önemini topluma hissettirmek için çeşitli projeler yürütmektedirler (Köseleci, 2012).

2.3. TÜRKİYE'DE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN GENEL YAPISI

Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne (2013) göre mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının temel hedefi, ülkenin iş, hizmet ve sağlık sektörlerinde ihtiyaç duyduğu, ulusal ve uluslararası meslek standartlarına uygun nitelikte kalifiye insan gücünü yetiştirmektir. Ayrıca mesleki eğitim görenlere güncel mesleki bilgi ve becerilerin kazandırılması yanında meslek etiği, iş sağlığı ve iş güvenliği kültürü, girişimcilik bilinci ve iş

alışkanlığının kazandırılması da amaçlanmaktadır. Eylül 2011’de yenilenmiş mevzuata göre ortaöğretim kurumlarından sorumlu olan sadece üç genel müdürlük vardır: Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve Din Öğretimi Genel Müdürlüğü. Bu çerçevede, daha önceden mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının bağlı olduğu Erkek Teknik, Kız Teknik, Ticaret ve Turizm Genel Müdürlükleri Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü çatısı altında birleştirilmiştir.

2003-2004 eğitim-öğretim yılında uygulanmaya başlayan Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) ile Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında uygulanmakta olan eğitim sistemi tamamen değiştirilmiştir. Proje kapsamında bazı bölümlerin birleştirilmesi suretiyle yeni alanlar oluşturulmuştur. Örneğin Elektrik ve Elektronik Bölümleri birleştirilerek Elektrik-Elektronik Teknolojileri Alanı oluşturulmuştur. Her alan kendi içerisinde ilgili sektörün ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla çeşitli dallara ayrılmıştır. Örneğin Elektrik-Elektronik Teknolojileri Alanı altında; Güvenlik Sistemleri, Bobinaj, Endüstriyel Bakım Onarım, Büro Makineleri Teknik Servisi, Elektromekanik Taşıyıcılar Bakım Onarım, Elektrik Tesisatları ve Pano Montörlüğü, Görüntü ve Ses Sistemleri, Haberleşme Sistemleri, Elektrikli Ev Aletleri Teknik Servisi ve Yüksek Gerilim Sistemleri olmak üzere toplam on adet özelleşmiş dal yer almaktadır (http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/).

Mesleki ve teknik liselerin eğitim-öğretim süreleri 2006-2011 yıllarını kapsayan Ortaöğretim Projesi ile genel liselerle birlikte dört yıla çıkarılmış, ayrıca, tüm liselerin 9. sınıflarında ortak dersler okutulmak suretiyle genel liseler ile mesleki ve teknik liseler arasında yatay geçişlere imkân sağlanmıştır. Dolayısıyla mesleki ve teknik liselerde 9. sınıflarda tüm ortaöğretim kurumlarında okutulan ortak dersler, 10. ve 11. sınıflarda belirli bir alanın altındaki tüm özelleşmiş dallara yönelik ortak yeterlilikleri kazandırmayı amaçlayan dersler, 12. sınıfta ise sadece o dala yönelik olan ve mesleki yeterliliğe ve diplomaya götüren dersler okutulmaktadır. Bu sistemde eğitim gören öğrenci mezun olduğunda; öğrenim gördüğü alana ait

diploma, seçmiş olduğu dala ait sertifika ve iş yeri açma belgesi sahibi olmaktadır (Köseleci, 2012).

Mesleki ve teknik ortaöğretimde ortak dersler kurumlarda yürütülür. Teknik ve Anadolu Teknik türündeki meslek liselerinde meslek alan/dal dersleri ile alan ortak dersleri kurumda yürütülürken, Endüstri Meslek Liselerinde programın özelliğine göre kurumlarda ve/veya işletmelerde yürütülür.

“Mesleki ve Teknik Ortaöğretim” programlarına öğrenci kayıtları doğrudan yapılırken “Anadolu Mesleki ve Teknik Ortaöğretim” programlarına seçme ve yerleştirme işlemleri merkezi yerleştirme puanıyla yapılır.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında merkezi yerleştirme puanıyla öğrenci alan okul türlerinde bir sınıftaki öğrenci sayısının 30'u aşmaması esastır. Ancak sınavsız öğrenci alan programlarda böyle bir sınırlandırma yoktur.

2.4. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik (burnout) terimi ilk kez 1961 yılında Greene'nin, duygusal olarak yıpranmış ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın işini bırakarak Afrika'ya çekilmesini anlatan “Bir Tükenmişlik Durumu” isimli romanında kullanılmıştır (www.nytimes.com/1961/02/19/books/greene61-case.html). Tükenmişliğin tanımı ise ilk defa Freudenberger (1974:159) tarafından “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iş kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu” şeklinde yapılmıştır. Günümüzde en çok kabul gören tanım ise Maslach'a aittir. Maslach'ın (2003) tanımına göre tükenmişlik; işteki kronik stres vericilere bir tepki olarak meydana gelen, bitkinlik, uzun süren yorgunluk gibi fiziksel boyutları, çaresizlik ve ümitsizlik duygusu gibi duygusal boyutları ve olumsuz benlik kavramı ve işe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar gibi zihinsel boyutları olan psikolojik bir sendromdur.

2.4.1. TÜKENMİŞLİĞİN ALT BOYUTLARI

Maslach'a göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması şeklinde üç alt boyuta sahip bir yapıdır. Duygusal tükenme kompleks bir sendrom olan tükenmişliğin stres boyutunu ifade eder ve en önemli alt boyuttur. Kişiler tükenmişlik yaşayan çalışanları tanımlarken çoğunlukla duygusal olarak yorgunluk ve aşırı yıpranmışlıktan bahsederler. Bu sebeple tükenmişliğin, üzerinde en çok çalışma yapılan boyutu duygusal tükenme alt boyuttur. Hatta sendromun diğer iki alt boyutunun gereksiz olduğu konusunda tartışmalar mevcuttur. DT, tükenmişliğin merkezi ve başlangıcı olmasına rağmen çalışanların işleri ile olan ilişkilerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Hizmet sektörlerinde, hizmet alanların talepleri çalışanların kapasitelerini aşabilir. Bu iş yüküyle başa çıkabilmek için kişi kendisiyle işi arasına mesafe koyar. Duyarsızlaşma, kişinin işinden soğuması ve uzaklaşması, hizmet verdiği kişilere duygudan yoksun bir biçimde insandan çok nesne gibi davranması, onların taleplerini görmezlikten gelmesi durumlarını ifade eder. İnsanlarla olan ilişkiler mümkün olan en az düzeye indirilir. Hizmet verilen kişilere aldırış etmeme, küçültücü bir dil kullanma sıklıkla görülen davranışlardır. Çalışan bu şekilde, hizmet verdiği kişilerin üstesinden gelemediği aşırı taleplerini daha yönetilebilir hale getirmektedir, yani bunu bir kaçış yolu olarak kullanır. Başkalarının sürekli kötülüğünü istediğini düşünme ve düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunma duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasında sayılabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Kişisel Başarının Azalması, duygusal olarak tükenen ve hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz bir tutum içine giren kişilerin kendilerini yetersiz olarak algılamaları ve işlerinde başarısızlığa uğramalarıdır. KBA alt boyutunun tükenmişliğin diğer iki alt boyutuyla olan ilişkisi daha karmaşıktır. Bazı durumlarda Duygusal Tükenmişlik veya Duyarsızlaşmanın bir fonksiyonu

olarak karşımıza çıkarken bazı durumlarda her iki alt boyutun bir kombinasyonu olarak ortaya çıkar. Kişinin kendini duygusal olarak yıpranmış hissettiği ve yardım etmesi gereken kişilere karşı kayıtsızlık yaşadığı bir durumda başarı elde etmesi zaten beklenemez. Bu durumda kişisel başarının azalması diğer iki boyutun sonucu gibi görülebilir. Ancak bazı durumlarda işi başarmak için gereken kaynakların yetersiz olması durumunda da kişi yetersizlik duygusu yaşayabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişlik özellikle, insanlarla yüz yüze ve yoğun iletişim gerektiren mesleklerde, mesleğin gereksinimlerinden doğan stresle başa çıkamama sonucu gözlenen bir sendromdur (Tuğrul ve Çelik, 2002).

2.4.2. TÜKENMİŞLİĞE NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Tükenmişlik kavramı 1970 yılında bilim dünyasına girdikten sonra dünyada ve ülkemizde bu konuda yoğun ve sürekli araştırmalar yapılmıştır. Öğretmenlerle yapılan araştırmalara bakıldığında, ilk çalışmalarda tükenmişliğin var olup olmadığının araştırıldığı ve tükenmişliğe neden olan işle ilgili değişkenler üzerinde odaklanıldığı görülmektedir. Bunun sebebi tükenmişliğin kişisel özelliklerden çok organizasyonel koşullardan kaynaklandığı varsayımdır. Organizasyonel değişkenlerden biri sınıf mevcudu, başka bir deyişle öğrenci-öğretmen oranıdır. Pek çok çalışma, kalabalık sınıflarda öğretmenlerin öğrencileri eğitmek ve cesaretlendirmekten çok sınıf disiplinini sağlamaya zaman ayırdığını göstermiştir. Tükenmişliğe neden olan diğer organizasyonel değişkenler, rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, karar verme sürecine katılmama ve meslektaşlar ve idarecilerden geri besleme alınamaması şeklinde sıralanabilir (Pines, 2002).

Freudenberger'e (1974) göre daha çok idealist, yüksek güdülenmeye sahip ve kendini işine adanmış kimselerde tükenmişlik görülmektedir. Çünkü bu kişiler işlerini sosyal yaşamlarının yerine koyarlar, işlerine aşırı önem verirler ve yaptıkları işte vazgeçilmez olduklarına inanırlar. Böylece

karşılayamayacakları talepler sonucunda tükenmeye maruz kalırlar. Cordes ve Dougherty (1993) ise tükenmede sosyo-demografik değişkenler üzerinde durmuş ve tükenmişliğe yol açan faktörleri; rol belirsizlikleri, görev tanımlarının net olmaması, kişi-rol çatışması, işi tamamlamak için gereken becerilerin ve sürenin yetersizliği şeklinde sıralamışlardır.

Örgütsel nitelikli faktörlerin yanında kişilerin beklentileri ve kişilik özellikleri de tükenmişliğe etki etmektedir. Cordes ve Dougherty (1993), çalışma hayatı önemli ilgi alanlarını oluşturan kimselerde tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu kişilerin işlerine aşırı önem vermelerinin kendi üzerlerinde baskı yaratmalarına ve tükenmişliği yaşamalarına yol açtığını ifade etmişlerdir. Bu tür kişiler, beklenti düzeylerinin çalışma koşulları bağlamında yüksek olması nedeniyle hayal kırıklıkları yaşayabilmekte ve tükenmişlik içerisinde olabilmektedirler. Leiter iş yerindeki sosyal dinamikler üzerinde durmuş ve kişiler arası ilişkilerin tükenmişlik üzerindeki etkisi üzerinde odaklanmıştır (Akt: Maslach, 2001). Burke ve Greenglass kurumsal politikaların tükenmişlik üzerindeki etkisini incelerken aynı zamanda iş dışındaki faktörlerin de tükenmişliğe neden olabileceğini savunmuş ve iş ile aile yaşamı arasındaki kesişmelerle ilgili önemli veriler elde etmişlerdir (Akt: Maslach, 2001). Westman ve Etzion ise iş dışındaki hayatın, örneğin boş zamanları geçirme şeklinin iş tükenmişliğini etkileyebileceğini tespit etmişlerdir (Akt: Maslach, 2001). Maslach, Schaufeli ve Leiter'a (2001) göre ise tükenmişliğe neden olan etkenler altı başlık altında toplanabilir:

➤ İş Yüğü

İş yüğü belirli bir zaman diliminde belirli standartlarda tamamlanması gereken iş miktarıdır. İş yüğü etkeni, çok az zaman ve çok az kaynak sunarak kişiden çok fazla iş başarmasının beklenmesi anlamına gelir.

İnsanlar belirli bir iş için gereken niteliklerden veya istekten yoksun olduklarında, iş yüğü kabul edilebilir derecelerde olsa bile kişi-iş arasında

uyumsuzluk meydana gelebilir. İş yükü etkeni en çok duygusal tükenmişlik alt boyutu üzerinde etkili olmaktadır.

➤ Kontrol

Kontrol, bireyin işi ile ilgili karar verme yetkisinin derecesini ifade etmektedir. İşyerindeki değiştirilemeyen çok katı kurallar veya işyerinin kaotik bir durumda olması kişinin kendi projelerini gerçekleştirebilmesine engel olur. Kontrol aynı o zamanda kişinin işini yapabilmesi için gerekli olan kaynaklar üzerinde yeterli kontrole sahip olmamasıdır. Çalışanın sorumlulukları yetkilerini aştığı zaman hedeflenen amaçlara ulaşılması zorlaşır ve strese girer. Kontrol etkeni daha çok kişisel başarının azalması alt boyutu üzerinde etkili olmaktadır.

➤ Ödül

Ödül bireyin iş sonuçlarına ve katkısına göre aldığı maddi ve manevi karşılıkları anlatmaktadır. Ödül etkeni ise, kişinin aldığı ücretin yaptığı işle orantılı olması veya kişi bir başarı gösterdiğinde en azından sözlü bir biçimde takdir edilmesi anlamına gelir. Sosyal ödüllendirme, çalışanın çalışkanlığının göz ardı edilmemesi veya diğer çalışanlar tarafından takdir edilmesidir. Ödüllendirme olmadığı takdirde kişi, yaptığı işlerin hizmet verdiği kişilerce veya üstlerince fark edilmediği veya değerli görülmediği duygusuna kapılabilir. Ödüllendirme etkeni daha çok kişisel başarının azalması alt boyutu üzerinde etkili olmaktadır.

➤ Çalışma Ortamı (Aidiyet)

Kişinin örgüte ilişkin benimseme ve kabullenışı aidiyet olarak tanımlanmaktadır. Aidiyet duygusuna sahip olan birey kendini çalıştığı kurumun bir parçası gibi hisseder, çalışma arkadaşlarıyla arasında takım

ruhu oluşur. Aksi durumda, yani çalışma ortamında kişilerarası gerginlik ve çatışmaların yaşandığı kurumlarda ise çalışanlar duygu ve düşüncelerini birbirleriyle paylaşamaz, bireysel izolasyon meydana gelir. Bazı işler doğası gereği çalışanları birbirinden yalıtır veya sosyal teması imkânsız kılar. Ancak kişilerarası kronikleşen ve çözülemeyen sorunlar en kötüsüdür. Bu sorunlar sürekli hale gelen negatif duygular üretir, bu da kızgınlık ve düşmanlık hislerine yol açar ve sosyal destek azalır. Aidiyet etkeni daha çok duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları üzerinde etkili olmaktadır.

➤ Eşitlik (Hakkaniyet)

Eşitlik, örgütteki kuralların herkes için geçerli olmasını ifade eder. Yani aynı miktarda iş için herkese eşit ücret ödenir, ödül ve cezalar ayırım yapılmadan herkes için uygulanır. Hakkaniyet ilkesinin geçerli olduğu kurumlarda kayırma olmaksızın herkese eşit muamele yapılır. Aynı iş yüküne sahip olduğu halde diğerlerine göre daha az maaş aldığını veya kişilere uygulanan kurallar arasında dengesizlik olduğunu düşünen çalışan kurumdan, dolayısıyla yaptığı işten soğuyabilir. Eşitlik etkeni daha çok duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları üzerinde etkili olmaktadır.

➤ Değerler

Değerler, örgütte gelişen ve örgütün üyeleri tarafından kabul gören iyi/kötü, güzel/çirkin, başarılı/başarısız gibi inanç ve algılayışların tamamı olarak tanımlanmaktadır. Kişinin sahip olduğu değerler ile kurumun değerleri arasında çelişkiler meydana geldiği takdirde, kişi kendi değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kalabilir. Bu da bireyin işine karşı olan tutumunu negatif yönde etkileyebilir. Örneğin satış bölümünde çalışan bir kişi bir satışı yapabilmek için yalan söylemek zorunda kalabilir. Bu durumda

kişinin değerleri ile organizasyonun çıkarları arasında bir çatışma meydana gelmiş olur (Maslach ve Leiter, 1999).

2.4.3. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Genel olarak araştırmalar tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, psikolojik /duygusal ve davranışsal olarak üç alt başlık altında incelemektedir.

2.4.3.1. Fiziksel Belirtiler

Freudenberger (1974) tükenmişliğin fiziksel belirtilerini; yorgunluk ve bitkinlik hissi, uyuşukluk, uzun süreli soğuk algınlıkları, sık sık tekrarlanan baş ağrısı, mide-bağırsak rahatsızlıkları, kalp rahatsızlıkları, uykusuzluk, nefes darlığı ve bağışıklık sisteminin zayıflaması şeklinde sıralamaktadır.

2.4.3.2. Psikolojik/Duygusal Belirtiler

Psikolojik ve duygusal belirtiler; işinden soğuma, hayal kırıklığı, umutsuzluk, kayıtsızlık, depresyon ve özgüven eksikliği şeklinde sayılabilir (Yoğun Erçen, 2009).

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişi duygularını kontrol altında tutmakta zorlanır. Aniden sinirlenir, kolayca ağlar. En küçük baskıda kendisine aşırı yüklenildiğini düşünür. Şüphelidir, etrafındaki herkesin onun aleyhinde çalıştığına inanır. Bazen tükenmişliğe uğrayan kişi kendini aşırı güçlü hisseder. Kendine güveni tamdır, lüzumsuz risklere girer, diğerlerinin yapamayacağı şeyleri yaptığını düşünür. Genellikle katı ve inatçıdır. Kendi bildiğini okur.

Edelwich'e göre, tükenmişlik sendromu aşamalı bir biçimde gelişmekte ve dört aşamada ortaya çıkmaktadır. Bu aşamalar; idealistik

coşku ve hayal kırıklığı, durgunlaşma, engellenme, apati (duygusuzlaşma, ilgisizleşme) şeklinde belirtilmektedir (Akt: Gökçakan ve Murat, 2002).

- İdealistik Coşku

Kişinin işiyle ilgili beklentilerinin yüksek olduğu, geleceğe dair umutlu ve işin gerektirdiği enerjiye sahip olunan dönemdir. Meslekte başarılı olmak ve istenilen amaçlara ulaşmak için yüksek bir motivasyon vardır. Kişi mesleğinde kendini geliştirmek için eğitimini sürdürmeye ilişkin istek duymaktadır. Bu aşamada kişi takdir beklerken, amaçlarına ulaşmasına engel olan önyargılı kişiler, tutumlar ve sorunlarla karşılaştıkça ön yargılı karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar (Akt: Gökçakan ve Murat, 2002).

- Durgunluk

Kişinin sahip olduğu enerji azalmaya başlar. Artık işi zamanında tamamlamak eskisi kadar önemli değildir, iş yavaşlatılabilir. İdealizm, ilkeler ve amaçlar değerlerini kaybetmiştir. Kişi mesleğiyle ilgili hayal kırıklıkları yaşamaya başlar. Bu durum devam ettiğinde kişinin iş doyumunu azalır. Aile, arkadaşlar, sosyal etkinlikler gibi iş dışındaki ilgiler daha önemli duruma gelir (Akt: Gökçakan ve Murat, 2002).

- Engellenme

Kişi zaman geçtikçe engellendiğinden dolayı mesleğinin amaçlarını gerçekleştiremediğini ve amaçlarına ulaşamadığını düşünür. Gayretleri sonuçsuz kalmaktadır. Engelleme iki kaynaktan ortaya çıkmaktadır. Birincisi, kişinin görevlerini tam anlamıyla yerine getirememesinden kaynaklanan hizmet verdiği kişilere yardımcı olmasının engellenmesi, ikincisi ise diğerlerine yardımcı olmak adına kendi ihtiyaçlarını doyuramamaktan dolayı engellenmesidir. Bu süreç devam ederse tükenmişliğin son aşamasına girilir (Akt: Gökçakan ve Murat, 2002).

- Apati

Artık kişi işine karşı tamamen ilgisiz ve duyarsızdır. Bu ilgisizliğin izleri kişinin davranışlarına da yansır. İşe sürekli geç gelme, erken ayrılma, bazen işe gelmeme görülür. Yapılan iş isteksiz ve mekanik bir şekilde yapılır. İşinden yakınmalar, diğer çalışanlarla ve hizmet verilen kişilerle tartışmalar ve iş doyumsuzluğu görülen tipik tükenmişlik belirtileridir (Akt: Gökçakan ve Murat, 2002).

Tükenmişliği yaşayan kişi, genellikle yaşamakta olduğu kişisel, mesleki doyumsuzluk ve yorgunluğun, isteksizlik ve duyarsızlığın farkındadır. Ancak bu duyguları dile getirilmek zordur ve genellikle görmezlikten gelinir. Sonuç olarak çalışan gittikçe artan bir şekilde işinden soğur, işe gitmeyi istemez ve yüklenmişlik, tahammülsüzlük ve kendinden şüphelenme duygularıyla kendi imajına uygun olmayan şekilde davranma görülür (Dursun,2000).

2.4.3.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin iş performansı bakımından da oldukça açık belirtileri vardır. Tükenmişlik yaşayan kişi işe geç gelir, sürekli sağlık raporu alır, devamsızlığı artar, işi bırakma niyeti içerisine girer, hatta bazen işinden ayrılabilir. Eğer işinde devam ederse verimliliği düşer (Maslach, Schaufeli ve Leiter,2001). Bazen de aksine işyerinde geçirdiği saatler gittikçe artar, buna rağmen elde ettiği başarılar her geçen gün azalmaktadır (Freudenberger,1974).

2.5. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE TÜKENMİŞLİK

Öğretmenlik mesleği daima bir “sevgi işi” olarak görülmüştür. Ancak sınıf ortamının gerçek durumu öğretmenliği stresli bir meslek haline

getirmektedir. Bugünün öğretmenlerinin toplumsal hastalıkları iyileştirmeleri, gençleri karmaşık teknolojik hayata hazırlamaları ve tüm bunları almış oldukları eğitimle orantılı olmayan bir maaş karşılığında yapmaları beklenmektedir. Mesleki koşulların bir sonucu olarak çoğu öğretmen kendileri, öğrencileri ve meslekleri ile ilgili, mesleğe ilk başladıklarında hissettiklerinin tersine olumsuz duygular geliştirmektedirler (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986). Günümüzün anti-otoriter, geçmişe göre daha serbest ve müsamahalı açık toplumunun gençlerine bir şeyler öğretebilmek, anne-baba ve öğretmenlerin sözlerine itaat edildiği, dolayısıyla disiplinin bir problem olmadığı zamanların gençlerine bir şeyler öğretebilmekten daha zordur (Lens ve De Jesus, 2005).

Öğretmenlik mesleği, stres verici faktörlerin fazlalığı nedeniyle özellikle ruhsal sağlık ve buna bağlı olarak çalışma yaşamlarının olumsuz yönde etkilenmesinde yüksek risk taşıyan bir meslektir. Olumsuz koşullarda çalışma hem öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde bozulmaya neden olur hem de sağlığını etkiler. Bu tür etkileme öğretmenin öğrencilerine, işine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şeyler verme ya da oluşturma kapasitesini azaltabilir (Baysal,1995). Bu durumda ise öğretmenin ilk olarak veriminde, ilerleyen zamanlarda ise mesleksel hemen tüm özelliklerinde ciddi kayıplar göze çarpar.

Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin çoğunluğu işlerini bırakmayı tercih etmektedir. 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 yaşayıp da mesleği bırakmayarak o durumda sınıfta olmaya devam eden öğretmenlerdir. Bir ilkokul öğretmeni her yıl 30 ile 50 arasında öğrenciyle karşı karşıya gelmektedir. Bu sayı lise seviyesinde 300-400'ü bulur. Öğretmenler öğrencilerine örnek teşkil etmekte ve öğretmenlerin psikolojileri doğrudan öğrencilerine yansımaktadır (Hock, 1988). Öğrencilerin tavırları, öğretim programlarının yanlışlığı, idarecilerin yeterince destek vermemesi ve kaynakların yeterli olmaması öğretmenlerde görülen tükenmişliğin kaynaklarındandır (Tümkiye, 1996). Öğretmenler, her

gün öğrencileri ve meslektaşları ile yüz yüze iletişim kurmak zorundadır. Tükenmişlik insanlarla yüz yüze iletişim kurulan mesleklerde daha yoğun bir biçimde gözlenmektedir. Öğrencilerin disiplin sorunları, derslere karşı ilgisizliği ve başarısızlığı, sınıflardaki öğrenci mevcudunun fazla olması, norm kadro fazlalığı, rol katılığı, rol karmaşası ve rol çatışması, öğretmenlere yönelik acımasız eleştiriler ve öğretim sürecine yapılan müdahale gibi faktörler, öğretmenlerde tükenmişliğe neden olmaktadır (Farber, 2000).

Tükenmiş öğretmeni tespit etmek her zaman çok kolay değildir. Öğrencilerle yapılan görüşmeler sonucunda tükenmiş öğretmenlerin ilgisiz, ulaşılmaz, yaratıcılıktan yoksun, donuk, her zaman masada oturan, öğrencileriyle iletişim kurmaktan kaçınmaya meyilli oldukları bulunmuştur. Görüşme yapılan öğrenciler, tükenmişlik yaşayan öğretmenleri sebebiyle eğitim kariyerlerinin bir ölçüde zarar gördüğünü ifade etmişlerdir. En çok da öğrencilerin öğrenmeye karşı isteklerini ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak tükenmişliği öğrenciler kontrol altına alamazlar. Bunun farkına varabilecek ve çözebilecek kişi öğretmenin kendisidir. Öğretmen sınıftaki performansını sürekli irdelemelidir. Tükenmişliği bir dönem yaşamış öğretmenlerle yapılan görüşmelerden de ilginç bilgiler edinilmiştir. En çok yorgunluk ve umutsuzluk hissettiklerini söylemişlerdir. İş bütün hayatlarını oluşturur hale gelmiştir ve yapılması gerekenleri yapmaya yetecek zaman asla yoktur ki bu da sürekli yüksek düzeyde stres ve sürekli yorgunluk demektir. Tükenmişliği yaşayan öğretmenler ya fiziksel yorgunlukların ya da yakın arkadaşlarının uyarıları sonucunda durumun farkına varmışlardır. Eğer tükenmişlik problemi çözülmezse ciddi boyutta psikolojik ve fizyolojik hasarlarla sonuçlanabilir.

2.6. TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME

Deneyimli öğretmenlere göre tükenmişliğin en büyük çözümü ona hiç yakalanmamaktır. Tecrübeli öğretmenlerin bu konuda önerileri derse her zaman hazırlıklı girilmesi ve dersin baştan sona iyi planlanmasıdır. Böylece

derste ne yapacağını bilen öğretmen eğitim öğretime odaklanır, zaman doldurma konusunda strese girmez ve iyi planlanmış öğrenme ortamında fazla disiplin problemi yaşanmaz. Bir diğer öneri de öğretmenlerin sık sık kariyerini gözden geçirip gelişmek için çaba harcamalarıdır. Öğretmenler kendileri hakkında olumlu düşüncelere sahip olmalıdırlar. Meslektaşlarından kendileriyle ilgili olumlu destek alan öğretmenler kendilerine ve yaptıkları işe karşı da olumlu duygular geliştirmişlerdir. Her şeyden önce ister mesleğe yeni başlamış olsun ister kıdemli olsun yaptıkları işe inanmalıdırlar. Tecrübeli öğretmenlere göre tükenmişliği yaşamamanın tek yolu gerçek bir öğretme sevgisidir.

1. Kişisel Düzeyde Yapılması Gerekenler

Kişi meslek seçimi sırasında o meslek hakkında yeterince bilgi sahibi olmalı, yapılacak işin zorluklarını ve risklerini öğrenmelidir. Böylece kendi kişisel özellikleri ile iş arasındaki uyumun derecesini bilir ve seçimini buna göre yapar. Mesleğe başladığında meslektaşlar ve yöneticiler ile iyi ilişkiler kurmalı, gerektiğinden destek ve yardım istemekten çekinmemelidir. Kişi elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmalı, ancak gereksiz ve kaldıramayacağı yüklerin altına da girmemelidir. İnsan birey olarak sınırlılıkları olduğunu ve sorumluluklarının sınırlarını bilmeli, hizmet sunduğu kişilere ancak kendi sorumluluk sınırları içerisinde ve gücü yettiğince yardım edebileceğini unutmamalıdır. Ayrıca kurumun sınırlılıklarını aşamayacağını ve aşmasının da gerekmediğinin farkında olmalıdır. Her şeyin kişinin kendi kontrolünde olması, mükemmel olması, herkesi memnun etmek zorunda olması, kimseyi incitmemesi gibi inanç ve algıların terk edilmesi ve buna göre düşüncelerin yeniden yapılandırılması gerekir.

Kişi iş yaşamı ile iş dışındaki yaşamı yani aile ve arkadaşlarla geçirilecek zamanı birbirinden ayırt etmelidir. Zamanının tümünü işine vermek yerine sosyal aktivitelere ve spora vakit ayırarak dengeli bir

yaşam tarzı kurmalıdır. Çünkü sosyal ilişkiler açısından zengin olan ve hobilerine zaman ayıran kişiler daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ayrıca işyerinde de rutin alışkanlıklar edinmek yerine bazen değişiklikler yapmak faydalı olabilir. Örneğin her gün öğle tatilini aynı kişilerle geçirmek yerine farklı insanlarla geçirmek, yeni insanlarla tanışmak gibi.

Tükenmişlik sendromu hakkında bilgi sahibi olmak ve belirtilerini bilmek kişinin kendinde meydana gelen olumsuz duyguları erkenden tanımasını ve çözüm yolları aramasını mümkün kılacaktır.

Kişi dinlenme ve çalışma zamanlarını birbirinden ayırmalıdır. Örneğin öğle tatilinde çalışmak veya işleri bitiremediği için izin kullanmamak doğru değildir.

2. İş Arkadaşları Düzeyinde Yapılması Gerekenler

Aynı iş yerinde çalışan kişiler arasında yakın ilişkiler kurulması bu kişilerin birbirlerine verdikleri destek açısından çok önemlidir. Zaman zaman iş dışı konularda konuşmak, birlikte hoşça vakit geçirmek, birbirlerinin sorunlarına yardımcı olmak çalışanlar arasında daha sıcak bir ilişki kurulmasını sağlayabilir.

Çalışanlar arasındaki görev dağılımları adil bir biçimde yapılmış olmalı ve uyumlu bir takım çalışması sağlanmalıdır. Herkesin rolü net tanımlanmış olmalı, belirsizlikten kaçınılmalı ve rol çatışmaları engellenmelidir. Bu şekilde doğabilecek sorunların önüne geçilmiş olur ve hizmet kalitesi artar. Meydana gelebilecek anlaşmazlıklar sorun büyümeden konuşulmalı, tartışılmalı ve kronikleşmeden çözülmelidir.

Tecrübeli çalışanlar deneyimlerini yeni başlayanlarla paylaşmalı, böylece kişiler sorunlarla karşılaştıkları takdirde nasıl bir yol izlemeleri gerektiği konusunda bilgi sahibi olmalıdır (Kaçmaz, 2005)

2.7. TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ YURTIÇİ VE YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.7.1. YURTIÇİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR

İlkokul öğretmenlerindeki mesleki tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenleri inceleyen Girgin (1995) İzmir’de metropolitan alan ve metropolitan alan dışında 38 okulda 401 ilkokul öğretmeni üzerinde inceleme yapmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve 23 sorudan oluşan bilgi formunu kullanmıştır. Araştırma sonucunda; erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı, yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı, kıdem arttıkça kişisel başarının arttığı, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın azaldığı, mesleğini sevdiği için sürdüren öğretmenlerin mesleki başarılarının yükseldiği, duygusal tükenmişliklerinin düştüğü, mesleği kendine uygun bulanların tükenmişlik düzeylerinin diğer gruplara oranla önemli ölçüde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki geleceği konusunda karamsar olan, meslektaşlarından destek görmeyen, üstleri tarafından takdir edilmeyen, mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulmadığına inanan, eğitim sisteminden memnun olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri diğerlerine oranla önemli ölçüde yüksek bulunmuştur.

Tümkiye (1996), doktora çalışmasında ilkokul, ilköğretim okulu, ortaokul ve liselerde çalışan 720 öğretmenin katılımıyla öğretmenlerdeki tükenmişlikle birlikte görülen psikolojik belirtiler, kullandıkları başa çıkma davranışları ve meslek ve çalışma koşullarını araştırmıştır. Bu çalışmada Seidman ve Zager tarafından geliştirilmiş olan Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile; cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul, çalışma yılı ve okulun sosyo-ekonomik durumu gibi sosyodemografik değişkenler arasında önemli bir ilişki bulunurken, medeni durum ve branş değişkenleri ile önemli bir ilişki tespit edilmemiştir.

Bursa ilindeki Endüstri Meslek Liselerinde çalışan 450 teknik öğretmenin tükenmişlik düzeylerini etkileyen bazı faktörler ve yordayıcı değişkenleri incelemek üzere bir araştırma yapılmıştır. Sonuç olarak, gruplara ayrılmış deneklere göre, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, branş gibi değişkenler, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında önemli bir fark göstermemiştir. Öğretmenlik mesleğini kişilik özelliklerine uygun olarak algılayanların algılamayanlara göre, öğretmenlik mesleğinde manevi doyum sağlayanların sağlamayanlara göre, öğretmen meslektaşlarından takdir ve destek görenlerin görmeyenlere göre, teknik öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli olarak algılayanların yetersiz olarak algılayanlara göre duygusal tükenmelerinin önemli düzeyde düşük olduğunu belirtmiştir (Altıntaş, 1997, Akt: Aydın,2002).

Dolunay (2002), çalışmasında Ankara Keçiören ilçesindeki genel liseler ile teknik-ticaret-meslek liselerinde görev yapan 366 öğretmenin yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerini saptamaya çalışmıştır. Araştırmada Maslach tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; genel tükenmişlik puanı ortalaması 23,3, DT puanı ortalaması 12,41, D puanı ortalaması 3,05 ve KBA puanı ortalaması 7,84 olarak bulunmuştur. Araştırmada yaş, kıdem, mesleği isteyerek seçme, mesleği seçme nedeni, mesleği uygulamadaki verimlilik, mesleği kendine uygun bulma, çalışma ortamından memnun olma, yöneticilerden takdir görme durumu, eğitim sisteminden memnun olma durumu, mesleki geleceği değerlendirme, aylık net gelir, geleceğe ilişkin görüş ve mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması değişkenleri ile toplam tükenmişlik puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Cinsiyet, medeni durum, branş, görev yaptığı okul türü, çalışmakta olduğu kurumdaki kıdem, ek gelir durumu, son mezun olunan okul, mesleki gelişime yönelik çalışma yapma, çocuk sayısı, ortalama sınıf mevcudu, eşinin mesleği ve hizmet içi eğitim isteme durumu ile toplam tükenmişlik puanı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Besler (2006), çalışmasında İstanbul Şişli ilçesindeki endüstri meslek liselerinde görev yapan 174 teknik öğretmenin tükenmişlik durumlarını cinsiyet, yaş, mesleği sürdürme sebepleri gibi değişkenlere bağlı olarak incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre teknik öğretmenlerde görülen tükenmişliğin yüksek düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Gelecekle ilgili düşünceler (mesleğine devam etme, meslekten ayrılmayı düşünme, başka bir mesleğe geçmeyi düşünme ve ek iş yapmayı düşünme) ile duygusal tükenmişlik (DT) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Teknik öğretmenlerin yaş, aylık gelirin yeterliliği, hizmet süresi, mesleği sürdürme nedenleri (mesleği sevmeme, başka iş bulamama, ekonomik sebepler ve toplumsal sebepler), emeklilik isteği, eğitim sisteminden memnuniyet değişkenleri ile duyarsızlaşma (D) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleği sürdürme sebepleri, mesleki gelecek düşüncesi ve eğitim sisteminden memnuniyet değişkenleri ile kişisel başarının azalması (KBA) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Cinsiyet, medeni durum ve çocuğun olup olmaması değişkenlerinin tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Çavuşoğlu (2005), Bolu'daki 3 endüstri meslek lisesinde görev yapan 124 öğretmenin tükenmişlik durumlarını incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre kıdem, çalışmakta olduğu kurumdaki kıdem, branş, cinsiyet, yaş ve çocuk sayısı değişkenleri ile tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutu puanları bakımından düşük düzeyde, Kişisel Başarının Azalması alt boyutu puanları bakımından ise normal düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Özipek (2006) Edirne'deki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 212 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini tespit etmeye çalışmıştır. Örnekleme giren öğretmenlerin çalıştıkları okula göre duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu, duyarsızlık ve kişisel başarı düzeyinde ise anlamlı fark olmadığı; yaşlarına göre toplam tükenmişlik düzeyi ve duygusal tükenmişlik düzeyinde anlamlı fark bulunmamasına karşılık kişisel başarı ve duyarsızlık düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Sahip olunan çocuk sayısı

ile duygusal tükenmişlik düzeyi puanları arasında anlamlı fark bulunurken kişisel başarı ve duyarsızlık düzeyinde anlamlı fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Örnekleme dâhil olan öğretmenlerin haftalık ders saati, medeni durum, branşlara ve cinsiyetine göre tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Özdemir (2009) doktora çalışmasında Şanlıurfa ili Merkez ilçe ilköğretim okullarında görevli 405 öğretmenin katılımıyla, sınıf içinde görülen istenmeyen öğrenci davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını, tükenmişlik düzeylerinin kişisel ve mesleki değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini ve istenmeyen öğrenci davranışlarından hangilerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenler duygusal tükenmişliği çoğu zaman, duyarsızlaşmayı orta düzeyde, kişisel başarının azalmasını ise az düzeyde yaşamaktadır. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarıyla, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında genel olarak zayıf, pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarının görülme sıklığı arttıkça, öğretmenlerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık da bir miktar artmaktadır.

2.7.2. YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Tükenmişlik ile ilgili ilk çalışmalar Freudenberg (1974) tarafından yapılmıştır. Bir klinik psikiyatrist olan Freudenberg çalışma arkadaşlarında tükenme durumunun oluşumunu gözlemlemiş, kendisinin de aynı duyguyu yaşamamasından hareketle tükenmişliğin tanımını "*başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iş kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan tükenme durumu*" şeklinde yapmıştır. Çalışmasında tükenmişliğin fiziksel ve davranışsal belirtilerini ortaya koymuş, kimlerin

tükenmişliğe daha eğimli olduğunu belirleyerek tükenmişliği önlemek için alınması gereken tedbirleri ve tükenmişliğe maruz kalan birine nasıl yardım edilebileceğini açıklamıştır.

Schwab, Jackson ve Schuler (1986), eğitimcilerin tükenmişliğinin sebeplerini ve sonuçlarını inceledikleri ve 339 ortaokul ve lise öğretmeni üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında tükenmişliğin sebeplerini, bireylerin karşılanamamış beklentileri, karar verme sürecine katılmama, rol çatışmaları, özgürlük ve otonomi eksikliği, sosyal destekten yoksunluk ve ödül ve ceza sistemindeki yanlışlıklar şeklinde sıralamışlardır. Tükenmişliğin sonuçlarını ise öğretmenliği bırakma niyeti, işe gelmeme, düşük efor sarf etme ve kişisel yaşamın kalitesinin düşmesi olarak belirlemişlerdir.

Friedman ve Farber (1992), öğretmenlerin tükenmişliğinde, öğretmenlerin mesleğe bakışları ve eğitim sistemi içindeki yerleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma için İsrail'de 641 ilkökul öğretmeni üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin mesleğe bakış açısı, mesleki doyumu, mesleki yeterliliği ve mesleki doyumu olumsuz etkileyen faktörleri dikkate alınmıştır. Benlik kavramı, benlik saygısı, kendini gerçekleştirebilme gibi kişilik faktörlerinin tükenmişlik ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

Farber (2000), öğretmen tükenmişliğinin tedavi stratejilerini incelediği araştırmasında, tükenmişliğin farklı türleri bulunduğunu ve her tür tükenmişliğin tedavisinin okulun işleyişinin değiştirilmesinden geçtiğini savunmuştur. Okullardaki işleyiş bozukluklarının giderilmesi, okulların öğrencilerin olduğu kadar öğretmenlerin ihtiyaçlarını da karşılayacak yapılar haline getirilmesi gerekmektedir. Öğretmen tükenmişliği tedavi edilirken, öğretmenin karşılaştığı stres verici faktörler göz önünde bulundurulmalı, kişisel özellikleri, alt yapısı, ihtiyaçları, hedefleri ve deneyimlemiş olduğu başarılar dikkate alınmalıdır. Farber, Amerika'daki öğretmenlerin %30-35'inin mesleklerinden aşırı derecede memnuniyetsiz olduğunu ve %5-20'sinin gerçek bir tükenmişlik yaşadığını belirtmiştir.

Pines (2000), psikodinamik varoluşçu perspektiften mesleki tükenmişliğin tedavisi üzerine çalışmalar yapmıştır. Psikodinamik teoriye göre kişiler çocukluk anılarını tekrarlayabilecekleri meslekleri seçerken, varoluşçu teoriye göre insanlar meslekleri yolu ile varoluşlarına anlam katmak ister ve buna göre meslek seçimi yaparlar. Pines, mesleki tükenmişlik tedavi edilirken bu teoriler ışığında kişinin mesleğini seçme sebebinin tespit edilerek ve kişiyi başarısızlığa götüren sebepler ortaya çıkarılarak bunların tükenmişliğe etkisinin araştırılması gerektiğini öne sürmüştür. Yaptığı çalışmalar sonucunda insanların yaptıkları işlerin önemli olmadığına ve insanlığa olumlu bir katkı sağlayamadıklarına inanmalarının tükenmişliğin en önemli sebebi olduğunu ortaya koymuştur.

Van Horn, Schaufeli ve Enzmann (1999), Hollanda'da 249 ortaokul ve lise öğretmeni ile yaptıkları çalışmada öğretmen-öğrenci ve öğretmen-okul bağlamında kişisel faktörler ile işle ilgili faktörlerin tükenmişliğe etkisini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre yaş, cinsiyet, okul tipi ve çalışma süresi (part time-full time) tükenmişlikle doğrudan ilişkilidir. Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere kıyasla daha fazla duyarsızlaşmakta, yaşlı öğretmenler genç öğretmenlere göre, part time çalışanlar full-time çalışanlara göre daha fazla yetersizlik duygusu yaşamaktadırlar. Ayrıca lise öğretmenleri ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek tükenmişliğe maruz kalmaktadırlar. Araştırma sonuçları öğretmen-okul ilişkilerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinin öğretmen-öğrenci ilişkilerinin etkisinden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Brouwers ve Tomic (2000), algılanan sınıf yönetimi öz yeterliliği ile tükenmişliğin üç alt boyutu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında Hollanda'da 243 lise öğretmeniyle çalışmışlardır. Yapısal eşitlik modellemesini kullandıkları bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre, algılanan öz yeterliliğin duyarsızlaşma üzerinde boylamsal bir etkisi ve kişisel başarının azalması alt boyutu üzerinde senkron bir etkisi bulunmaktadır. Ancak, algılanan öz yeterlilik ile duygusal tükenmişlik arasında ters yönlü ve senkron bir ilişki tespit edilmiştir. Tükenmişliğin önlenmesi ve tedavisinde

algılanan sınıf yönetimi öz yeterliliğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma betimsel yöntemle yapılmış bir alan taraması niteliğindedir. Bu araştırmanın amacı mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi olduğundan, araştırma yöntemi olarak betimsel yöntem kullanılmıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini İstanbul ili Anadolu yakasındaki teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evreni temsil eder nitelikte örneklem grubu seçmek için tesadüfi yöntemle seçilen meslek liselerinde görev yapan öğretmenler örnekleme alınmıştır. Çalışma kapsamında 310 öğretmene ulaşılmıştır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada katılımcıların yaş, kıdem ve cinsiyet gibi demografik özelliklerini ve mesleği isteyerek seçip seçmeme veya mevcut eğitim sisteminden memnun olup olmama gibi durumlarını belirlemek için “Kişisel Bilgi Formu”, tükenmişlik düzeylerini belirlemek için ise “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu 18 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular ile öğretmenin yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi

kişisel bilgilerinin yanında, mevcut eğitim sisteminden memnun olup olmadığı, kendini öğretmenlik için yeterli bulup bulmadığı gibi sorular yer almaktadır. Ayrıca Maslach'ın tükenmişliğe etki eden faktörler olarak tanımladığı; iş yükü, kontrol, çalışma ortamı, ödüllendirme, hakkaniyet ve değerlerden oluşan altı alt boyutun varlığını tespit etmek amacıyla evet-hayır seçenekli altı soru yöneltilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik seviyesini tespit etmek amacıyla uygulanmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ise tükenmişliğin üç alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması boyutlarını ölçen 22 sorudan oluşmaktadır. 1,2,3,6,8,13,14,16 ve 20. sorular duygusal tükenmişlik, 5,10,11,15,22. sorular duyarsızlaşma ve 4,7,9,12,17,18,19,21. sorular da kişisel başarının azalması alt boyutlarını ölçmeye yöneliktir. Ölçeğe verilecek cevaplar 5'li likert ölçeği tipinde olup "hiçbir zaman (0), çok nadir (1) , bazen (2), çoğu zaman (3) ve her zaman (4)" seçeneklerinden biri ile yanıtlanmaktadır. Soruların cevapları öğretmenin;

- Kendini duygusal olarak ne derecede yıpranmış hissettiği,
- Öğrencilerine ne derecede sevgiyle davrandığı,
- Kendini ne derecede başarılı ve bir şeyler başaracak güçte gördüğünün yordanmasında yardımcı olacaktır.

Bu ölçek Ergin tarafından 1992'de Türkçeye uyarlanmış, Çam tarafından da geçerlik ve güvenirlik çalışması İzmir'de farklı üç hastanede çalışan toplam 276 hemşire üzerinde yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Tükenmişlik bir süreç olduğu ve farklı boyutları olduğu için tek bir puanla ifade edilemez. Her üç alt ölçeğin sonuçlarının birlikte değerlendirilmesi gerekir (Maslach ve Jackson, 1985).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğini oluşturan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarının azalması alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine verilen 0-4 arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her alt

ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin ilgili alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan, kişisel başarının azalması alt ölçeğinden alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir.

Alt ölçekler puanlanırken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğini oluşturan maddeler: “hiçbir zaman” =0, “çok nadir” =1, “bazen” =2, “çoğu zaman” =3, “her zaman” =4 şeklinde puanlanarak; kişisel başarının azalması ölçeğini oluşturan maddeler ise tam tersine puanlanarak alt ölçek puanları ve toplam puan elde edilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar Genel Tükenmişlik için 0-88, Duygusal Tükenmişlik için 0-36, Duyarsızlaşma için 0-20 ve Kişisel Başarının Azalması için 0-32'dir. Tükenmişliğin seviyesini ifade etmek için, tüm maddelerde “bazen” seçeneğinin işaretlenmiş olması durumunda elde edilecek olan ortalama puanlar kullanılmıştır. Bu ortalamalar; Genel Tükenmişlik için 44, Duygusal Tükenmişlik için 18, Duyarsızlaşma için 10 ve Kişisel Başarının Azalması için 16'dır. Ortalama puanların üzerindeki puanlar Genel Tükenmişlik, Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma için yüksek tükenmişliği, Kişisel Başarının Azalması için ise düşük tükenmişliği yansıtmaktadır.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Bu aşamada uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formları kontrol edilerek 302 tanesi kabul edilir nitelikte bulunmuştur. Veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) paket programına aktarılıp, istatistiksel analizleri yapılmıştır.

“Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri nedir?” şeklindeki problem cümlesinin çözümünde toplam tükenmişlik puan ortalamaları hesaplanarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlarına uygun olarak yorumlanmıştır. Alt problemlerin çözümünde; iki ayrı grubun ortalamalarını karşılaştırmak için “bağımsız

örneklem t testi", ikiden fazla grubun ortalamalarını karşılaştırmak için "Oneway Anova", varyans analizi sonucunda gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılıkların, hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek amacıyla da çoklu karşılaştırmalarda kullanılan "Tukey HSD testi" kullanılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojen olmadığı durumlarda ise nonparametrik testler kullanılmıştır. Bu amaçla; iki ayrı grubun ortalamalarını karşılaştırmak için "Mann Whitney U testi", ikiden fazla grubun ortalamalarını karşılaştırmak için ise "Kruskal-Wallis H testi" kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. ARAŞTIRMA GRUBUNUN ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kişisel bilgileri değerlendirilmiştir. Kişisel bilgi formuna verdikleri cevapları dikkate alınarak öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğu olup olmaması, aylık geliri ve kıdemi gibi bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

4.1.1.Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumlara İlişkin Bulgular

Tablo 1. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumlara İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

KURUM	N	%
Handan-Hayrettin Yelkikanat TEML	61	20,2
Çimento Müstahsilleri Birliği TEML	62	20,5
Haydarpaşa TEML	91	30,1
Tuzla TEML	88	29,1
Toplam	302	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo.1’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %20’sinin Handan-Hayrettin Yelkikanat T.E.M.L’de, %21’inin Çimento Müstahsilleri Birliği T.E.M.L’de, %30’unun Haydarpaşa T.E.M.L’de ve %29’unun da Tuzla T.E.M.L’de görev yaptığı görülmektedir.

4.1.2.Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

CİNSİYET	N	%
Erkek	177	58,6
Bayan	125	41,4
Toplam	302	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo.2’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %59’unun erkek ve %41’inin de bayan olduğu görülmektedir.

4.1.3.Öğretmenlerin Yaşına İlişkin Bulgular

Tablo 3. Öğretmenlerin Yaşına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

YAŞ	N	%
22-27	17	5,6
28-33	60	19,9
34-39	121	40,1
40-45	69	22,8
46 ve üzeri	35	11,6
Toplam	302	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo.3’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %6’sının 22-27 yaş, %20’sinin 28-33 yaş, %40’ının 34-39 yaş ve %23’ünün 40-45 yaş aralığında, %12’sinin ise 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bilgilere göre katılımcıların çoğunluğunun 34-39 yaş aralığında toplandığı söylenebilir.

4.1.4.Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Bulgular

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

MEDENİ DURUM	N	%
Evli	248	82,1
Bekâr	54	17,9
Toplam	302	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo.4'te verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %82'sinin evli, %18'inin ise bekâr olduğu görülmektedir.

4.1.5.Öğretmenlerin Kıdemine İlişkin Bulgular

Tablo 5. Öğretmenlerin Kıdemine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

KIDEM	N	%
0-5 yıl	26	8,6
6-10 yıl	56	18,5
11-15 yıl	116	38,4
16-20 yıl	73	24,2
20 yıldan fazla	31	10,3
Toplam	302	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo.5'te verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %9'unun 0-5 yıl, %19'unun 6-10 yıl, %38'inin 11-15 yıl, %24'ünün 16-20 yıl, %10'unun ise 20 yıldan fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bu bilgilere göre katılımcıların çoğunluğunun 11-15 yıl arasında kıdemli olduğu ve ağırlıklı olarak kıdemli öğretmenlerin araştırmaya dâhil edildiği söylenebilir.

4.1.6.Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Kurumdaki Kıdemlerine İlişkin Bulgular

Tablo 6. Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Kurumdaki Kıdemlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

KURUM_KIDEM	N	%
0-5 yıl	128	42,4
6-10 yıl	104	34,4
11-15 yıl	44	14,6
16-20 yıl	13	4,3
20 yıldan fazla	13	4,3
Toplam	302	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışmakta oldukları kurumdaki kıdemlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo.6'da verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %42'sinin 0-5 yıl, %34'ünün 6-10 yıl, %15'inin 11-15 yıl, %4'ünün 16-20 yıl, kalan %4'ünün ise 20 yıldan fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Bu bilgilere göre katılımcıların çoğunluğunun çalışmakta oldukları kurumdaki kıdemlerinin 0-5 yıl aralığında toplandığı söylenebilir.

4.1.7.Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına İlişkin Bulgular

Tablo 7. Öğretmenlerin Sahip Oldukları Çocuk Sayısına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

ÇOCUK SAYISI	N	%
Yok	62	20,5
1 tane	106	35,1
2 tane	99	32,8
3 tane	34	11,3
4 tane ve üzeri	1	0,3
Toplam	302	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo.7'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %21'inin çocuğunun olmadığı, %35'inin 1 tane, %33'ünün 2 tane, %11'inin 3 tane, kalan %0,3'ünün ise 4'den fazla çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Bu bilgilere göre katılımcıların çoğunluğunun 1 veya 2 çocuk sahibi olduğu söylenebilir.

4.1.8.Öğretmenlerin Branşlarına İlişkin Bulgular

Tablo 8. Öğretmenlerin Branşlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

BRANŞ	N	Yüzde
Teknik Öğretmen	136	45
Sosyal Bilimler	90	29,8
Fen Bilimleri	76	25,2
Toplam	302	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo.8'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %45'inin teknik öğretmen, %30'unun Sosyal Bilimler öğretmeni, %25'inin ise Fen Bilimleri öğretmeni olduğu görülmektedir. Bu bilgilere göre meslek dersi öğretmenlerinin sayısı ile kültür dersi öğretmenlerinin sayısının birbirine yakın olduğu söylenebilir.

4.1.9.Öğretmenlerin İş yükünü Ağır Bulup Bulmamasına İlişkin Bulgular

Tablo 9. Öğretmenlerin İş Yükünü Ağır Bulup Bulmamalarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

İŞ YÜKÜNÜ AĞIR BULMA	N	Yüzde
Evet	169	56
Hayır	133	44

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş yükünü ağır bulup bulmadıklarını tespit etmek amacıyla sorulan az kaynakla çok iş başarmasının beklenip beklenmediğine ilişkin soruya verilen yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.9'da verilmiştir. Buna göre katılımcıların %56'sı iş yükünü ağır bulmakta, %44'ü ise ağır bulmamaktadır.

4.1.10.Öğretmenlerin Kararlara Katılıp Katılmamalarına İlişkin Bulgular

Tablo 10. Öğretmenlerin Kararlara Katılıp Katılmamalarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

KARARLARA KATILMA	N	Yüzde
Evet	121	40,1
Hayır	181	59,9

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumda alınan kararlara katılıp katılmamalarına ilişkin soruya verilen yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.10'da verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %40'ı kararlara katılabildiğini belirtirken %60'ı karar verme sürecine katılmadığını ifade etmiştir.

4.1.11.Öğretmenlerin Ödüllendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 11. Öğretmenlerin Ödüllendirilmesine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

ÖDÜLLENDİRME	N	Yüzde
Evet	102	33,8
Hayır	200	66,2

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumda başarı gösterenlerin ödüllendirilip ödüllendirilmediğine ilişkin soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.11'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık

%34'ü kurumda başarı gösterenlerin ödüllendirildiğini belirtirken %66'sı ödüllendirme olmadığını ifade etmiştir.

4.1.12.Öğretmenlerin Çalışma Ortamı Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Bulgular

Tablo 12. Öğretmenlerin Çalışma Ortamı Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

HUZURLU VE GÜVENLİ ÇALIŞMA ORTAMI	N	Yüzde
Evet	261	86,4
Hayır	41	13,6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumda huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı bulunup bulunmadığına ilişkin soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.12'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %86'sı kurumda huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı olduğunu belirtirken %14'ü kurumda huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı olmadığını ifade etmiştir.

4.1.13.Öğretmenlerin Hakkaniyetle İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular

Tablo 13. Öğretmenlerin Hakkaniyetle İlgili Düşüncelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

HAKKANİYET	N	Yüzde
Evet	140	46,4
Hayır	162	53,6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kurumda kayırma olmaksızın herkese eşit davranılıp davranılmadığına ilişkin soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.13'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %46'sı kurumda herkese eşit davranıldığını belirtirken %54'ü eşit davranılmadığını ifade etmiştir.

4.1.14.Öğretmenlerin Kişisel Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmakla İlgili Düşüncelerine İlişkin Bulgular

Tablo 14. Öğretmenlerin Kişisel Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmakla İlgili Düşüncelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

KİŞİSEL DEĞERLERİNE TERS DÜŞEN ŞEYLER YAPMA	N	Yüzde
Evet	64	21,2
Hayır	238	78,8

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazen kişisel değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kalıp kalmadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.14’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %21’i bazen kişisel değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kaldığını belirtirken %79’u kalmadığını ifade etmiştir.

4.1.15.Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine İlişkin Bulgular

Tablo 15. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇME	N	Yüzde
Evet	243	80,5
Hayır	59	19,5

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmediklerine ilişkin soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.15’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %80’i öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiğini belirtirken %20’si mesleği isteyerek seçmediğini ifade etmiştir.

4.1.16.Öğretmenlerin Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular

Tablo 16. Öğretmenlerin Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnuniyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

ÖĞRETMEN OLARAK ÇALIŞMAKTAN MEMNUN OLMA	N	Yüzde
Evet	226	74,8
Hayır	76	25,2

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen olarak çalışmaktan memnun olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.16'da verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %75'i öğretmenlik yapmaktan memnun olduğunu belirtirken %25'i öğretmenlik yapmaktan memnun olmadığını ifade etmiştir.

4.1.17. Öğretmenlerin Mevcut Eğitim Sisteminden Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular

Tablo 17. Öğretmenlerin Mevcut Eğitim Sisteminden Memnuniyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

EĞİTİM SİSTEMİNDEN MEMNUN OLMA	N	Yüzde
Evet	22	7,3
Hayır	280	92,7

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mevcut eğitim sisteminden memnun olup olmadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.17'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %7'si mevcut eğitim sisteminden memnun olduğunu belirtirken %93'ü mevcut eğitim sisteminden memnun olmadığını ifade etmiştir.

4.1.18. Öğretmenlerin Kendilerini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulmalarına İlişkin Bulgular

Tablo 18. Öğretmenlerin Kendilerini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulmalarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

KENDİNİ ÖĞRETMENLİK YAPMAK İÇİN YETERLİ BULMA	N	Yüzde
Evet	267	88,4
Hayır	35	11,6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendilerini öğretmenlik yapmak için yeterli bulup bulmadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo.18'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %88'i kendini öğretmenlik yapmak için yeterli bulduğunu belirtirken %12'si kendini öğretmenlik yapmak için yeterli bulmadığını ifade etmiştir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİĞİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 19. Araştırma Grubunun Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Dağılımları (N=302)

Alt Ölçekler	X	Ss	Mod	Medyan	Min.	Max.
Duygusal Tükenmişlik	14,98	7,698	28	14	1	32
Duyarsızlaşma	7,04	3,999	12	7	0	19
Kişisel Başarının Azalması	19,77	6,532	14	20	0	32
Genel Tükenmişlik	41,79	9,158	54	42	9	63

Tablo 19'daki sonuçlara göre araştırma grubunun genel tükenmişlik puanları 9 ile 63 arasında olup ortalama puan 41,79'dur. Bu sonuç Genel Tükenmişlik puanının ortalaması olan 44'den daha düşüktür. Duygusal Tükenmişlik alt boyutu puanları 1 ile 32 arasında olup ortalama puan 14,98'dir. Bu sonuç Duygusal Tükenmişlik puanının ortalaması olan 18'den daha düşüktür. Duyarsızlaşma alt boyutu puanları 0 ile 19 arasında olup ortalama puan 7,04'tür. Bu sonuç Duyarsızlaşma alt boyutu puanları

ortalaması olan 10'dan daha düşüktür. Kişisel Başarının Azalması alt boyutu puanları 0 ile 32 arasında olup ortalama puan 19,77'dir. Bu sonuç Kişisel Başarının Azalması alt boyutu puanları ortalaması olan 16'dan daha yüksektir.

4.2.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 20. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Erkek	177	40,83	8,906	0,392	-2,176	0,030
Bayan	125	43,14	9,371			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre kadın ve erkeklerin tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=-2,176$, $p<0,05$). Tablo.20'deki sonuca göre bayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=43,14$), erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=40,83$) daha yüksektir.

4.2.1.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 21. Öğretmenlerin M.T.Ö. Alt Boyut Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tükenmişlik Alt Boyutları Puanları	Cinsiyet	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p																
Duygusal Tükenmişlik	Erkek	13,34	7,567	0,927	-4,541	0,000																
	Bayan	17,3	7,303				Duyarsızlaşma	Erkek	6,50	3,733	0,074	-2,790	0,006	Bayan	7,79	4,251	Kişisel Başarının Azalması	Erkek	20,99	6,468	0,786	3,934
Duyarsızlaşma	Erkek	6,50	3,733	0,074	-2,790	0,006																
	Bayan	7,79	4,251				Kişisel Başarının Azalması	Erkek	20,99	6,468	0,786	3,934	0,000	Bayan	18,06	6,253						
Kişisel Başarının Azalması	Erkek	20,99	6,468	0,786	3,934	0,000																
	Bayan	18,06	6,253																			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarının Azalması alt boyutlarına ait puanlarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre kadın ve erkeklerin tükenmişlik alt boyutları puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (Duygusal Tükenmişlik $t=-4,541$, $p<0,01$, Duyarsızlaşma $t=-2,790$, $p<0,01$, Kişisel Başarının Azalması $t=3,934$, $p<0,01$). Tablo.21'deki sonuçlara göre bayan öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyleri ($X=17,3$), erkek öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeylerinden ($X=13,34$) daha yüksektir. Yine bayan öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeyleri ($X=7,79$), erkek öğretmenlerin Duyarsızlaşma düzeylerinden ($X=6,50$) daha yüksektir. Kişisel Başarının Azalması puanları değerlendirilirken yüksek puanlar düşük tükenmişliği ifade etmektedir. Dolayısıyla bayan öğretmenlerin kendilerini başarısız algılama düzeyleri

($X=18,06$), erkek öğretmenlerin kendilerini başarısız algılama düzeylerinden ($X=20,99$) daha yüksektir.

4.2.2.Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 22. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	N	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Evli	248	41,80	9,263	0,784	0,058	0,954
Bekâr	54	41,72	8,738			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre evli ve bekâr öğretmenlerin tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($t=0,058$, $p>0,05$).

4.2.2.1. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 23. Öğretmenlerin M.T.Ö. Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Tükenmişlik Alt Boyutları	Medeni Durum	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Evli	14,99	7,684	0,950	0,054	0,957
	Bekâr	14,93	7,838			
Duyarsızlaşma	Evli	7,23	3,843	0,140	1,808	0,072
	Bekâr	6,15	4,586			

Kişisel Başarının Azalması	Evli	19,58	6,781	0,021	-	-
	Bekâr	20,65	5,202			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarına ait puanlarının medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; evli ve bekâr öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik alt boyutu puanları ($t=0,054$, $p>0,05$) ile Duyarsızlaşma alt boyutu puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($t=1,808$, $p>0,05$). Kişisel Başarının Azalması alt boyutu puanları ise Levene testi sonucuna ($p<0,05$) göre varyanslar homojen olmadığından Mann Whitney U testine tabi tutulmuştur.

Tablo 24. Öğretmenlerin M.T.Ö. Kişisel Başarının Azalması Alt Boyut Puanlarının Medeni Durumlarına Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Medeni Durum	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evli	149,75	37138,50	6262,500	0,455
Bekâr	159,53	8614,50		

Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; evli ve bekâr öğretmenlerin kişisel başarının azalması alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

4.2.3.Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 25. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Branşlarına Göre Oneway Anova Sonuçları

Branş	X	Ss	Levene Testi (p)		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	f	p
Teknik Öğretmen	39,25	8,255		Gruplar arası	1942,906	971,453		
Sosyal Bilimler	45,20	9,325	0,081	Grup içi	23299,532	77,925	12,467	0,000
Fen Bilimleri	42,29	9,21		Toplam	25242,437			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin branşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Oneway Anova testi sonuçlarına göre teknik öğretmenlerin, sosyal bilimler öğretmenlerinin ve fen bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($f_{(2-299)}=12,467$, $p<0,01$).

Tablo 26. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Branşlarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları

Branşlar Arası Karşılaştırmalar Tukey HSD Testi		Ortalamaların Farklılığı (I-J)	Standart Hata	p
(I) Branş	(J) Branş			
Teknik Öğretmen	Sosyal Bilimler	-5,950	1,2	0,000
	Fen Bilimleri	-3,039	1,264	0,044
Fen Bilimleri	Teknik Öğretmen	3,039	1,264	0,044
	Sosyal Bilimler	-2,911	1,375	0,088

Tükenmişliğin hangi branşlar arasında görüldüğünü belirlemek amacıyla branşlar arası karşılaştırmalar için Tukey HSD testi yapılmıştır. Tablo.26'daki sonuçlara göre teknik öğretmenlerle, sosyal bilimler öğretmenlerinin ortalamaları arasında ($I-J=-5,950$, $p<0,01$) ve teknik öğretmenlerle fen bilimleri öğretmenleri arasında ($I-J=-3,039$, $p<0,05$) anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre en yüksek tükenmişlik

sosyal bilimler öğretmenlerinde, en düşük tükenmişlik ise teknik öğretmenlerde görülmektedir.

4.2.3.1. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Bulgular

4.2.3.1.1. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma Alt Boyutu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo27. Öğretmenlerin M.T.Ö. Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma Alt Boyut Puanlarının Branşlarına Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Branş	DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK			DUYARSIZLAŞMA		
	Sıra Ortalaması	Ki Kare	p	Sıra Ortalaması	Ki Kare	p
Teknik Öğretmen	109,04			134,08		
Sosyal Bilimler	198,08	62,231	0,000	177,64	13,572	0,001
Fen Bilimleri	172,32			151,70		

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branş değişkenine göre Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutu puanları, Levene testi sonuçlarına göre $p < 0,05$ olduğundan varyansların homojen olmaması sebebiyle Kruskal-Wallis H testine tabi tutulmuştur.

Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin branşlarına göre Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p < 0,01$). Tablo.27'deki sonuçlara göre en yüksek Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutları bakımından en yüksek tükenmişliğin sosyal bilimler öğretmenlerinde, en düşük tükenmişliğin teknik öğretmenlerde görüldüğü söylenebilir.

4.2.3.1.2. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Kişisel Başarının Azalması Alt Boyutu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Kişisel Başarının Azalması alt boyutunda Levene testi sonucu $p > 0,05$ olduğundan Oneway Anova testi yapılarak branşa göre puanın farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin M.T.Ö. Kişisel Başarının Azalması Alt Boyut Puanlarının Branşlarına Göre Oneway Anova Sonuçları

Branş	X	Ss	Levene Testi (p)	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	f	p
Teknik Öğretmen	21,74	6,722		Gruplar arası	983,941	491,970	
Sosyal Bilimler	17,80	6,015	0,626	Grup içi	11858,748	39,661	12,404 0,000
Fen Bilimleri	18,59	5,818		Toplam	12842,689		

Tablo.28'deki sonuçlara göre; teknik öğretmenlerin, sosyal bilimler öğretmenlerinin ve fen bilimleri öğretmenlerinin Kişisel Başarının Azalması alt boyutu puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($f_{(2-299)}=12,404$, $p < 0,01$).

Tablo 29. Öğretmenlerin M.T.Ö. Kişisel Başarının Azalması Alt Boyut Puanlarının Branşlarına Göre Tukey HSD Testi Sonuçları

Branşlar Arası Karşılaştırmalar Tukey HSD Testi		Ortalamaların Farklılığı (I-J)	Standart Hata	p
(I) Branş	(J) Branş			
Teknik Öğretmen	Sosyal Bilimler	3,943	0,856	0,000
	Fen Bilimleri	3,151	0,902	0,002
Fen Bilimleri	Teknik Öğretmen	-3,151	0,902	0,002
	Sosyal Bilimler	0,792	0,981	0,699

Kişisel Başarının Azalması alt boyutu puanındaki farklılığın hangi branşlar arasında görüldüğünü belirlemek amacıyla branşlar arası karşılaştırmalar için Tukey HSD testi yapılmıştır. Tablo.29'daki sonuçlara göre teknik öğretmenler ile sosyal bilimler ve fen bilimleri öğretmenlerinin ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar ($I-J=3,943$, $p<0,01$ ve $I-J=3,151$, $p<0,01$) gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre sosyal bilimler ve fen bilimleri öğretmenlerinin teknik öğretmenlere göre kişisel başarılarının azaldığını daha fazla düşündükleri söylenebilir.

4.2.4.Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 30. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kıdemlerine Göre Oneway Anova Sonuçları

Kıdem	X	Ss	Levene Testi (p)	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	f	p	
0-5 yıl	40,04	8,326	0,504	Gruplar arası	228,548	57,137	0,678	0,607
6-10 yıl	43,25	8,898						
11-15 yıl	41,88	9,515		Grup içi	25013,889	84,222		
16-20 yıl	41,51	9,867						
20 yıldan fazla	40,94	7,08		Toplam	25242,437			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Oneway Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kıdemlerine göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($f_{(4-297)}=0,678$, $p>0,05$).

4.2.5. Öğretmenlerin Kurumdaki Kıdem Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 31. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kurumdaki Kıdemlerine Göre Oneway Anova Sonuçları

Kurumdaki Kıdem	X	Ss	Levene Testi (p)	Kareler Toplamı	Kareler Ort.	f	p	
0-5 yıl	42,30	8,996	0,417	Gruplar arası	789,324	109,048	2,397	0,050
6-10 yıl	43,01	9,381						
11-15 yıl	39,30	9,471		Grup içi	24453,113	83,523		
16-20 yıl	40,08	8,441						
20 yıldan fazla	37,08	5,766		Toplam	25242,437			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin buldukları kurumdaki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Oneway Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kıdemlerine göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($f_{(4-297)}=2,397$, $p=0,05$).

4.2.6. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 32. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Yaşlarına Göre Oneway Anova Sonuçları

Yaş	X	Ss	Levene Testi (p)	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	f	p	
22-27	41,06	9,756	0,101	Gruplar arası	436,192	109,048	1,306	0,268
28-33	39,93	8,061						
34-39	43,10	9,570		Grup içi	24806,245	83,523		
40-45	41,52	9,773						
46 ve üzeri	41,31	7,599		Toplam	25242,437			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Oneway Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşlarına göre

tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($f_{(4-297)}=1,306$, $p>0,05$).

4.2.7. Öğretmenlerin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 33. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Oneway Anova Sonuçları

Çocuk Sayısı	X	Ss	Levene Testi (p)	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	f	p	
Yok	42,26	8,03	0,402	Gruplar arası	585,725	146,431	1,764	0,136
1 tane	40,46	9,32						
2 tane	43,18	9,15		Grup içi	24656,712	83,019		
3 tane	40,65	10,14						
4 ve üstü	54,00	-	Toplam	25242,437				

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Oneway Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin çocuk sayısına göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($f_{(4-297)}=1,764$, $p>0,05$).

4.2.8. Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 34. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Dağılımı

Mesleği İsteyerek Seçme	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Evet	243	80,50	40,97	9,119	0,827	-3,210	0,001
Hayır	59	19,5	45,17	8,593			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçip seçmemeye durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleği isteyerek seçip seçmemesine göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=-3,210$, $p<0,01$). Tablo34'deki sonuca göre mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=45,17$), mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=40,97$) daha yüksektir.

4.2.9. Öğretmenlerin Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 35. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı

Öğretmen Olmaktan Memnun Olma	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Evet	226	74,80	38,99	8,306	0,072	-10,780	0,000
Hayır	76	25,2	50,12	5,969			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin öğretmen olarak çalışmaktan memnun olup olmama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin öğretmen olarak çalışmaktan memnun olup olmamasına göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=-10,780$, $p<0,01$). Tablo.35'deki sonuca göre öğretmen olarak çalışmaktan memnun olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=50,12$), öğretmen olarak çalışmaktan memnun olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=38,99$) daha yüksektir.

4.2.10. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 36. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Eğitim Sisteminden Memnun Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Sisteminden Memnun Olma	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Evet	22	7,3	35,18	8,455	0,768	-3,582	0,000
Hayır	280	92,7	42,31	9,021			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mevcut eğitim sisteminden memnun olup olmama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin mevcut eğitim sisteminden memnun olup olmamasına göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=-3,582$, $p<0,01$). Tablo.36'daki sonuca göre mevcut eğitim sisteminden memnun olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=42,31$), mevcut eğitim sisteminden memnun olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=35,18$) daha yüksektir.

4.2.11. Öğretmenlerin Kendini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulup Bulmama Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 37. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kendini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulup Bulmama Durumuna Göre Dağılımı

Kendini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulma	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Evet	267	88,4	41,03	8,928	0,776	-4,054	0,000
Hayır	35	11,6	47,54	8,955			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kendini öğretmenlik yapmak için yeterli bulup bulmama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin kendilerini yeterli bulup bulmamalarına göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=-4,054$, $p<0,01$). Tablo.37'deki sonuca göre kendini öğretmenlik yapmak için yeterli bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=47,54$), kendini yeterli bulan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=41,03$) daha yüksektir.

4.2.12. Öğretmenlerin İş Yüküne göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 38. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının İş Yüküne Göre Dağılımı

İş yükünün fazla olması	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)
Evet	169	56,0	44,23	9,367	0,004
Hayır	133	44,0	38,68	7,887	

Öğretmenlerin iş yüküne göre tükenmişlik alt boyutları puanları, Levene testi sonucuna ($p=0,004$) göre $p<0,05$ olduğundan varyansların homojen olmaması sebebiyle Mann Whitney U testine tabi tutulmuştur.

Tablo 39. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının İş Yüküne Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

İşyükünün fazla olması	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evet	175,59	29675,50	7166,500	0,000
Hayır	120,88	16077,50		

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yüküne göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş yükünü ağır bulup bulmamalarına göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde

farklılaşmaktadır ($p<0,01$). Tabl.39'daki sonuca göre iş yükünü ağır bulan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=56,0$), iş yükünü ağır bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=44,0$) daha yüksektir.

4.2.13. Öğretmenlerin Kararlara Katılabilme Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 40. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kararlara Katılabilme Durumuna Göre Dağılımı

Kararlara Katılma	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)
Evet	121	40,1	38,92	8,37	0,03
Hayır	181	59,9	43,71	9,18	

Öğretmenlerin kurumdaki karar verme sürecine katılıp katılmama durumuna göre toplam tükenmişlik puanları, Levene testi sonucuna ($p=0,03$) göre $p<0,05$ olduğundan varyansların homojen olmaması sebebiyle Mann Whitney U testine tabi tutulmuştur.

Tablo 41. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Kararlara Katılabilme Durumuna Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Kararlara Katılma	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evet	124,82	15103,50	7722,500	0,000
Hayır	169,33	30649,50		

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kararlara katılıp katılmama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin kararlara katılıp katılmamalarına göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p<0,01$). Tablo.41'deki sonuca göre kararlara katılmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri

($X=43,71$), kararlara katılabilen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=38,92$) daha yüksektir.

4.2.14 Öğretmenlerin Ödüllendirmeye Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 42. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Ödüllendirmeye Göre Dağılımı

Ödüllendirme	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Evet	102	33,8	38,50	8,758	0,172	-4,603	0,000
Hayır	200	66,2	43,47	8,919			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ödüllendirme olup olmasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; ödüllendirmeye göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=-4,603$, $p<0,01$). Tablo.42'deki sonuca göre kurumda başarı gösterenlerin ödüllendirilmediğini düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=43,47$), ödüllendirildiğini düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=38,50$) daha yüksektir.

4.2.15. Öğretmenlerin Çalışma Ortamını Huzurlu ve Güvenli Bulma Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 43. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Çalışma Ortamını Huzurlu ve Güvenli Bulma Durumuna Göre Dağılımı

Huzurlu ve Güvenli Çalışma Ortamı	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Evet	261	86,4	40,95	9,064	0,802	-4,117	0,000
Hayır	41	13,6	47,12	7,954			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışma ortamını huzurlu ve güvenli bulma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; çalışma ortamını huzurlu ve güvenli bulma durumuna göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=-4,117$, $p<0,01$). Tablo.43'deki sonuca göre çalışma ortamını huzurlu ve güvenli bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=47,12$), huzurlu ve güvenli bulan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=40,95$) daha yüksektir.

4.2.16. Öğretmenlerin Hakkaniyete Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 44. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Hakkaniyete Göre Dağılımı

Hakkaniyet	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)
Evet	140	46,4	38,67	8,160	0,012
Hayır	162	53,6	44,48	9,141	

Öğretmenlerin kurumdaki hakkaniyet (kayıрма olmaksızın herkese eşit davranılması) durumuna göre toplam tükenmişlik puanları, Levene testi sonucuna ($p=0,012$) göre $p<0,05$ olduğundan varyansların homojen olmaması sebebiyle Mann Whitney U testine tabi tutulmuştur.

Tablo 45. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Hakkaniyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Hakkaniyet	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Evet	120,79	16910,50	7040,500	0,000
Hayır	178,04	28842,50		

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin hakkaniyet durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Mann Whitney U testi sonuçlarına göre;

öğretmenlerin hakkaniyet durumuna göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p<0,01$). Tablo.45'deki sonuca göre kurumda hakkaniyet olmadığını düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=44,48$), hakkaniyet olduğunu düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=38,67$) daha yüksektir.

4.2.17. Öğretmenlerin Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmak Zorunda Kalma Durumuna Göre Toplam Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 46. Öğretmenlerin M.T.Ö. Toplam Puanlarının Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmak Zorunda Kalma Durumuna Göre Dağılımı

Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapma	N	%	X	Ss	Levene Testi (p)	t	p
Evet	64	21,2	43,17	9,123	0,813	1,364	0,174
Hayır	238	78,8	41,42	9,150			

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin kişisel değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kalma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kalma durumuna göre tükenmişlik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($t=1,364$, $p>0,05$).

BÖLÜM V

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde örnekleme giren öğretmenlerden elde edilen anket sonuçlarına göre Bölüm 4'te elde edilmiş olan bulgular tartışılarak yorumlanmıştır.

5.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan bayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında elde edilen puanlara göre yine bayanların erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları ve duyarsızlaştıkları tespit edilmiştir. Kişisel Başarının Azalması alt boyutunda erkek öğretmenler daha yüksek puanlara sahiptir. Bu alt boyutta yüksek puanlar düşük tükenmişliği gösterdiğinden bayan öğretmenlerin kendilerini daha başarısız algıladıkları sonucuna varılabilir.

Schwab and Iwanicki (1982) yaptıkları çalışmada cinsiyetin tükenmişlik üzerinde etkisi olduğunu bulmuştur (Akt:Bümen, 2010). Araştırma sonuçlarına göre erkek öğretmenler bayan öğretmenlere oranla öğrencilerine karşı daha negatif tutumlar geliştirmektedir. Zhao and Bi (2003) yaptıkları çalışmalar sonucunda cinsiyetin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır (Akt:Bümen, 2010). Van Horn, Schaufeli ve Enzmann (1999) duyarsızlaşma alt boyutunda erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarının azalması alt boyut puanları açısından cinsiyetler arasında fark bulunamamıştır. Örmən

(1992) çalışmasında, kadınların daha yoğun tükenmişlik yaşadığını saptamıştır. Maslach ve Jackson (1985), cinsiyet ve ailevi değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında cinsiyetin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Çalışmada sadece duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklerin bayanlara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları bulunmuştur. Topaloğlu, Koç ve Yavuz'un (2007) yaptıkları araştırmaya göre bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleki tükenmişliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Kadınların toplumsal beklentilerden kaynaklanan ailevi sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olduğu göz önünde bulundurulursa tükenmeye veya yıpranmaya daha açık oldukları düşünülebilir. Ayrıca endüstri meslek liselerinde kız öğrenci sayısının azlığı sebebiyle bayan öğretmenler sınıf ortamlarında kendilerini daha rahatsız hissediyor olabilir.

5.2. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan sosyal bilimler öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. En düşük tükenmişliği ise teknik öğretmenler yaşamaktadır. Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında elde edilen puanlara göre yine sosyal bilimler öğretmenlerinin fen bilimleri öğretmenleri ve teknik öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları ve duyarsızlaştıkları söylenebilir. Kişisel Başarının Azalması alt boyut puanlarına göre teknik öğretmenler diğer branş öğretmenlerine göre kendilerini daha başarılı algılamaktadırlar.

Ortaöğretimde daha zorlu seviyelerde, örneğin sosyal bilimler liselerinde öğretmenlik yapmak, daha düşük seviyelerde örneğin mesleki ve

teknik liselerde öğretmenlik yapmaya göre daha az stresli görülmektedir. Özellikle mesleki ve teknik eğitim kurumlarında matematik gibi genel kültür dersi vermek çoğu öğretmen için sınırları yıpratıcı bir deneyimdir (Lens ve De Jesus, 2005). Besler'in (2006) sadece mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan teknik öğretmenlerle yaptığı araştırmasında elde edilen verilere göre teknik öğretmenlerin genel olarak yaşadıkları tükenmişlik normal düzeydedir.

Endüstri meslek liselerinde eğitim müfredatı alan (bölüm) bazında uygulandığından ve teknik öğretmenler sadece kendi alanlarında görev yapabildiklerinden doğal olarak küçük zümrelere ayrılmaktadır. Mesleki eğitim uygulama esasına dayalı olduğundan atölye ve laboratuvarlarda eğitim verilmekte, dolayısıyla teknik öğretmenler kültür dersi öğretmenlerinden ayrılmaktadır. Sonuçta teknik öğretmenler, kültür dersi öğretmenlerine göre daha az sayıda iş arkadaşı ile muhatap olmakta ve okuldaki zamanının çoğunu kendisiyle aynı branştan olan öğretmenlerle geçirmektedirler. Bu durum teknik öğretmenler arasındaki birlik ve beraberlik duygularını ve birbirlerine sağladıkları sosyal desteği artırmaktadır.

Endüstri meslek liselerinde eğitim gören öğrenciler genellikle akademik olarak fazla bir başarı gösterememiş öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin çoğu kısa yoldan bir iş sahibi olmak düşüncesindedir. Dolayısıyla öğrencilerin hem ilgisi hem de akademik alt yapısı kültür derslerini takip etmekte yetersiz kalmaktadır. Derse karşı olumsuz duygular içerisinde olan öğrenci, dersin öğretmenine karşı da aynı olumsuz duyguları geliştirmektedir. Ayrıca, öğrencilere belirli bir iş disiplininin de kazandırılması gerektiğinden atölyelerde daha disiplinli bir ortam oluşturulmaktadır. Bunların yanında, öğrenciler meslek dersi öğretmenlerini kendilerine meslek kazandıracak kişiler olarak gördüklerinden tavır ve davranışları kültür dersi öğretmenlerine gösterdiklerinden daha olumlu olmaktadır. Bu sebeplerle endüstri meslek liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin teknik öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaları olağan karşılanabilir.

5.3. Öğretmenlerin Medeni Durum, Kıdem, Çalışmakta Oldukları Kurumdaki Kıdem, Yaş ve Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına, öğretmenlik mesleğindeki kıdemlerine, halen çalışmakta oldukları meslek lisesindeki kıdemlerine, yaşlarına ve sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur.

Maslach ve Jackson (1985) çalışmalarında evli çalışanların bekâr veya dul olanlara göre, çocuğu olan çalışanların olmayanlara göre daha az tükenmişlik puanı ortalamalarına sahip olduğunu bulmuşlardır. Çavuşoğlu'nun (2005) araştırmasına göre, endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı ve mesleki kıdem değişkenlerine göre tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Van Horn, Schaufeli ve Enzmann (1999) öğretmenlerdeki tükenmişliği inceledikleri çalışmalarında yaş ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Ancak kişisel başarının azalması alt boyutu puan ortalamalarına göre genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere göre kendilerini daha başarılı hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Kıdem ile tükenmişliğin alt düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Yoğun Erçen (2009) Mersin'de görev yapan 225 öğretmenle yaptığı çalışmasında 26-44 yaş grubundaki öğretmenlerin kendilerinden daha genç ve daha yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik duygusu yaşadıklarını tespit etmiştir.

Polat, Topuzoğlu ve Gürbüz'ün (2009) Bilecik'te 252 öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmada farklı yaş grupları ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

5.4. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden mesleği istemeyerek seçenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteyerek seçenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003) cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem ve sınıf mevcudunun öğretmen tükenmişliğini etkilemediğini, mesleki doyum ve öğretmenlik mesleğini seçme sebebinin ise tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır (Akt: Bümen, 2010). Dolunay ve Piyal (2003), öğretmenlik mesleğini seçiş biçimi (isteyerek/istemeyerek) ile genel tükenmişlik, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptamıştır. Ayrıca öğretmenlik yapmanın temel nedeninin toplam tükenmişlik ile tükenmişlik alt boyutu puan ortalamalarını etkilediğini saptamıştır. Mesleğini sevdiği için sürdürenlerin puan ortalamaları, ekonomik nedenlerle, toplumsal nedenlerle, başka iş bulamama nedeniyle ve diğer nedenlerle sürdürenlerden daha düşük bulunmuştur.

5.5. Öğretmenlerin Öğretmen Olarak Çalışmaktan Memnun Olup Olmamalarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden öğretmen olarak çalışmaktan memnun olmayanların tükenmişlik düzeylerinin memnun olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Pines'a (2000) göre tükenmişliğin temelinde yatan asıl sebep, insanların yaşamlarını ve yaptıkları işi anlamlı bulma ihtiyacında yatar. Yaptığı işi anlamlı bulan kişi kendini değerli ve önemli hisseder.

Öğretmenlik mesleğini sürdürmekten memnun olmayan kişilerin mesleğini severek icra eden öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaları olağan karşılanabilir.

5.6. Öğretmenlerin Mevcut Eğitim Sisteminden Memnun Olup Olmamalarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden mevcut eğitim sisteminden memnun olmayanların tükenmişlik düzeylerinin memnun olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ülkemizdeki eğitim politikaları genellikle iktidardaki siyasi partinin etkisinde kalarak oluşturulmakta, yapılan değişiklikler önceden denenmeden veya deneme sonuçları dikkate alınmadan uygulamaya konulmaktadır. Ayrıca eğitimin başlıca aktörleri olan öğretmenlerin bu değişikliklerde söz sahibi oldukları da pek söylenemez.

Halen idealden çok uzak olan sınıf mevcutları nedeniyle öğrencilerin çok kalabalık sınıflarda ders görmeleri, müfredat programları hazırlanırken öğrencilerin ihtiyaçları ve değişen şartlar dikkate alınmaksızın bilişsel öğelere ağırlık verilmesi diğer problemlerdendir.

Ayrıca şu anki eğitim sistemi öğrenciyi tembelliğe teşvik eden bir yapıya bürünmüştür. Yetersiz derslik sebebiyle öğrenciler başarısız olsa da bir üst sınıfa geçmelerine olanak sağlayan bir eğitim sistemi mevcuttur. Sınıf geçme-kalma kaygısı taşımayan, zorunlu eğitim sebebiyle mecburen okula giden öğrenciler okullarda başarılı olamamaktadır.

5.7. Öğretmenlerin Kendilerini Öğretmenlik Yapmak İçin Yeterli Bulup Bulmamalarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden kendini öğretmenlik yapmak için yeterli bulmayanların tükenmişlik düzeylerinin yeterli bulanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmen yeterliliği öğretmenin öğrencilerinin öğrenme performansını ne kadar etkileyebileceğine dair sahip olduğu inanç şeklinde tanımlanabilir

(Bümen, 2010). Öğretmen öz yeterliği ile ilgili diğer bir tanım da, “öğretmenin, öğrencilerin değer verilen çıktılarını etkileyebilme yeteneğine olan inancı” şeklinde yapılmaktadır(Skaalvik ve Skaalvik, 2007:612). Brouwers and Tomic (2000) sınıf yönetimine ilişkin öz yeterlik inançlarının öğretmen tükenmişliği ile yakından ilgili olduğunu bulmuştur. Araştırmalarına göre öğretmenin öz yeterliğinin duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Mesleki yetersizlik tükenmişliğin önemli nedenlerinden biridir. Kendini mesleki yönden yeterli bulan öğretmenler, akademik bir problemle karşılaştıkları zaman enerjilerini problemleri çözmeye harcarken, yeterliliğinden şüphe duyan öğretmenler içlerindeki duygusal stresi bastırmak için çaba harcamaktadırlar. Yetersizlik duygusuna sahip öğretmenlerin genellikle öğretmenlik mesleğini bıraktıkları görülmektedir. Özyeterliği yüksek ve yeterli kaynağa sahip öğretmenler özyeterliği düşük ve yeterince kaynağa sahip olmayan öğretmenlere göre daha az stres ve tükenmişlik yaşamaktadırlar (Bümen, 2010).

Öğretmen mesleki açıdan yetersiz olduğunda özellikle ortaöğretimden yukarıya doğru olan eğitim kademelerinde öğrencilerin sorunlarına çözüm bulma aşamasında sıkıntı çekmekte ve dolayısıyla öğrencilerin eleştirilerine de maruz kalmaktadır. Öğretmenin sınıftaki otoritesi mesleki yeterliliği ile yakından ilgilidir. Öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli sayı ve içerikte hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir. Ancak burada asıl önemli görev öğretmenin kendisine düşmektedir. Öğretmenlik mesleğini seçen kişiler öğrenmeye meraklı, araştırmayı seven ve kendini sürekli geliştiren bir yapıya sahip olmalıdır. Öğretmenin öğretmenlik mesleğini icra edebilmesi için bir takım duygusal yeterliklere de sahip olması gerekmektedir. Sevgi, hoşgörü, sabır gibi duyguların eksik olması öğretmenin öğrencilere tahammül gösterememesine ve mesleğinden soğumasına yol açabilir.

Kendini öğretmenlik için yeterli bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yeterli bulan öğretmenlere göre daha yüksek çıkması olağan karşılanabilir.

5.8. Öğretmenlerin İş Yüküne Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden iş yükünü ağır bulanların tükenmişlik düzeylerinin ağır bulmayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin görev ve sorumlulukları eğitim ve öğretim ile sınırlı değildir. Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre; yıllık plan, ders planı gibi planlar yapmak, öğrencilere proje, performans ödevi gibi çalışmalar yaptırarak bunların takibini ve değerlendirmesini yapmak, sınav sonuçlarını elektronik kayıt sistemine girmek, öğretmenler kurulu, zümre öğretmenler kurulu ve görevlendirildiği diğer kurullara katılmak, rehber öğretmenlik görevini yürütmek, nöbet tutmak, törenlere katılmak ve daha pek çok görevi de yerine getirmek zorundadırlar.

5.9. Öğretmenlerin Kararlara Katılabilme Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden kurumda alınan kararlara katılamayanların tükenmişlik düzeylerinin katılabilenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Schwab, Jackson ve Schuler (1986), yaptıkları çalışmada rol çatışması, rol belirsizliği, iş arkadaşlarından alınan sosyal destek, cezalandırılma olasılığı, otonomi ve kişinin işinden beklentileri gibi faktörlerin yanında karar verme sürecine katılabilmenin de tükenmişliği etkileyen faktörlerden olduğunu tespit etmişlerdir.

Kişiler yapacakları iş üzerinde çok az kontrol sahibi olduklarında işle çalışan arasında uyumsuzluk meydana gelir. İnsanların düşünme ve problem becerileri vardır ve kendilerine seçim yapma ve karar verme fırsatının verilmesini isterler. İnsanlar katı kurullarla veya sıkı bir gözlem altında sınırlandırıldıklarında kendilerini geliştirmeye ve yenilemeye imkân bulamazlar. Bu da elde edilen başarılarında katkılarının ve sorumluluklarının olmadığı hissine sebep olur (Maslach ve Goldberg, 1998).

5.10. Öğretmenlerin Ödüllendirmeye Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden kurumda başarı gösterenlerin ödüllendirilmediğini düşünenlerin tükenmişlik düzeylerinin ödüllendirildiğini düşünenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik gibi mesleklerde profesyonelin işini yaparken hizmet verdiği insana karşı ilgi, sevgi ve duyarlılığını katması gereklidir. Aksi halde yardım eden ile yardım edilen arasındaki iyileştirici ya da öğretici ilişkinin kurulması mümkün değildir. Ancak bu oldukça yorucu bir iş olduğundan profesyonelin bunu gerçekleştirebilmek için desteğe ve ödüllendirmeye ihtiyacı vardır. Enerjinin beslenmediği durumlarda çalışmada duygusal ve fiziksel olarak yıpranma, işinden soğuma ve başarısızlık duygusu ile kendini gösteren tükenmişlik sendromu görülebilmektedir.

Eğitimcilerdeki tükenmenin sebep ve sonuçlarını araştıran Schwab, Jackson ve Schuler (1986) tesadüfi yolla seçtikleri 339 ilk ve ortaokul öğretmeniyle çalışmışlardır. Çalışmada tükenmeyi en iyi yordayan örgütsel ve kişisel faktörler tespit edilmeye çalışılmış ve tükenmenin her üç boyut açısından en önemli örgütsel ve kişisel sonuçları araştırılmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişliğin en önemli nedenleri olarak kişisel beklentilerin karşılanamaması, kararlara katılım yetersizliği, yüksek düzeyde rol çatışması, bağımsız ve özgür hareket etme yetersizliği, sosyal destek sisteminin olmaması yanında ödül ve ceza yapısındaki tutarsızlıkların da tükenmişliğe neden olduğunu belirlemişlerdir.

5.11. Öğretmenlerin Çalışma Ortamını Huzurlu ve Güvenli Bulma Durumuna Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden kurumunun huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı olmadığını

düşünenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşünmeyenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tükenmişlikle ilgili çalışmaların çoğu birey üzerinde yoğunlaşmaktadır. Tükenmişliğe çözüm olarak da, iş değişimi, iş alışkanlıklarının değiştirilmesi veya bireyin niteliklerinin artırılarak daha kalifiye bir çalışan haline getirilmesi gösterilmektedir. Fakat yapılan son araştırmalarda tükenmişlikte organizasyonel faktörlerin bireysel faktörlere göre daha önemli bir rol oynadığı bulunmuştur. Çalışanların kendi hayatları üzerindeki kontrolü fazladır, ancak işyerindeki stressorler üzerindeki kontrolleri için aynı şey söylenemez. Çalışmaların birey üzerinde odaklanmasında, bireyi değiştirmenin kurumları değiştirmekten daha kolay ve daha ucuz olacağı düşüncesi yatmaktadır (Maslach, 2003). Huzurlu ve güvenli çalışma ortamı ifadesi çoğunlukla işyerindeki diğer çalışanlarla iletişime odaklanır. İnsanlar sevdikleri kimselerle mutlulukları, başarıları, esprileri paylaştıklarında kurumlarıyla bütünleşerek en iyi performansı sergilerler.

5.12. Öğretmenlerin Hakkaniyete Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden kurumda herkese eşit davranılmadığını düşünenlerin tükenmişlik düzeylerinin kayırma olmaksızın herkese eşit davranıldığını düşünenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hakkaniyet olmayan kurumlarda çalışanlar yaptıkları işe göre değil idarecilerle olan ilişkilerinin derecesine göre ödüllendirilirler. Bu durum diğer çalışanlarda hayal kırıklığı, güvensizlik, kızgınlık duygularına sebep olur ve bu da tükenmişliğe yol açar.

5.13. Öğretmenlerin Kişisel Değerlerine Ters Düşen Şeyler Yapmak Zorunda Kalma Durumlarına Göre Tükenmişlik Puanlarına İlişkin Bulgularla İlgili Tartışmalar

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden kurumda bazen kişisel değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kaldığını düşünenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşünmeyenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Diğer meslek grupları ile karşılaştırıldığında öğretmenlerin mesleklerini icra ederken kişisel değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kalma durumuyla çok fazla karşılaşmadıkları söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden yaklaşık %20'si böyle durumlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu öğretmenlere değerlerine ters düşen şeylerden ne anladıkları sorulduğunda, kurallara uymayan öğrencileri sözlü bir biçimde aşağılama, velilerini kırmamak adına öğrencinin olduğundan daha başarılı olduğunu söyleme, sınıf başarısının düşük çıkmaması için sınavlarda olması gerekenden daha kolay sorular sorma, problemlili öğrencilerle muhatap olmamak için yanlış davranışları görmezden gelme gibi sebepler sıralamışlardır.

Tükenmişlik ile kişisel değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kalma durumu arasında sebep-sonuç ilişkisi iki yönlü olabilir. Yani bu mecburiyetin mi tükenmişliğe neden olduğu, yoksa tükenmişliğin mi bu mecburiyetleri doğurduğu tartışılabilir. Çünkü örneğin problemlili öğrencilerle uğraşmaktan kaçınma davranışı tükenmişliğin bir sonucudur. Daha önce belirtildiği gibi tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda birlikte çalışılan kişileri aşağılama, küçültücü dil kullanma, umursamazlık gibi davranışlar görülmektedir. Tükenmişliğe uğramayan öğretmenler problemlili öğrencileri topluma kazandırmak yönünde çaba sarf ederken tükenmişlik sendromu yaşayan öğretmenler bu öğrencileri görmezden gelebilmekte veya yaşanan sıkıntıları daha da artıracak yönde davranışlar sergileyebilmektedirler.

BÖLÜM VI

ÖNERİLER

Türkiye’de üzerinde son yıllarda çalışılmaya başlanan tükenmişlik sendromunu öğretmenlere tanıtmak, öğretmen tükenmişliğini önlemek ve tükenmişliğe neden olan etmenler konusunda öğretmenleri bilinçlendirmek amacıyla şu öneriler sıralanabilir:

- Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerde tükenmişliğin daha düşük seviyede gözlenmesinden hareketle, eğitim fakültelerine öğrenciler yönlendirilirken mesleğin özellikleri daha iyi bir biçimde tanıtılmalı ve bu mesleği kendine uygun bulan ve kişisel özellikleri ve mesleki becerileri bu meslek için yeterli olan öğrencilerin öğretmenlik mesleğine yönlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Tecrübeli öğretmenlerin deneyimlerini mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle paylaşmaları sağlanmalıdır.
- Eğitim sistemindeki aksaklıklar tespit edilerek çözülmeye çalışılmalıdır. Bu süreçte eğitimin asıl uygulayıcıları olan öğretmenlerin görüşlerinden de faydalanılmalıdır.
- Öğretmenlerin mesleklerindeki yenilik ve gelişmeleri yakından takip edebilmeleri için hizmet içi eğitimlerin sayısı ve kalitesi artırılmalıdır.
- Ülkedeki eğitim politikaları siyasi partilerin etkisinde kalmaksızın, ülkenin yapısına uygun olacak biçimde oluşturulmalıdır.
- Kurumda alınan önemli kararlara öğretmenlerin de katılımı sağlanmalıdır.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin gösterdiği başarıları desteklemeli, öğretmenlerin sergilediği olumlu tavırları takdir ettiklerini en azından sözel biçimde ifade etmelidir.
- Okullarda huzurlu ve güvenli çalışma ortamları oluşturulmalıdır.
- Eğitim kurumlarındaki idareciler liyakat esasına bağlı olarak objektif bir biçimde seçilmelidir.

KAYNAKLAR

ALKAN, Cevat, DOĞAN, Hıfzı, SEZGİN, İlhan; **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Ankara, Alkım Yayınları, 1998.

AYDIN, Pehlivan; **İş Yaşamında Stres**. Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2002.

BAYSAL, Asuman; "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 1995.

BESLER, Ersin; "Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi", Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

BROUWERS, Andre, TOMIC, Welko; "*A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management*", **Teaching and Teacher Education**, Sayı 16, 2000.

BÜMEN, Nilay;" *The relationship between demographics, self efficacy, and burnout among teachers*", **Egitim Arastirmalari-Eurasian Journal of Educational Research**, Sayı 40, 2010.

CORDES, Cynthia, L., DOUGHERTY, Thomas, W.; "*A Review and an Integration of Research on Job Burnout*", **The Academy of Management Review**, Vol. 18, No.4, 1993.

ÇAVUŞOĞLU, İbrahim; "Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenler

Arasındaki İlişki”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 2005.

DİNÇER, Ömer; Mesleki ve Teknik Eğitim Çalıştayı, Antalya, 2012
(<http://mtegm.meb.gov.tr/TR/dokumanlar/calistay2012.pdf> adresinden
11.03.2014 tarihinde erişilmiştir).

DOLUNAY, Ayşe Birsen; “Keçiören İlçesi “Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu” Araştırması”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt 55, Sayı 1, 2002.

DOLUNAY, Ayşe Birsen, PİYAL, Birgül; “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik”, **Kriz Dergisi**, 11(1): 35-48, 2003.

DURSUN, Salih; “Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, 2000.

YOĞUN ERÇEN, Ayşe Esmeray ; “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. 3(36), 1-8, 2009.

FARBER, Barry ; “Treatment Strategies for Different Types of Teacher Burnout” , **Psychotherapy in Practice**, Vol. 56(5), 2000.

FİDAN, Nurettin; **Okulda Öğrenme ve Öğretme**, Pegem Akademi Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2012.

FREUDENBERGER, Herbert, J.; “Staff Burnout”, **Journal of Social**

Issues, Volume 30, Number 1, 1974.

FRIEDMAN Isaac, A., FARBER, Barry; “*Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout*”, **The Journal of Educational Research**, Volume 86, Issue 1, 1992.

GİRGİN, Günseli; “İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması)”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 1995.

GÖKÇAKAN, Zafer, MURAT, Mehmet; “Sınıf Öğretmenlerinde On Yıllık Hizmet Sürecinde Tükenmişliğin Gelişimine Yönelik Bir Haritalama Çalışması”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi & Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2002.

HOCK, Roger R.; “*Professional Burnout Among Public School Teachers*”, **Public Personnel Management**, Vol 17(2), 167-189, 1988.

http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/

KAÇMAZ, Nazmiye; “*Tükenmişlik (Burnout) Sendromu*”, **İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**, 68, 2005.

KÖSELECİ, Nihan; Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi, Eğitim Reformu Girişimi, Nisan 2012.

LENS, Willy, DE JESUS, Saul Neves; **Understanding and Preventing Teacher Burnout**, Cambridge University Press, 2005.

MASLACH, Christina, JACKSON, Susan, E.; “*The Measurement of*

Experienced Burnout", Journal of Occupational Behaviour, Vol.2, 99-113, 1981.

MASLACH, Christina, JACKSON, Susan, E.; "*The Role of Sex and Family Variables in Burnout*", **Sex Roles**, Vol.12, Nos.7/8. 1985.

MASLACH, Christina, LEITER, Michael; "*Take This Job and Love , 6 Ways to Beat Burnout*", **Psychology Today**, September/October 1999.

MASLACH, Christina, SCHAUFELI, Wilmar B., LEITER, Michael, P.; "*Job Burnout*", **Annual Review of Psychology**, 52, 2001.

MASLACH, Christina, GOLDBERG, Julie; "*Prevention of Burnout: New Perspectives*", **Applied&Preventive Psychology**, 7:63-74, 1998.

MASLACH, Christina; "*Job Burnout : New Directions in Research and Intervention*", **Current Directions in Psychological Science**, Volume 12, Number 5, 2003.

MASLACH, Christina; "*What Have We Learned About Burnout and Health?*", **Psychology and Health**, Vol.16. 607-611, 2001.

Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2013-2017.

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

(http://mtegm.meb.gov.tr/dosyalar/MTE_Strateji_Belgesi_ve_Eylem_Plani_TASLAK_10.05.2013.pdf adresinden 21.01.2014 tarihinde erişilmiştir.)

Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 7 Eylül 2013.

Milli Eğitim Temel Kanunu, No:1739, Madde 43, Resmi Gazete, Sayı:14574, Tarih: 24.6.1973.

ÖRMEN, Uygur; "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1992.

ÖZDEMİR, Talip; "İstenmeyen Öğrenci Davranışlarının Görülme Sıklığı ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki", Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bolu, 2009.

ÖZİPEK, Aysun; "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri", Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006.

PINES, Ayala, M.; "*Treating Career Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective*", **Psychotherapy in Practice**, Vol. 56(5), 633–642, 2000.

PINES, Ayala, M.; "*Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective*", **Teachers and Teaching: Theory and Practice**, Vol.8, No.2 : 121-140, 2002.

POLAT, Gülşen, TOPUZOĞLU, Ahmet, GÜRBÜZ, Kağan; "*Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu*", **TAF Preventive Medicine Bulletin**, 8(3), 217-222, 2009.

SCHWAB, Richard, L., JACKSON, Susan, E., SCHULER, Randall, S.; "*Educator Burnout: Sources and Consequence*", **Educational Research Quarterly**, Vol.10, N:3, 1986.

SKAALVIK, Einar, M., SKAALVIK, Sidsel; "*Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations With Strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout*", **Journal of Educational Psychology**, Vol. 99, No.3, 611-625, 2007.

ŞAHİN, İsmail, FINDIK, Tayfun, “*Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*”, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S:3, 65-86, 2008.

TOPALOĞLU, Melih, KOÇ, Hakan, YAVUZ, Ercan; “*Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, **Kamu-İş**, C:9, S:3, 31-52, 2007.

TUĞRUL, Belma, ÇELİK, Eylem; “*Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik*”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2, Sayı:12, 2002.

TÜMKAYA, Songül; “*Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Adana,1996.

Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması, Şubat 1999, Yayın No. TUSİAD-T /99-2/252.

VAN HORN, J., SCHAUFELI, W., ENZMANN, D.; “*Teacher Burnout and Lack of Reciprocity*”, **Journal of Applied Psychology**, 29,1, 91-108, 1999.

WEISBERG, Jacob, SAGIE, Abraham; “*Teachers’ Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit*”, **The Journal of Psychology**, 133(3), 333-339, 1999.

www.nytimes.com/1961/02/19/books/greene61-case.html.

YÖRÜK, Sinan, DİKİCİ, Abdullah, UYSAL, Ahmet; “*Bilgi Toplumu ve Türkiye’de Mesleki Eğitim*”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**,

Cilt:12, Sayı:2, 299-312, 2002.

YÜKSEL, Galip; “*Öğretmenlerin Sahip Olmaları Gereken Davranış Olarak Sosyal Becerî*”, **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı150, Mart-Nisan-Mayıs 2001, ([http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli Egitim Dergisi/150/yuksel.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/150/yuksel.htm)) adresinden 03.03.2014 tarihinde erişilmiştir.

EKLER

EK1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli meslektaşım,

Bu form "Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezi için bilgi toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Cevaplar grup içinde değerlendirileceğinden adınızı ve soyadınızı yazmanız gerekmektedir. Lütfen aşağıdaki maddeleri okuyarak, size en uygun cevaba X işareti koyunuz. Vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Nursel AK

İstanbul Aydın Üniversitesi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

1. Görev Yaptığınız Kurum:

- a- Handan-Hayrettin Yelkikanat Teknik ve EML ()
 b- Çimento Müstahsilleri Birliği Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ()
 c- Haydarpaşa Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ()
 d- Tuzla Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ()

2. Branşınız:

- a- Teknik Öğretmen (Elektrik-Elektronik Tek., Bilişim Tek....vs) ()
 b- Sosyal ve Beşeri Bilimler (Türkçe, İngilizce, Felsefe, Tarih...vs) ()
 c- Fen Bilimleri (Fizik, Matematik, Kimya, Biyoloji...vs) ()

3. Öğretmenlik mesleğindeki kıdeminiz:

- a- 0-5 yıl () b- 6-10 yıl () c- 11-15 yıl () d- 16-20 yıl () e- 20 yıldan fazla ()

4. Halen çalışmakta olduğunuz kurumdaki çalışma süreniz :

- a- 0-5 yıl () b- 6-10 yıl () c- 11-15 yıl () d- 16-20 yıl () e- 20 yıldan fazla ()

5. Cinsiyetiniz : a- Erkek () b- Bayan ()

6. Yaşınız : a- 22-27 () b- 28-33 () c- 34-39 () d-40-45 () e- 46 ve üstü ()

7. Medeni Durumunuz: a- Evli () b- Bekâr ()

8. Sahip olduğunuz çocuk sayısı :

- a- Yok () b- 1 tane () c- 2 tane () d- 3 tane () e- 4 ve üstü ()

9. Çok az kaynak (donanım, malzeme, araç-gereç) ile ve az zamanda çok iş başarmam bekleniyor.

- a- Evet () b- Hayır ()

10. Kurumumda önemli kararlar alınırken benim de katılmama izin verilir.

a- Evet () b- Hayır ()

11. Kurumumda başarı gösterenler ödüllendirilir.

a- Evet () b- Hayır ()

12. Kurumumda güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamı vardır.

a- Evet () b- Hayır ()

13. Kurumumda kayırma olmaksızın herkese eşit davranılır.

a- Evet () b- Hayır ()

14. Kurumumda bazen kendi kişisel değerlerime ters düşen şeyler yapmak zorunda kalıyorum.

a- Evet () b- Hayır ()

15. Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz? a- Evet () b- Hayır ()

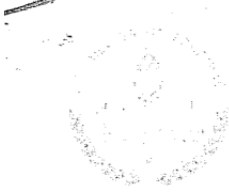
16. Öğretmen olarak çalıştığınız için memnun musunuz? a- Evet () b- Hayır ()

17. Mevcut eğitim sisteminden memnun musunuz? a- Evet () b- Hayır ()

18. Kendinizi öğretmenlik için yeterli buluyor musunuz? a- Evet () b- Hayır ()

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

		Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	Öğrencilerin neler hissettiklerini hemen anlarım.					
5	Öğrencilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.					
7	Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgilenirim.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	İşim sayesinde insanlara faydalı olduğumu hissediyorum.					
10	Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı daha katı oldum.					
11	Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Kendimi çok şeyler başılabilecek güçte hissediyorum.					
13	Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	Bazı öğrencilere ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan insanlarla ilgili bir işte çalışmak beni yıpratıyor.					
17	Öğrencilerle aramda rahat bir hava oluştururum.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi neşeli hissederim.					
19	Bu meslekte kayda değer pek çok iş başardım.					
20	Kendimi çaresiz hissediyorum.					
21	İşimdeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22	İşyerimdeki bazı insanların sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/3680242
Konu: Anket (Nursel AK)

04/12/2013

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

- İlgi: a) 16.11.2013 gün ve 5747 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 03.12.2013 tarih ve 3660233 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Nursel AK'ın "**Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:
Ek-1 Valilik Onayı.
2 Anket Soruları.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr,
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Çağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/605/3660233

03/12/2013

Konu: Anket (Nursel AK)

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi :a) İst. Aydın Üniversitesinin 16.11.2013 tarih ve 5747 sayılı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Milli Eğitim Komisyonunun 27.11.2013 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Nursel AK'ın "**Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**" konulu tezine dair anket çalışmasını Maltepe, Ümraniye ve Tuzla ilçelerindeki teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlere; kişisel bilgi formu, tükenmişlik ölçeğini uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Nursel AK'ın söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
03/12/2013

Harun KAYA
Vali.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9415-6536-336a-b197-aaa5 kodu ile yapılabilir.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr,
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'ne Göre Öğretmenin Görev ve Sorumlulukları

- *Öğretmenler görevlerini Türk millî eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda yapmakla yükümlüdür.*
- *Öğretmen çağın bilgi ve teknolojik gelişmelerine bağlı olarak, toplumun ihtiyaçları doğrultusunda bireyin yetiştirilmesi, geliştirilmesi, değerlerine bağlı nitelikli bir insan olarak topluma kazandırılmasına yönelik çalışmalar yaparak toplumsal kalkınmada belirleyici ve öncü bir rol üstlenir.*
- *Sınıf düzeninden ve yönetiminden sorumlu olan öğretmen, eğitim ve öğretimin gerektirdiği fiziksel ve psikolojik ortamı hazırlar. İzleyeceği programı, yöntem ve teknikleri öğrenciye açıklar. Öğrencilerin araştırarak, yaparak ve yaşayarak öğrenmelerini sağlayacak eğitim ve öğretim teknikleri ile teknolojik kaynakları kullanır.*
- *Eğitim ve öğretim standartlarının geliştirilmesi, okul ve çevre ilişkisinin kurulması ve gelişmesine katkı sağlar, işleyişte yönetime yardımcı olur. Tutum ve davranışlarıyla öğrencilere örnek olur.*
- *Öğrencilerin inceleyerek, araştırarak, yaparak ve yaşayarak öğrenmelerini sağlar. Bağımsız ve yaratıcı düşüncelerine, edinilen bilgilerden sonuçlar çıkarmalarına, tartışmalarda görüşlerini özgürce belirtmelerine ve hoşgörülü olmalarına yönelik gerekli ortamı hazırlar. Öğrencilerin eğitim ve öğretim çalışmalarında her türlü imkândan yararlanmasını sağlar.*
- *Özel eğitime ihtiyacı olan öğrencilerin yetiştirilmesine ilişkin görevleri yürütür.*
- *Sorumluluğuna verilen öğrenci kulüpleri ve toplum hizmeti çalışmalarına ilgili görevleri yapar.*
- *Sorumluluğuna verilen sınıf rehber öğretmenliği görevini yürütür.*

- *Sınav, proje ve performans çalışması ve bu kapsamdaki diğer iş ve işlemleri yürütür.*
- *Ünitelendirilmiş yıllık plan ve ders planlarını yapar, kendilerine verilen dersleri okuturlar. Derslerle ilgili öğrencilerin de aktif olarak yer aldığı araştırma, uygulama ve deneylerin yapılmasını sağlar.*
- *Rehberlik ve sorumluluğu kendisine verilen aday öğretmenlerin yetiştirilmesine yardımcı olmaya yönelik iş ve işlemleri yürütür.*
- *Görevlendirildikleri kurul, komisyon, ekip, öğrenci kulübü, sınıf rehberlik, toplum hizmeti çalışmalarına, millî bayram ve mahallî günlere, tören ve toplantılara, kurs ve seminerlere katılır. Çalışma takviminde belirtilen tarihlerde okulda hazır bulunur ve verilen görevleri yapar.*
- *Öğretmenler Kurulu, zümre öğretmenler kurulu ve diğer kurul toplantılarına katılır ve kendilerine verilen görevleri yerine getirir.*
- *Alanıyla ilgili bilimsel ve teknolojik yenilikleri izleyerek bunları eğitim ve öğretime yansıtır.*
- *İhtiyaç duyulan ders araç, gereç ve materyallerinin temini için okul yönetimiyle işbirliği yapar. Sorumluluğuna verilen ders araç, gereç ve materyallerinin amacı doğrultusunda güvenli bir şekilde kullanılmasını ve korunmasını sağlar.*
- *Elektronik ortamda yürütülen işlemlerden kendisi ve görev alanıyla ilgili kayıtları takip eder, yeni bilgi girişi ve güncelleme işlemlerini yapar. Onay gerektiren belgeleri müdüre sunar.*
- *Öğrencinin davranış ve başarı durumları konusunda velilerle işbirliği yapar.*
- *Okul yönetiminin belirlediği kendisine verilen nöbet görevini yerine getirir.*
- *Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir.*
- *Mesleki ve teknik eğitim alan öğretmenleri ayrıca,*

- *Öğretim programlarına uygun olarak döner sermayeyle ilgili işleri planlar ve yaptırır.*
- *Öğrencilerin eğitim ve öğretim, üretim etkinliklerini izler, mesleki konularda çevreyle ilişki kurmalarına rehberlik eder.*
- *Uygulamalı eğitim için gerekli görülen araç-gerecin zamanında sağlanması için ilgililerle işbirliği yapar, araç-gereci kontrol eder ve teslim alır. Kendilerine verilen araç-gereç ve makinelerin korunmasını, bakım ve onarımını, kılavuzuna uygun ve güvenli bir şekilde kullanılmasını, her zaman hazır durumda bulundurulmasını sağlar, öğrencilere rehberlik yapar.*
- *Uygulamalı öğretimde temrin, üretim ve hizmetlerin düzenli olarak sürdürülebilmesi için alan/bölüm/atölye/laboratuvar şefleriyle birlikte plan hazırlar. Öğrencilere alanıyla ilgili konularda proje danışmanlığı ve rehberlik yapar.*
- *Döner sermayeden yapılan üretim çalışmalarına katılır. Yapılan iş ve hizmetlerin istenen nitelikte ve sürede sonuçlandırılmasını sağlar.*
- *Koordinatör olarak görevlendirilenler, öğrencilerin işletmedeki eğitim ve öğretim, başarı, devamsızlık, disiplin ve benzeri durumlarını titizlikle takip eder, program doğrultusunda haftalık/aylık düzenlenecek formları/raporları yönetime teslim eder.*
- *Mezunların izlenmesi ve işe yerleştirme çalışmalarında alan/bölüm, atölye ve laboratuvar şefleriyle işbirliği yapar.*
- *Mesleki ve teknik eğitim fuarına hazırlık çalışmalarına katılır ve çalışmaları yürütür.*
- *Tam gün tam yıl eğitim kapsamındaki okullarda çalışma saatleri dışında, hafta sonu, yarıyıl ve yaz tatillerinde verilen görevleri de yaparlar.*
- *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile imam-hatip liselerinde, okulların özelliğine bağlı olarak okul müdürünce verilen diğer görev ve sorumlulukları da yerine getirirler.*

ÖZET

“Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”

Nursel AK

Mayıs 2014, (XI+94 Sayfa)

Bu çalışmanın amacı, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin demografik değişkenlere ve tükenmişlik düzeylerini etkileyebilecek bazı unsurlara göre tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişliğe neden olan faktörleri tespit etmeye çalışmaktır. Araştırmaya İstanbul ili Anadolu yakasındaki meslek liselerinde görev yapan 302 öğretmen katılmıştır.

Çalışmada, araştırma grubunun kişisel özellikleri ile ilgili bilgi sahibi olmak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan ve 18 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu ile tükenmişliği ölçmek amacıyla Maslach tarafından geliştirilen ve 22 sorudan oluşan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (1981)” uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde bağımsız örneklem t testi, Oneway Anova testi, Tukey HSD testi, Mann Whitney-U testi ve Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ölçek puan ortalamalarına göre düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri; cinsiyet, branş, mesleği isteyerek seçip seçmeme, öğretmen olarak çalışmaktan memnun olup olmama, eğitim sisteminden memnun olup olmama ve kendini öğretmenlik için yeterli bulup bulmama değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşırken, medeni durumlarına, öğretmenlik mesleğindeki kıdemlerine, halen çalışmakta oldukları meslek lisesindeki kıdemlerine, yaşlarına ve sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Ayrıca iş yükü, ödüllendirme, hakkaniyet,

aidiyet, kararlara katılabilme ve kişisel değerlerine ters düşen şeyler yapmak zorunda kalıp kalmama durumlarına göre de tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu, öğretmen, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarının azalması

ABSTRACT

“Examining The Burnout Levels of Teachers Teaching at Vocational and Technical High Schools in Terms of Some Variables”

Nursel AK

May 2014, (XI+94 Pages)

The aim of this study is to determine the burnout levels of the teachers teaching at vocational and technical high schools in terms of demographic variables and some elements which may effect the level of burnout and to try to determine the factors causing burnout. 302 teachers teaching at vocational high schools in Anatolian part of Istanbul participated to this research.

In the study, Demographic Information Form containing 18 questions which have been prepared by the researcher to get information about the personal characteristics of the research group and “Maslach Burnout Inventory (1981)” which involves 22 questions and has been developed by Maslach to measure burnout were utilized. In the analyse of data, Independent samples t test, One-way Anova, Tukey HSD, Mann Whitney U and Kruskal Wallis H tests were applied.

The results show that the burnout levels of the teachers teaching at vocational and technical high schools are low according to the mean scores of the inventory. The burnout levels of the teachers vary significantly with the variables of sex, branch, choosing the vocation willingly, being pleased with working as a teacher, being pleased with the current education system and finding himself/herself sufficient to be a teacher, while the levels don't vary with the variables of marital status, service period, service period at current school, age and the number of children. Besides the burnout levels vary significantly with the workload, reward, control, fairness, community and values.

Keywords: Burnout, vocational and technical high school, teacher, exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment

