



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**REHBER ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)**

Mehmet ÇELİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEMMUZ 2017



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**REHBER ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)**

Mehmet ÇELİK

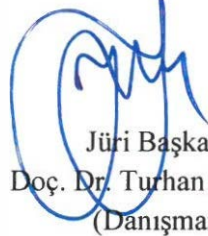
**DANIŞMAN
Doç. Dr. Turhan TOROS**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

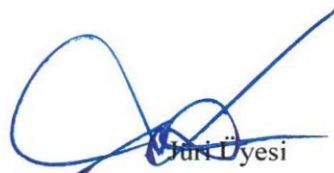
TEMMUZ 2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

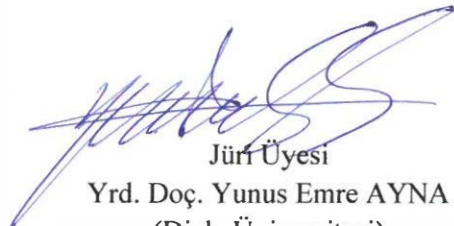
Mehmet ÇELİK tarafından hazırlanan “Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Diyarbakır İl Örneği)” başlıklı bu çalışma 17/07/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Psikoloji Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.



Jüri Başkanı
Doç. Dr. Turhan TOROS
(Danışman)



Jüri Üyesi
Yrd. Doç. Dr. Ayhan DEMİRCİ



Jüri Üyesi
Yrd. Doç. Yunus Emre AYNA
(Dicle Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.



Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK

ETİK BEYAN

Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgiler ve dökümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Mehmet ÇELİK

17.07.2017

REHBER ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

(DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Mehmet ÇELİK

TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

2017

ÖZET

Bu araştırmada, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca tükenmişlik değişkenlerini etkileyen alt faktörler anketsel veriye bağlı olarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Anketlerde kullanılan soru tipleri; iş doyumu, motivasyon, medeni durum, görüşülen öğrenci ve veli sayısı, çalışılan kurum düzeyleri (ortaokul- lise), haftalık çalışma saati sorularından oluşmaktadır.

Rehber öğretmenler üzerinde yapılan anket verileri bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Packet Programe for Social Science) paket programı, Betimsel İstatistik Teknikleri, Faktör Analizi, Varyans Analizi, Madde-Toplam Korelasyon Analizi, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik aşamasında faktör yapısını belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda, ölçekler, tek faktör altında toplanmıştır. Ölçeklere ait maddelerin korelasyonlarına baktığımızda, maddelerin birbirleri ile korelasyonlarının oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeklerin iç tutarlık değerlerine bakıldığında ölçeklerin yüksek güvenilirlik katsayılarına sahip olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak elde edilen güvenilirlik katsayıları ölçeklerin güvenilir bir ölçek olduğuna dair bilgi vermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların % 87.36'sı mesleklerini isteyerek seçmişlerdir, mesleki tükenmişliğin en yüksek olduğu rehber öğretmenlerin %49.43'lük yüzde değeri ile sorunlu öğrencilerle ilgilenen rehber öğretmenlerinde olduğu, tükenmişliğin yaş dağılımı aralığında en çok 20- 29 yaş grubunda, medeni duruma göre en çok bekarların tükenmişlik yaşadığı, kıdem derecesine göre 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanlarda tükenmişliğin daha yüksek olduğu, eğitim seviyesine göre ortaokullarda görev alan rehber öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu, çalışma saati olarak haftada 31-40 saat çalışan rehber öğretmenlerde tükenmişliğin daha yüksek olduğu, mesleği isteyerek seçen rehber öğretmenlerde tükenmişliğin daha yüksek olduğu, hizmet verilen öğrenci sayısı açısından 601 ve üzeri öğrenci olan okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin en yüksek olduğu, il merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin ilçelerde görev yapan rehber öğretmenlere göre daha yüksek oranda tükenmişlik yaşadığı, ücret kapsamında yeterli ücret aldığını düşünmeyen rehber öğretmenlerde tükenmişliğin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Rehber Öğretmen, Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Bireysel, Örgütsel

**BURNOUT LEVEL INVESTIGATION OF THE GUIDANCE COUNSELORS
(DIYARBAKIR PROVINCE SAMPLE)**

(M. Sc. Thesis)

Mehmet CELIK

**TOROS UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCES INSTITUTE**

2017

ABSTRACT

In this study, burnout level of the Guidance counselors working in Diyarbakir Provincial Archive directory aimed Investigation. Also variables affecting burnout subscales were questioned by surveys to be analyzed depending on the data. Types of the questions used in the surveys; job satisfaction, motivation, marital status, number of students interviewed parents worked cure levels (primary- high school) visit consists of weekly working hours question.

Survey based on to Guidance counselors, data using SPSS computer program (The Statistical Package Program for Social Sciences) software package, descriptive statistical techniques, factor analysis, variance analysis, item-total correlation analysis were assessed using Pearson Product Moment Correlation Analysis. Scale of the validity and reliability of the results of the factor analysis performed to determine the factor structure of the stage. The scales were collected under a single factor. Looking at the correlation of the scale items, materials showed that the correlation is quite high up with each other. When we look at the internal consistency of the scale of the scale of values it seems to have a higher reliability coefficient. In the reliability coefficients obtained connected scale, it serves as reliable information about the scale of that.

According to the survey; Those who participated 87.36's% have choose their occupation willingly of respondents, the burnout is the highest that guidance teachers in guidance counselors dealing with problematic students with percentage value 49.43%, the range of the age distribution of burnout in most 20- 29 age group, by marital status where

burnout of most single the burnout in those with seniority between 1-5 years depending on seniority degree is higher, education level according to that higher secondary schools involved counselor burnout levels, hours of work a week 31-40 hours a counselor in the burnout is higher, the profession willingly choose guide which is higher than the burnout in teachers, the services provided the number of students in terms of 601 and counselor burnout levels who work in schools with older students had the highest provincial centers serving guidance teachers in districts serving counselor to a higher proportion of experienced burnout by sufficient charge, under charges Order it in thinking that guidance counselors have concluded that burnout is high.

Keywords: Consultation Teacher, Burnout Syndrome, Depersonalization, Individual, Organizational

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezim ile ilgili çalışmalarını yürütürken tez danışmanlığını üstlenen, araştırmanın her aşamasında yanımda olan, cesaret veren ve desteğini her aşamada esirgemeyen saygıdeğer hocam Doç. Dr. Turhan TOROS'a sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Akademik anlamda deneyimlerinden yararlandığım sayın hocalarım; Prof. Dr. Kamuran ELBEYOĞLU, Yrd. Doç. Dr. Ayhan DEMİRCİ ve Toros Üniversitesi akademisyenlerine teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca manevi desteği ile beni motive eden ve katkı sunan Rehber Öğretmen Cevat YILDIZ'a, Rehber Öğretmen Burhan AKGÜL'e ve özellikle bu programa girmeme vesile olan, her aşamasında yanımda yer alan ve anlamlı desteğini hiç esirgemeyen Müzik Öğretmenim Gamze KUYU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Başta Diyarbakır Valiliği'ne, Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne, Bağlar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne, Bağlar Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü'nün çok değerli çalışanlarına, Diyarbakır ilinde görev yapan ve anket çalışmamda destek veren rehber öğretmen arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırma esnasında değerli vakitlerini bana ayırarak çalışmamda katkı sağlayan Dicle Üniversitesi Öğretim Görevlisi saygıdeğer hocam Yunus Emre AYNA'ya, çalışmayı yürüttüğüm okullarda gerekli imkânları sağlayan değerli okul yöneticilerine, Mersin İlinde görev yapan ve manevi desteğini hiç esirgemeyen çok değerli arkadaşım Rehber Öğretmen Reşat TURAN'a göstermiş oldukları güleryüz ve yardımlarından dolayı çok teşekkür ederim.

Mehmet ÇELİK

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xv

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
----------------	---

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI: TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	8
2.1 Tükenmişlik Kavramı Nedir?.....	8
2.2 Mesleki Tükenmişlik Sendromu Modelleri.....	9
2.2.1 Pearlman-Hartman tükenmişlik modeli.....	9
2.2.2 Meier tükenmişlik modeli	11
2.2.3 Suran - Sheriden tükenmişlik modeli.....	14
2.2.4 Cherniss tükenmişlik modeli	16
2.2.5 Pines tükenmişlik modeli.....	17
2.2.6 Edelwich tükenmişlik modeli.....	18

2.2.7 Gaines ve Sermier tükenmişlik modeli.....	20
2.2.8 Maslach'ın tükenmişlik modeli.....	21
2.2.8.1 Duygusal tükenme.....	23
2.2.8.2 Duyarsızlaşma.....	24
2.2.8.3 Kişisel başarı.....	25
2.3. İlgili Araştırmalar.....	26
2.3.1. Yurt dışında yapılmış araştırmalar.....	26
2.3.2. Yurt içinde yapılmış araştırmalar.....	26
2.4. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Sendromunun Etkileyen Alt Bileşenler.....	31
2.4.1 Bireysel Alt Bileşenler.....	31
2.4.1.1 Demografik sebepler.....	32
2.4.1.1.1 Kişilik tipi.....	33
2.4.1.1.2 Kişisel ihtiyaçlar ve beklentiler.....	35
2.4.1.1.3. İş doyumu.....	36
2.4.2 Örgütsel alt bileşenler.....	37
2.4.2.1. İş yükü.....	37
2.4.2.2. Rol çatışması ve rol belirsizliği.....	38
2.4.2.3. Yönetim şekli.....	39
2.4.2.4. Motivasyon.....	39
2.5. Mesleki Tükenmişlik Sendromu Belirtileri.....	40
2.5.1. Fizyolojik belirtiler.....	40
2.5.2. Psikolojik ve davranışsal belirtiler.....	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3. YÖNTEM.....	44
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	44
3.2. Veri Toplama Araçları.....	44

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	47
3.4. Verilerin Toplanması.....	51
3. 5. Veri Analizi.....	51

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4. BULGULAR.....	53
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	53
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	54
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	54
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	56
4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	57
4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	58
4.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	59
4.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	60
4.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	61
4.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	62
4.11. Araştırmanın Onbirinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	63

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA ve YORUM

TARTIŞMA ve YORUM.....	64
-------------------------------	-----------

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç.....	74
6.2. Öneriler.....	75
KAYNAKLAR.....	77
EKLER	82
EK:1 Kişisel Bilgi Formu.....	82
EK:2 Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	84
ÖZGEÇMİŞ.....	85

ÇİZELGELER

Çizelge 1. Güvenilirlik Analizi	46
Çizelge 2. Demografik Özelliklerin Dağılımı.....	48
Çizelge 3. Demografik Özelliklerin Dağılımı.....	46
Çizelge 4. Normal Dağılım Sınaması.....	51
Çizelge 5. Yaşa Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi).....	53
Çizelge 6. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi).....	54
Çizelge 7. Mesleki Kıdeme Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi)	55
Çizelge 8. Çalışılan Kuruma Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi)	56
Çizelge 9. Haftalık Çalışma Saatine Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi)	57
Çizelge 10. Mesleği Seçim Şekline Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi).....	58
Çizelge 11. Hizmet Verilen Öğrenci Sayısına Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi).....	59
Çizelge 12.Çalışma Ortamının Fiziki Koşullarını Yeterli Bulup Bulmam Durumuna Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi).....	60
Çizelge 13. Çalışılan Yerleşim Yerine Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi).....	61
Çizelge 14. Üstlerinden Takdir Görme Durumuna Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi).....	62
Çizelge 15.Alınan Maaşı yeterli Bulup Bulmama Durumuna Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi).....	63

ŞEKİLLER

Şekil 1. Tükenmişliğe Etki Eden ve Araştırmada Kullanılan Değişkenler 44



KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

TDK: Türk Dil Kurumu

MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

İÖO: İlköğretim Okulu

EPH: Eğitimde Psikolojik Hizmetler

SCL: Ruhsal Belirti Tarama Listesi

PDR: Psikolojik Danışma ve Rehberlik

RAM: Rehberlik ve Araştırma Merkezi

SPSS: Statistical Packet Programe for Social Sci

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Modern insanın anatomik yapısı 200.000 milyon yıl önce ortaya çıkarken, anatominin sınırlarını zorlayan primat atalar 50.000 bin yıl sonra modern insanı meydana getiren ilk kanıtları biyolojik ve kültürel olarak bir sonraki kuşaklara taşımaya başlamışlardır. İnsanın Afrika ormanlarının derinliklerinde başlayan yaşam mücadelesi, iki ayaklı hareket kabiliyetinin vermiş olduğu üstün yeteneklerle tüm dünyayı dolaşmıştır.

İnsan varoluşuna dair birçok bilim dalı belirli bir aşama geliştirmiştir ancak felsefenin mantıksal ve sayısal bir kanalı olan psikoloji insanlık tarihinde direk olarak örneklem alanı olarak insani olarak onun varoluşuna dair bir genelleme yapma çabası içindedir. Modern psikoloji insana dair düşüncesele ve kanıtsal yaklaşımları arasında insanı değerlendirirken en önem verdiği kavram; insanın çevresidir. İnsan temel olarak hissettiği ve yaşadığı her şeyle çevresi ile temas halindedir ve bu temas mevcut psikolojik yaklaşımların temelini oluşturmaktadır.

İnsan ve çevresi kavramı tarihsel olarak doğa, doğa-mağara, doğa- çadır, doğa- ev ve günümüz post modern toplumunda doğa ve iş yeri haline gelmiştir. Özellikle 1970'li yıllardan sonra gelişen liberal ekonomik sistem ve sanayi devrimi insanı doğanın bir parçası olmaktan çıkartmış, daha çok üretmek ve temel ihtiyaçların karşılanması için insanı daha fazla çalışma alanına kapatmış ve temel bağlantısı olan doğadan uzaklaştırmıştır. İnsanın doğadan girerek uzaklaşması parçası olduğu sistemden kopmasını da yanında getirmiştir. Doğadan kopan ve zaman içinde doğanın bir parçası olduğunu unutan insan artık kas gücü yerine zihin gücünü daha fazla kullanmaya başlamıştır. Bu durum zihnin derinliklerinde yatan birçok korkuyu ve güdüyü keşfetme kontrol altına alınması için birçok bilim dalını tetiklemiştir.

Temel olarak insan güdülleri, insanları hayatta tutan ve doğanın baskısı karşısında neslini devam ettirmesine olanak sağlayan duygulardan ibarettir. Bu duyguların başında gelen stres kavramı temel olarak avcıdan kaçma, yavruyu koruma, açlıkla mücadele etmek, sosyal ortamda hiyerarşiyi korumak vb. gibi birçok temel soruna çözüm niteliğinde olan bir güdülenme şeklidir. Ancak zaman içinde avcıdan kaçma, barınma, sevilme, saygı

görme vb. gibi Maslow hiyerarşisi kavramları yerini beslenmek için para kazanma, sevilme için çalışma, saygı görmek için daha zengin olma gibi toplumsal eğilimlere yerini bırakmıştır.

Toplumun liberal ekonomiye geçişi ile ortaya çıkan daha yüksek oranda çalışma hayatı ve çalışma hayatından beklentiler bireyi belirli bir stres baskısı altında tutar, başlangıçta bir motivasyon kaynağı olan stres zaman içinde kontrol altına alınmaz ve örgüt tarafından değerlendirilmez ise stresin bir sonucu olarak depresyon, depresyonun kontrol altına alınamama durumunda ise mesleki tükenmişlik sendromu psikolojik ve klinik olarak ortaya çıkmaktadır.

Mesleki tükenmişlik kavramı, bireyin artık yaptığı işten uzun süreli olarak vazgeçme durumudur. Bu süre zarfında birey iş yapmak için heyecan duymaz, kendisini başarısız ve yetersiz olarak değerlendirir ve işten ayrılma, alkol veya madde bağımlılığı, asosyalite vb. gibi davranışlar ve psikolojiler geliştirerek zaman içinde çalışma hayatından daha sonra da sosyal hayattan uzaklaşır.

Mesleki tükenmişlik sendromu genel olarak öğretmen, polis, hemşire, bankacılar vb. gibi birçok insanla içsel rekabetin yaşandığı ve çalışan sayısının yüksek olduğu kurumlarda sıklıkla görülür. Bu mesleklere bakıldığında temel olarak sistemin altında hizmet eden ve birçok kişi ile iletişim kurulan meslek dallarıdır. Bu meslek dallarında genel olarak mesleki tükenmişlik sendromunu tetikleyen faktörün; idealistlik, motivasyon, yetersiz ücretlendirilme, fazla mesai v.b gibi alt değişkenlerden etkilendikleri görülmektedir.

İnsanlarla yoğun olarak iletişim kuran önemli bir diğer meslek türü eğitim-öğretimdir. Eğitim- öğretim kavramı bir ülkenin geleceğini ve evrensel değerlerle eğitim-öğretim yapan kurumlarda Dünyanın geleceğini koruyan en önemli sistemdir. Sistem içinde yöneticiler- öğretmenler- öğrenciler ve veliler olmak üzere dört temel değişken söz konusudur ve özellikle rehber öğretmenler öğrencilerle, velilerle, diğer öğretmenlerle ve yöneticilerle sıkı bir iletişim halindedir. Rehber öğretmenler yöneticilerle dikey iletişim, öğretmen, öğrenci ve velilerle yatay bir iletişim ağı içindedir. Genel olarak öğrencilerin ve velilerin eğitim- öğretime dair sorunlarını çözümlenmekle ve yönlendirmekle sorumlu olan rehber öğretmenler zaman içinde yoğun olarak iş stresi yaşamaktadırlar. Bu stres durumu kontrol edilmez ve kronik bir vakaya dönüşürse, potansiyel olarak mesleki tükenmişlik

sendromu yaşama olasılıkları vardır. Bu durum tezimizde alt hipotezlerle araştırılmaya çalışılmıştır.

Araştırmalarımızın sonuçları alt başlıklar halinde literatür ve uygulama verileri şeklinde sunulmuştur.

➤ **Problem**

Eğitim kavramı bireysel ve toplumsal öneme sahip olan önemli bir kavram olmakla beraber, bilimsel bilginin giderek alt basamaklara doğru hareketi, bilimsel bilgiyi kullanan ve öğreten kişilerde uzmanlık ihtiyacının oluşmasına sebep olmuştur. Eğitim alanında uzmanlaşmış eğitime; branş öğretmeni tanımı yapılmakta ve “branş öğretmeni; belirli bir alanda eğitim almış ve bu alanda eğitim- öğretim yapan öğretmen” (Cepini ve diğ., 2013: 131) olarak tanımlanmaktadır. Branş öğretmenlerinin diğer bir alanı da rehber öğretmenliktir. Rehber öğretmen; velileri ve öğrencileri eğitim ve öğretim açısından bilinçlendiren öğretmendir. Rehber öğretmenler; okulda özel eğitim gerektiren öğrenci varsa veya kaynaştırma eğitimi sürdürülüyorsa, bu kapsamdaki öğrencilere ve ailelerine gerekli rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerini verirler (Milli Eğitim Bakanlığı [M.E.B], 2001). Rehber öğretmenlerin görev ve sorumlulukları dikkate alındığında temel olarak psikoloji, sosyoloji bilimine yakın bir eğitim sürecinden geçerler. Temel görevlerinin kapsamı A. Hatunoğlu ve Y. Hatunoğlu (2006: 334)’e göre;

- Rehberlik bireye yardım etme sürecidir. Rehberlik yardımı psikolojik bir yardımdır, yol gösterme, öğüt verme, bilgi yardımı değildir. Bu süreçte hem yardım alan hem de yardımcı eden önemlidir ve bunlar arasındaki ilişkinin istekliliği ve gönüllülüğü esas alınmalıdır.
- Rehberlik yardımı bireyi hedef alır. Hizmetlerin merkezinde birey vardır. Okul ortamında rehberliğin ilgilendiği birey öğrencidir. Her öğrenci geliştirilebilecek kapasiteye ve değere sahiptir. Rehberlik bilimsel ve profesyonel bir yardımdır.
- Rehberlik hizmetinin dayandığı bilimsel ilkeler ve yöntemler vardır. Rehberlik hizmeti bu alanda yetişmiş uzman kişilerce profesyonel düzeyde sunulmalıdır. Rehberliğin esası bireyin kendisini gerçekleştirmesine yardım etmektir. Kendini gerçekleştirme, psikolojik danışma ve rehberlik yardımının tüm boyutlarını içine alır.

- Rehberlik hizmeti eğitim-öğretimden farklı bir hizmet grubudur ancak bu alanları tamamlar ve eğitim öğretim süreci açısından verimli kılar, şeklinde açıklamıştır.

Rehber öğretmenlerin meslek tanımından anlaşılacağı gibi temel olarak sürekli insanlar iletişim halinde olan ve insanlara zihinsel olarak hizmet eden bir eğitim sektöründe çalışmaktadırlar. Hizmet sektörü genel olarak bedensel iş gücü ve zihinsel iş gücü olmak üzere ikiye ayrılan bir sektördür. Hizmet sektöründe satış pazarlama görevlileri, paketleme görevlileri, büro memurları, polisler, hemşireler, öğretmenler, askerler vb. gibi çalışanlar bulunmaktadır. Bu meslekler genel olarak birçok insanla iletişim halinde olan ve insanlara zihinsel olarak yönlendiren meslek gruplarıdır. Hizmet sektöründe sıklıkla görülen mesleki problemler; iş stresi, yoğun mesai şartları, iş tatmini ve doyumu, örgüt içi ve örgüt dışı iletişim konuları vb.dir. Bu negatif sektör çıktıları zaman içinde ilerleyerek ciddi bir psikolojik sorun olan tükenmişlik sendromunun alt bileşenleri haline gelebilmektedirler.

Mesleki tükenmişlik sendromu birçok meslek dalında görülmektedir. Temel olarak yorgunluk ve bitkinlik vb. gibi şikayetler uzun süreler yaşanmakta, çalışan iş yapmaktan kaçınmakta, çevresi ile iletişimi kesmektedir.

Mesleki tükenmişlik sendromu bireyin çalışma ve özel hayatını ciddi sıkıntıya sokan bir problem olmasının yanında özellikle ekonomik açıdan kalkınma planları için ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır.

Sanayi devrimi sonrası üretim araçları genel olarak makineleşmesine rağmen insanın beden ve zihin gücüne ihtiyaç her zaman mevcuttur. Bu açıdan konu değerlendirildiğinde ülke kalkınması, ekonomik hareketlilik için insan ögesi her zaman bir ihtiyaçtır. Mesleki tükenmişlik sendromu açısından konu ele alındığında çalışanlar veya örgüt içinde mesleki tükenmişlik sendromunun görülme sıklığı direkt olarak üretimi etkileyecektir. Üretimdeki dengesiz dalgalanma üretim sonucu soyut veya somut olarak ortaya çıkan hizmetin kalite standartlarını, maliyetini ve hizmet ağı vb. gibi ekonomik değişkenlerde dalgalanmaya sebep olacak ve ekonomi zarar görecektir.

İnsan hayatının ortalama yaşam süresinin 70- 80 yaş arasında olduğunu ve üretken bir insanın çalışma hayatına ILO (Dünya Çalışma Örgütü) yasalarına göre 16 yaşında tehlikesiz işlerde başlayabilir olması göz önüne alındığında, ortalama bir insan ömrünün %80'lik dilimi çalışarak geçmektedir. Çalışma hayatında temel olarak en önemli olan şey;

tecrübedir. Tecrübe yıllar içinde bireylerin deneme- yanılma yöntemleri ile öğrendiği bilgi türüdür. Mesleki tükenmişlik sendromu açısından konu ele alındığında örgüt içinde mesleki tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin sıklık değerlerinin yükselmesi belirli bir tecrübeye sahip bireylerin kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde mesleki tükenmişlik sendromu tecrübe yitimine de sebep olmaktadır.

Hizmet sektörünü örgüt yapısı içinde özellikle eğitim- öğretim dalında çalışan öğretmenler, genç nesillerin sağlıklı ve başarılı çalışmalar yapabilmeleri için ilk öğreticilerdir. Öğretmenlik mesleği temel olarak; belirli bir bilgi türünü uygun araç ve gereçlerle öğreten kişi olarak tanımlanmaktadır.

Öğretmenler eğitim- öğretim mesleğinin genel yapısı gereği birçok öğrenci ve öğrencilerin aileleri ile iletişim kurmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde her öğretmen aileyi ve öğrenciyi eğitim açısından yönlendiren kişi görevini de üstlenmektedir. Öğrencilerin ve ailelerin yönlendirilmesinde her öğretmen görev almasına rağmen rehber öğretmenler tüm öğrencileri ve velileri bilgilendirmekle sorumlu ilk kişilerdir. Rehber öğretmenler yüksek sayıda bireye zihinsel hizmet vermektedirler ve bazı mesleki sorunlar yaşamaktadırlar. Rehber öğretmenlerin mesleki sorunları başında; iletişim problemi, iş stresi, iş doyumu, örgüt içi problemler, iş tatmini, motivasyon dereceleri vb. gibi hizmet sektörünün genel problemleri gelmektedir. Bu problemlerin her bir ögesi birleşerek mesleki tükenmişlik sendromu oluşturmaları muhtemeldir. Bu kapsamda araştırmamızda rehber öğretmenlerin mesleki sorunlarının sıklık değerleri ve bu değerlere bağlı olarak mesleki tükenmişlik sendromu belirtileri sayısal olarak analiz edilmeye çalışılmıştır.

➤ **Alt Problemler**

- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yaş aralığı ile meslek tükenmişlik sendromu dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin medeni durumları ile mesleki tükenmişlik sendromu dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehberin mesleki kıdem derecesi ile mesleki tükenmişlik sendromu dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?

- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin haftalık ortalama çalışma saati ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin meslek seçimleri ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin hizmet verdikleri sorumlu öğrenci sayısı ile mesleki tükenmişlik sendromu dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışma ortamının fiziki yapısı ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışma yerleşim yeri ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yöneticilerden taktir görmesi ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?
- Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin alınan maaşı yeterli bulup bulmamaları ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark var mıdır?

➤ **Varsayımlar (Sayıtlar)**

- Araştırma sırasında kontrol altına alınamayan değişkenlerin gruplara aynı oranda etki edeceği varsayılmıştır.
- Araştırma alanındaki tüm öğretmenler sorulara içtenlikle ve dürüst olarak cevap vermişlerdir.
- Araştırma alanından odak noktası; rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik sendromu sorularının analizi belirlenmesi evrensel nitelikte sunulabilecek geçerliliğe sahip olarak hazırlanmıştır.

➤ **Sınırlılık**

- Araştırma 2014-2015 yıllarında çalışan rehber öğretmenler ile sınırlıdır.
- Araştırma tükenmişlik sendromu ölçeği ile sınırlıdır.
- Araştırma Diyarbakır ili ve ilçelerinde çalışan rehber öğretmenlerle sınırlıdır.

➤ **Araştırmanın Amacı**

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin stres, kişilik tipi, iş tatmini, iş heyecanı, iş yükü, motivasyon değerleri, kişilik özellikleri, gelir seviyelerine bağlı olarak yaşamış oldukları mesleki sorunların mesleki tükenmişlik sendromu düzeyinde incelenmesidir. Bu araştırma ile Diyarbakır ilindeki rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile ilgili genel bilgiler elde etme amaçlanmıştır.

➤ **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yaşamış veya yaşama olasılığı olan mesleki tükenmişlik sendromu ilk kez tezimizde araştırılmıştır. Bu kapsamda tezimiz Diyarbakır ili için ilk örneklem olarak ele alınabilir. Tezimizin araştırmasında kullanılan yöntemler sonucunda elde edilen verilerin önemi bölgesel, ülkesel ve evrensel olarak açıklamak mümkündür.

Bölgesel olarak araştırma konumuz Diyarbakır ili için ilk araştırma unvanını taşımaktadır ve örneklem alanı hakkında ilk bilimsel verileri ve gözlemleri içermektedir.

Ülkesel olarak araştırma konumuz, ihtiyaç olan ve giderek artan bir hızla devam eden rehber öğretmenlerin mevcut sorunları ve potansiyel sorunları hakkında bilgi sağlayacak niteliktedir.

➤ **Tanımlar**

Rehber Öğretmen: 2001 yılında yürürlüğe giren, Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğinde Rehber Öğretmen (Psikolojik Danışman): Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeli ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 2001).

Tükenmişlik: Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 1998).

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI: TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Bu bölümde tükenmişlik kavramı açıklanmıştır. Tükenmişlik kavramı açıklanırken ulusal ve uluslararası alanda yapılmış kuramsal çalışmalar baz alınmış, araştırma yapılırken bu kuramsal çalışmalar baz alınmıştır.

2.1 Tükenmişlik Kavramı Nedir?

Tükenmişlik (Burnout) kavramı, 1970'li yıllardan itibaren araştırmacılar tarafından araştırma konusu olarak ele alınmaya başlanmıştır (Budak ve Sürgevil, 2005: 95). 1970'li yıllar toplumsal olarak ele alındığında, ağır sanayileşmenin giderek arttığı, bireylerin daha yoğun kalabalıklar halinde toplu yaşamaya başladığı, bir önceki yıllara göre insanın bedensel gücünün kullanımı azaldığı, zihinsel güç kullanımının giderek arttığı, insanların beslenmek, kazanç sağlamak için gelir kapısı olan toprağa bağlı yaşam şeklinin yerini sanayiye bağlı üretime bıraktığı gözlemlenebilir.

1970'li yıllar, modern toplum yapısının temellerini atıp mevcut sorunlarının gelişmesine, iyileştirilmesine ve ortadan kaldırılmasına sebep olmuştur ancak bireyin gelir kazanımı sanayileşmiş ve kurumsallaşmıştır.

1970'li yıllarda başlayan ekonomik hareket direkt olarak çalışanlar üzerinde bireysel ve örgütsel olarak belirli bir baskıyı zorunlu kılmıştır. Baskının mevcudiyeti ve devamlılığı günümüzde halen mevcut olup, baskı devam etmektedir. Baskının çalışan üzerinde en önemli etkileri; stres, iş yükü, maaş tatmini, motivasyon vb. etkenler sayılabilir.

Üretim ve hizmet sektöründe çalışan üzerine kurulan baskının bir sonucu olarak ortaya çıkan değişkenler zaman içinde kontrol altına alınmadığında, mesleki tükenmişlik sendromunun duygusuzlaşma, duyarsızlaşma ve başarısızlık hissi gibi kronik olarak bireyde belirli bir psikoloji oluşturur.

Bireyde alt seviyelerde görülen duygusuzlaşma, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi mesleki tükenmişlik sendromunun oluşmasına sebep olur. Birçok araştırmacı için

tükenmişlik, beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik bir deneyimdir (Akçamete ve diğ., 2001:67).

Tükenmişlik geniş anlamda, öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, iş yerine, çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanır (Demirtaş ve Güneş, 2002: 96).

Mesleki tükenmişlik sendromu diğer tüm sosyal kavramlar gibi belirli sınırları olmayan ve farklı araştırmacıların farklı örneklem alanlarına göre tanımladıkları bir kavramdır. Türk Dil Kurumu [T.D.K],(2015:1)'e göre; "gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu" olarak tanımlanan mesleki tükenmişlik sendromu bilimsel olarak psikolog Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger (1986: 1)'a göre mesleki tükenmişlik sendromu; kişilerin içsel değerleri nedeni ile kendisini zorlaması ya da aile, iş, değerler sistemi veya toplum gibi dışsal etkenler tarafından zorlanmaları sonucu enerjilerinin, baş etme mekanizmalarının ve içsel kaynaklarının tükenmesidir (Gül, 2002: 51). Freudenberger mesleki tükenmişlik tanımdan değişken faktörler; içsel nedenler, aile, iş hayatı ve değerleridir. Bu kapsamda farklı araştırmacılar her bir değişkenin ve modelin doğruluğunu sınamak için farklı araştırmalar yapmışlar ve farklı yaklaşım modellerini ortaya koymuşlardır. Bunlar bir sonraki alt başlıkta ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.2 Mesleki Tükenmişlik Sendromu Modelleri

2.2.1 Pearlman-Hartman tükenmişlik modeli

Pearlman ve Hartman yapmış oldukları çalışmalar sonucunda tükenmişliği; kronikleşmiş, duygusal stres olarak belirtmişler, duygusal ve fiziksel tükenme, iş veriminde azalma ve diğer bireylere karşı duyarsızlaşma olmak üzere üç bileşenden oluşan fonksiyonlar olarak tanımlamışlar. Bu yaklaşıma göre, hem kişisel özellikleri, hem de gerek sosyal gerekse çalışma hayatının kişinin tükenmişliğine etkisi ve algılamasında önemli bir rol üstlenmektedir (Gökoğlan, 2010: 4).

Pearlaman- Hartman modeli temel olarak bireysel olarak duygu yetersizliği ile başlayan süreci iş hayatına taşınması şeklinde tanımlamıştır. Pearlaman- Hantman yaklaşımında bireysel özelliklerin ve kuramsal/sosyal çevrenin, tükenmenin etkisi ve algılanmasında önemli olduğunu göstermektedir (Dinç, 2008: 17). Bu durum çağdaş psikolojik yaklaşımlar ile uyum halindedir. Çağdaş psikolojik yaklaşım modellerinin temel dayanağı; bireye belirli bir bilinç katılmasını sağlayıp tedavinin hayat boyu devam etmesidir. Pearlaman- Harbord tükenmişlik modeli, çağdaş psikolojik modelinde kabul ettiği gibi mesleki tükenmişlik sendromunun giderilmesinde temel etkenin birey olduğunu ve tedavisinin bireyin ya da kurumun yapısı ve işlevinde öncelikli olarak bilinçlenme ile sağlanabileceğini ön görmektedir. Çağdaş psikolojik açıdan yaklaşım modeli geçerliliğini korumaya devam etmektedir.

Pearlaman-Hartman modeli temel olarak dört aşamadan oluşup, mesleki tükenmişlik sendromunun gelişimi açıklamaktadır. Bu aşamalar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- İlk aşamada, kişinin davranışları, hedef ve beklenti sonuçları, bireyin yetenek ve becerilerinin yaptığı işle uyumu, çalışma ortamındaki etkenler vb. faktörlerden hangilerinin strese yol açtığını belirlemeye çalışılmaktadır. Böylece kişi ve işletme arasındaki uyumsuzluk, çelişki ve stresin derecesi belirlenecektir.
- İkinci aşamada, algılanan stres düzeyinin belirlenmesidir. Bu aşamada belirlenen rol ve kurum veya kuruluş ile ilgili değişkenlerin beraberinde kişilik ve geçmiş ön planda tutulmaktadır.
- Üçüncü aşama strese verilen tepkinin belirlenmesidir. Bu aşamada fizyolojik, duygusal ve davranışsal tepkilerden hangilerinin strese neden olduğu belirlenmektedir.
- Son aşamada ise strese verilen tepki sonuçlarının gözlemlenmesidir. Bu aşama sonucunda kişide, işten ayrılma, atılma veya sağlık sorunları yaşadığı görülmektedir (Bahar, 2006: 15-16)

İlk aşamada belirtilen ‘‘işe uygunluk’’ kavramı modern iş-birey ergonomisi ve psikoloji konusunda geçerliliğini korumaktadır. Günümüz insan kaynakları yönetiminin en çok dikkat ettikleri nokta; bireyin işe uygunluğudur. Eğer birey işe fiziksel ve psikolojik olarak uygun değil ise iş mülakatları ve başvuruları genel olarak kabul görmemektedir.

İkinci aşama içinde belirtilen ‘stres’ kavramı. Günümüz yönetim ve işletme modellerinin en çok karşılaştıkları sorunların başında gelmektedir. Günümüz insanı 1970’li yıllara göre daha yoğun bir stres altındadır. İş hayatı açısından stres en temel problemlerin başında gelip, sadece bireyi değil üretimi ve işletmeyi etkisi altına alan bir faktördür. Tekin ve diğ. (2006:1)’e göre; İş dünyasında rekabet günümüz şartlarında ulaşılmış olduğu seviye ‘hiberrekabet’ olarak ifade edilmekte ve daha önce ulusal boyutlarda yaşanan değişim, küreselleşme süreciyle birlikte uluslararası boyuta taşınmaktadır. Buna bağlı olarak birey giderek artan şekilde stres yaşamaktadır. Bu stres meslekte başarı isteği veya diğer bireylere karşı üstünlük kurma, hak elde etme, sevgi ve saygı görme gibi Maslow hiyerarşisinden geçerliliğini koruyacak düzeye varmıştır.

Üçüncü aşamada belirtilen ‘strese karşı verilen tepki’, stres yönetimi kavramının başında gelmektedir. İlerleyen başlıklarda daha ayrıntılı olarak incelenecek bir konu olan strese karşı verilen cevap; 1- stres karşı duyarsız kalma, 2- strese karşı gerekli ve ölçülü tepki vermek şeklindedir. Strese karşı duyarsız kalma psikoloji mesleki tükenmişlik sendromunu tetikleyen zaman içinde ani patlamalar, ani karamsarlaşmalar ve değişik davranışlara yol açabilecek en temel etken olarak yorumlanması mümkündür.

Son aşama içinde belirtilen ‘iş bırakma’ kavramı temel olarak mesleki tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerde gözlemlenen bir davranış biçimidir ancak hayat şartları, bireysel ve ailesel sorumluluklar temel olarak iş bırakma davranışından daha çok işe zorla gitme, işten nefret etme davranışları olarak dışa vurulmaktadır. Kamu sektöründe ciddi olarak gözlenmemesine rağmen özel sektörde işten çıkartma olarak tanımlanan sürecin başlamasına veya mobing olarak adlandırılan baskı sisteminin zaten bireyin üzerinde yoğun olarak stresin derecesinin artırılması ile sonuçlanan süreci tetiklemektedir.

2.2.2 Meier tükenmişlik modeli

Meier mesleki tükenmişlik sendromunu; kişilerin çalışma hayatında anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir yaşantı ve kişisel yeterlilik düzeyinin eksikliği, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden dolayı meydana gelen bir durum olarak tanımlamaktadır (Meier, 1983; Akt: Sarıkaya, 2007: 37).

Meire'e (1983) göre; yeterli olma beklentilerini bilişsel süreçlere bağlamasıyla ilgilidir. Bilişsel süreçler, yeni davranış kalıplarının akılda tutulmasında ve kazanılmasında önemli rol oynamaktadır (Dinç, 2008: 18).

Meire'in yaklaşım modelinde ortaya konan "davranış modeli değişikliği" günümüz psikolojik yaklaşımları ile uyum içindedir. Modern psikolojik yaklaşım modeli; bireyin ne yaşadığı veya neleri gördüğüne önem vermemektedir. Modern psikolojik yaklaşımına göre; önemli olan hissedilen ve/veya yaşanan olaya karşı stresin ve/veya psikolojik hasara verilen uygun davranışı ve düşünüş modelidir. Buna bağlı olarak birey yaşadığı ve/veya hissettiği şeyler karşısında uygun bir davranış ve/veya düşünüş modeline sahip olur ise ortadaki stres faktörü bir anda ortadan kalkarak stere değil, çözümleyici bir etkene dönüşür.

Modern psikolojik yaklaşım modellerine göre; birey iş yerinde yaşadığı rekabet, mobbing vb. diğer etkenlere karşı uygun bir davranış modeli geliştirir ve stresle davranışsal ve/veya düşüncesele olarak karşı çıkabilirse mesleki tükenmişlik sendromuna yakalanmaz ve basit bir çözümleme süreci ile konuyu aşabilir.

Meier'in tükenmişlik yaklaşımının dört önemli boyutu bulunmaktadır

- İlk aşama belli iş yaşantılarının kişinin gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılayamayacağı ile ilgili beklentilerden oluşmaktadır.
- İkinci aşama belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır. Sonuç belirtileri, hangi davranışın istenilen sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır
- Üçüncü aşama verimli davranışı yapmada kişisel yeterlilik beklentisine işaret etmektedir. Yeterli olma ve sonuç beklentileri arasındaki farka dikkat çekmektedir. Bu bilme ve yapma arasındaki farktır. Yeterlilik beklentisi, bireyin sonuçlara ulaşmada gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetini göstermektedir.
- Dördüncü aşama bu süreç tükenmişlik yaklaşımının en geniş kategorisidir. Bu kategoride insanın beklentileri nasıl öğrendiğini, sürdürdüğünü ve değiştirdiğiyle ilgili açıklamalar yer almaktadır. Bağlamsal işleme, insanın bağlamada bilgi işleme süreçlerine işaret etmektedir. Sosyal gruplar,

örgütsel yapı ve kişisel inançlar bunlara örnek olarak gösterilebilir (Meier, 1983; Bandura, 1977; Akt: Şanlı, 2006: 17).

İlk aşamada belirtilen ‘‘ açık ve gizli amaçlar’’ Pearlaman- Hartman’ın ifade ettiği ‘‘işe uygunluk’’ kavramı ile aynı kavram ifade etmektedir ancak ‘‘gizli’’ amaç işin içine girilmeden anlaşılacak olan bir amaç değildir. Meier ‘‘gizli amaç’’ olarak tam olarak neyi ifade ettiği veya bu gizliliğin amacının ne olduğu yönünden bir açıklama getirmemiştir. En tutarlı yaklaşım modeli; kişinin gizli amacı şeklide olabilir. Kişinin gizli amacı iş yerinde yükselmek, kar ortağı olmak ve/veya kendini geliştirip kendi işini kurmak yönünde yorumlanabilir. Çalışanların genel olarak böyle bir eğilim içinde olmaları Meiner’e göre gizli olarak tanımlanmış olsa bile, günümüz ekonomik şartlarında ve motivasyon unsurları kapsamında normal ve özel sektörün gelişmesi için en temel araçtır.

İkinci aşamada belirtilen ‘‘uygun davranış modeli’’ ifadesi, Pearlaman-Hartman mesleki tükenmişlik sendromu modeli ile uyum içindedir. Buna bağlı olarak önemli olan etken değil, bireyin bu etken karşısında takınmış olduğu davranış modelidir ancak davranış modelinin ne olacağı konusunda Meiner veya Pearlaman-Hantman modelleri herhangi bir açıklamada bulunmamışlardır.

Üçüncü aşamada belirtilen ‘‘bilme ve yapma’’ kavramı ilk kez Meiner tarafından ortaya atılmıştır ancak ‘‘bilme ve yapma’’ kavramından tam olarak neyi ifade ettiğini açıklamamıştır. Meiner’in ‘‘bilme ve yapma’’ kavramına mesleki tükenmişlik sendromu sınırları içinde ele alındığında en uygun mantıksal yaklaşım; üst yönetim tarafından verilen görevlerin içeriklerini ve nasıl yapılacağını bilmek, istenilen düzeyde ve başarı da yapıp görevi tamamlamak olarak tanımlaması mümkündür.

Meiner ‘‘bilme ve yapma’’ kavramını ‘‘ yeterlilik ve yetersizlik’’ kavramları içinde incelediği üçüncü aşamada temel olarak ifade etmek istediği mesleki tükenmişlik sendromunun oluşmasının sebebi; verilen görev altında yetersizliktir ve yetersizlik bilgisizlikten ve verilen işi yapamamaktan kaynaklanmaktadır; ancak verilen işin türünün bireyin bilme ve yapma yeterliliği ölçülerek verilir- verilmediği, verilen görevi başarı ile tamamlamak için yeterli araç ve/veya ekipmanın uygun miktarda sunulup sunulmadığı, görevin iş yükünün verilen görev için uygun olup- olmaması vb. gibi değişkenlik faktörleri değerlendirmemiştir.

Dördüncü aşamada ifade edilen ‘örgüt yapısı ve işlevi’ genel olarak çalışanların iç stres faktörü olarak gördüğü içsel rekabetin, mobbing vb. gibi etik dışı uygulamaların baskın olarak gözlemlendiği alandır. Meiner dördüncü aşamada mesleki tükenmişlik sendromunun önemli bir unsuru olan örgüt yapısı ve dinamizmine ilk kez atıfta bulunarak, mesleki tükenmişlik sendromunun ortaya çıkışı ve gelişmesine örgüt yapısının ve dinamizminin önemini ifade etmiştir.

Örgüt yapısı ve dinamizmi modern işletmelerin en hassas oldukları ve sürekli ölçme-değerlendirme yaptıkları alanların başında gelmektedir. Örgüt iç dinamiklerindeki sağlıklı yönetim ve davranışlar örgüt içi birliktelik ve başarıyı tetiklemektedir. Buna bağlı olarak üretim ve hizmet kalitesi artmaktadır. Örgüt içi ilişkilerin başarılı olması birey zaman içinde daha üretken hale gelir. Bu durum mesleki tükenmişlik sendromunu en aza indirir ancak örgüt içinde görevde yükselmelerin belirli standartlara bağlanmamış olması, kazanç dağılımının belirli sınırlar içinde olmaması, mobbing, cinsel istismar vb. gibi davranış biçimlerinin yeterli ve ölçülü miktarda engellenmemesi örgüt iç dinamiklerinin yapısını bozar ve birey zaman içinde örgüt içinde konum kaybederek, rekabet ortamının bir parçası olur. Bu durum mesleki tükenmişlik sendromunu tetikler.

2.2.3 Suran - Sheriden tükenmişlik modeli

Bu yaklaşıma göre; gözlem ve deneyimlerin önemi vurgulanmakta ve tükenmişliğin ileriki yaşlarda ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Bu durumu araştırmacılar basamaklar şeklinde ele almıştır. Her basamak tükenmişliğin oluşumunda etkili olabilecek hayat tarzlarını içermektedir. Bu yaklaşım temelini Erikson tarafından geliştirilen “ Kişilik Gelişim Kuramı”ndan almıştır (Savran, 2007: 86).

Suran- Shriden tükenmişlik modeli temel olarak çözümleyici bir modeldir. Bireyin davranışlarının stres faktörü karşısında olumlu davranışlara çevirerek zaman içinde belirli bir uyum yakalayabileceğini ve mesleki tükenmişlik sendromu karşısında sorun yaşamayıp, sorunların üstesinden gelebileceğini temel almaktadır.

Suran- Shriden tükenmişlik modeli uygun rol modelinin tam olarak ne olacağını ifade etmeyip, iş hayatının olumsuz bir etkeni olan mesleki tükenmişlik sendromunun çıktılarının bireysel olarak iyileştirilmesini temel almaktadır. Örgüt içi ve dışı faktörlerin, yönetim tarzının, bireylerin yaşamış oldukları durumların işin gereği ve yapısı kabul

ederek mesleki tükenmişlik kavramı karşısında ancak bireyin yaklaşım modelleri ile ayakta kalabileceğini ifade etmişlerdir.

Suran- Shriden mesleki tükenmişlik modeli dört aşamadan meydana gelmektedir. Bu aşamalar;

- Birinci aşama; kimlik ve rol çatışmalarının uyumsuzluğu sonucunda tükenmişliğin yaşanacağını belirtmektedir.
- İkinci basamakta, kişi yaptığı işte yeterlilik duygusunu elde etmesi ve kişisel-sosyal yaşamını birleştirmesiyle tamamlanacağını belirtmektedir.
- Üçüncü basamakta, kişi yapmış olduğu işte verimli olma ve işe odaklanma aşamasıdır.
- Son basamakta ise kişi yapmış olduğu seçimleri sorgulama aşamasıdır.

İlk aşamada belirtilen ‘kimlik ve rol çatışması’ örgütsel yapının temel dinamiklerindedir ve ‘rol çatışması’ kavramı ilk kez Suran- Shriden tarafından kullanılmıştır. Suran- Shriden’ in ifade etmiş olduğu kimlik genel olarak kişilik yapısı şeklindedir ve ‘işe uygunluk’ kavramı ile ifade edilmektedir. Suran- Shriden’n diğerli bahsetmiş olduğu ‘rol çatılması’ kavramı örgüt içinde görevlerin ve yetkilerin tam olarak ne olduğunun bilinmemesi, örgün içinde çalışan bireylerin görevlerinin tam olarak ne olduğunun belli olmaması, görev verilen bireye yetki devrinin yapılmaması vb. gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır.

Rol çatışmasındaki en temel etken; bireyin yaptığı işin ne olduğunu, içeriğinin ve kapsamının tam olarak bilgilendirilmemesi, işi tamamlamak için yeterli yetkiye sahip olmaması ve aynı yetkiye birden fazla bireyin sahip olması sonucunda oluşur. Buna bağlı olarak birey alt-üst görev zincirinde kendisine yer bulamaz, kendisine verilen yeri tam olarak kavrayamaz. Bu durum belirli bir süre sonra kronik stres faktörüne dönüşür ve birey zaman içinde mesleki tükenmişlik sendromu aşamasına doğru ilerler.

İkinci aşamada belirtilen ‘kişisel-sosyal yaşamın birleştirilmesi’ ifadesi bireyin özerkliğini hiçe sayarak, bireyin arzu ve isteklerini sadece iş hayatında gerçekleştirebileceğini, iş arkadaşlarının yakın çevresi olması vb. gibi bireyin özerkliğini yok sayan bir kavramı ifade etmesi muhtemeldir. İş hayatında ortaya çıkan faktörlerin bireyin kendi kaygıları haline getirmesini ve kendi sorunları gibi görmesine sebep olur. Bu

yaklaşım modeli günümüzde uygun bir yaklaşım modeli olmayıp, profesyonel bir yaklaşım içinde değildir. “kişisel-sosyal yaşamın birleştirilmesi” ifadesine göre iş hayatında yaşanan bir aksaklık ve sorun normal hayata aktarılması, bireyin iş ve işten kaynaklı stresini hayatının her aşamasında yaşamamasına sebep olacak niteliktedir. Örnek olarak iş yerinde yaşanan bir tartışma iş dışında da görüşülen iş arkadaşlarına dolaylı olarak yansıtıldığında birey sürekli sorunlar kümesi içinde kalıp, rahatlayıp- gevşeyip yenilenemez ve zaman içinde mesleki tükenmişlik sendromunun içine girebilir.

Üçüncü aşamada “odaklanma” olarak ifade edilen, Meiner veya Pearlman-Hantman’ mesleki tükenmişlik sendromu modellerinde “ verilen iş için yeterli olma, bilme ve yapma” kavramları ile ifade edilmiştir. Bu kavram temel olarak daha önceki yaklaşım modellerinde de ifade edildiği gibi başarısızlığın sebebini bireye yükleyerek bireyin iş hayatındaki hedeflerine ulaşip, mesleki tükenmişlik sendromu yaşamaması için bireyi sorumlu tutup, bireyin tamamen işin bir parçası olarak görmektedir.

Dördüncü aşamada “ seçimleri sorgulanması” olarak ifade edilen kavram, bireyin tüm çabalarına rağmen iş hayatında kendisine koyduğu hedefleri yerine getirmeyip, yetersizlik duygusuna kapılmasının geçiş süreci aşamasını tanımlamaktadır. Bu aşamada birey işe uygunluğunu, yakın çevresini, iletişimde olduğu insanları, kişiliğini ve yeteneklerini sorgulamaya başlar. Bu aşamada örgüt içi dinamikler bireyi geri kazanmaz, birey profesyonel destek almaz ise sonu depresyonla başlayan mesleki tükenmişlik sendromuna doğru gidişat başlatır.

2.2.4 Cherniss tükenmişlik modeli

Cherniss Modeli, tükenmişliği zamana yaymış bir süreç sonunda ortaya çıkan bir durum olarak ele almaktadır. Bu modele göre, tükenmişlik işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan ve iş ile psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi içeren, bir başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreçtir. Bu modelde tükenmişlik, iş ortamında ortaya çıkan stres kaynaklarına uyum sağlama ve stres ile başa çıkma yolu olarak görülmektedir (Yıldırım, 1996: 6).

Cherniss iş ortamında meydana gelen stres kaynaklarına uyum sağlama ve stres ile başa çıkma yolu olarak tükenmişliği tanımlamaktadır. Tükenmişlik, bir anda ortaya

çıkabilen bir olgudan çok zamana yayılı bir süreç sonunda kendini gösteren bir durum olarak tanımlanmaktadır (Bahar, 2006: 11).

Cherniss tükenmişlik modeli ilk kez sürecin belirli bir zaman kapsadığına dikkat çekmiştir. Örmən (1993:6)'a göre; Cherniss'in mesleki tükenmişlik sendromunu bireylerin eğitimleri ve deneme süreleri boyunca profesyonel olmanın anlamına yönelik, gerçekçi olmayan bakış açıları geliştirmektedirler. Eğitimleri sırasında karşılaştıkları insanlar, benzer duyguları paylaşıyorlardı. Bunu fark eden Cherniss, günlük çalışma hayatında her gün karşılaşılan sorunlar ve iş hayatının gerçekleri ile romantik mistik düşünce arasındaki uçuruma dikkat çekmiştir (Örmən, 1993).

Cherniss'e göre mesleki tükenmişlik sendromunun ortaya çıkabilmesi için iş yükü yeterlidir. Gerek çevreden gelen, gerekse bireyin kendisinin yarattığı talepler bireyin baş edebilme gücünü aşıyorsa stres oluşmaktadır (Savran, 2007: 87).

İş yükü fazlalığı zaman içinde bireyde belirli bir stres düzeyi oluşturup, işlerin yetişememesine bağlı olarak bireyde yetersizlik duygusu meydana getirecek ve birey zamanla işten uzaklaşacaktır. Buna bağlı olarak işten kaçınma, yaşam enerjisi bulamama, kendini yenileyememe, karar mekanizmasının sorgulanması vb. birçok etkenle yüz yüze gelecek olan birey, mesleki tükenmişlik sendromu yaşaması muhtemeldir.

2.2.5 Pines tükenmişlik modeli

Pines ve Aranson (1988)'e göre; tükenmişliğin temel nedeni, bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamıdır. Bu kapsamda baskının türü, içeriği ve kapsamı önemli bir etkidir. Birey üzerinde iş konusunda baskı yapılması genel olarak bireyin görevlerini zamanında yerine getirmesi için üst yönetim tarafından yapılmaktadır. Birey üst yönetimden gelen baskıları giderebilmek için belirli bir kaygı düzeyi taşımaktadır. Bu kaygıyı kendisini güdüleyen veya engelleyen bir şekilde algılaması genel olarak bireyin kendi kararlarıyla ilgilidir. Bu noktada özellikle motivasyon kavramı önemli olup, bireyin baskıyı pozitif bir duygu olarak görerek, kendini güdülemesi için en tutarlı yaklaşım modelidir.

Pines mesleki tükenmişlik sendromu modelini açıklayıcı olarak kişilerin düşük enerjilerinin olması, kronik yorgunluk hissetmeleri ve zayıf düşmeleri fiziksel tükenme olarak isimlendirilmiştir. Bu tükenme sonucunda kişilerde hastalıklara karşı hassasiyetler, iştah düzensizlikleri, uyku düzensizlikleri görülmektedir. İkinci bileşen olan duygusal tükenme ise çaresizlik, ümitsizlik ve kapana kısılmış gibi duyguları içermekte olup, sürekli ağlama hissi ile birlikte depresyon belirtileri göstermektedir. Son bileşen olan zihinsel tükenme bileşeni ise kişinin kendisine, işine, diğer insanlara ve hayatına karşı negatif tutumlar geliştirmesi ile ilgili olup, bu kişiler kendilerini aşağı ve yetersiz olarak görebilmektedirler (Kervancı, 2013: 34)

Dinç (2008: 20)'e göre; motivasyon düzeyi düşük olan bireylerin, kendilerini sürekli duygusal baskı altında hissettikleri bir çalışma ortamında, tükenmişlik yasamaları söz konusu olmaktadır. Yüksek düzeyde stresli bir iş çevresi, düşük düzeyde destek ve ödüllendirme, motivasyon düzeyi yüksek olan bireyleri başarılı olabilecekleri iş ortamından veya fırsatlarından uzaklaştırmaktadır. Bu kapsamda motivasyon eksikliğinin fark edilmesi ve/veya motive edici etkinliklerin düzenlenmesi kurumsal olarak mesleki tükenmişlik sendromu kapsamında kurumlara yol gösterici nitelikte bir yaklaşımdır.

Mesleki tükenmişlik sendromunu motivasyon eksikliğine bağlı olarak fiziksel ve zihinsel bitkinlik durumu olarak ifade eden Pines tarafından geliştirilmiş olan tükenmişlik ölçeği, araştırmalarda en çok kullanılan en yaygın ölçek olarak kabul görmektedir (Surgevil, 2005: 25)

2.2.6 Edelwich tükenmişlik modeli

Edelwich Modeli'nde, büyük umutlarla mesleğe başlamak ve beklenti düzeyinde umutlarının karşılanmamış olması, zamanla çalışanlarda tükenmişliğe neden olmaktadır. Edelwich Modeli'ne göre tükenmişlik birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkmaktadır (Kaya, 2010: 19). Edelwich modelini temel olarak diğer modelleri tespitleri ile benzerlik göstermektedir. Edelwich'in temel yaklaşım modeli merkeze insanı koyup, mesleki tükenmişlik sendromunun temel noktasının insanların yüksek hedefleri olarak göstermektedir. Diğer yaklaşım modellerinin de merkezinde olan insan çalıştığı ortam ve işin koşullarından ayırt edilmiştir.

Edelwinc'in tükenmişlik sendromunu 1990'lı yılların temel pazarlama stratejisi olan sabit ücret ve satıştan kar değeri (prim) kavramını ele alarak değerlendirdiğimizde işe başlayan birey işin gereği olarak belirli bir hedefi koymak zorundadır. Diğer bir yönden özellikle pazarlama alanlarında sıklıkla görülen kota koyma (Belirli dönemler içinde belirli bir satış kotasının doldurulması) kavramı çalışını işin gereği olarak daha üst hedefler koymasına sebep olmaktadır. Bu kapsamda Edelwinc'in tükenmişlik modeli zayıf kalmaktadır.

Edelwich modeli'ni kullanan araştırmacılar, tükenmişlik sürecinin ilk dört aşamada gerçekleştiğini öne sürmekte, beşinci aşamayı ise önleme stratejileri olarak nitelendirmektedirler (Yıldırım, 1996: 7-8).

- İdealistik Coşku

İlk aşama heves ya da şevk aşamasıdır. İşe yeni başlanan dönemlerde görülen bu aşamada birey, enerjik, umutlu ve gerçekçi olmayan beklentilere sahiptir. Hizmet verilen insanlarla özdeşim kurma, enerjiyi gereksiz biçimde harcama, işi yaşamın amacı olarak görme, işin kendisine her şeyi sağlayacağı beklentisi, bulunulan pozisyonun sorumluluklarını ve faaliyet alanlarını kestirememesi bu dönemde görülebilen tehlike belirtileridir (Dinler, 2010: 60).

Aynı zamanda hizmeti veren kişide mesleki eğitimini sürdürmek için ısrarlı bir istek vardır. Bu kişiler övülmeyi beklerken, genellikle gerçekçi olmayan önyargılar, prensipler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu durumun etkisi ile işin kişiye verdiği hazzın uzun süre devam etmemesi nedeniyle kişi hayal kırıklığı yaşayarak tükenmişlik yolunda ilerlemeye başlamaktadır. Bu durum sıklıkla çalışmaya başladıktan sonraki yaklaşık bir yılın sonunda oluşmaktadır (Baysal, 1995: 28).

- Durgunluk

Durgunluk dönemi içine giren birey, büyük olasılıkla görevle ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşamaktadır. Durgunluğa geçiş sırasında çalışan kişi işi yavaşlatmayı düşünmekte ve mevcut enerji düzeyi düşmeye başlamakta, motivasyon azalmaktadır. Önyargıların, prensiplerin, kıdemlilik ve diğer amaçların idealistik şevk düzeyindeki dinçlikle peşine düşülmemektedir. Bu durum devam ettiğinde çalışan, verdiği hizmeti daha fazla sevmemektedir. Bu aşamada iş

dışındaki ilgiler çok önemli hale gelebilmektedir (Çam, 1991: 21). Yine bu dönemde daha fazla para kazanma, daha iyi yaşama, boş zamanları daha iyi değerlendirme gibi iş dışı kavramlara önem verilmeye başlamaktadır (Siliğ, 2003: 13).

- Engellenme

Engellenme olarak isimlendirilen üçüncü aşamada birey, zaman geçtikçe başarılı olma gayretlerinin yetersiz kaldığını düşünmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasına yol açan iki kaynak vardır; birincisi hizmet veren çalışanın, hizmet verdiği kişinin gereksinimlerini karşılayamayarak engellenmesidir. İkincisi ise hizmet veren çalışanın, sıklıkla hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini karşılamak için kendi gereksinimlerini gözden çıkarmasından dolayı engellenmiş olmasıdır (Baysal, 1995: 29).

- Duygusuzlaşma

“Engellenmeye; karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizması” şeklinde tanımlanabilir. Hizmet veren kişide teslim olmuş, her şeyden vazgeçmiş bir hava vardır. Mekanik olma, rutinlerin korunması açıktır. İlgisizlik, süren engellemelerin yıkıcılığının üstesinden gelebilmek için hizmet veren kişinin son çabası, son çaresi gibi görünmektedir. Genellikle hizmet verende “vazgeçmiş (teslim olmuş)” bir hava vardır (Çam, 1991: 22).

Müdahale (intervention) aşaması ise tükenmişlik sürecinin kronolojik bir aşaması olmayıp, diğer aşamalara verilen bir tepkidir. Müdahalenin anlamı ortamı terk etmek ya da yeniden yapılandırmaktır. Yeniden yapılandırma; işi yeniden tanımlama, müşteri, iş arkadaşı ve yöneticilerle olan ilişkileri yeniden düzenleme gibi çabaları içermektedir.

2.2.7 Gaines ve Sermier tükenmişlik modeli

Gaines ve Serminer (1983) göre; mesleki tükenmişlik tükenmişliğin ilk aşamasını oluşturan duygusal tükenmişlik sürecin en önemli boyutudur. Bu boyut, diğer boyutlarla ardışık bir süreç oluşturmaktadır.

Gaines ve Serminer’in mesleki tükenmişlik yaklaşımı diğer araştırmacılara göre farklılık gösterir durumdadır. Farklılığın sebebi; diğer araştırmacılar tükenmişliği bir sonuç

olarak gösterirken, Gaines ve Serminer bir başlangıç olarak görmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde tükenmişliğin giderilmesine yönelik ilk çalışma örneği olma özelliği göstermektedir.

Tükenmişliğin ilk aşamasını oluşturan duygusal tükenmişlik bu yaklaşımın en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Bu boyut diğer üç boyutla art arda bir süreci takip etmektedir. Duygusal tükenmişlik, fiziksel yorgunluk, kaygı, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımı, kişilerarası ilişkilerde soğuma, eş veya çocuklarla olan sağlıksız iletişim bu yaklaşım gereği kişide gerilime neden olan etkenlerin başında yer almaktadır (Gaines ve Jermier, 1983; Akt: Dinç, 2008: 22). Bu kapsamda ilk kez tükenmişliğe bağlı olarak ortaya çıkan fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıkların listesi verilmiş olmaktadır. Tükenmişliğe bağlı ortaya çıkan faktörlerin tedavisi tükenmişliğin tedavisinin bir yolu olmaktadır. Kişinin davranışlarında gözlemlenen alkol ve ilaç kullanımı, eş veya çocuklarla sağlıksız iletişim vb. kavramlar mesleki tükenmişlik sendromu tanısı koymaya yardımcı elemanlardır.

Mesleki tükenmişlik sendromu konusunda birçok farklı araştırma modeli ve yaklaşım mevcuttur. Bu yaklaşım modelleri küçük farklılıklar birbirlerini destekler nitelikte söylemlerde bulunmaktadır ancak bir bütün olarak her konuya değinmeyen farklı modellerin eksik yönleri mevcuttur. Eksik yönlerinin bilimsel olarak en önemli kriteri ölçülme modellerinin mevcut olmamasıdır. Mesleki tükenmişlik sendromu kavramını en iyi analiz eden ve sunmuş olduğu ölçüm kriterleri ile mesleki tükenmişlik sendromunun boyunu analiz edebilen en önemli araştırma modeli; Maslach'ın mesleki tükenmişlik modelidir.

2.2.8 Maslach'ın tükenmişlik modeli

Maslach tükenmişlik konusunu literatüre sokan ilk araştırmacı olmamasına rağmen konuya büyük katkılarda bulunmuş ve araştırmalarını 1982'de yayınlanan, "Burnout: The Cost of Caring " adlı bir eserde toplamıştır. Aynı zamanda 1986'da Jackson'la birlikte bu araştırmada veri toplama aracı olarak da kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (Maslach Burnout Inventory) geliştirmiştir (Maslach, 1982:3, Akt: Kervancı, 2013: 43).

Maslach'e göre tükenmişlik; işi gereği insanlarla yoğun ilişki içerisindeki kişilerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi noksanlığı şeklinde ortaya çıkan üç boyutlu sendrom olarak tanımlamaktadır (Yıldırım, 1996: 6).

Maslach tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom yaklaşımına göre kavramlaştırmış ve şu şekilde düzeylere indirmiştir (Baysal, 1995).

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- İş ve hizmet verilenlerden soğuma, uzaklaşma, şeklinde psikolojik yorgunluk,
- Kendi kendinden şüphelenmeyi içeren ruhsal yorgunluk

Maslach tükenmişliği ölçmek için 22 maddeden oluşan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği"ni geliştirmiştir. Bu ölçeğin soruları aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

- Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.
- İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.
- Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılamak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.
- Hastalarımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.
- Bazı hastalarım onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum.
- Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.
- Hastalarımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.
- İşimin beni tükettiğini hissediyorum."
- İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.
- Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.
- Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.
- Kendimi çok enerjik hissediyorum.
- İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum
- İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.
- Bazı hastaların başına gelenler gerçekten umurumda değil.
- Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.
- Hastalarım rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.
- Hastalarım ile yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.

- Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.
- Kendimi çok çaresiz hissediyorum.
- İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.
- Hastaların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.

Şeklinde sorular sorarak çalışanların mesleki tükenmişlik sendromunu analiz etmeyi amaçlamıştır. Maslach'ın tükenmişlik ölçeğinde "hastalar, hastane" vb. gibi mesleki terimleri çıkartıp, tüm meslek dallarına uygulayabiliriz.

Maslach, hazırlamış olduğu ölçeği temel olarak üç ana hattın analizine dayandırmaktadır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireyde başarı eksikliğidir.

2.2.8.1 Duygusal tükenme

Duygusal tükenme, özellikle yoğun çalışma temposuna sahip olan ve insanlarla yüz yüze ilişkilerde bulunmayı zorunlu kılan meslek çalışanlarında görülen ve bireyi yoğun stres altına sokan boyut olarak karşımıza çıkmaktadır (Kervancı, 2013: 18).

Dolunay (2002: 102)'e göre; tükenmişlik sendromu yoğun olarak insanlarla sürekli temas halinde olan hizmet sektöründe çalışanlardan görülmektedir.

Araştırmalar yoğun ilişkilerin uzun süre devam ettirilmesini gerektiren işlerde çalışanlarda gözlenen duygusal tükenmişliğin, sürekli olmayan işlerde çalışanlarda gözlenen duygusal tükenmişlikten daha fazla olduğu belirtilmektedir (Cordes vd. 1997: 685).

İnsanlarla sürekli temas halinde olan ve yoğun hizmet veren sektörler; hemşireler, doktorlar, öğretmenler, polisler, askerler, gişe memurları, psikologlardır.

Maslach'a göre tükenmişliğin en önemli boyutu duygusal tükenmişliktir. Çalışanlarda örgütsel ve kişisel yöndeki beklentilerin, duygusal tükenmişlikle doğrudan ilişkili olduğu bilinmektedir. Birçok araştırmacıya göre duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin en açık olarak gözlemlenebilen, diğer iki boyuta göre daha çok incelenen

boyutudur. Kişisel stres cevapları olarak karakterize edilen duygusal tükenme, aşırı yüklenme hissini ve kişinin duygusal kaynaklarını tükettiğini ifade etmektedir.

Duygusal tükenmişlik yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünmektedir. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Leiter ve Maslach, 1988: 297; Maslach vd., 2001: 402-403; Friesen ve Sarros, 1989: 179; Sweeney ve Summers, 2002: 225; Singh vd.,1994: 559; Ergin, 1993: 144; Torun, 1997: 47; Çimen ve Ergin, 2001: 169; Güllüce, 2006: 6;Kervancı, 2013: 18).

2.2.8.2 Duyarsızlaşma

Bu boyutta başkalarına karşı tutumlarda ve yanıt vermede olumsuz bir değişme vardır. Özellikle bu durum hizmet verilen iş kişilere yöneliktir. Bu genellikle, işe yönelik idealizmin kaybolması ve hızla artan uzaklaşma duygusu ile eşleştirilir (Baysal, 1995).

Maslach'a göre duyarsızlaşma tükenmişliğin en problemlili boyutu olarak görülmektedir. Duyarsızlaşmanın artmasıyla, diğer insanların gereksinimlerine aldırış etmeyen bir tutum ve duygularına aldırılmama durumu meydana gelmektedir (Dinç, 2008: 16). Maslach bu boyutta, başkalarına karşı tutumlarda ve karşılıklarda olumsuz bir değişimin olduğunu belirtmektedir (Bahar, 2006: 19). Soğuk davranışlar, ilgisizlik, katı hatta insani olmayan yapılar tükenmişlik sendromunun ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Zamanla kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranma, rica ve istekleri göz ardı etme ve başkalarına yardım etmeme gibi davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Kişi karşılaştığı insanlara birer nesneymiş gibi davranışlar sergilemektedir (Sarıkaya, 2007: 35). Geliştirilen, soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan yapı, tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşma oluşturur. Duyarsızlaşma içinde belirli oranda tepkisiz kalma davranışı vardır. Olaylara veya işlere geçmiş dönemdeki kadar tepki verilmez ve iş bitirme süresi dahilinde veya daha geç bitirilir. İş arkadaşları ile iş dışında görüşülmez, sohbet konusu iş dahili dışına çıkartılmaz. Örgütsel olarak bir çeşit yıldırma politikası olarak çalışmalar belirli oranlarda sindirilir; ancak oylama sistemine katılmayan, karar alma ve uygulama proseslerinde görüş belirtmeyen, belirli bir süre sonra kararsız ve tavırsız bir durum arz eden psikoloji direk olarak çalışanın üretkenliğini etkiler, çalışanın bireysel iş

yetiştirmesi ve/veya üretim kalitesini düşürmesi zaman içinde şirket içinde ekonomik sıkıntılarının çıkmasına sebep olur.

Duyarsızlaşmanın arkasından bireysel olarak başarısızlık gelmektedir. Bu durum giderek artan bir hızla, bireyi tükenmişlik boyuna doğru sürüklemektedir.

2.2.8.3 Kişisel başarı

Kişisel başarı hissi noksanlığı; kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade etmektedir (Wright ve Bonett, 1997: 491-499). Bu boyutta kişi, kişisel olarak başarılı olamayacağı hissine kapılır, kimsenin kendisini sevmediğine inanmaya başlar ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimde yetersiz kaldığına dair duygular geliştirmektedir (Çiper, 2006: 9). Bu aşamada kişi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamayı sonucunda iş hayatında başarısız olması ve yetersiz kalması hissine kapılmasıyla kişisel yeterlilik duyguları azalmaktadır (Gündüz, 2005: 153). Kişin başkalarına olumsuz yanıtlar vermesi, düşük moral, bireylerarası anlaşmazlık, düşük başarı duygularının eşlik ettiği düşük üretkenlik, baskılar ile başa çıkmada yetersizlik, başarısızlığın getirdiğı duygular ve kendine saygısının azalması bu boyutun önemli belirtilerindedir (Dinç, 2008: 16).

Bireyin başkaları hakkında geliştirdiğı olumsuz düşünceler, bireyin kendisi içinde olumsuz düşünceler geliştirmesine yol açar. Başkalarına ilişkin olumsuz düşünce ve davranışları nedeniyle kendisini suçlu hisseder, kimse tarafından sevilmediğı, işinde başarılı olmadığı duygusuna kapılır. Tüm bunların sonucunda birey kendisine olan saygınlığını kaybedebilir ve depresyona girebilir (Yıldırım, 1996). Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir, bu noktada düşük başarı hissi ortaya çıkar. Kişisel sorunlarını çözümlenebilmek için terapist ve uzmanlara başvurur. Bazıları da işlerini değıştirir (Örmen, 1993). Bu boyut, kişinin bir başkasına olumsuz yanıtlar vermesini, düşük moral, kişiler arası anlaşmazlık, düşük üretkenlik, başkaları ile başa çıkmada yetersizlik ve benlik saygısının azalmasını içerir (Baysal, 1995). Bu durum kişiyi giderek daha başarısız kılar ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık durumu birçok psikolojik sebep ve etken tarafından analiz edilmesini zorunlu kılar.

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu kısımda, rehber öğretmenler ile yapılan yurt içi ve yurtdışı araştırmalarına yer verilmiştir.

2.3.1. Yurt dışında yapılmış araştırmalar

Beck (1987: 93), aileye yardım veren 17 kurumda çalışan 244 psikolojik danışmada Maslach tükenmişlik envanteri kullanarak tükenmişliği incelenmiş ve sonuçta danışmanlardaki tükenmişlik düzeylerinin envanterin yayınlanmış normlarının altında olduğunu belirtmiştir

Sermon (1994), yaş, cinsiyet, çalışma süresi ile orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarında yaş, cinsiyet ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında ilişki bulunamamıştır.

Kruger, Bernstein ve Botman (1995), duygusal problemleri olan çocuklar ve ergenlerin kısa süreli olarak kaldıkları ve tedavilerinin yapıldığı bir merkezde çalışan 16 ekipteki psikolojik danışmanlar üzerinde yaptıkları araştırmada ekipteki arkadaşlık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçta aynı ekipteki üyeler arasındaki arkadaşlığın kişisel başarı ile olumlu, duygusal tükenme ile olumsuz bir ilişki gösterdiğini bulmuşlardır. Ekip içerisindeki espri, saka ve eğlencenin kişisel başarı ile olumlu bir ilişkisi olduğu, bir ekip üyesi ile is konusundaki tartışmanın ise tersine bir şekilde duyarsızlaşma ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Kahn ve diğerleri (2006) 'nin yaptıkları araştırmada ise duygusal-sosyal destek ve tükenmişlik arasındaki ilişki lise öğretmenleri üzerinde incelenmişlerdir. Bulgular sonucunda duygusal sosyal destek arttıkça duygusal yorgunluğun ve duyarsızlaşmanın azaldığı ve kişisel başarının arttığı saptanmıştır.

2.3.2. Yurt içinde yapılmış araştırmalar

Baysal (1995), 551 lise ve dengi okul öğretmeniyle yaptığı çalışmada, meslekte tükenmişliğe etki eden değişkenleri araştırmıştır. MTÖ kullanılarak yapılan çalışmada,

envanterin her üç alt boyutunda de anlamlı düzeyde fark yaratan değişkenler; mesleğin gereklerini yerine getirmede verimlilik, geleceği ilişkin düşünceler, meslektaş desteği ve aile desteği olarak bulunmuştur.

Girgin (1995), 401 ilkököl öğretmeniyle yaptığı çalışmada, meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenleri incelemiştir. Çalışma sonucunda duygusal tükenmeyi etkileyen değişkenler, mesleği sürdürme nedeni, mesleği isteyerek seçip seçmeme, meslektaşlardan destek, üstlerden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, eğitim sisteminden memnun olup olmama olarak bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunu etkileyen değişkenler; cinsiyet, çalışma yılı, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmadığı kanısı, eğitim sisteminden memnuniyet durumu ve metropolde çalışılan okulun sosyo-ekonomik düzeyidir. Kişisel başarı puanının etkileyen değişkenler ise; çalışma yılı, okuldaki konum, mesleği sürdürme nedeni, üstlerden takdir görme durumu, çalışılan okulun sosyo-ekonomik düzeyi olarak saptanmıştır. Cinsiyete göre, erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek puanlarının kadınlardan yüksek olduğunu ve yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığını saptamıştır. Çalışma yılı arttıkça mesleki başarı puanlarının yükseldiğini ve mesleğini sevdiği için sürdüren öğretmenlerin, yönetici konumunda olanların mesleki başarı puanlarının yüksek olduğu, mesleğini isteyerek seçenlerin duygusal tükenme düzeylerinin düşük, mesleği kendisine uygun bulanların ise toplam tükenmişlik düzeylerinin diğer gruplardan düşük olduğunu bulmuştur. Mesleki gelecekleri konusunda iyimser görüşleri olanların ve çalışma ortamından memnun olanların tükenmişlik düzeyleri düşük, iş arkadaşlarından destek, yöneticilerinden takdir gören öğretmenlerin ise duygusal tükenme düzeylerinin düşük, kişisel başarılarının yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlik mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulmadığını düşünenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları yüksek, memnun olanların ise düşük bulunmuştur. Bundan sonraki yaşamlarını öğretmen olarak sürdürmek isteyenlerin duygusal tükenme puanlarının, mesleği bırakacağı diyenlerden önemli ölçüde düşük, alt sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda görev yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları, üst sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda görev yapanların ise, mesleki başarı puanların yüksek olduğunu bulmuştur.

Torun (1996), 71 öğretmen, 57 satış elemanı, 41 trafik polisi ve 41 laborant olmak üzere 210 kişiyle yapmış olduğu çalışmada, MTÖ'ni kullanmıştır. Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkisi incelemiştir. Bulgular tükenmişliğin aile yapısı ve sosyal destekle; aile yapısı ve sosyal desteğin de birbiriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Meslek grupları arasında tükenmişliğin özünde yer alan duygusal tükenme yönünden anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır; anlamlı farklılıklar katılık ve başkalarına ilgi boyutlarında elde edilmiştir. Demografik değişkenlerden yaş, çalışma süresi, gelir düzeyi, çocuk sayısı, cinsiyet, medeni durum ve unvan değişkenlerinin tükenmişlik boyutlarından canlılık, katılık ve başkalarına ilgi ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Tümkiye (1996), çeşitli düzeylerden 720 öğretmenle yaptığı çalışmada öğretmenlerde tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışlarını incelemiştir. Tükenmişliği belirlemek için Seidman ve Zager (1986-87) tarafından geliştirilen “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği”, psikolojik belirtileri saptamak için Derogatis ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olan “Ruhsal Belirti Tarama Listesi SCL-90-R” ölçeği ve sosyo-demografik değişkenler, meslek ve çalışma koşullarına ilişkin bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan bir anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda tükenmişlik düzeyinin; cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, okuldaki görev, çalışma yılı ve okulun sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, çalışma yılı, branş ve okulun sosyo-ekonomik düzeyinin psikolojik belirtilerde (strese karşı olumsuz tepkiler) anlamlı farklılıklar yarattığı saptanmıştır. Öğretmenlerde “tükenmişlik” ve “psikolojik belirtiler” ile başa çıkmada, her gece 8-10 saat veya 10 saatten fazla uyuma, uykusuzluk, alkol kullanma, oburluk, iştahsızlık, sigara içme, müfettişe açılma, mide ağrısı, kalp rahatsızlıkları, evlilik sorunları, yalnızlık duygusu, cinsel sorunlar, depresyon, kendini bırakma, sinirlilik, tatil yapma, mesleki tartışmalara katılma, koşma, aerobik, genel egzersizler, yürüme, bisiklete binme ve nefes alma egzersizlerinin önemli olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin “Meslek ve Çalışma Koşulları”na ilişkin değerlendirmelerinde kalabalık sınıflarda çalışmayı, işte yükselme olanaklarının olmamasını, yönetimden yeterli destek görmemelerini ve yetersiz ücreti olumsuz koşullar olarak belirttikleri, buna karşılık işlerinin sıkıcı olmamasını, meslektaş desteğini, aşırı denetimin olmamasını, öğrencilerin derse ilgisini ve çalıştıkları okuldan memnuniyetlerini olumlu koşullar olarak belirtmişlerdir. Mesleğe ve çalışma koşullarına

ilişkin görev algısı, iş değiştirme isteği, işte yükselme olanağı ve çalışılan okulun sosyo-ekonomik düzeyinin tükenmişlikle ilişkili olduğu saptanmıştır.

Murat (2000) sınıf öğretmenlerinde 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliğin gelişiminin haritalanması ve bazı değişkenlere göre ilişkisini 2401 sınıf öğretmeni üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak incelediği çalışması, haritalama amaçlı ilk çalışma olması açısından öncü bir araştırmadır. Tükenmişlik 4. Yıldan itibaren ortaya çıkmaya başladığı ve tümünde de 8. yılda düşmüş olduğunu araştırma sonucunda saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerini en çok zorlayan sorunların: sosyoekonomik yetersizlik, sınıfların kalabalık olması, araç ve gereç eksikliği, velilerin ilgisizlikleri, öğrencilerin Türkçe dilini iyi kullanamaması ve köylere ulaşım zorlukları olduğu saptanmıştır.

Seğmenli (2001) rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini Ankara il merkezinde çalışan 560 rehber öğretmen üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak incelediği çalışmada, 23-30 yaş grubundaki rehber öğretmenlerin duyarsızlaşma şeklinde tükenmişlik yaşadıkları, çalışma süresi 5 yıl olanların kişisel başarı şeklinde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, çalışılan kurum, mesleği isteyerek seçip seçmeme gibi değişkenlerin rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde ayırıcı bir etki yapmadığı saptanmıştır. Mesleki işlevlerini yerine getirmeyenlerde tükenmişliğin daha çok olduğu görülmüştür. Rehber öğretmenlerin tükenmişlerinin en önemli sebebi olarak, yönetici ve öğretmenlerden destek görmemelerini belirttikleri saptanmıştır.

Gençer (2002) ortaöğretimde çalışan 602 branş öğretmeni ve ilköğretim okullarında çalışan 382 sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini değerlendirmeye almıştır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumu düzeylerinin azaldığı bulunmuştur. Öğretmenlerin hizmet süreleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmezken sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin branş öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinden daha az olduğu bulunmuştur. Ayrıca mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleği isteksiz seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden daha az olduğu da saptanmıştır.

Gündüz (2004) öğretmenlerde tükenmişliğin; mesleki ve kişisel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak ve akılcı olmayan inançlar ile mesleki ve kişisel değişkenlere göre yordanmasını incelemiştir. Öğretmenlerin Duygusal tükenmişlik alt ölçek puanları, mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre, duyarsızlaşma alt ölçek puanları, hizmet süresi, mezun olunan okul, çalışılan okul ve sosyal destek değişkenine göre ve Kişisel Başarı alt ölçek puanları hizmet süresi, mezun olunan okul, çalışılan okul, branş, öğrenci sayısı, sosyal destek ve sosyal destek kaynağına göre farklılaştığı görülmüştür. Diğer taraftan, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin tükenmişliğin üç boyutu üzerinde de anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Öğretmenlerde tükenmişliği yordama da en önemli katkı akılcı olmayan inançlardan gelmiştir. Tükenmişliğin alt boyutlarına göre bulgular incelendiğinde Duygusal tükenmişlik; öğrencilere yönelik tutumlar, okula ve velilere yönelik tutumlar, kendine yönelik tutumlar ve sosyal destek değişkenlerince yordanmaktadır. Duyarsızlaşma boyutu, öğrencilere yönelik tutumlar ve hizmet süresi; diğer taraftan, kişisel başarı boyutu ise, kendine yönelik tutumlar, öğrencilere yönelik tutumlar, hizmet süresi, sosyal destek, okula ve velilere yönelik tutumlar ile çalışılan okul değişkenlerince yordanmaktadır.

Maraşlı (2006)'nın yaptığı çalışmada lise öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim süresi, meslekteki çalışma süresi, branş, mesleğini bırakmayı kaç kez düşündükleri, mesleğini seçme biçimleri, maaşından memnun olup olmamaları, aylık gelirleri ve sosyal etkinlikleri gerçekleştirme düzeyleri gibi bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklar olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim süresi, branş, mesleğini seçme biçimleri, sosyal etkinlikleri gerçekleştirme düzeyleri değişkenleri ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı bir etkileşim olduğu görülmüştür. Ancak cinsiyet, çalışma süresi, maaşından memnun olup olmamaları ve aylık gelirleri ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri açısından ne etkileşim etkisine ne de tek tek değişkenlerin ana etkisine rastlanmamıştır. Sadece yaş ve mesleğini bırakmayı kaç kez düşündükleri ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri açısından tükenmişlik düzeylerine bakıldığında etkileşime rastlanmamasına rağmen tek tek değişkenlerin ana etkileri olduğu gözlenmiştir.

Çimen (2007) kamu ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik yaşantıları, yeterlik algıları ve bu kavramların birbirleri ile ilişkisini belirlemeyi amaçladığı araştırmanın sonucunda öz-yeterlik ile tükenmişlik kişisel başarı boyutu ile arasında anlamlı olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğrenci katılımı ile duyarsızlaşma boyutu arasında negatif bir ilişki belirlenmiştir. Öğretmen tükenmişlik yaşantısı ile yeterlik algısı arasında tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile yeterlik sınıf yönetimi, eğitimsel stratejiler ve öğrenci katılımı boyutları arasında, ayrıca tükenmişlik duyarsızlaşma boyutu ile yeterlik öğrenci katılımı boyutları arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenin yaşı ile tükenmişlik yaşantısı arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu buna göre 31–40 yaş arasındaki öğretmenlerin daha fazla duygusal yorgunluk hissettiği, 6–10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin daha fazla duygusal yorgunluk yaşadıkları saptanmıştır. Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerinden daha fazla, lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenlerin ise diğerlerine oranla daha fazla duyarsızlaştığı görülmüştür. Ayrıca kendilerini yeterli hissetmeyen öğretmenlerin daha fazla duygusal yorgunluk yaşadığı bulunmuştur. Kendilerini mesleki açıdan yeterli olarak algılayan öğretmenler veli ve öğrencilerin sorumlu davrandıklarını ifade ederken, kendilerini yetersiz olarak algılayan öğretmenler veli ve öğrencilerin sorumluluklarını yerine getirmediklerini belirtmişlerdir.

2.4. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Sendromunun Etkileyen Alt Bileşenler

Mesleki tükenmişlik sendromu örgütten bireye, bireyden örgüte doğru akış şeması olan ve bireyde başlayanın örgüt içine yayıldığı, örgütte kontrol altına alınmayan mekanizmaların çalışanları biyolojik ve psikolojik olarak etkilediği bir sağlık problemidir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde mesleki tükenmişlik sendromu alt bileşenleri bireysel ve örgütsel olarak iki ana hatta ayrılmaktadır. Bir sonraki alt başlıkta mesleki tükenmişlik sendromu iki ana hatta ve alt başlıklar şeklinde incelenmiştir.

2.4.1 Bireysel Alt Bileşenler

Bireysel alt bileşenler demografik sebepler, kişilik, beklentiler ve kişisel ihtiyaçlar, kendine yeterlilik kavramı ve iş doyumunu olarak beş alt başlıkta incelenmektedir.

2.4.1.1 Demografik sebepler

Demografik sebepler kelime anlamı olarak nüfus, artış, yaşam süresi, taşınma, görev değişikliği vb. coğrafik değişkenler olarak tanımlanmaktadır. Mesleki tükenmişlik sendromu açısından bakıldığında iş değiştirme, iş arkadaşları ile iletişim, yönetici- çalışan, çalışan- yönetici hizmet ağı, cinsiyetin psikoloji üzerine etkisi, gelir seviyesinin psikolojiye dair etkisi, örgüt iç kültür yapısına uyup- uyamama vb. sorunları temel almaktadır.

Mesleki tükenmişlik sendromu ve cinsiyet arasındaki ilişki analiz edildiğinde Bazı çalışmalarda kadınların erkeklere göre tükenmişliği yaşamasının ağırlıkta olduğu, kimi çalışmalarda erkeklerin kadınlardan daha fazla tükenmişlik yaşadığını belirtirken bazı çalışmalar ise erkek ve kadınlar arasında farklılığın olmadığını ortaya koymaktadırlar (Ardıç ve Polatçı), (2008: 73).

Mesleki tükenmişlik sendromu ve yaş dağılımı açısından bakıldığında; genç ve deyimli olanlarda tükenmişlik daha yüksek olduğu bunun nedenin ise işe yeni başlayanlar yeni işin getirdiği roller ve sorumluluklardan dolayı fazla enerji harcamaları gösterilmektedir (Ardıç ve Polatçı),(2009: 24). Kısacası araştırmalar kişinin yaşı ile tükenmişlik düzeyi arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermekte olup gençler yaşlılara oranla daha yüksek tükenme görüldüğü saptamaktadır. Çalışan yaşı ortalama dağılımı temel alındığında alt yaştaki çalışanlarda mesleki tükenmişliğin fazla olmasının olası sebepleri; yetersizlik duygusu, yeterli tecrübeye sahip olamama, insan ilişkilerinin ve sınırlarının tam olarak belirlenememesi, işin gerektirdiği fizyolojik ve psikolojik gelişimin erken safhalarında oluşu, teorik bilginin pratik bilgiden daha yüksek oluşu v.b sayılabilir.

Mesleki tükenmişlik sendromu, yaş ve öğretmenlik mesleği temel alındığında Cemaloğlu ve Şahin (2007: 468)' göre; mesleki tükenmişlik düzeyi en fazla 51 ve daha üzeri yaş grubuna giren öğretmenlerde (=18,79) görülmektedir. Mesleki tükenmişlik sendromu düzeyinin en düşük olduğu yaş grubu ise 31-40'tır (=5,20). Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile yaşları arasındaki anlamlılık için yapılan varyans analizine göre, öğretmenlerin yaşları ile duygusal tükenme arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [F(3-511)=3,83, p< .05] şeklide açıklamışlardır. Bu kapsamda öğretmenlik mesleğine başlama yaşınının 25-26 yaş aralığında olması öğretmelerinin 31 yaşına kadar mesleğin gerektirmiş olduğu iş proseslerine uyum sağladıkları, lisans eğitimi sürelerince almış

oldukları bilgilerin ortalamasal olarak 15 yıl yeterli olması gösterilebilir. 51 yaş ve üzerinde görülen mesleki tükenmişlik sendromunu özellikle öğretmenlerin bilgilerinin güncel veri tabanları ile uyumlu olmaması, öğrencileri ve velileri tatmin edememeleri, çağın gerektirmiş olduğu eğitim- öğretim araçlarının kullanım hakimiyetinin yüksek olmaması, işin gereğinden dolayı kaynaklanan stresin zaman içinde artması, iş doyumunun yeterli gelmemesi vb. sayılabilir.

Mesleki tükenmişlik sendromu ve medeni durum tarafından incelendiğinde; Çağlayan (2012: 20-21)' e göre; tükenmişliğin medeni durumla da sıkı bir ilişkisi vardır. En çok tükenmişliği bekarlar yaşarken, evliler ise en az tükenmişliği yaşayan gruptur. Boşanmış olanlar genellikle bu iki grup arasında yer almakla birlikte duygusal tükenmede bekârlara duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanlarında ise evlilerin sonuçlarına daha yakındırlar şeklinde açıklamaktadır. Ancak Otacıoğlu (2008: 109)'a göre medeni durumun mesleki tükenmişlik sendromu düzeyi arasında bir ilişki söz konusu değildir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde örneklem alanın seçimi ciddi bir sorun arz etmektedir. Çağlayan (2007: 20-21)'de örneklem alanı olarak "muhasebicileri" seçmiştir. Otacıoğlu (2008: 109)'da örneklem alanı olarak "müzik öğretmenlerini" örneklem alanı olarak seçmiştir. Konu bu açıdan değerlendirildiğinde medeni durum mesleki tükenmişlik sendromunun evrensel verisi olarak değil, lokal verisi olarak kalmaktadır ve sadece meslek grupları üzerinde bir analize izin vermektedir.

2.4.1.1.1 Kişilik tipi

Kişilik bir bireyin davranış ve düşüncelerin sistemli olarak belirli sınırlar içinde kalma durumudur (Cüceloğlu, 2008 :3). Buna bağlı olarak farklı tip kişilik tipleri söz konusudur. Holland ve Perry (1996) tarafından sınıflandırılan bu altı kişilik tipine ait özelliklerin biraz daha detaylı olarak açıklanması uygun görülmüştür.

Gerçekçi Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde "R" harfi ile tanımlanan gerçekçi kişilik tipine sahip bu insanlar, daha çok mekanik işlerden hoşlanmakta ve çeşitli aletler kullanarak tamirat yapmayı sevmektedirler. Tercih ettikleri işler arasında marangozluk, araç sürücülüğü, çiftçilik, pilotluk, sporculuk, denizcilik, mühendislik, elektrikçilik ve makinistlik sayılabilir (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Yılmaz, 2006).

Araştırmacı Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde “I” harfi ile tanımlanan bu kişiler daha çok doğal veya sosyal olayları anlamak, araştırmak, tahmin etmek ve kontrol etmekten hoşlanmaktadırlar. Psikolog, mikrobiyolog, biyolog, bilim insanı, mühendis, kimyager olarak çalışabildikleri gibi, herhangi bir şirketin araştırma ve geliştirme departmanında araştırmacılık yapmak da bu kişilik tipine sahip kişiler için son derece uygundur (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Balcı ve Yılmaz, 2006).

Sanatçı Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde “A” harfi ile tanımlanan bu kişiler, edebiyat, sanat veya müzik ile ilgilidirler. Genelde içe dönük, duygusal ve hassas olan bu kişiler geniş bir hayal gücüne sahip olup, sanata, müziğe, edebiyata ve estetiğe düşkünlüdürler. Bu çerçevede müzisyenlik, tiyatro sanatçılığı, artistlik, iç mimarlık, dekoratörlük, modelistlik, kompozitörlük severek yapabilecekleri işler arasında sayılabilir (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Balcı ve Yılmaz, 2006: 8).

Sosyal Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde “S” harfi ile tanımlanan bu kişiler diğer insanlara yardım etmeyi, onlara bir şeyler öğretmeyi, hizmet etmeyi ve danışmanlık yapmayı severler. Danışmanlık, din adamlığı, eğitim denetçiliği, rehber öğretmenlik gibi meslekler sosyal eğilimli kişiler için ideal sayılabilir (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Balcı ve Yılmaz, 2006: 8).

Girişimci Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde “E” harfi ile tanımlanan bu kişiler, insanları ikna etmekten, yönetmekten, ve hatta kontrol ederek onları yönlendirmekten hoşlanırlar. Dışa dönük, enerjik, gücü elinde tutmayı seven hırslı kişilerdir. Avukatlık, satıcılık, politikacılık, ekonomistlik, herhangi bir şirkette yöneticilik ve genel müdürlük gibi meslekler, girişimci kişiliğe sahip olan insanlar için uygun olabilecek işler arasında yer alır (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Balcı ve Yılmaz, 2006: 8).

Geleneksel Kişilik Tipi: Holland'ın tipolojisinde “C” harfi ile tanımlanan bu kişiler, rutin işlerden hoşlanırlar ve standartların uygulanmasını isterler, belirsiz ortamlardan ise sürekli kaçınırlar. Sorumluluk sahibi, ağır başlı, dengeli ve güçlü kişilerdir. Muhasebe ve denetçilik ile kamuda yöneticilik, vergi uzmanlığı, geleneksel kişilik tipindeki insanlar için uygun olabilecek meslekler arasında sayılabilir (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Balcı ve Yılmaz, 2006: 8).

Kişilik tipinin özellikle işe uygunluk açısından değerlendirilmesi oldukça önemlidir çünkü modern İş Sağlığı ve Güvenliği yaklaşımları işe uygun adayların mesleki

tükenmişlik sendromu yaşama olasılıklarının daha düşük olduklarını ön görmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde rehber öğretmenlerin sosyal kişilik tipinden seçilmesinin mesleki tükenmişlik sendromu yaşamalarını engelleyici bir faktör olarak karşımıza çıkması olasıdır. Ardiç ve Polatçı (2008: 69)'a göre; kişilik tipi direk olarak mesleki tükenmişlik sendromu değişkenlerini etkileyen bir faktördür. Buna bağlı olarak iletişimi kuvvetli, öğrenmeyi açık, kendine zaman ayırabilen, iş ve özel hayatını birbirine karıştırmayan, kendisini ifade edebilen bireylerde mesleki tükenmişlik sendromu değişkenleri az derece etkili, iletişimi zayıf, öğrenmeye kapalı, baskın olmayı seven, yaratıcılığı yüksek, bireysel çalışmayı seven kişilerde mesleki tükenmişlik sendromu değişkenleri yüksek prevalans değerlerine sahiptir.

2.4.1.1.2. Kişisel ihtiyaçlar ve beklentiler

Maslow (1970)'e göre; insanlar doğuştan gelen ve belirli davranışlarına yön veren bir takım gereksinimlere sahiptir. Bu gereksinimler belirli tatmine ulaşınca kadar insan davranışlarını etkilemekte ve hiyerarşik bir düzen içinde aşağıdan yukarıya doğru sıralanmaktadır. Maslow'a göre insanlar alt düzey gereksinimlerini tatmin ettikçe en altındakinden en üste doğru ilerlemekte ve ayrıca tatmine edilen gereksinim artık davranışı etkilemektedir. Maslow'a göre alttan üste doğru ihtiyaçlar hiyerarşisi; fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimleri, sevme- sevilme gereksinimi, saygınlık gereksinimi, kendini gerçekleştirme gereksinimi şeklindedir (Örücü ve diğ. 2006: 40).

Mesleki tükenmişlik sendromu değişkenleri açısından değerlendirildiğinde temel olarak çalışma hayatına atılan bir birey öncelikle olarak fizyolojik gereksinimlerini karşılamak isteyecektir. Buna bağlı olarak besin, barınma temel ihtiyaçları işverenin vermiş olduğu ücret karşılığında karşılanması gerekmektedir. Bu ücretler karşılanmadığı birey fiziksel olarak yaşamış olduğu stres zaman içinde psikolojik olarak yaşayacaktır.

Maslow'un güvenlik olarak bahsettiği temel olarak bireyin dış etkenlere karşı korunmasıdır ancak güncel toplum yapısında güvenliğin bireyin çalışma ve eserlerinin telif haklarının korunması, bireyin düşüncelerinin katma değer içinde değerlendirilmesi, bireyin oy hakkının korunması vb. şekilde tanımlamak mümkündür. Bu kapsamda değerlendirildiğinde birey kendini önemli bulduğu sürece iletişime ve katılıma açıktır. Eğer birey düşünce ve ürünleri ile kendisini değerli bulmuyor ise birey zaman içinde

duygusuzlaşma, duyarsızlaşma gibi mesleki tükenmişlik sendromu alt bileşenlerine doğru kaymaya başlar ve mesleki tükenmişlik sendromu yaşama olasılığı giderek artar.

Maslow'un sevme- sevilme, saygınlık görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları temel olarak mesleki tükenmişlik sendromu kavramı açısından üst değişkenler olarak değerlendirmek mümkündür. Öyleki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılanmayan birey bir üst basamağa geçmesi mümkün değildir. Bu kapsamda fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri karşılanan birey sevme-sevilme, saygınlık görme ve kendini gerçekleştirme aşamalarını mesleki tükenmişlik sendromu alt bileşenlerini tamamladığı sürece gerçekleştirebilir.

Maslow'un hiyerarşinin temeli oluşturan beklentiler kavramı açısından mesleki tükenmişlik sendromu değerlendirildiğinde Sağlam Arı ve Çıma Bal (2008: 135)'e göre; beklentilerin karşılanmamasının %90'ı iş stresi ve doyumsuzluk yaşama olasılığının yüksek olduğunun, motivasyonlarını düşürdüğünün ve iş değiştirmeyi düşündüğü belirtmiştir. Terfi bekleme oranlarının beklentileri karşılanmadıkları zaman stres yaşama oranları örgüt içinde %87 iken maaş artışı bekleyenlerin beklentilerin karşılanmaması %76,4 oranında motivasyonlarını ve işten dolayı streslerini yükseldiğini ifade etmiştir.

Dworkin (2001)'e göre; öğretmenlerin mesleğe ilişkin beklentileri ile göreve başladıktan sonra karşılaştıkları durum arasındaki farklılığın tükenmişliğe neden olduğuna değinmiştir. Buna bağlı olarak öğretmenlik mesleği içinde ilk yıllarda beklentiler yüksek ve bu durum mesleki tükenmişlik sendromu değişkenlerinin görülme olasılığı yükselmektedir (Tümekaya, 2006: 64). Bu ifadeyi destekler nitelikte başka bir araştırmacı beklenti, tükenmişlik ve öğretmenlik sınırları içinde, meslek tecrübesi 1- 5 yıl olan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik sendromu alt değişkenlerinin görülme sıklığı en yüksek, 6-10 yıl arasında orta, 10 ve üzeri yıllarda beklentilerde düşüşe bağlı olarak mesleki tükenmişlik alt değişkenleri sıklığı giderek azalmıştır (Murat ve diğ., 2010: 67) şeklinde belirtmiştir.

2.4.1.1.3. İş doyumu

İş doyumu kavramı bireyin ihtiyaçları olan fizyolojik, psikolojik gereksinimlerin iş tarafından sağlanmasıdır. Fizyolojik olarak beslenme, barınma vb. gibi temel bileşenler

sayılabileceği gibi, psikolojik olarak sevme- sevilme, değer görme, saygınlık, ifade özgürlüğü vb. nedenler sayılabilmektedir.

Mesleki tükenmişlik sendromu ve iş doyumunu ifadesi değerlendirildiğinde mesleki tükenmişlik sendromunun temel alt bileşenleri özellikle işle ilgili kavramlardan etkilenmektedir ve iş doyumunu bireyin mesleki tükenmişlik kavramının alt bileşenleri olan duygusuzlaşma, duyarsızlaşma ve kişisel başarı etkenlerine etki etmektedir. Bu kapsamda iş doyumunu yüksek olan bireylerde mesleki tükenmişlik sendromu görülme sıklığı azdır. Ünal ve diğ. (2001: 114)'e göre; iş doyumunu etkileyen faktörler; medeni durum, yaş aralığı, meslek tecrübesi, yönetici olup- olmamaktadır. Buna bağlı olarak bekârlarda iş doyumunu düşük, evlilerde yüksek. Yaş aralığı açısından gençlerde iş doyum tatmini düşüktür. Meslek tecrübesi açısından yüksek olan bireylerde iş doyumunu yüksek, yönetici olan bireylerde iş doyumunu en yüksek olarak analiz etmişlerdir. Bu durum meslekten beklentilerin azaltılması ve/veya hayal gücünün artık gerçekleri kabul etmesi, iş sürecine uyum sağlamak olarak düşünülebilir.

Sayı 1 v.d (2001: 76)'a göre; hemşireler iş doyumunu daha az ve daha yoğun olarak duygusal tükenme yaşamakta olup, doktorlar iş doyumunu daha yüksek ve daha seyrek duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Buna bağlı olarak iş doyumunda yönetici olup- olmamak, saygı görüp- görmemek, iş yükünün eşit dağılımı vb. faktörler iş doyumunu etkileyen değişkenlerdir ve mesleki tükenmişlik sendromu alt bileşenlerini etkilemektedirler.

2.4.2. Örgütsel alt bileşenler

Bireysel alt bileşenler iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliği, yönetim şekli, motivasyon olmak üzere alt başlıktan meydana gelmektedir.

2.4.2.1. İş yükü

İş yükü, bireyin kapasitesi dahilinde bireyden sistemin beklemiş olduğu hizmettir. İş yükünde artışa sebep olan mekanizmalar genel olarak; bireyin ortalama çalışma hızına göre verilmesi gereken görevlendirmeden daha yüksek görev verilmesi, bireyin yetenekleri ve mesleki bilgisinin dışında bireye iş yüklenmesi, bireyin diğer çalışanlara göre daha fazla iş ve sorumlulukla donatılmasıdır.

İş yükü temel olarak bireyde belirli bir stresin oluşmasına sebep olur, ortaya çıkan stres giderilmez ise birey zaman içinde yetersizlik duygusuna kapılmaya başlayacaktır. Bu durum mesleki tükenmişlik sendromun alt bileşenlerinden kişisel başarısızlık kavramı ile yüzleşme zorunda kalacaktır.

Keser (2006: 112)'e göre; iş yükünün artması iş doyumsuzluğuna sebep olan önemli etkenlerdendir. Buna bağlı olarak iş yükünü artması temel olarak bireyde belirli beklentilerin oluşmasına sebep olmaktadır. Bu beklentiler; maaş artışı, prim vb. gibi temel kazanımlar veya saygı görme, sevilme vb. gibi psikolojik beklentilerin oluşması şeklinde yorumlanabilir. Çalışan kişi artan iş yüküne bağlı olarak ortaya koyduğu beklentileri yönetim tarafından karşılanmaz ise birey zaman içinde iş doyumunu kaybedecektir ve mesleki tükenmişlik sendromunun alt bileşenleri içine girecektir, ayrıca bireyin artan iş yükü zaman içinde işi yetiştirme ve diğer çalışanlara göre daha az üretken olma sonucu doğuracağından dolayı birey zaman içinde kendisini başarısız olarak görecektir.

2.4.2.2. Rol çatışması ve rol belirsizliği

Rol çatışması yetkinin ve görevlendirilenin kimde olduğunun belli olmaması veya bir işten birçok kişinin aynı yetki ve sorumluluklarla yönlendirilmesi anlamına gelmektedir.

Rol belirsizliği temel olarak bireyin kendisi ile ilgili yetki ve sorumluluklarının tam olarak sınırlarının çizilmemesi ve bireyin dâhil olduğu konular hakkında tam olarak bilgisi olmaması durumudur. Birey rol belirsizliği durumu genel olarak bireye makamsal olarak iki farklı kategoride değerlendirilmesidir. Örneğin, bir kişinin hem müdür yardımcısı olması hem de matematik öğretmeni olması veya bireyin hem fizik dersine girmesi hem de matematik dersine girmesi vb. örnek olarak eğitim sisteminin içinde sıklıkla verilebilecek bir örnektir.

Günüşen ve Üstün (2010: 45)'e göre; rol çatışması ve rol belirsizliği arttıkça sağlık çalışanlarında mesleki tükenmişlik sendromu alt bileşenlerinin sıklık değerleri artmaktadır. Bu durum özellikle yönetici- çalışan arasında kalan hem yöneticilik görevi yapan hem de çalışan görevi üstlenen kişiler arasında daha yoğun olarak görülmektedir.

Başol ve Altay (2009: 192)'e göre; öğretmenler arasında rol belirsizliği ve rol çatışması öğretmenlerin direk olarak motivasyonlarını düşürmekte, diğer öğretmenlerin

kendi içinde örgütlenmesine sebep olmakta, örgüt içi çatışmalar kaçınılmaz hale gelip, öğretmenleri okul ve iş hayatından soğutmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde öğretmenlerin mesleklerini başarılı bir şekilde icra etmelerini engelleyen mekanizmalardan bir tanesi rol çatışma ve rol belirsizliğidir.

2.4.2.3. Yönetim şekli

Yönetim şekli temel olarak üstten- alta doğru bireylerin çalışma yöntemlerinin nasıl olacağını belirleyen en temel faktördür. Genel olarak alttaki kategoride çalışan bireyleri dinleyen, onlara değer veren, sorun ve görüşlerini dinleyen, herkesin rollerinin sınırları ve bireyin yetki ve haklarını bireyi ve üretim sistemi koruyacak şekilde düzenleyen, bireyin çalışmalarına ve düşüncelerine değer veren sistemlerde mesleki tükenmişlik sendromunun alt bileşenlerinin görülme sıklığı az, baskıcı, bireyin çalışmalarına ve görüşlerine değer vermeyen, çalışanlarının haklarını sadece üretimin devamlılığını garantiye alacak şekilde dikkate alan, çalışanların ve yöneticilerin yetki ve sorumluluklarını tam olarak belirlememiş sistemlerde mesleki tükenmişlik sendromu alt bileşenlerinin görülme sıklığı artmaktadır.

Babaoğlu (2008: 55)'e göre; ilkökul öğretmenlerinde iş stresini azaltan en temel faktör yönetimin öğretmenlerini dinlemesi, okul yönetiminde yaşanan sorunlara karşı vermiş oldukları çözüm yöntemlerine değer verilmesidir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde yönetim şekli temel bir stres kaynağıdır ve aşırı baskıcı ve emir-komuta zincirine dayanan bir yönetim şekli çalışanları strese sokmaktadır. Bu stres durumu giderilemez ise bireyler zaman içinde kronik stres yaşama olasılığı olan bireylere dönüşebilirler ve zaman içinde bireylerde mesleki tükenmişlik sendromunun alt bileşenleri görülme sıklığı artabilir.

2.4.2.4. Motivasyon

Motivasyon bireyin çalışma hayatının zorluklara karşı kendi amacı ve ideali doğrultusunda sabit bir değerle çalışmasını sağlayan en temel etkenlerdendir. Motivasyon birey içinde temel olarak ödüllendirme sisteminin bireyin ihtiyaçlarının karşılanması olarak değerlendirmek mümkündür. Örneğin, birey için araba almak bir hedef ise ve birey çalışmalarına bağlı olarak belirli bir araba alma olasılığı olan bir projede görevlendirilmesi bireyin proje hakkında daha fazla üretken olmasına ve proje de daha yüksek bir enerji ile çalışmasına sebep olmaktadır.

Motivasyon kavramı mesleki tükenmişlik sendromunu alt bileşenleri olan duygusuzlaşma, duyarsızlaşma ve kişisel başarı faktörlerine etki etmektedir. Çetin, Akın ve Oğuz (2010: 42)'e göre; tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarına motivasyon negatif, kişisel başarı boyutu ise motivasyonla pozitif ilişkili bulunmaktadır. Buna bağlı olarak motivasyon bireyleri daha yüksek beklentiler ve iş yükü altına hedefleri doğrultusunda yönlendirmekte ve birey sistemin yüküne kendisi girmektedir ancak içine girilen sistemden beklentiler karşılanmayınca zaman içinde duygusuzlaşma ve duyarsızlaşma indeksi artmaktadır ancak kişisel başarı olarak dengeli bir beklenti ve üretim sürecinde olan birey üretkenliğini korumak için ve sadece kendisine verilen işi başarı ile tamamlamak için birey kendisini motivasyon unsuru ile motive etmekte ve birey başarılı olmaktadır.

Tuğrul ve Çelik (2002: 5)'e göre; anaokulu öğretmenlerinde motivasyon mesleki tükenmişlik sendromu alt bileşenlerinden duyarsızlaşma ve duygusuzlaşma üzerinde etki göstermeyip, kişisel başarı faktörü üzerinde pozitif etki göstermektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde araştırma için örneklem seçilen meslek grubu mesleki tükenmişlik alt bileşenlerinden duyarsızlaşma ve duygusuzlaşma faktörleri üzerinde değişkenlik göstermektedir ancak kişisel başarı faktörü ve motivasyon arasında pozitif bir korelasyon söz konusudur.

2.5. Mesleki Tükenmişlik Sendromu Belirtileri

Mesleki tükenmişlik sendromunun temel olarak fizyolojik belirtileri, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere iki temel belirtisi vardır. Bu belirtiler alt başlıklar altında incelenmiştir.

2.5.1. Fizyolojik belirtiler

Fizyoloji temel olarak bir canlının dolaşım, boşaltım, sindirim, üreme vb. olmak üzere tüm özellikleridir. Fizyolojik olarak terlemek ısı kaybetmek anlamına gelir ancak ısı kaybetmeye sebep verecek olan etken biyolojik olarak yüksek efor olabildiği gibi yoğun bir stres de vücudun su kaybetmesine fizyolojik bir sebep olabilir. Bu durum özellikle stres tarafından tetiklenir ve mesleki tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerde ani ısı yükselmeleri ve ısı düşmeleri yaşanabilir.

Fizyolojik olarak boşaltım sistemi vücuttaki daha fazla suyun veya sindirilmiş suyun dışarı atılması olarak değerlendirilebileceği gibi baskı altında olan bireyin baskıdan kurtulmak için sürekli tuvalet ihtiyacının doğması fizyolojik bir sebep olarak gösterilebilir. Bu durum sürekli üretken olmaya çalışan bireyin beslenme ihtiyacına bağlı olarak ortaya çıkar ve psikolojik olarak sürekli üreten birey beslenme yapmaya fırsat bulamadığında vücut besinin iç depolarını su yardımıyla parçalamaya başlar ve sürekli olarak boşaltım sistemi uyarılır.

Fizyolojik olarak mide ağrıları, mide içinde sindirim sırasında aşınmanın yeterli gelmemesi ve mide iç çeperinden fazla miktarda mide öz suyunun salgılanması olarak tespit edilir ancak; yoğun stres yaşayan bireylerde mide öz suyu boş mide içine sürekli salgılanarak mide çeperinde ağrıya sebep olur. Bu durum mesleki tükenmişlik sendromunda sıklıkla görülen stres faktörünün fizyolojik sebepleri arasında görülmektedir.

Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler olarak kendisini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları şeklinde sıralanmaktadır. Önlem alınmazsa devam eden süreçte; geçmeyen soğuk algınlıkları, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, ağrı ve sızılar, mide ve bağırsak hastalıkları, yüksek tansiyon, kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları oluşmaya başlayabilir. Bu ve benzeri rahatsızlıklardan sürekli şikayet edilmesi durumunda, kişi bu belirtileri göz ardı etmemeli, zaman geçmeden önlem almalıdır. Çünkü bu tür belirtiler tükenmişliğin habercisi olabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 30) .

Fizyolojik belirtiler sadece biyoloji- psikoloji arasındaki pozitif korelasyon ilişkisinden değil fizyoloji ve fiziksel çevre şartlarında da etkilenen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütlerde uygulanan vardiya sistemleri, statü ve bunların gerektirdiği sorumluluklar, fiziksel ve zihinsel olarak işin gerektirdiği beceriye sahip olmamak, ergonomi, fiziki ortamın (ışıklandırma, gürültü, titreşim, ısı gibi) insan yapısını zorlaması nedeniyle stres yaşanır. Stres olgusu yaşandığı zaman, vücutta dengeyi sağlayan mekanizma bozulur ve buna bağlı olarak da fizyolojik yapı bozulur (Telmen ve Önen, 2006: 3).

Uykusuzluk ve uyku bozuklukları, yeme bozuklukları, uyuşukluk, halsizlik, kronik yorgunluk ve bitkinlik hissi, hastalıklara yatkınlık, nedeni belirsiz vücut ağrıları, gastrointestinal sistem rahatsızlıkları, deri hastalıkları, kalp rahatsızlıkları, uyku bozuklukları, solunum güçlüğü, hızlı nabız, kronik gerginlik, kas krampları, bel ve sırt ağrıları, baş ağrıları, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, genel ağrılar ve sızılar, yüksek kolesterol, çok sık görünen soğuk algınlıkları, çeşitli işlev bozuklukları ve psikosomatik şikayetler (Üresin, 2009: 22; Izgar, 2001: 7; Sürvegil, 2006: 19-20).

2.5.2. Psikolojik ve davranışsal belirtiler

Tükenmede davranışlar ve duygularla ilgili belirtiler daha önce ortaya çıkar ve tanınır. Ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yardımsızlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, çaresizlik, engellenmişlik, en sık dile getirilen şikayetlerdir (Baltaş A. ve Baltaş Z.,1990: 76). Tükenme belirtisi genellikle “çok başarılı” olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür. Böyle kişiler kendilerini aşan bir çalışma temposuna girdiklerinden dolayı belli bir süre sonra yapacakları işlere yetişemez olurlar ve uğradıkları başarısızlık sonucunda da büyük hayal kırıklıkları yaşarlar. Aşırı yük altına girmek, tükenmişliğe yol açan nedenlerden yalnızca bir tanesidir. Kişiler çalışma koşulları uygun olmadığında, işlerini severek yapamadıklarında ya da problemleriyle ilgili olarak uygun başa çıkma davranışları göstermedikleri zamanlarda da tükenmişlik belirtisi gösterebilirler. Tükenen biri dışarıdan bakıldığında pek sempatik değildir. Bu insanlar garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler. Bu görüntüyü biraz aralayıp altındaki kişinin gerçekten acı çektiğini göremezsek, içimizden onun yanından uzaklaşmak gelir. Tükenme gösterenler psikolojik olarak içe çekilirler. Psikolojik geri çekilme; yüzeysel ilişkilere girme, kişilere ayrılan zamanı kasıtlı olarak uygun olmayan bir biçimde harcama, oyalama ya da o yardım alan kişiden uzaklaşma biçiminde görülür. Geri çekilmenin ortaya çıkardığı sonuçlar: 1.Düşük performans, 2.Görevden kaçma, 3.Kuralların arkasına saklanmadır. (Maslach,1981).

Psikolojik belirtiler, tükenmişlik yaşayan kişilerde görülebilecek diğer belirtilere oranla daha az belirgindir. Bu belirtiler; engellenmişlik hissi ve sinirlilik, aşırı duygusallık, nedeni bilinmeyen huzursuzluk ve tedirginlik duygusu, sabırsızlık, öz güvende azalma, çevreye karşı düşmanlık duygusu, güçsüzlük, enerji kaybı, iş ile ilgili ümitsizlik, diğer

insanları eleştirme, ilgisizlik, aile içi sorunlarda artış, tatminsizlik, hayata karşı olumsuz tutumlar geliştirme, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi olumlu duygularda azalma, düşüncelerde belirsizlik ve karmaşıklık, asılsız şüpheler, depresyon, suçluluk hissi ve çaresizlik şeklinde sıralanabilir. Ayrıca tükenmişliğin psikolojik belirtileri işi bırakmayı düşünme ve sık sık işe gitmek istememe olarak da kendisini göstermektedir (Ardıç ve Polatçı 1998: 30).

Tümekaya (1996: 14) kötü yemek alışkanlıkları, hareketlerde azalma, kaba davranışlar, uyumsuzluk, teslimiyet, kolay ağlama, duygusal patlamalar, işe uyum güçlüğü, kahve molalarını ve öğle yemeklerini uzatma, çalışmaya yönelmede direnç, performans miktarı ve kalitesinde düşme, verimliliğin azalması, iş yapış şeklinin değişmesi, yetersiz kayıt tutma, evraklarla ilgili sahtekârlıklar, görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçma, örgüte yönelik ilginin kaybı, müşteriyle ilişkiyi erteleme, yüz yüze ve telefon görüşmelerine direnç gösterme, yönetimin kendisini desteklemediği ya da iş performansını anlamadığı duygularıyla iş çevresine, meslektaşlarına ve yöneticilerine karşı kızgınlık belirtileri gösterme, yeni bir meslek için eğitim alma, işte ve iş dışında genel olarak insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzlukların da tükenmişliğin davranışsal belirtileri olduğunu ifade etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

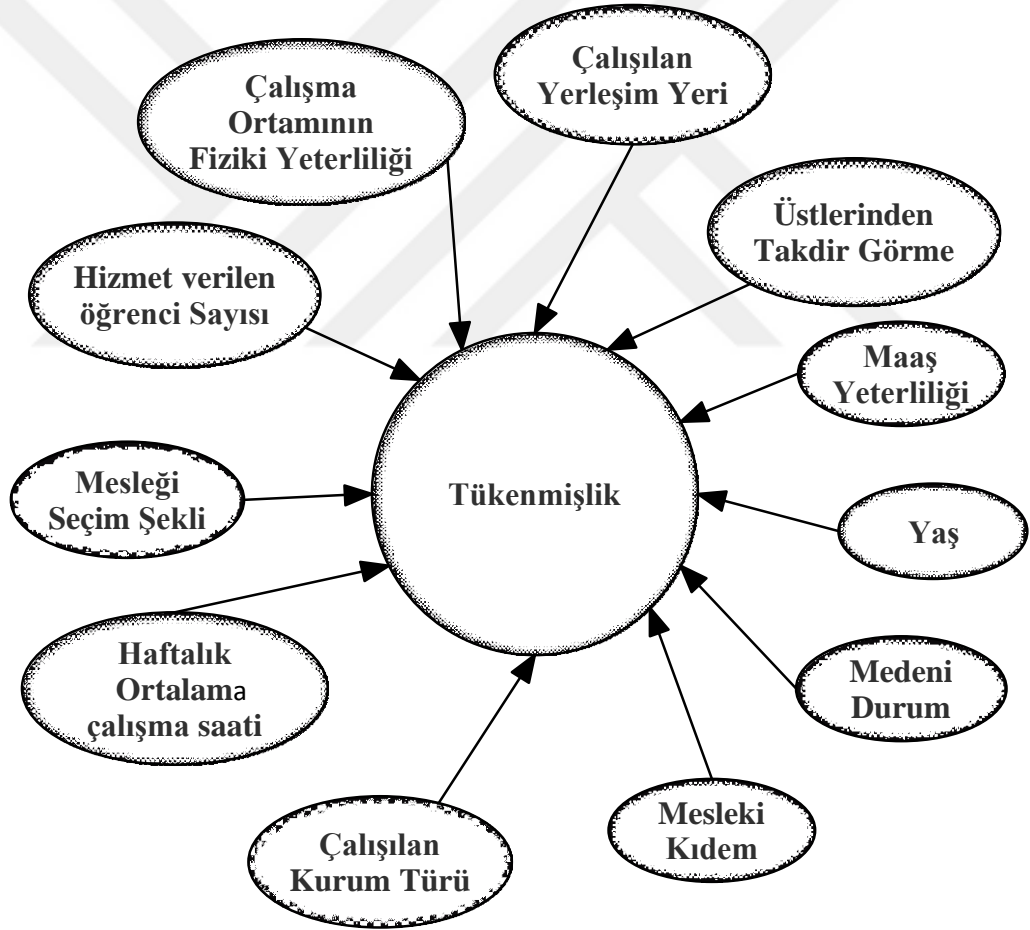
YÖNTEM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada oluşturulan demografik anket ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” (EK.1,EK.2) ile toplanan nicel verilere dayalı, tarama temelli betimsel bir çalışma modeli kullanılarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri demografik değişkenler aracılığı ile incelenmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları



Şekil 1. Tükenmişliğe Etki Eden ve Araştırmada Kullanılan Değişkenler

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır ve oluşturulan anket 2 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde yazar tarafından literatür taraması yapılarak katılımcıların demografik özelliklerini ölçmek için oluşturulan ve 12 sorudan oluşan kişisel bilgi formu yer almaktadır.

İkinci bölümde ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için kullanılan ve 22 sorudan oluşan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” bulunmaktadır.

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Bu ölçek üç alt bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler; “duygusal tükenme 9 madde, “duyarsızlaşma 5 madde ve “kişisel başarı 8 madde olmak üzere envanter toplam 22 maddedir. Ölçekte yer alan her madde 0’dan 6’ya kadar işaretlemeye olanak veren 7 dereceli Likert tipi bir ölçektir.

Duygusal tükenme (emotional exhaustion) alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma (depersonalization) alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekilde davranışlarını tanımlar. Kişisel başarı (personal accomplishment) alt ölçeği işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar (Çam, 1992).

Ölçeğin güvenilirliği Ergin (1992) tarafından iki yöntemle incelenmiştir. Birincisi ölçeğin iç tutarlılığının hesaplanmasıdır. Toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan gruptan elde edilen verilerin iç tutarlılık katsayıları şöyledir: Duygusal tükenme .83, Duyarsızlaşma .65, Kişisel başarı .72’dir. Güvenirlik bir de test-tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenilirlik katsayıları: Duygusal tükenme .83, Duyarsızlaşma .72, Kişisel başarı .67’dir. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda değerleri; duygusal tükenme $\alpha=0.75$, duyarsızlaşma $\alpha=0.54$, kişisel başarı $\alpha=0.72$ ve toplam tükenmişlik $\alpha=0.81$ olarak bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin yapı geçerliği, faktör yapısının incelenmesi yoluyla ele alınmıştır. Faktör analizi, önce 5 doğal faktör ortaya koymuş ve bunların 3 faktörde yığıldığı görülmüştür. Gerek Maslach ve Jackson (1981 ve 1986)’un önerdiği, gerekse diğer araştırmacıların uyguladığı gibi varimax rotasyon yapılarak yeniden değerlendirilmiştir. Sonuçta, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç temel faktör ortaya çıkmıştır (Ergin, 1992).

Bu araştırmada tekrar yapılan iç tutarlık katsayısı analizi sonucunda alfa katsayıları ise şöyledir: Duygusal tükenme .83, Duyarsızlaşma .73, Kişisel başarı .83 ve ölçeğın geneli içinse .83 olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 1. Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	n
Duygusal Tükenme	.835	9
Duyarsızlaşma	.738	5
Kişisel Başarı	.833	8
Genel Tükenmişlik	.837	22

Güvenilirlik analiz sonuçları aşağıdaki kriterler bazında değerlendirilmiştir:

- $0.00 < \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 < \alpha \leq 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0.60 < \alpha \leq 0.80$ ise oldukça güvenilirdir.
- $0.80 < \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Tavşancıl 2006: 29).

Yukarıdaki kriterlere göre yapılan değerlendirme sonucunda Duyarsızlaşma boyutu $\alpha=0.738$ ile oldukça güvenilir olduğu tespit edilirken, Duygusal tükenme $\alpha=0.835$, Kişisel başarı $\alpha=0.8333$ yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca tükenmişlik ölçeği güvenilirliği ise $\alpha=0.837$ olarak bulunarak yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın genel evrenini, Türkiye'deki rehber öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ilinde çalışan 261 rehber öğretmenlerden oluşmaktadır. Diyarbakır'da rehber öğretmen evren sayısı 803 'tür. Araştırmanın örneklemi (261 rehber öğretmen), evrenin (803 rehber öğretmen) %32'sini karşılamaktadır.

Araştırmanın örneklemi, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İlinde görevli olup ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda çalışan rehber öğretmenler arasından seçilen kolay ulaşılabilirlik durum örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Kolay ulaşılabilirlik durum örnekleme araştırma hız verir, daha pratik olmayı sağlar. Çünkü bu yöntemde araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu araştırmasını yapmak için seçer (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s.113).

Çizelge 2. Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Yaş	20-29 Yaş	168	64.37
	30-39 Yaş	77	29.50
	40 yaş ve üzeri	16	6.13
	Toplam	261	100.00
Medeni Durum	Bekâr	144	55.17
	Evli	117	44.83
	Toplam	261	100.00
Kaç yıldır rehber öğretmen olarak çalışıyorsunuz	1-5 yıl	188	72.03
	6-10 yıl	25	9.58
	11 yıl ve üzeri	48	18.39
	Toplam	261	100.00
Mezun olduğunuz program/alan?	PDR	183	70.11
	Psikoloji	14	5.36
	EPH	4	1.53
	Sosyoloji	26	9.96
	Felsefe	28	10.73
	Eğitim Bilimleri	6	2.30
	Toplam	261	100.00
Çalışmakta olduğunuz kurum?	Okulöncesi	4	1.53
	İlkokul	76	29.12
	Ortaokul	100	38.31
	Lise	40	15.33
	Rehberlik ve Araştırma Merkezi	41	15.71
	Toplam	261	100.00
Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz	20-30 saat	122	46.74
	31-40 saat ve üzeri	139	53.26
	Toplam	261	100.00

Çalışmaya katılan 261 kişinin %64.37'sinin 20-29 yaş aralığında, %29.50'sinin ise 30-39 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerden evli bekar olanlar arasında çok fazla bir fark tespit edilmemiştir. Katılımcıların %55.17'si evli, %44,83'ü ise bekerdir. Katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu %72.03'ü 1-5 yıl mesleki deneyime sahiptirler. %18.39'u ise 11 yıl ve üzeri kıdeme sahiptirler. Katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu %70.11'i PDR mezunu iken en az katılım %1.53 ile EPH bölümünden olmuştur. Katılımcı Öğretmenlerin %38.31'i Ortaokulda görev yaparken %29.12'si ilkokulda görev yapmaktadır. En az katılım okul öncesi öğretmenlerinden olmuştur. Katılımcı öğretmenlerin 53.26'sı haftada 31-40 saat ve üzeri ortalama çalışma süresine sahiptirler.



Çizelge 3. Demografik Özelliklerin Dağılımı

	n	%	
Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?	Evet	228	87.36
	Hayır	33	12.64
	Toplam	261	100.00
Hizmet verdiğiniz öğrenci sayısı kaçtır? (Okulda Sorumlu Olunan Öğrenci Sayısı)	0-150 öğrenci	14	5.36
	151-300 Öğrenci	42	16.09
	301-600 Öğrenci	76	29.12
	601 Öğrenci ve üzeri	129	49.43
	Toplam	261	100.00
Hizmet verilen ortamının fiziki donanımı yeterli mi?	Evet	105	40.23
	Hayır	156	59.77
	Toplam	261	100.00
Çalıştığımız yerleşim yeri?	İl Merkezi	145	55.56
	İlçe Merkezi	67	25.67
	Kasaba Köy	49	18.77
	Toplam	261	100.00
Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?	Evet	172	65.90
	Hayır	89	34.10
	Toplam	261	100.00
Sizce aldığımız ücret yeterli mi?	Evet	46	17.62
	Hayır	215	82.38
	Toplam	261	100.00

Katılımcı öğretmenlerin %87.36'sı mesleği isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir.

Katılımcı öğretmenlerin okulda sorumlu oldukları öğrenci sayısına göre yapılan incelemede öğretmenlerin %49.43'ünün 601 ve üzeri öğrenciden sorumlu oldukları tespit edilmiştir. En düşük öğrenci sayısı ise 0-150 öğrenci sorumluluğunu alan öğretmen oranı %5.36 olarak tespit edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin %59.77 si hizmet verdikleri okulların fiziksel koşullarını yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcı öğretmenlerin %55.56'sı il merkezinde çalışırken %25.57'si ilçe merkezinde çalışmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin %65.90'nu yöneticileri tarafından takdir edildiklerini ve %82.38'i ise aldıkları ücreti yeterli bulmadıklarını ifade etmişlerdir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için araştırmacı tarafından belirlenen okullara gidilerek rehber öğretmenlerle bireysel görüşme şeklinde ölçekler valilik onayı alındıktan sonra uygulanmıştır. Uygulama araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü rehber öğretmenlere uygulanmıştır. Uygulamaya katılanlara çalışmanın amacı ve gizliliğin korunması ile ilgili gerekli bilgi verilmiştir.

3.5. Veri Analizi

Araştırmada veriler SPSS paket programı yardımı ile analiz edilmiş Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır.

İkili grup karşılaştırmalarında veriler normal dağılım sergilemediği tespit edildiği için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Demografik veriler için yüzde ve frekans değerleri kullanılmıştır.

Çizelge 4. Normal Dağılım Sınaması

	Kolmogorov-Smirnov		
	Test İstatistiği	Sd	p
Duygusal Tükenmişlik	.078	261	.001
Duyarsızlaşma	.174	261	.000
Kişisel Başarı	.097	261	.000

Değişkenlerimiz normal dağılım sergileyip sergilemediğini tespit etmek amaçlı yapılan Kolmogorov Smirnov testi sonuçlarına göre Duygusal tükenmişlik ($p=.001$, $p<.05$), Duyarsızlaşma ($p=.000$, $p<.05$), Kişisel başarı ($p=.000$, $p<.05$) değişkenlerinin normal dağılım sergilemediği tespit edilmiştir. Normal dağılım sergilenmediği için hipotezlerin testinde parametrik olmayan yöntemler kullanılacaktır.

Araştırmada %5 hata payı ve %95 güven düzeyi belirlenmiş ve tüm analizler bu hata payına göre test edilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4. BULGULAR

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yaş aralığı ile meslek tükenmişlik sendromu dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 5. Yaşa Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi)

	Yaş	n	Sıra Ortalamaları	χ^2	p
Duygusal Tükenmişlik	20-29 Yaş	168	136.70	3.776	.151
	30-39 Yaş	77	124.41		
	40 yaş ve üzeri	16	102.84		
	Toplam	261			
Duyarsızlaşma	20-29 Yaş	168	127.81	2.245	.325
	30-39 Yaş	77	132.59		
	40 yaş ve üzeri	16	156.81		
	Toplam	261			
Kişisel Başarı	20-29 Yaş	168	130.55	2.453	.293
	30-39 Yaş	77	126.25		
	40 yaş ve üzeri	16	158.59		
	Toplam	261			

Yaş değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Kruskall Wallis H testi sonuçlarına göre Duygusal Tükenmişlik ($p=.151$, $p>.05$), Duyarsızlaşma ($p=.325$, $p>.05$), Kişisel Başarı ($p=.293$, $p>.05$) alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin medeni durumları ile mesleki tükenmişlik sendromu dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 6. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi)

	Medeni Durum	n	Sıra Ortalamaları	U	Z	p
Duygusal Tükenmişlik	Bekâr	144	138.48	7347.500	-1.776	.076
	Evli	117	121.80			
	Toplam	261				
Duyarsızlaşma	Bekâr	144	128.31	8036.500	-.645	.519
	Evli	117	134.31			
	Toplam	261				
Kişisel Başarı	Bekâr	144	129.14	8156.500	-.441	.659
	Evli	117	133.29			
	Toplam	261				

Medeni duruma göre tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre bekar ve evliler arasında tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duygusal Tükenmişlikte ($p=.076$, $p>.05$), Duyarsızlaşmada ($p=.519$, $p>.05$), Kişisel Başarıda ($p=.659$, $p>.05$) anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehberin mesleki kıdem derecesi ile mesleki tükenmişlik sendromu dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 7. Mesleki Kıdeme Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi)

	Kaç yıldır rehber öğretmen olarak çalışıyorsunuz?	n	Sıra Ortalamaları	χ^2	p
Duygusal Tükenmişlik	1-5 yıl	188	138.69	11.634	.003
	6-10 yıl	25	84.80		
	11 yıl ve üzeri	48	124.96		
	Toplam	261			
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	188	132.87	5.916	.042
	6-10 yıl	25	97.74		
	11 yıl ve üzeri	48	140.99		
	Toplam	261			
Kişisel Başarı	1-5 yıl	188	132.65	.598	.741
	6-10 yıl	25	120.32		
	11 yıl ve üzeri	48	130.09		
	Toplam	261			

Mesleki kıdem değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre Kişisel Başarı ($p=.741$, $p>.05$) alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Fakat Duygusal Tükenmişlik ($p=.003$, $p<.05$), Duyarsızlaşma ($p=.042$, $p<.05$), alt boyutlarında tükenmişlik düzeyleri arasında kıdeme göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur. 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksek bir tükenmişlik düzeyine sahiptirler ($p=.002$, $p<.05$). Duyarsızlaşma alt boyutunda ise 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar ile 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi 6-yıl kıdeme sahip olan öğretmenlere göre daha yüksektir ($p=.040$, $p<.05$).

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 8. Çalışılan Kuruma Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi)

	Çalışmakta olduğunuz kurum?	n	Sıra Ortalamaları	x^2	p
Duygusal Tükenmişlik	Okulöncesi	4	130.50	1.553	.817
	İlkokul	76	126.22		
	Ortaokul	100	132.51		
	Lise	40	124.71		
	Rehberlik ve Araştırma Merkezi	41	142.37		
	Toplam	261			
	Okulöncesi	4	102.38		
İlkokul	76	129.96			
Ortaokul	100	131.08			
Lise	40	132.93			
Rehberlik ve Araştırma Merkezi	41	133.65			
Toplam	261				
Kişisel Başarı	Okulöncesi	4	116.13	1.837	.766
	İlkokul	76	133.57		
	Ortaokul	100	129.03		
	Lise	40	121.31		
	Rehberlik ve Araştırma Merkezi	41	141.95		
	Toplam	261			

Çalışılan kurum değişkenine göre Tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duygusal Tükenmişlikte ($p=.817$, $p>.05$), Duyarsızlaşmada ($p=.954$, $p>.05$), Kişisel Başarıda ($p=.766$, $p>.05$) çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

4.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin haftalık ortalama çalışma saati ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 9. Haftalık Çalışma Saatine Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskal Wallis H Testi)

	Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?	n	Sıra Ortalamaları	x^2	p
Duygusal Tükenmişlik	20-30 saat	122	131.22	.002	.965
	31-40 saat ve üzeri	139	130.81		
	Toplam	261			
Duyarsızlaşma	20-30 saat	122	127.25	.577	.448
	31-40 saat ve üzeri	139	134.29		
	Toplam	261			
Kişisel Başarı	20-30 saat	122	123.68	2.158	.142
	31-40 saat ve üzeri	139	137.42		
	Toplam	261			

Haftalık ortalama çalışma saatine göre Tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duygusal Tükenmişlikte ($p=.965$, $p>.05$), Duyarsızlaşmada ($p=.448$, $p>.05$), Kişisel Başarıda ($p=.142$, $p>.05$) haftalık ortalama çalışma saatine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

4.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin meslek seçimleri ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 10. Mesleği Seçim Şekline Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi)

	Mesleğinizi isteyerek seçtiniz?	n	Sıra Ortalamaları	U	z	p
Duygusal Tükenmişlik	Evet	228	125.83	2583.500		-2.909 .004
	Hayır	33	166.71			
	Toplam	261				
Duyarsızlaşma	Evet	228	128.69	3234.500		-1.313 .189
	Hayır	33	146.98			
	Toplam	261				
Kişisel Başarı	Evet	228	129.35	3386.000		-.929 .353
	Hayır	33	142.39			
	Toplam	261				

Mesleği isteyerek seçme durumuna göre Tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Mann Whitney U Testi testi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duyarsızlaşmada ($p=.189$, $p>.05$), Kişisel Başarıda ($p=.353$, $p>.05$) Mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Mesleği isteyerek seçme durumunun duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik üzerinde bir etkisi yoktur. Duygusal Tükenmişlik ($p=.004$, $p<.05$), alt boyutunda ise tükenmişlik düzeyleri arasında Mesleği isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mesleği isteyerek seçenlerin tükenmişlik düzeyleri isteyerek seçmeyenlerden anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

4.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin hizmet verdikleri sorumlu öğrenci sayısı ile mesleki tükenmişlik sendromu dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 11. Hizmet Verilen Öğrenci Sayısına Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklaşıp Farklaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi)

	Hizmet verdiğiniz öğrenci sayısı kaçtır? (Okulda Sorumlu Olunan Öğrenci Sayısı)	n	Sıra Ortalamaları	χ^2	p
Duygusal Tükenmişlik	0-150 öğrenci	14	154.64	2.307	.511
	151-300 Öğrenci	42	122.11		
	301-600 Öğrenci	76	127.16		
	601 Öğrenci ve üzeri	129	133.59		
	Toplam	261			
Duyarsızlaşma	0-150 öğrenci	14	124.46	1.206	.752
	151-300 Öğrenci	42	124.57		
	301-600 Öğrenci	76	127.17		
	601 Öğrenci ve üzeri	129	136.06		
	Toplam	261			
Kişisel Başarı	0-150 öğrenci	14	163.82	3.105	.376
	151-300 Öğrenci	42	130.63		
	301-600 Öğrenci	76	132.49		
	601 Öğrenci ve üzeri	129	126.68		
	Toplam	261			

Hizmet verilen öğrenci sayısına göre Tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Kruskall Wallis H testi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duygusal Tükenmişlikte ($p=.511$, $p>.05$),

Duyarsızlaşmada ($p=.752$, $p>.05$), Kişisel Başarıda ($p=.376$, $p>.05$) Hizmet verilen öğrenci sayısına göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

4.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışma ortamının fiziki yapısı ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 12.Çalışma Ortamının Fiziki Koşullarını Yeterli Bulup Bulmam Durumuna Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklaşıp Farklaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi

	Hizmet verilen çalışma ortamının fiziki donanımı yeterli mi?	n	Sıra Ortalamaları	U	z	p
Duygusal Tükenmişlik	Evet	105	123.41	7393.500	-3.333	.013
	Hayır	156	136.11			
	Toplam	261				
Duyarsızlaşma	Evet	105	126.51	7718.500	-.796	.426
	Hayır	156	134.02			
	Toplam	261				
Kişisel Başarı	Evet	105	131.47	8141.000	-.082	.935
	Hayır	156	130.69			
	Toplam	261				

Hizmet verilen çalışma ortamının fiziki donanımı yeterli bulup bulmama durumuna göre Tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Mann Whitney U Testi testi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duygusal Tükenmişlikte ($p=.183$, $p>.05$), Duyarsızlaşmada ($p=.426$, $p>.05$), Kişisel Başarıda ($p=.935$, $p>.05$) Hizmet verilen çalışma ortamının fiziki donanımı yeterli bulup bulmama durumuna göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Hizmet verilen çalışma ortamının

fiziki donanımı yeterli bulup bulmama durumunun duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları üzerinde bir etkisi yoktur. Duygusal Tükenmişlik ($p=.013$, $p>.05$) alt boyutunda ise çalıştığı kurumun fiziksel donanımını yeterli bulmayanların tükenmişlik düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Fiziki donanımın duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.

4.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışma yerleşim yeri ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 13. Çalışılan Yerleşim Yerine Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Kruskall Wallis H Testi)

	Çalıştığınız yerleşim yeri?	n	Sıra Ortalamaları	χ^2	p
Duygusal Tükenmişlik	İl Merkezi	145	133.46	1.374	.503
	İlçe Merkezi	67	134.00		
	Kasaba Köy	49	119.62		
	Toplam	261			
Duyarsızlaşma	İl Merkezi	145	136.22	2.661	.264
	İlçe Merkezi	67	130.63		
	Kasaba Köy	49	116.06		
	Toplam	261			
Kişisel Başarı	İl Merkezi	145	135.88	1.689	.430
	İlçe Merkezi	67	121.50		
	Kasaba Köy	49	129.54		
	Toplam	261			

Çalışılan yerleşim yerine göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Kruskall Wallis H Testi testi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duygusal Tükenmişlikte ($p=.503$, $p>.05$), Duyarsızlaşmada ($p=.264$, $p>.05$), Kişisel Başarıda ($p=.430$, $p>.05$) çalışılan yerleşim yerine göre anlamlı

farklılık tespit edilmemiştir. Çalışılan yerleşim yerinin tükenmişlik üzerinde bir etkisi yoktur.

4.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yöneticilerden taktir görmesi ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 14. Üstlerinden Takdir Görme Durumuna Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi)

	Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?	n	Sıra Ortalamaları	U	z	p
Duygusal Tükenmişlik	Evet	172	111.31	4268.000	-5.860	.000
	Hayır	89	169.04			
	Toplam	261				
Duyarsızlaşma	Evet	172	118.14	5442.000	-3.861	.000
	Hayır	89	155.85			
	Toplam	261				
Kişisel Başarı	Evet	172	125.62	6728.000	-1.603	.109
	Hayır	89	141.40			
	Toplam	261				

Üstlerinden takdir görme durumuna göre Tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amaçlı yapılan Mann Whitney U Testi testi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duygusal Tükenmişlikte ($p=.000$, $p<.05$), Duyarsızlaşmada ($p=.000$, $p<.05$), takdir gördüğünü düşünen öğretmenler ile düşünmeyen öğretmenler arasında tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Duygusal tükenmişlikte ve duyarsızlaşma boyutunda takdir gördüğünü düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi daha düşüktür. Kişisel Başarıda ($p=.109$, $p>.05$) Üstlerinden takdir görme durumuna göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Üstlerinden takdir görme durumunun tükenmişlik üzerinde bir etkisi yoktur.

4.11. Araştırmanın Onbirinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin alınan maaşı yeterli bulup bulmamaları ile mesleki tükenmişlik sendromu değeri dağılımında anlamlı bir fark olup olmadığını gösteren çizelge.

Çizelge 15. Alınan Maaşı Yeterli Bulup Bulmama Durumuna Göre Tükenmişlik Seviyelerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının Tespiti (Mann Whitney U Testi)

	Sizece aldığınız maaş yeterli mi?	n	Sıra Ortalamaları	U	z	p
Duygusal Tükenmişlik	Evet	46	115.24	4220.000	-1.561	.119
	Hayır	215	134.37			
	Toplam	261				
Duyarsızlaşma	Evet	46	116.86	4294.500	-1.413	.158
	Hayır	215	134.03			
	Toplam	261				
Kişisel Başarı	Evet	46	136.23	4704.500	-.518	.604
	Hayır	215	129.88			
	Toplam	261				

Alınan maaşı yeterli bulup bulmama durumuna göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi testi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan Duygusal Tükenmişlikte ($p=.19$, $p>.05$), Duyarsızlaşmada ($p=.158$, $p>.05$), Kişisel Başarıda ($p=.604$, $p>.05$) Alınan maaşı yeterli bulup bulmama durumuna göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Alınan maaşı yeterli bulup bulmama durumunun tükenmişlik üzerinde bir etkisi yoktur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA ve YORUM

Bu araştırmanın amacı, Diyarbakır ilinde çalışan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerle araştırılmasıdır. Bu bölümde, elde edilen bulgular konuyla ilgili literatür bilgileri çerçevesinde tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Yaş Aralığı İle Meslek Tükenmişlik Sendromu Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yaş aralığı ile meslek tükenmişlik arasındaki ilişki bu çalışmanın birinci alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yaş aralığı ile meslek tükenmişlik düzeyi puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Genel literatürel veri ile yarı uyumlu olduğu düşünülmektedir. Ünal ve diğ.(2001:115)'e göre; mesleki tükenmişlik durumu erken yaşlarda daha yüksek oranda görülmektedir ve bu durum bireyin tecrübesizlik ve yetersizliklerinden kaynaklanmaktadır. Bireyin yaşı ilerleyip, mesleki tecrübesi arttıkça mesleki tükenmişlik prevalansı örgüt içinde düşmektedir. Ancak, Savran (2007: 96)'a göre; mesleki tükenmişlik ile yaş arasında bir fark yoktur. Her iki hipotez kapsamında konu değerlendirildiğinde yaş ve mesleki tükenmişlik sendromu arasındaki bağlantı örgütsel yapının dinamikleri ile ilgili olup, örgütsel yapıda hiyerarşinin analiz edilmesine gerek duymaktadır. Eğitim sistemi açısından konu değerlendirildiğinde hiyerarşinin sıralamasının dünden bugüne devam etmesi, bireysel çaba ve prim vb. usule göre ücretlendirilmenin ve görevlendirilmenin olmaması, eğitim sistemi içinde yaşa bağlı mesleki tükenmişlik sendromunun etkilenmediğini açıklayan en akılcı modeldir.

Tuğrul ve Çelik (2002: 5)'e göre; yaşın tükenmişlik durumu ile herhangi bir bağlantısı yoktur; ancak Başol ve Altay (2009: 45)'e göre; mesleki tükenmişlikle yaş arasında bir bağlantı vardır ve bu bağlantı mesleğin erken evrelerinde görev alan personel de mesleki tükenmişlik sendromu prevalans değeri yüksektir. Bu yaş aralığı 24- 30 yaş aralığını desteklemektedir. Bu durum halen devam eden bir tartışmadır ve tükenmişlik konusu araştırıldıkça konu aydınlatılacaktır.

5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Medeni Durumları İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin medeni duruma ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın ikinci alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin medeni durumu ile meslek tükenmişlik düzeyi puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır

Genel literatürel veri yarı uyumlu olduğu düşünülmektedir. Babaoğlu (2006:59)'a göre; mesleki tükenmişlik ve medeni durum arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bu konunun eşler arasındaki uyumdan kaynaklandığı konusunda ciddi bir açıklaması söz konusudur. Buna bağlı olarak eşler arasındaki dayanışma derecesi arttıkça, depresyon, stres vb. diğer psikolojik etkenler giderek azalmaktadır ve bireyler arasındaki uyum mesleki tükenmişlik sendromunu tetiklememektedir ancak durumun bekar bireyler açısından açıklamasını yapmamıştır.

Medeni durum değişkeni ile tükenmişlik ilişkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında farklı sonuçlar elde edildiği anlaşılmaktadır. Maslach ve Jackson (1985), Constable ve Russel (1986), Ergin (1992), Özer (1998), Basören(2005) yaptıkları araştırmalarda bekârların evlilere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını saptamışlardır. Akçamete(2001:107)'e göre; mesleki tükenmişlik arasında evli ve bekârların arasında anlamlı bir fark yoktur.

Her iki yaklaşım modelinde de temel konun örgütsel dinamiklerden kaynaklandığını ve örneklenen alanın değişkenliğinden kaynaklandığını açıklamak teorik olarak mümkündür.

Rehber öğretmenlerin medeni duruma ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişkiye literatürde bakıldığında değişkenlik göstermektedir. Akın ve Oğuz (2010: 315)'e göre; mesleki tükenmişlik sendromu bekârlarda daha fazla görülmektedir ancak Keser (2006: 110)'da mesleki tükenmişlik durumunun evli veya bekar olma durumu ile ilgisi yoktur, sonucunu bulmuştur. Başören (2005) yaptığı çalışmada, medeni durum değişkenine göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler yönünden anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bu durumun temel olarak örneklem alanı olarak seçilen bireylerin gelir seviyeleri ile bağlantılı olduğu, evliliğin ihtiyaç duyduğu geliri sağlayan bireylerde mesleki tükenmişlik prevalansının düşük, bekar bireylerde ise işten kaynaklanan stresi duygusal olarak paylaşacak bireyin bulunmayışı ve stresin tolere edilememesinden kaynaklanan bir mesleki tükenmişlik değerinin ortaya çıktığı düşünülmektedir.

5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehberin Mesleki Kıdem Derecesi İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki kıdeme ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın üçüncü alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki kıdem derecesi ile mesleki tükenmişlik düzeyine bağlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve tecrübe kavramları arasındaki ilişki genel literatürle uyumludur. Bu durum zaman içinde tecrübe edinen çalışanın meslekten kaynaklanan baskı ve stres zaman içinde hissetmediği ve uyum sağladığı yönündedir.

Mesleki tükenmişlik ve tecrübe kavramları arasındaki ilişki genel literatürle uyumludur. Türkan (2005;87)'e göre; mesleki tükenmişlik genel olarak mesleğin ilk ve son yıllarında ortaya çıkan temel bir kavramdır. Bunun sebebi; mesleğin ilk yıllarında heyecanla başlayan ve iş yükü ile sonuçlanan aşamaların bireyde zaman içinde bıkkınlık derecesine ulaşması ve bunaltı yaratması şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan, mesleğin son yıllarında insan ilişkilerinin yıpranması, iş kavramının sadece belirli bir ücret elde etme amacı ile yapılması mesleki tükenmişliği tetiklemektedir.

Edelwich ve Brodsky (1980), geliştirdikleri kuramda tükenmişliğin birbirini takip eden ve belirlenebilir aşamalardan geçerek ve bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürmüşler ve kuramlarını “Tükenmişliğin Gelişim Süreci“ seklin de açıklamışlardır. Kurama göre iş yaşamındaki ilk aşama “idealistik coşku” adı verilen Heves, sevk (enthusiasm) ya da coşku ve mesleğe bağlılık olarak da adlandırılabilen (Sılığ, 2003; 13: Girgin, 1995; 19: Yıldırım, 1996; 7) ilk aşamadır, genellikle çalışma hayatına yeni başlayan kişilerde görülen fazla enerji, yüksek beklenti ve umutlara, seçilen meslekteki

başarılarla ulaşabilmek için güçlü motivasyona sahip olunan aşamadır. Bu aşamada tüm bu çalışmalarının bir sonucu olarak bireyin övülmesi, çalışma şevki ve azminden dolayı takdir edilmesi gerekirken birey gerçekçi olmayan önyargılar, prensipler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlar ile karşılaşır. Edelmich ve Brodsky (1980), bu sürecin genellikle mesleğe başladıktan sonraki bir yıl içinde ortaya çıktığını belirtmektedirler. Süreci daha sonra sıra ile “Durgunluk” ve “Engelleme” aşamaları takip etmektedir. Tükenmişlik sürecinin bu şekilde devam etmesi sonucu kişi tükenmişliğin bütün boyutları ile ve yoğun olarak yaşadığı son aşama olan “Apati” aşamasına geçer. Edelmich ve Brodsky (1980)’nin kuramına göre tükenmişliğin ortaya çıkışı aşamalı bir süreç halinde ve genellikle mesleğin başlangıcındaki ilk yılın sonlarına doğru olmakta ve ikinci yıldan itibaren bireyler tarafından tükenmişlik sürecinin diğer aşamaları yoğun olarak yaşanmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlarda Edelmich ve Brodsky (1980)’nin kuramında ortaya konan açıklamalar ile örtüşmektedir. Araştırma sonuçlarından tükenmişlik boyutunda en yüksek düzeyde 2-5 yıllık kıdeme sahip rehber öğretmenlerin tükendiği anlaşılmaktadır. Bu sonuç meslek hayatının ilk yıllarında bireylerde görülen çalışma isteği ve yüksek motivasyonun iş hayatında ortaya çıkan çeşitli faktörler nedeni ile yitirildiği şeklinde yorumlanabilir. 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip rehber öğretmenlerin en az düzeyde tükenmişlik duygusu yaşaması ise, ileriki yıllarda kazanılan deneyim ve başa çıkma mekanizmalarının etkili bir şekilde kullanılmaya başlaması ve mesleğe daha fazla bağlanma gibi faktörler nedeni ile tükenmişlik sürecinin yavaş yavaş ortadan kalkmaya başlaması şeklinde yorumlanmaktadır.

Kıdem değişkeni ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında, Huberman (1993), 7- 20 yıllık mesleki yaşantının tükenmişlik süreci için anlamlı olduğunu açıklamıştır. Baysal (1995), Özer (1999) yaptıkları araştırmalarda ilk beş yıllık mesleki yaşantının tükenmişlik sürecinde etkili olduğunu saptamışlardır. Demir(1995), yaptığı araştırmada kıdem arttıkça tükenmişlik duygusunun azaldığını, Dolu (1997) ise yaptığı araştırmada tükenmişlik süreci ile kıdem arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Tükenmişlik ile kıdem ilişkisini inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında farklı sonuçlara rastlandığı anlaşılmaktadır. Bunun nedeni olarak kişilerin baş etme mekanizmaları, güdülenme ve motivasyon düzeylerinin farklı olması, çalışılan kurum, çevre ve insan ilişkilerinden kaynaklanan nedenler, rutinleşen iş yaşantıları, olumsuz çalışma şartları, yüksek beklenti düzeyi gibi faktörler belirtilebilir.

5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurum İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Değeri Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışılan kurum ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın dördüncü alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Başören (2005), yaptığı çalışmada, çalışılan kurum değişkenine göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler yönünden anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim sektöründe yapılan diğer çalışmalardan edinilen literatürle uyumlu haldedir. Bu durumun temel eğitim sisteminin merkezi idare tarafından yönetilmesi ve her aşamanın belirli yönetmelikler ve kurallar çerçevesinden izlenmesinden, örneklem alanı olarak seçilen kurumların sınırlarının değişmemesinden kaynaklandığı açıktır.

Çalışılan kurum değişkeni ile rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bakıldığında benzer sonuçlar elde edildiği anlaşılmaktadır. Tümkaya (1996), yaptığı araştırmasında liselerde görev yapan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığını saptamış, Farber (1984), yaptığı araştırmada ortaokul öğretmenlerinin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmış, Özer (1998) ise, Ram'da çalışan rehber öğretmenlerin kişisel başarısızlık boyutunda İÖÖ ve lisede çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını saptamıştır.

Akın ve Oğuz (2010:312)'e göre; eğitim kurumlarında iş hareketliliği ve disiplinin sınırları belli olduğu sürece mesleki tükenmişlik sendromu prevalansını tetikleyen; depresyon, bunaltı, mobbing vb. etkileşimler azalmaktadır ve buna bağlı olarak; mesleki tükenmişlik prevalansında düşüş olma olasılığı yüksektir.

5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Haftalık Ortalama Çalışma Saati İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Değeri Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin haftalık ortalama çalışma saati ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın beşinci alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin haftalık ortalama çalışma saati ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Akın ve Oğuz(2010:312)'e göre; eğitim kurumlarında iş hareketliliği ve disiplinin sınırları belli olduğu sürece mesleki tükenmişlik sendromunu tetikleyen; depresyon, bunaltı, mobbing vb. etkileşimler azalmaktadır ve buna bağlı olarak; mesleki tükenmişlikte düşüş olma olasılığı yüksektir. Akın ve Oğuz(2010:312)'nin belirtmiş olduğu ifadelerin içine mesai saatinin sabit olması ve iş yükünün uygun olarak dağıtılmasını ekleyebiliriz. Buna bağlı olarak; mesai saatinin sabit olması iş yükünü azaltmakla beraber mesleki tükenmişlik azaltmaktadır.

Belirtilen mesai saati kavramı temel olarak haftalık çalışma saatinin sabit olduğu kamu sektöründe genel bir durumdur ve kamu sektörü üzerinde yapılan araştırma sonuçları ile uyum içindedir ancak fazla mesai sisteminin olduğu dershanecilik ve özel okul vb. gibi mesainin belirli sınırları içinde tutulmadığı, fazla mesainin ücretlendirilmediği veya ödüllendirilmediği kurumlarda çalışma saati arttıkça mesleki tükenmişlik sendromu yükselme göstermesi olasıdır.

5.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Meslek Seçimleri İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Değeri Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleği seçim şekli ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın altıncı alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin meslek seçimleri ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Başören (2005) yaptığı çalışmada, mezun olunan alan değişkenine göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler yönünden anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Belirtilen ‘‘isteyerek meslek seçimi’’ yapanların tükenmişlik sendromu değerinin daha yüksek olması temel olarak mesleki tükenmişlik sendromunun ‘‘idealist coşku’’ altında değerlendirilmektedir. İdealist coşku temel olarak bireyin yaratıcılığını ve yenilikçiliğini tetikleyen bir unsurdur ve bu durumda mobbing vb. gibi birçok uygulama yenilikçi ve idealist bireyler üzerinde belirli bir örgüt baskısı kurmaktadır. Bu durum kontrol altına alınmaz ise zaman içinde mesleki tükenmişlik sendromu prevalansı bu grup içinde giderek yükselecektir.

5.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Hizmet Verdikleri Sorumlu Öğrenci Sayısı İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin hizmet verilen öğrenci sayısı ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın yedinci alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin hizmet verdikleri öğrenci sayısı ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Özmen (2006: 295)’e göre; hizmet verilen birey sayısı arttıkça tükenmişlik durumu artmaktadır ancak hizmet verilen bireyler için hizmet araçlarının yeterliliğinden Özmen araştırmasında bahsetmemiştir. Genel olarak bu durumun hizmet verilen birey sayısı için gerekli donanım ve yoğunluğun uygun dağılımın mümkün olduğu halleder, hizmet verilen birey sayısının mesleki tükenmişlik sendromunu tetiklemediği tespit edilebilir.

5.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Çalışma Ortamının Fiziki Yapısı İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Değeri Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışma ortamının fiziki koşullarını yeterli bulup bulmama ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın sekizinci alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışma ortamının fiziki yapısı, mesleki tükenmişlik düzeyine bağlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Çalışma ortamının fiziksel yeterliliği mesleki tükenmişliği etkileyen temel bir faktör olarak analiz edilebilir. Genel olarak hizmet için gerekli olan fiziki alt yapı ve malzemenin varlığı mesleki tükenmişlik sendromunu kontrol etmede önemli bir unsurdur.

Zeydan (2012: 512)'e göre; bireyin çalıştığı ortam fiziksel (sıcaklık, nem, ışık vb.) etkenler uygun olmadığında bireyde zaman içinde fizyolojik bir stres meydana gelir. Bu fizyolojik stres zaman içinde psikolojik stresi tetikler ve birey zaman için bunaltı yaşamaya başlar. Mesleki tükenmişlik sendromunun temel faktörlerinden birisi olan iş stresinin fizyolojik yönü bu kapsamda değerlendirildiğinde; çalışma ortamının fiziksel şartları direk olarak mesleki tükenmişliği tetiklemektedir. Diğer taraftan araştırma konumuz olan eğitim sektöründe fiziksel etkenler olarak değerlendirilen; tahta, silgi, eğitim-öğretim araç gereçleri fiziksel olarak bireyde yetersizlik hissi yaratarak, kendini gerçekleştirememeye ve/veya anlatmak istediğini yeteri kadar yansıtamama durumu yaratmaktadır. Bu durumda bireyin iş tatmini giderek azalarak öz güven kaybı yaşama başlar ve zaman içinde mesleki tükenmişlik sendromu artar.

5.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Çalışma Yerleşim Yeri İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Değeri Dağılımında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışılan yerleşim yeri ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın dokuzuncu alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışma yerleşim yeri ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Bu sonucu yorumladığımızda, kamu kurumlarının işleyişinin kesin sınırlarla belli olmasına bağlı olarak, görev yapılan yerin mesleki tükenmişlik sendromunu tetiklemediği düşünülmektedir.

Örneklem alanı olarak seçilen kamu kurumlarının işleyişinin kesin sınırlarla belli olmasına bağlı olarak, görev yapılan yerin mesleki tükenmişlik sendromunu tetiklemediği yönünde analizini destekler ancak görev yapılan yerin sosyokültürel etkileri bireyin kabul edip-etmemesine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Birey yetişmiş olduğu sosyokültürel bir ortamdan ve sosyal şartlardan uzaklaşınca belirli bir stres yaşamaya başlar. Bu durum karşısında alarm durumuna geçen birey uyum sağlamak veya tepki vermek zorunda

kalır. Bireyin durum karşısında vereceği tepki tükenmişlik sendromunu tetikleyebildiği gibi tolere etmesine olanak sağlayabilir.

5.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Yöneticilerden Taktir Görmesi İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Değeri Dağılımında Anlamli Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumu ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın onuncu alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yöneticilerden taktir görmesi, mesleki tükenmişlik düzeyine bağılı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Din (2008: 46)'a göre; takdir edilme ve onaylanma duygusu mesleki tükenmişlik sendromunu azaltan bir etkidir. Takdir edilme ve onaylanma bireyin özellikle mesleğinin ilk yıllarında motivasyonu yükseltici bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mesleki tükenmişlik direk olarak depresyonla ilgili olup, primitif efektif etkenlerin depresyonun gelişmiş bir modeli olduğu destekleyen tanımlara bakıldığında takdir edilme ve onaylanma bireyin örgütüne ve çevresine bağılılığını arttırarak, yalnızlaşmasını engelleyen bir faktör olarak analiz edilebilir. Buna bağılı olarak mesleki tükenmişlik sendromu prevalansı giderek düşer.

5.11. Araştırmanın Onbirinci Alt Problemi Olan, Diyarbakır İlinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Alınan Maaşı Yeterli Bulup Bulmamaları İle Mesleki Tükenmişlik Sendromu Değeri Dağılımında Anlamli Bir Fark Olup Olmadığına Yönelik Tartışma ve Yorum;

Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin alınan ücreti yeterli bulup bulmama durumuna ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki ilişki çalışmanın son alt amacıdır. Yapılan analizde, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin alınan ücreti yeterli bulmaları ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Bu durum için örneklem alanı olarak seçilen çalışanlarının maaşların yeterli olduğunu düşünmesi ve verdikleri hizmetin karşılığı olarak maddi olarak tatmin olmuş olmaları yönünde açıklanabilir.

Gökoğlan (2010: 78)'e göre; ücret yetersizliği mesleki tükenmişlik sendromunu tetiklemektedir. Bu durum için örneklem alanı olarak seçilen çalışanlarının maaşların yeterli olduğunu düşünmesi ve verdikleri hizmetin karşılığı olarak maddi olarak tatmin olmuş olmaları yönünde açıklanabilir.



ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç

6.1.1. Bu çalışmada, Diyarbakır ilinde çalışan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri bazı değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin yaş aralığı ile meslek tükenmişlik durumu incelenmiş ve rehber öğretmenlerin yaş aralığı ile meslek tükenmişlik düzeyi puanları arasında herhangi bir farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

6.1.2. Araştırmada, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin medeni duruma ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasında herhangi bir göre farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

6.1.3. Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki kıdem ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber öğretmenlerin mesleki kıdem derecesinin mesleki tükenmişlik düzeyine bağlı olarak farklılaştığı sonucu bulunmuştur.

6.1.4. Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışılan kurum ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

6.1.5. Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin haftalık ortalama çalışma saati ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber öğretmenlerin haftalık ortalama çalışma saati ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

6.1.6. Araştırmada, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleği seçim şekli ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber

öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasında herhangi bir göre farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

6.1.7. Araştırmada, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin hizmet verilen öğrenci sayısı ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasında herhangi bir göre farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

6.1.8. Araştırmada, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışma ortamının fiziki koşullarını yeterli bulup bulmama ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyine bağlı olarak farklılaştığı sonucu bulunmuştur.

6.1.9. Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin çalışılan yerleşim yeri ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasında herhangi bir göre farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

6.1.10. Araştırmada, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumu ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum ele alınmış ve rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyine bağlı olarak farklılaştığı sonucu bulunmuştur.

6.1.11. Son olarak, Diyarbakır ilinde görev yapan rehber öğretmenlerin alınan ücreti yeterli bulup bulmama durumuna ile mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasındaki durum incelenmiş ve rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi puanları arasında herhangi bir göre farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

6.2. Öneriler

6.2.1. Uygulamaya dönük öneriler

6.2.1.1. Mesleki tükenmişlikte önemli bir unsur olan okul ve kurum idarecilerine inovasyon eğitimi verilebilir.

6.2.1.2. Rehber öğretmenlerin özlük hakları iyileştirilmesi sağlanarak mesleki tükenmişlik sendromu kontrol altına alınabilir.

6.2.1.3. Genç ve mesleki tecrübesi az olan rehber öğretmenler daha çok desteklenebilir.

6.2.1.4. Okul ve kurumlarda bulunan rehberlik servis odaları standartlara uygun hale getirilebilir ve gerekli donanım desteği sağlanabilir.

6.2.1.5. Rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayıları standartlara uygun hale getirilebilir.

6.2.1.6. Rehber öğretmenler okul ve kurum yöneticileri tarafından takdir, teşekkür, başarı belgesi ve aylıkla ödül teklifleri getirilerek taltif edilmeleri sağlanabilir.

6.2.2. İleriye dönük öneriler

6.2.2.1. Araştırma konusu sadece rehber öğretmenler değil tüm branşları kapsayacak bir araştırma yapılabilir.

6.2.2.2. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okul ve kurumlarda yapılan bu araştırma ileride Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel okul ve kurumlarda çalışan rehber öğretmenleri de kapsayacak şekilde de yapılabilir.

6.2.2.2. Araştırmalarda tükenmişlik sendromunun yanında rehber öğretmenlerin maruz kalabileceği mobing davranışı da incelenebilir.

6.2.2.3. Araştırmalarda mesleki tükenmişliğin üzerinde bulunulan coğrafyanın etkisi incelenebilir.

6.2.2.4. Rehber öğretmenler üzerindeki araştırma sadece Diyarbakır'da yapılmış, bölgesel veya Türkiye çapında yapılması literatüre daha önemli katkılar sağlayabilir.

6.2.2.5. Araştırma değişkenlerinde yerellik ön planda tutulabilir.

KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B.(2001). “Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik”, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akın, U., & Oğuz, E. (2010). “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 3(3), 309-327.
- Ardıç, K., & Polatci, S. (2008). “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği).” İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2), 1-28.
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi.” Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 131-148.
- Babaoğlan, E. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 55-67.
- Bahar, E. (2006). “Ön Büro Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Balcı, S. & Yılmaz, M. (2002). “İyimserlik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması.” OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 54-60.
- Balkıs, M., Erdinç, D. U. R. U., Buluş, Y. D. D. M., & Duru, Y. D. D. S. (2011). “Tükenmişliğin Öğretmen Adayları Arasındaki Yaygınlığı, Demografik Değişkenler ve Akademik Başarı İle İlişkisi.” Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29 (29), 151-165.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z., (1990), Stres ve Başa Çıkma Yolları. 10.Basım, Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Başol, G., & Altay, M. (2009). “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(2), 191-216.

- Baysal, A. (1995). “*Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Budak, G. & Sürvegil, O.(2005).” Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, E. D. (2007). “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi.” *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 465-484.
- Cordes, C.L., Dougherty, T.W & Bulum, M. (1997), “ Pattern of Burnout Among Managers and Professional A Comparasion of Models”, *Journal of Organization Behavior*, 18 (6), 685- 701.
- Cüceloğlu, D. (2006). “*İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları*”. Remzi Kitabevi: Ankara.
- Çağlayan, A.(2012). “ *Birleştirilmiş Sınıf Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyleri*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çam, O. (1991). “*Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması*”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çepini, S., Küçük, M.& Ayvaci, H.K.(2003). “ İlköğretim Birinci Kademedeki Fen Bilgisi Programının Uygulanması Üzerine Bir Çalışma”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 23(3),131-145.
- Çiper, A. (2006). “*Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulaması*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, H. & Güneş, H. (2002). “*Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*”. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dinç, K. (2008).” *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Dinler, A. (2010). ‘‘Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler.’’ Yayınlanmış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Dolunay, A.B. (2002), ‘‘ Keçiören İlçesi Genel Liseleri ve Teknik- Ticaret- Meslek Liseleri Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumunun Araştırılması ’’, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55 (1), 102- 109.
- Gaines, J. & Jermier, J.M. (1983). ‘‘Emotional Exhaustion In A High Stress Organization’’ . *Academy of Management Journal*, 26, 567- 586.
- Gökoğlan, K. (2010). ‘‘ Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Gül, H.(2002).’’ Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarında Mukayesesi ve Değerlendirilmesi’’, *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-55.
- Gündüz, B.(2005).’’ İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik’’. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 152- 166.
- Günüşen, N. P., & Üstün, B. (2010). ‘‘Türkiye’de İkinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşire Ve Hekimlerde Tükenmişlik: Literatür İncelemesi.’’ *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 40-51.
- Harold L. Angle & James L. Perry (1981), ‘‘An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness’’, *Administrative Science Quarterly*, Vol.26.
- Hatunoğlu, A.& Y. Hatunoğlu.(2006), ‘‘ Okullarda Verilen Rehber Hizmetlerinin Problem Alanları), *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14 (1), 333- 338.
- Kaya, O. Ş.(2010). ‘‘Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi’’, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Kervancı, F. (2013). “*Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”. Yayınlanmış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Keser, A. (2006). “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması.” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Milli Eğitim Bakanlığı (1992), “*Eğitimde Yeni Bakış*”, Ankara: Metaksan Ofset.
- Otaçoğlu, S. G. (2008). “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromunu ve Etkileyen Faktörler, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 103-109.
- Örmen, U. (1993). “*Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama.*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E., Yumuşak, A. G. S., & Bozkır, Y. (2006). “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin Ş Tatmini ve Ş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma.” *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Celal Bayar Üniversitesi BF, 3 (1). 39- 51.
- Özmen, E. Ü. H. D. M. (2010). “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi”. *Journal Of Yaşar University*, 5(17), 292-229
- Pines, A. & Aranson, E.(1988). “*Career Burnout, Causes and Cures*”, The Free Press: New York
- Sarıkaya, P. (2007). “*Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama.*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Savran, G. (2007). “*Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuar Uygulaması*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

- Siliği, A. (2003). “ *Banka alışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin eşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sürgevil, O. (2006). “*alışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*”, Nobel Yayın: Ankara.
- şanlı, S. (2006). “*Adana İlinde alışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.
- Tekin, M., Güleş H.K. & ğt, A. (2003). “*Değişim ağında Teknoloji Yönetimi*”, Nobel Yayınları, Ankara.
- Telman, N., & nen, L. (2006). “İşin nemi ve İş Yaşamında Tükenmişlik.” 4. *Gençlik Ve Rehberlik Sempozyumu*, 23-24.
- Tümkaya, S. (1996). “*ğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa ıkma Davranışları*”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Türk Dil Kurumu (2015), <http://www.tdk.gov.tr/tükenmişlik>, Erişim Tarihi: 02.03.2015
- nal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi.” *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Wright, T. A.& Bonett, R. (1997). “The Contribution of Burnout to Work Performance.” *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 491-499.
- Yıldırım, F. (1996). “*Banka alışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol atışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki.*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EKLER

EK:1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu anket bir tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı; rehberlik hizmetleri alanında çalışan rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemektir. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır, bundan dolayı anketler kişi veya kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken isimlerinizi yazmayınız.

Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Mehmet ÇELİK

Toros Üniv. Psikoloji Blm. Yüksek Lis. Öğrn.

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri işaretleyerek ya da açıklamalar yazarak yanıtlayınız.

1.Yaş

() 20-29 () 30-39 () 40 ve Üzeri

2.Medeni durumunuz () Bekâr () Evli

3.Kaç yıldır rehber öğretmen olarak çalışıyorsunuz

() 1-5 () 6-10 () 11 ve Üzeri

4.Mezun olduğunuz program/alan

.....

5.Çalışmakta olduğunuz kurum

() Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise () Rehberlik ve Araştırma

Merkezi

6.Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?

() 20-30 Saat () 30-40 Saat ve Üstü

- 7.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? () Evet () Hayır
- 8.Hizmet verdiğiniz öğrenci sayısı kaçtır? (Okulda Sorumlu Olunan Öğrenci Sayısı)
() 0-150 () 150-350 () 350-600 () 600 ve Üstü
- 9.Hizmet verilen ęalıřma ortamının fiziki donanımı yeterli mi?
() Evet () Hayır
- 10.Çalıştığımız yerleşim yeri
() İl Merkezi () İlçe Merkezi () Kasaba/Köy
- 11-Üstlerinizden takdir görüyor musunuz? () Evet () Hayır
- 12.Sizce aldığımız ücret yeterli mi? () Evet () Hayır



EK:2**MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ**

Bu envantere rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri araştırılmaktadır. Aşağıdaki ölçekte kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Her cümlenin başında hangi sıklıkta hissedildiğinin işaretleneceği bir boşluk bırakılmıştır. Sıklık 0-6 rakamları arasındaki sayılarla belirlenecektir. Toplam 22 cümle vardır. Mutlaka her cümle için en uygun sıklığa denk düşüğünü düşündüğünüz işaretlemeyi (X) yapmanız gerekmektedir. İlginiz için teşekkür ederim.

Sıra	Cümleler	0 Hiçbir Zaman	1 Yılda birkaç kez ya da daha az	2 Ayda birkaç kez ya da daha az	3 Ayda birkaç kez	4 Haftada bir kez	5 Haftada birkaç kez	6 Her gün
1.	Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0
2.	İşgünüm sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0
3.	Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda, kendimi yorgun hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0
4.	Danışanlarımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.	0	0	0	0	0	0	0
5.	Bazı danışanlarıma onlar sanki kişilikten yoksun bir obje imiş gibi davrandığını hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0
6.	Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	0	0	0	0	0	0	0
7.	Danışanlarımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	0	0	0	0	0	0	0
8.	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0
9.	İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum	0	0	0	0	0	0	0
10.	Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katıldım.	0	0	0	0	0	0	0
11.	Bu işin beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	0	0	0	0	0	0	0
12.	Kendimi çok enerjik hissediyorum	0	0	0	0	0	0	0
13.	İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum	0	0	0	0	0	0	0
14.	İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0
15.	Bazı danışanların başına gelenler, gerçekten umurumda değil.	0	0	0	0	0	0	0
16.	Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	0	0	0	0	0	0
17.	Danışanlarıma rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim	0	0	0	0	0	0	0
18.	Danışanlarımla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0
19.	Bu meslekte pek çok değerli işler başardım	0	0	0	0	0	0	0
20.	Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0
21.	İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.	0	0	0	0	0	0	0
22.	Danışanların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.	0	0	0	0	0	0	0



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNTİHAL PROGRAMI RAPORU

PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 30/06./2017

Tez Başlığı: Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği)

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın;

a) Giriş,

b) Ana bölümler ve

c) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 100 sayfalık kısmına ilişkin, 30/05/2017 tarihinde enstitü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, dönem projemin benzerlik oranı %20 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç
- 3- Benzer kelime sayısı 10 adet yapıldığında en fazla %10,

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dahil
- 3- Benzer kelime sayısı 10 adet yapıldığında en fazla %30'u geçmemelidir.

Tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Yukarıda belirtilen başlıkta danışmanımla birlikte tamamlamış olduğum tezimin fikir/araştırma sorusu, yöntem, bulgular ve tartışma kısımları özgün olup kısmen veya tamamen diğer çalışmalardan alınan kısımlar olduğu durumlarda kaynak belirtilmesine dikkat edilmiştir. Tezimin, tez yazım kurallarına uygun olarak ve intihal olmaksızın hazırladığımı taahhüt eder; intihal olması durumunda tez çalışmamın başarısız sayılacağını ve mezuniyetimin iptalini kabul ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı

: Mehmet GELİK

İmzası

:  Tarih: 30/06/2017

Yukarıda kişisel ve tez bilgileri verilen öğrencimin belirtilen başlıkta birlikte tamamlamış olduğumuz dönem projesi Turnitin intihal yazılım programında kontrol edilmiş ve etik bir ihlale rastlanmamıştır. İntihal yazılım programının rapor çıktısı ektedir. Ayrıca tezin fikir/araştırma sorusu, yöntem, bulgular ve tartışma kısımları özgün olup kısmen veya tamamen diğer çalışmalardan alınan kısımlar olduğu durumlarda kaynak belirtilmesine dikkat edilmiştir.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Doç. Dr. Turhan TOROS

İmzası

:  Tarih: 30/06/2017

Ek: İntihal yazılım programının rapor çıktısı (3 sayfa)

REHBER ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ (DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)

Yazar Mehmet Çelik

DOSYA

T_KENM_L_K_D_ZEYLER_N_N_E_TL_DE_KENLER_A_ISINDAN_NCELE
NMES.DOCX (635.97K)

GÖNDERİLDİĞİ ZAMAN 30-MAY-2017 11:06AM

KELİME SAYISI

22755

GÖNDERİM NUMARASI 820175106

KARAKTER SAYISI

165436

REHBER ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ (DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)

ORIJINALLIK RAPORU

%**20**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**19**

İNTERNET
KAYNAKLARI

%**4**

YAYINLAR

%**11**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BIRINCIL KAYNAKLAR

1	acikerisim.nigde.edu.tr:8080	İnternet Kaynağı	%5
2	library.cu.edu.tr	İnternet Kaynağı	%4
3	dspace.trakya.edu.tr:8080	İnternet Kaynağı	%3
4	acikarsiv.ankara.edu.tr	İnternet Kaynağı	%2
5	www.sobiad.org	İnternet Kaynağı	%2
6	Submitted to Beykent Üniversitesi	Öğrenci Ödevi	%1
7	web.firat.edu.tr	İnternet Kaynağı	%1
8	www.sbed.mu.edu.tr	İnternet Kaynağı	%1
9	sosyalbilimler.cukurova.edu.tr	İnternet Kaynağı	%1

[ALINTILARI ÇIKART](#)[KAPAT](#)[EŞLEŞMELERİ ÇIKAR](#) < %1[BİBLİYOGRAFYAYI
ÇIKART](#)[ÜZERİNDE](#)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Mehmet ÇELİK
Uyruğu: TC
Doğum Tarihi ve Yeri: 24/05/1976 Bismil
Medeni Hali: Evli
Telefon: 05324886011
e-posta: mcelikram@hotmail.com

Eğitim Derecesi

Okul/Program

Yüksek Lisans: Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Bölümü (Mersin)
Lisans: Dicle Üniversitesi Ed. Fak. Psikoloji Bölümü
Lise: Bismil Lisesi

Yabancı Dil:

İngilizce