

ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN
YÖNETİCİLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ALGILADIKLARI ROL
ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Beycan KARAKOÇ

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hafız BEK

Uşak

Haziran, 2011

ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN
YÖNETİCİLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ALGILADIKLARI ROL
ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Beycan KARAKOÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hafız BEK

Uşak

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2011

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

ÖZEL EĞİTİM VE REHABİLİTASYON MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ALGILADIKLARI ROL ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Beycan KARAKOÇ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2011

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hafız BEK

Bu araştırma özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkinin karşılaştırılmasına yönelik olarak yapılan betimsel bir çalışmadır.

Araştırmanın evrenini Ege Bölgesi'ndeki Afyon, Aydın, Denizli, İzmir, Kütahya, Manisa, Muğla, Uşak illerindeki özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2010 yılında Ege Bölgesi'nde sayılan illerde görev yapan 112 yönetici oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla maslach tükenmişlik ölçeği ve minnesota rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeği kullanılmıştır. Birçok çalışmada ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Bulgular ölçeğin uygulanabilecek düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yapılan korelasyona göre, yöneticilerin duyarsızlığı arttıkça, duygusal tükenmişliğinin de arttığı bulunmuştur. Yöneticilerin düşük kişisel başarı hissi arttıkça, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmalarının artmadığı sonucuna varılmıştır. Toplam tükenmişlik puanlarına göre değerlendirildiğinde, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma toplam tükenmişlik düzeyi ile aynı oranda artmaktadır.

Yöneticiler, rol çatışması yaşarken duygusal tükenmişlik düzeyleri sonucuna ulaşılmıştır. Rol çatışması yaşarken hem duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Hem de duygusal tükenmişlikten daha çok duyarsızlaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticiler rol çatışması yaşarken düşük kişisel başarı duygusu yaşamamaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Özel Eğitim Okul ve Kurumları, Özel Eğitim, Özel Eğitim Gerektiren Birey, Rehabilitasyon, Tükenmişlik, Rol Çatışması.

ABSTRACT

THE COMPARISON OF CORRELATION BETWEEN BURNOUT LEVEL AND ROLE CONFLICT PERCEPTION OF THE ADMINISTRATORS WHO WORK IN SPECIAL EDUCATION FOR THE HANDICAPPED AND IN REHABILITATION CENTRE

Beycan KARAKOÇ

Department of Educational Sciences

Social Sciences Institute Uşak University, June 2011

Advisor: As.sist. Prof. Dr. Hafız BEK

This research is a descriptive study to compare the relationship between burnout level and role conflict perception of the administrators working in special education for the handicapped and in rehabilitation centre.

The research is done on the administrators who work in special education for the handicapped and in rehabilitation centre in the cities of Aegean Region; Afyon, Aydın, Denizli, İzmir, Kütahya, Manisa, Muğla, Uşak. The working group of the research consists of 112 administrators who worked in the cities of Aegean Region in 2010.

In the research Maslach Burnout Scale and Minnesota Role Conflict and Role Ambiguity Scale are used in order to collect data. Reliability and validity of the scales are checked in many studies. The findings indicate that reliability and validity of the scale is applicable.

According to correlation, the more insensitive the administrators become, the more their emotional burnout is. It is concluded that as low personal achievement feeling of administrator increases, the emotional burnout and the insensitivity do not increase. When it is evaluated according to their total burnout scores, both the emotional burnout and the insensitivity increase at the same rate with total burnout level.

As the administrators are experiencing role conflict, it has been seen that they have reached the emotional burnout level. While the administrators have role conflict, they not only experience emotional burnout but get more insensitive as well. The administrators do not have low personal achievement feelings when they experience role conflicts.

Key Words: Special Education Schools and Institutions, Special Education, Individual Needing Special Education, Rehabilitation, Burnout, Role Conflict.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans/ doktora/ sanatta yeterlik öğrencisi Beycan KARAKOÇ'un "Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışması Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması" başlıklı tezi 20/06/2011 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yrd.Doç. Dr. Hafız BEK

Üye : Yrd.Doç. Dr. Hakan GÜLVEREN

Üye : Yrd.Doç. Dr. Erol DURAN

Üye :

Üye :

Enstitü Müdürü
Doç. Dr. Musa ÇİFTÇİ

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, Ege Bölgesi'ndeki illerde bulunan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkinin karşılaştırılması ile ilgili Yüksek Lisans Tez çalışması yapılmıştır. Tezimin tüm aşamalarının hazırlanıp tamamlanmasında bana yardımlarını esirgemeyen ve büyük katkısı olan danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hafız BEK'e sonsuz teşekkür ederim.

Yine çalışmalarım esnasında özellikle istatistiksel analizlerde yardımcı olan ve katkıları bulunan Yrd. Doç. Dr. Hakan GÜLVEREN ve Yrd. Doç. Dr. Arzu TAŐDELEN KARAÇAY'a da teşekkür ederim.

Ayrıca, çalışmalarım sırasında maddi manevi desteklerini esirgemeyen sevgili eşime, bana katlanmak zorunda kalan biricik kızım Ela'ya da sonsuz teşekkür ederim.

Beycan KARAKOÇ

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı : Beycan KARAKOÇ
Doğum Yeri ve Tarihi : Muğla/Meke 13/02/1965
Eğitim Durumu :
Lisans Öğretimi : Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğretimi : Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü

İş Deneyimi:

Çalıştığı Kurumlar :Malatya İli Merkez Kırkpınar ve Arapgir İlçesi Konducak İlkokulu Müdür Yetkili Öğretmeni, Afyonkarahisar İli İhsaniye İlçesi Demirli İlkokulu Müdür Yetkili Öğretmeni, İzmir İli Buca İlçesi Kozağaç İlköğretim Okulu Öğretmeni, İzmir İli Buca İlçesi Ötüken İlköğretim Okulu Müdürü, sırasıyla Zonguldak, Iğdır ve Uşak İli Eğitim Müfettişi

İletişim

e-posta adresi : karakoc_beyh@hotmail.com

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	v
Birinci Bölüm	5
1.1. Giriş.....	5
1.2. Problem Durumu	6
1.3. Araştırmanın Amacı	9
1.4. Araştırmanın Önemi.....	11
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	11
1.6. Tanımlar	12
1.6.1. Özel Eğitim Okul ve Kurumları:.....	12
1.6.2. Özel Eğitim:	12
1.6.3. Özel Eğitim Gerektiren Birey:	12
1.6.4. Rehabilitasyon:.....	12
1.6.5. Tükenmişlik:	12
1.6.6. Rol Çatışması:	12
1.7. Türkiyede ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	13
İkinci Bölüm	19
2.1. Yöntem	19
2.2. Araştırmanın Modeli	19
2.3. Araştırma Evreni	19
2.4. Araştırmanın Örneklemi.....	19
2.5.1. Bilgi Formu	22
2.5.2. Tükenmişlik Uygulama Ölçeği	22

2.5.3. Minnesota Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği	23
2.5.4. Verilerin Analizi ve Yorumu	24
Üçüncü Bölüm	25
3.1. Bulgular ve Yorumlar	25
3.2 Tartışma, Sonuç ve Öneriler	47
3.2.1. Sonuç ve Tartışma	47
3.2. 2. Öneriler	52
KAYNAKÇA	53
EKLER	56
KISALTMALAR	56

TABLolar LİSTESİ

<i>Tablo 1. İllerde Anketi Cevaplayan Yönetici Sayısı Tablosu</i>	20
<i>Tablo 2. Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı</i>	20
<i>Tablo 3. Yöneticilerin Yaşlara Göre Dağılımı</i>	20
<i>Tablo 4. Yöneticilerin Branşlarına Göre Dağılımı</i>	21
<i>Tablo 5. Yöneticilerin Daha Önce Herhangi Bir Kurumdan Emekli Olma Durumlarına Göre Dağılımı</i>	21
<i>Tablo 6. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışması Açısından, Cinsiyete Göre Bulgular:</i>	25
<i>Tablo 7. Toplam Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları</i> 25	
<i>Tablo 8. Toplam Rol Çatışması Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları</i>	26
<i>Tablo 9. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışması Açısından, Yaşa Göre Bulgular</i>	27
<i>Tablo 10. Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları</i>	28
<i>Tablo 12. Düşük Kişisel Başarı Duygusu Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları</i>	29
<i>Tablo 13. Toplam Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları</i>	29
<i>Tablo 14. Rol Çatışması Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları</i>	30
<i>Tablo 17. Duygusal Tükenmişlik Alt Ölçeği Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları</i>	32
<i>Tablo 18. Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Ölçeği Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları</i>	32
<i>Tablo 19. Tükenmişlik Ölçeğinin Düşük Kişisel Başarı Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları</i>	32
<i>Tablo 20. Toplam Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları</i>	33
<i>Tablo 24. Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları</i>	36
<i>Tablo 25. Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Ölçeği Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları</i>	37
<i>Tablo 28. Rol Çatışması Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları</i>	38
<i>Tablo 30. Daha Önce Herhangi Bir Kurumdan Emekli Olup Olmama Durumlarına Göre Bulgular</i>	39
<i>Tablo 31. Toplam tükenmişlik ölçeği puanlarına göre daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumları ile ilgili t-testi sonuçları</i>	39
<i>Tablo 32. toplam rol çatışması puanlarının daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumuna göre t-testi sonuçları</i>	40
<i>Tablo 33. Özel Eğitim Alanı ile İlgili Çıkan Mevzuatın Takibi ve Uygulanmasının Kurum İçi Çalışmalarının Yapılmasını Güçleştirip Güçleştirmeme Durumlarına Göre Bulgular</i>	40
<i>Tablo 34. Toplam tükenmişlik ölçeği puanlarına göre özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme durumlarına göre t-testi sonuçları</i>	41

<i>Tablo 35. toplam rol çatışması puanlarının özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme durumlarına göre durumuna göre t-testi sonuçları.....</i>	41
<i>Tablo 36 Özel Eğitim Alanında Çıkan Mevzuatı Takip Etmesi ve Uygulaması Konusunda Kendilerini Yeterli Bulup Bulmama Durumlarına Göre Bulgular</i>	42
<i>Tablo 36’da görüldüğü gibi, yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatı takip etmesi ve uygulaması konusunda tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise yöneticilerin, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkarılan mevzuatın takip edilmesi ve uygulanması ile ilgili mevzuattan dolayı uygulamanın sık sık değişmesinden ve yeni çıkan mevzuatın uygulanması konusunda eğitim almamalarından kaynaklanabilir.</i>	42
<i>Tablo 37: Özel eğitim alanında çıkan mevzuatı takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre t-testi sonuçları ...</i>	42
<i>Tablo 38. Özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre t-testi sonuçları ...</i>	43
<i>Tablo 39. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışmaları İlişkisi</i>	44
<i>Tablo 40. Yöneticilerin tükenmişlik düzeyi ile algıladıkları rol çatışması ilişkisinin çoklu regrasyon tükenmişlik analizi sonuçları.....</i>	45
<i>Tablo 41. Yöneticilerin tükenmişlik düzeyi ile algıladıkları rol çatışması ilişkisinin çoklu regrasyon rol çatışması analizi sonuçları</i>	46

Birinci Bölüm

1.1.Giriş

Yirmi birinci yüzyılın en önemli gelişmelerinden biri toplumların ve ülkelerin, insana ve insanlığa verdiği önemdir. Bunun için insan hakları bağlamında tüm bireylerin eğitim öğretim hakkının verilmesi ve devletlerin bu duruma ortam hazırlamaları kaçınılmaz olmuştur. Özel eğitime muhtaç olan bireylerin de temel insan haklarından biri olan eğitim hakkından yararlanmaları gerekmektedir.

Ülkemizde eğitim ile ilgili yasal düzenlemeler tüm bireyleri kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ikinci maddesinde, Cumhuriyet'in niteliklerinden birinin sosyal devlet ilkesi olduğu açıklanmıştır. Anayasanın bu maddesinde açıklanan "sosyal devlet" ilkesinin, bireylerin mutluluğunu ve tatminini arttırmak toplumsal refahı sağlamaya çaba harcayan insancıl politikalarından oluştuğu anlaşılmaktadır. Anayasadaki ve Temel Eğitim Kanunu'ndaki açıklamalar, eğitim almanın her bireyin temel hakkı olduğu ve bireylerin eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanma hakkı olduğunu açıklamaktadır.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine devam eden bireylerin anayasanın bu maddesine ve diğer yasal düzenlemelere yönelik insan hak ve hürriyetlerini önemseyen bir devlet varlığını gerçekleştirmek için açılan kurumlardan biri olduğu söylenebilir. Çünkü bu kurumlarda toplumun önemli bir kesimini oluşturan özel eğitime muhtaç bireyler eğitim öğretim almaktadır.

Özel eğitime muhtaç bireylere eğitim olanakları sunamayan bir toplumda, fırsat eşitliği ve demokrasinin tam olarak gerçekleşemediği söylenebilir. Bu bireylerin tam anlamıyla toplumla uyumlu yaşayabilmesi, üretime katkı yapması ve hayatın her alanında başarılı olabilmesi için diğer vatandaşlara sağlanan eğitim olanaklarından aynı oranda yararlanmalarının sağlanması gerekmektedir.

Özel eğitime muhtaç olan bireylere yönelik eğitim öğretim veren kurumlardan birisi özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleridir. Bu kurumların eğitim öğretim politikasını yöneten, düzenleyen ve yürüten kurum yöneticileri olduğu açıktır.

Yöneticilerin özel eğitime muhtaç bireylere eğitim veren kurumları yönetmekle, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 42. maddesinde açıklanan eğitim öğretim hakkını, 1739 Sayılı Temel Eğitim Kanunu'nda yer alan eğitimde fırsat eşitliğini sağlayan önemli çalışanlardan biri olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu kurum yöneticilerinin işlevlerinin çok önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden araştırmada özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları rol çatışması arasında ilişki olup olmadığına bakılmıştır.

1.2. Problem Durumu

Dünyada ve Türkiye'de bireyin eğitimi, gelişimi ve topluma uyumu üzerinde durulmaktadır. Ülkemizde eğitim ile ilgili yasal düzenlemeler tüm bireyleri kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Özbudun (1995), Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ikinci maddesinde yer alan Cumhuriyet'in temel niteliklerinden biri olan sosyal devletin gerçekleştirilmesine yönelik hukuki yöntemleri;

a) Herkese İnsan Onuruna Yakışır Asgari Bir Hayat Düzeyi Sağlamaya Yönelik Tedbirler,

b) Vergi Adaleti,

c) Kamulaştırma ve Devletleştirme,

d) Ekonomik Kaynakların Ekonomik Kalkınmayı Sağlamak Amacıyla Bilimsel ve Akılcı Şekilde Planlanması

e) Sosyal Hakların Sağlanması ve Korunması, olarak açıklamıştır.

T.C. Anayasası'nın 42. maddesi "Kimse eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Devlet, maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirler alır." hükmü yer almaktadır.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 4. maddesinde, "Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz." 5. Maddesinde; "Milli Eğitim hizmeti, Türk vatandaşlarının istek ve kabiliyetleri ile Türk toplumunun ihtiyaçlarına göre düzenlenir." 7. Maddesinde, "İlköğretim görmek her Türk vatandaşının hakkıdır." 8. maddesinde; Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır." Denilmektedir. Anayasa ve kanun maddesinin bu

hükümleri, bireylerin eğitim, öğrenim ve eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanma hakkı olduğunu açıklamaktadır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin, özel eğitime muhtaç olan bireylere eğitim vererek bu bireylerin anayasal ve yasal haklarını yerine getirmeye çalışan kurumlar olduğu anlaşılmaktadır.

Bu kurumların yöneticileri tükenmişlik duygusu ve rol çatışması yaşayabilirler. Tükenmişlik ve rol çatışması yaşayan yöneticiler kurum çalışanlarına karşı olumsuz davranışlar, hoşgörüsüzlük gösterebilirler. Yönetimde de verimsizlik ortaya çıkarabilirler..

Oruç'a (2007) göre, tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde, öğrencilere karşı olumsuz davranışlar, sınıf içi sorunlara hoşgörüde azalma, derse hazırlık davranışlarında azalma, düşük iş performansı, işe devamsızlıklar, işten ayrılma gibi istenmedik davranışlar ortaya çıkabilir. Ayrıca, baş ağrıları, ülser gibi fiziksel sorunların yanında ek depresyon, öfke, öğrencilere ve mesleğe yönelik olumsuz tutumlara neden olabilir.

Kayabaşı'na (2008) göre, tükenmişlik sendromu birey üzerinde fiziksel, duygusal ve zihinsel rahatsızlıklar yaratır. Fiziksel tükenmişlikte, kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha has.sas olma, sık baş ağrıları, bulantı, kusma, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları olabilir. Duygusal tükenmişlikte, depresif duygulanım, kendini güvensiz his.setme, ümitsizlik, gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygulanımlarda artış, nezaket saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalmalar olabilir. Zihinsel tükenmişlikte ise, doyumsuzluk kendine işine ve yaşama karşı negatif tutumlar ortaya çıkabilir.

Örgütlerin işlevlerini verimli olarak gerçekleştirmesinde, yöneticilerin örgüt yönetimi hakkında aldıkları eğitim önemlidir. Çünkü örgüt yöneticileri, zamanlarının büyük bir bölümünü çalıştıkları kurumlardaki insan ve madde kaynaklarını planlamak ve yönetmekle geçirirler. Bu planlama ve yönetme sürecinde olumlu ve olumsuz değişik etkenlerle karşılaşabilmektedirler. Bunlar değişen yönetim anlayışı, insan yaşamı ve istekler, teknolojik gelişmeler, vb. etkenlerdir.

Örgütlerin yönetiminde yöneticiler, bir çalışanın iş yerinde birbirinin zıddı olan talep ve beklentilerle karşılaşması durumunda rol çatışması yaşayabilirler. Bu durumda çalışan yöneticiler, bir talebi karşıladığında, diğer taleplerden en az birini

karşıl原因amamaktadır. Kendisine verilen görevi bitirilebilmesi için işyerinde yeterli sayıda personel olmaması halinde, verilen bir görevi yerine getirebilmek için bazen kuralları çiğnemesi gerekebilir. İşyerinde birbirinden çok farklı görevlerde çalışan gruplarla ilişki içinde olması, çalışırken birbirine uymayan talepler alması rol çatışmasını artıran bir durumdur (Ceylan ve Ulutürk 2006).

Araştırma, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi tükenmişlik düzeylerini ve algıladıkları rol çatışmasını içerdiğinden çatışma ve rol çatışması üzerinde durulmuştur.

İş görenin üstlendiği rollerin gereği olarak birbirleriyle çelişkili beklentiler olduğunda rol çatışması ortaya çıkar. Yani rol çatışması, iş görenden rol takımınca beklenen rollerin birbirinden değişik ve birbiriyle çelişkili olması nedeniyle iş göreni kararsızlığa itmesidir (Ceylan ve Ulutürk 2006).

Okulun amaçlarını gerçekleştirebilmesi, okul yöneticisinin çatışmaları etkili yönetme becerisiyle doğru orantılıdır. Hayatta çatışmadan kaçınılamaz. Bu yüzden çatışmadan korkmak yerine ondan yararlanmak gerekir. olanağını yoktur. Bu yüzden ondan korkmak yerine, yararlanmak gerekir. Çatışma açık ve kapalı olmak üzere iki türdür. Açık çatışma bilerek planlanmış ve düzenlenmiş olup, yöneticin bunun farkında olduğunu, kapalı çatışmada ise, amaçların derinden izlenir ve yönetici durumun farkına varmaz (Akyüz, 2007 : Akt; Bursalıoğlu 1994).

Akça ve Eriğüç'e (2007) göre, bireyin gereksinimlerini karşılamak istediği zaman bir engelle karşılaştığında, aynı veya karşıt iki durumdan birini seçmek zorunda kaldığında sıkıntı, kararsızlık ve gerginlik hissetmeye başlayacak ve çatışma doğacaktır. Çatışma nedenlerini iletişim yetersizliği, karşılıklı görev bağımlılığı, statü farklılıkları, görev, yetki ve sorumluluğun belirsizliği, algılama farklılıkları, amaç, çıkar ve değer farklılıkları, kararlara katılma, denetim tarzı, kaynakların kıtlığıdır. Rol çatışmaları gibi çatışma şekillerinin bireyler ya da grupların arasında yeterince bilgi alışverişinde bulunamamalarının bir sonucudur. Çatışmanın iyi bir şekilde yönetilebilmesi için çatışma nedeninin tam ve doğru olarak bilinmesi gerekmektedir.

Deniz ve Çolak'a (2008) göre çatışma, düşünce değer ve duygulardaki farklılıklardan kaynaklanan iç uyumsuzluk, çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık, uyuşmazlık, zıtlasma şeklinde tanımlamış ve çatışmaya taraf olanlara göre bireysel

çatışmayı içine almıştır. Buradan çatışma denildiği zaman uyumsuzluk, zıtlık, örgüt çalışanlarına veya örgüt normlarına aykırı düşmek anlaşılmaktadır.

Baykal ve Kovancı'ya (2008) göre, bireylerin kendi içindeki çatışmanın rol çatışması olduğunu, bireyin kendi kararını vermede, eylem yöntemini seçmede veya eylemi yerine getirmede karşı karşıya kaldığı güçlük sonucu rol çatışması ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması, bireyin yapabileceğinden fazlasının kendisinden istendiği durumlarda ortaya çıkan; bireyi rahatsızlığa, kızgınlığa ve baskı altında kalmaya sevk eden çatışmalardır. Çatışma sebeplerinden en önemlisi çalışma ortamıdır. Bünyesinde işçi bulunduran organizasyonlarda çatışma türü olarak kişi en fazla kendi içinde çatışma yaşamaktadır.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticileri, görme engelli, işitme engelli, zihinsel geriliği olan, otistik, bedensel engelli bireylerin bulunduğu kurumlarda görev yapmaktadırlar. Yöneticiler, bu kurumlarda çalışan personel, eğitim gören bireyler ve bu bireylerin velileri ile çalıştıkları düşünüldüğünde, diğer eğitim kurumlarının yöneticilerinin çalışma koşullarından ve karşılaştıkları sorunlardan daha farklı ve fazla sorunlarla karşılaşabilirler. Açıklanan bulgular ve adı geçen kurumların çalışma koşulları değerlendirildiğinde, bu kurumların yöneticileri tükenmişlik ve rol çatışması yaşayabilirler.

Yöneticilerin yaşadığı tükenmişlik düzeyinin sadece durumu yaşayan yöneticileri değil, hizmet alan bireyleri ve velileri, kurumda çalışan personelleri, kurumun işleyişini ve böylece tüm kurumla doğrudan ve dolaylı ilişkisi olan herkesi etkilediği söylenebilir.

Araştırmada konu ile ilgili çalışmalara ek olarak, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişki karşılaştırılacaktır.

1.3. Araştırmanın Amacı

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticileri, özel eğitime muhtaç bireylere eğitim veren kurumlarda birçok konuda karar verme konumundadır. Kararlarıyla hizmet alanları ve çalışan personeli olumlu ve olumsuz olarak etkileyecek olan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları rol çatışmasını belirleyerek bazı değişkenler açısından tükenmişlik puanlarında fark olup olmadığını ortaya koymak için bu çalışma tasarlanmıştır.

Dolayısıyla araştırmanın genel amacı; özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları rol çatışması puanlarının arasında fark olup olmadığını ortaya koymaktır. Ortaya çıkan sonuçların özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki bazı sorunlara ışık tutması umulmaktadır.

Araştırmanın Alt Amaçları:

1-Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

2-Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, yaşa göre farklılık göstermekte midir?

3-Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, yöneticilik yaptıkları süreye göre farklılık göstermekte midir?

4-Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, branşlara göre farklılık göstermekte midir?

5-Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

6-Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içinde işleri güçleştirme durumuna göre farklılık göstermekte midir?

7-Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip edilmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulma durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

8-Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkide fark var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Yöneticilerin yönetim işlerinde başarılı olabilmeleri için yönetim bilimini, yönettiği kurumun özelliklerini, mevzuatını iyi bilmeleri ve çalıştıkları kurumlarda uygulamaları gerekmektedir (Aydın, 1993). Ülkemizde özellikle Milli Eğitim sistemi içinde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri oldukça yenidir. Bu merkezlerin kurum kültürleri de yeni oluşmaktadır. Bu eğitim kurumları özel sektör tarafından işletilmektedir. Kurumların yönetilmesi için yeterli sayıda yetişmiş yönetici olmadığı gözlenmektedir. Bu kurum yöneticilerinin önemli bir kısmının farklı eğitim kurumlarından emekli olup ve özel eğitim alanında aldığı kurslar sonunda burada yöneticilik yapma hakkını yasal olarak kazanan kişiler olduğu gözlenmektedir. Bu kurumların yöneticilerinin kurum yönetimi ve özellikle de özel eğitim kurumu yönetimi tecrübelerinin olmadığı görülmektedir. Yöneticiliğe başladıktan sonra çalıştıkları kurumlarda yöneticilerin yetiştirilmesi için hizmet içi eğitim kursları da düzenlenemediği anlaşılmıştır.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticileri ile ilgili olarak yapılacak olan bu araştırmada, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkinin betimlenerek ilgililerin önleyici tedbirleri alması için bilgilendirilmesi hedeflenmektedir..

Bu çalışma adı geçen kurumların yöneticileri ile ilgili olarak Ege Bölgesi'ndeki illerde yapılacak olan ilk çalışma olduğu için önemlidir. Çalışmada sonucunda hizmet alanların memnuniyet düzeylerini artırıcı çalışmalar yapılması yönünde öneriler getirilebilecektir. Ayrıca çalışan personelin çalışma motivasyonunu artırıcı önlemler alınması yönünde öneriler getirileceği umulmaktadır. Bunların yanında kurumların insan ve madde kaynakları verimliliğini artıracığı umulmaktadır. Dolayısıyla, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkinin karşılaştırılması çalışmasının önemli ve yararlı olduğu düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Ege Bölgesi'ndeki illerde bulunan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi kurumlarının yöneticileri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

1.6.1. Özel Eğitim Okul ve Kurumları: Özel eğitime ihtiyacı olan bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemlerin uygulandığı, Bakanlığa bağlı her tür ve kademedeki yatılı ve gündüzlü resmî ve özel okul ve kurumlardır (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği).

1.6.2. Özel Eğitim: Özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ve sosyal gereksinimlerini karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile özel eğitim gerektiren bireylerin, bireysel yeterliliklerine dayalı, gelişim özelliklerine uygun ortamlarda sürdürülen eğitim olarak açıklanmaktadır (22.7.2005/25883 Ek ve Değişiklikler: 28.12.2005/26037 RG Resmî Gazete Millî Eğitim Bakanlığı Özel, Özel Eğitim Kursları Yönetmeliği 4. maddesi).

1.6.3. Özel Eğitim Gerektiren Birey: Çeşitli nedenlerle bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren birey olarak belirtilmektedir (22.7.2005/25883 Ek ve Değişiklikler: 28.12.2005/26037 RG Resmî Gazete Millî Eğitim Bakanlığı özel, özel eğitim kursları yönetmeliği 4. maddesi).

1.6.4. Rehabilitasyon: “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle oluşan engeli ortadan kaldırmak veya özürsüzlüğün etkilerini mümkün olan en az düzeye indirmek, özürsüzlüğe yeniden fiziksel, zihinsel, psikolojik, ruhsal, sosyal, meslekî ve ekonomik yararlılık alanlarında başarabileceği en üst düzeyde yetenekler kazandırarak; evinde, işinde ve sosyal yaşamında kendine ve topluma yeterli olabilmesi ve engellinin toplum ile bütünleşmesi, ayrımcılığa karşı tüm tedbirlerin alınması amacıyla verilen koruyucu, tıbbî, meslekî, eğitsel, rekreasyonel ve psiko-sosyal hizmetler bütünü, olarak açıklanmıştır (MEB tarafından 1.7.2005 tarih ve 5378 sayılı özürsüzlüler ve bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamede değişiklik yapılması hakkında kanun).

1.6.5. Tükenmişlik: Genellikle insanlara yardım hizmeti sunan mesleklerde çalışan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması sendromu olarak açıklanmıştır (Oruç 2007).

1.6.6. Rol Çatışması: bireyin kendi kararını vermede, eylem yöntemini seçmede veya eylemi yerine getirmede karşı karşıya kaldığı güçlük sonucu ortaya çıkan durum (Baykal ve Kovancı 2008).

1.7. Türkiyede ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Yapılan alan yazı taramalarında özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticileri ile ilgili çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, özel eğitim alanı dışında çalışan eğitimciler ve yöneticilerle ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Ayrıca diğer alanlarda da araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Bu araştırma bulgularından bazıları yurt içinde ve yurt dışında olmak üzere aşağıda verilmiştir.

1.7.1. Yurt içi araştırmalar

Gökçehan ve Murat (2007) sınıf öğretmenlerinde on yıllık hizmet sürecinde tükenmişliğin gelişimine yönelik bir haritalama çalışması yapmıştır. Öğretmenlerde, duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliklerin dördüncü yıldan itibaren ortaya çıkmaya başlamadığını ve mesleğin sekizinci yılında düşme yaşandığını bulmuştur.

Kayabaşı (2008), bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili çalışma yapmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirterek, sebebini de öğretmenlik mesleğinde cinsiyet farkının kişisel başarıları dışında diğer faktörler açısından önem taşıması, mesleki rollerin cinsiyete göre değişmemesi olarak yorumlamıştır.

Türker (2007), ilköğretim birinci kademe öğretmenlerinde algılanan problem davranış düzeyleri ve bazı sosyo demografik değişkenlere göre tükenmişliği incelemiştir. Problem davranışları düşük ve orta düzeyde algılayan kadın öğretmenlerin, problem davranışları yüksek düzeyde algılayan erkek öğretmenlerden daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada 25-34 yaş grubu arasında bulunan öğretmenlerin 35 ve üstü yaşlarda olan öğretmenlerden daha az duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Oruç (2007), özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Çalışmada; 20-29 yaş grubunun 40 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl görev süresine sahip öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha fazla olduğunu bulmuştur. Emekli oluncaya kadar özel eğitimde çalışmak isteyen öğretmenlerin, istemeyen öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur.

Çavuşoğlu (2009), sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Düşük tükenmişlik puanına sahip öğretmen adaylarının geleceğe daha umutla baktığını, yüksek tükenmişlik puanına sahip öğretmen adaylarının geleceğe karamsar baktıkları sonucuna varılmıştır.

Dağlı ve Gündüz (2008), yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Yöneticilerin yaklaşık yarıya yakınının yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadığını bulmuştur. Yöneticilerin duyarsızlaşma boyutunda orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. yarıya yakınının da çok çalışmalarından dolayı, kişisel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin büyük bir bölümünün orta düzeyde duygusal tükenme, yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu yaşadıkları bulunmuştur.

Babaoğlu (2004), ilköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişliği bazı değişkenlere göre araştırmıştır. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre anlamlı olarak daha fazla toplam tükenmişlik yaşadığı, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve toplam tükenmişlikte, bekâr okul yöneticilerinin, evlilerden anlamlı olarak daha fazla tükenme yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenliği dışındaki branşlarda olan yöneticilerin sınıf öğretmenliği branşında olanlardan daha fazla duyarsızlaşmada yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Koçak (2009), okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelenmiştir. 51 yaş ve üzerindeki yöneticilerin diğer bütün yaş grubundaki okul yöneticilerinden daha az duygusal tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. 21-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki yöneticilerin 41-50 ve 51 ve üzeri yaş üzerindeki yöneticilerden kişisel başarı boyutunda daha çok tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Esmeray ve Erçen (2008), öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Dershanelerde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 26-44 yaş grubundaki öğretmenler, kendilerinden daha genç ve daha yaşlı öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik duygusu yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, öğretmenlerin deneyim sürelerinin mesleki tükenmişliği açıklamada anlamlı olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Sağlam ve Çınar (2008), birey ve örgütler açısından tükenmişlik kavramının önemini incelemiştir. Tükenmişliğin bir süreç olduğunu, bu nedenle sinyalleri doğru algılamak, farkındalık ve zamanında müdahale konusunda özellikle yöneticiler ve örgütlere önemli görevler düştüğünü açıklamıştır.

Otacıoğlu (2008), müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler ile ilgili araştırma yapmıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Araştırmaya katılan 26–35 yaş grubunda olan öğretmenlerin, 36-45 yaş grubundaki öğretmenlere göre, işlerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Beş yıl ve daha az süre çalışan öğretmenlerin meslekteki tükenmişliklerinin, daha tecrübeli öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Budak ve Sürgevil (2005), tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir çalışma yapmıştır. Kadınların duygusal tükenme düzeyinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yardımcı doçent doktor, öğretim görevlisi grubunun duyarsızlaşma düzeyinin diğer gruplara nazaran daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Barutçu ve Serinkan (2008), günümüzün önemli sorunlarından biri olan tükenmişlik sendromunu incelemiştir. Yaş ilerledikçe duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın azaldığının görüldüğü sonucuna ulaşmıştır.

Naktiyok ve Karabey (2005), işkoliklik ve tükenmişlik sendromunu incelemiştir. İşkolikliği artıran ve içsel baskılar nedeniyle kişinin kendisini çalışmaya mecbur veya yöneltmiş hissetmesini ve boş zamanında bile sürekli işini düşünmesini ortaya koyan çalışma ilgisi ve çalışma yönelimi boyutlarının fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliği artırdığını açıklamıştır.

Ceylan ve Ulutürk (2006), rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkileri incelemiştir. Örgütlerin yönetiminde yöneticiler, tükenmişlik duygusu ve rol çatışması yaşayabilirler. Tükenmişlik ve rol çatışması yöneticilerde kurum çalışanlarına karşı olumsuz davranışlar, hoşgörüsüzlük, yönetimde verimsizlik ortaya çıkarabilir. Bir çalışanın iş yerinde birbirinin zıddı olan talep ve beklentilerle karşılaşması durumunda rol çatışmasının ortaya çıktığı bulgusuna ulaşmıştır. İş görenin üstlendiği rollerin gereği olarak, birbirleriyle çelişkili beklentiler olduğunda rol çatışmasının ortaya çıkacağını açıklamıştır.

Akyüz (1994), ilköğretim okullarında görevli okul müdürlerinin takım liderliği yeteneklerinin öğretmenler ve müfettişler tarafından değerlendirilmesini araştırmıştır. Hayatta çatışmadan kaçınabilmek olanağının olmadığını, bu yüzden ondan korkmak yerine, yararlanmak gerektiğini belirtmiştir. Çatışmanın açık ve kapalı olmak üzere iki türlü olduğunu, açık çatışma bilerek planlanmış ve düzenlenmiş olup, yöneticinin bunun farkında olduğunu, kapalı çatışmada ise, amaçların derinden izlendiğini ve yöneticinin durumun farkına varmadığını açıklamaktadır. Okulun amaçlarını gerçekleştirebilmesi, okul yöneticisinin çatışmaları etkili yönetme becerisiyle doğru orantılı olduğu açıklanmıştır.

Akça ve Erigüç (2007), hastane çalışanlarının yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile yaşadıkları çatışma nedenlerine yönelik araştırma yapmıştır. Rol çatışmaları gibi çatışma şekillerinin bireyler ya da grupların arasında yeterince bilgi alışverişinde bulunamamalarının sonucu olduğunu açıklamıştır. Bireyin gereksinimlerini karşılamak istediği zaman bir engelle karşılaştığında, aynı veya karşıt iki durumdan birini seçmek zorunda kaldığında sıkıntı, kararsızlık ve gerginlik hissetmeye başlayacağı ve çatışma doğacağı sonucuna varmıştır.

Baykal ve Kovancı (2008), yönetici ve astlar arasındaki anlaşmazlıkların çözümüne yönelik araştırma yapmıştır. Özellikle bünyesinde işçi bulunduran organizasyonlara yönelik yapmış oldukları araştırmalarda, en fazla kişinin kendi içinde çatışma yaşadığını açıklamıştır. Bireylerin kendi içindeki çatışmasını, bireyin kendi kararını vermede, eylem yöntemini seçmede veya eylemi yerine getirmede karşı karşıya kaldığı güçlük sonucu ortaya çıkan durum olduğunu belirtmiştir.

Aslan (2004), Hastanelerde örgütsel çatışma, teori ve örnek bir uygulama çalışması yapmıştır. Bu çalışmada, herhangi birimdeki çatışmanın arkasında çok sayıda sebep olabileceğini açıklamıştır. Çatışmalara neden olan faktörleri bilmenin çözüm üretmek için önemli aşama olduğunu açıklamıştır.

Tunç (2008), doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Belirli bir sınırı aşmamak kaydıyla rol çatışmasının bireysel motivasyonu ve yaratıcılığı harekete geçirdiği için yararlı olduğunu, rol çatışma düzeyi yüksekse birey ve örgüt açısından birçok olumsuz sonucu olduğunu açıklamıştır. Rol çatışması ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Rol

çatışması arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı düzeyinin de arttığını bulgusuna ulaşmıştır.

1.7.2. Yurt dışı çalışmalar

Bek ve arkadaşları (2009), özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları rol çatışmasını karşılaştırmışlardır. Psikolojik danışman ve rehberlik-sınıf öğretmeni boyutunda, psikolojik danışman ve rehberlik lehine mesleki tükenmişlik, psikolojik danışma ve rehberlik-özel eğitim öğretmeni boyutunda özel eğitim öğretmeni lehine rol çatışması yaşandığı sonucuna ulaşmıştır. Mesleki kıdeme göre özel eğitim öğretmenleri ile çocuk gelişimi öğretmenleri boyutunda, çocuk gelişimi öğretmenleri lehine mesleki tükenmişlik yaşandığı, çocuk gelişimi öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri boyutunda, sınıf öğretmenleri lehine rol çatışması yaşandığı sonucuna ulaşmıştır. Branşlara göre psikolojik danışman ve rehberlik-sınıf öğretmeni boyutunda, psikolojik danışman ve rehberlik-sınıf öğretmeni boyutunda, sınıf öğretmenleri lehine mesleki tükenmişlik yaşandığı, psikolojik danışman ve rehberlik- çocuk gelişimi öğretmeni boyutunda, çocuk gelişimi öğretmenleri lehine rol çatışması yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Forlin (2001), engelli öğrencilerle çalışan öğretmenlerle ilgili yaptığı araştırmada, genç ve az deneyimli öğretmenlerin daha stresli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişliklerinin özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitimlerini üstlendiklerinde arttığını açıklamıştır.

Wood ve MacCarty (2002)'e göre, öğretmenlerin tükenmişlik sendromunun gelişmeden tanımlanması ve yok edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunu tükenmişliğe neden olan koşulları ortadan kaldırmak, belirtilerin erken teşhisi ve tedavisi üzerinde yoğunlaşmak ve son aşamada ise, tükenen öğretmenin işe devam etmeyi isteyip istemediğine karar vermesinin sağlanması olmak üzere üç aşamada gerçekleştirilmesi gerektiğini açıklamıştır.

Fisher'e (2001) göre, bir çalışanın iş yerinde birbirinin zıddı olan talep ve beklentilerle karşılaşması durumunda rol çatışmasının ortaya çıktığını açıklamıştır. Çalışanın bir talebi karşıladığında, diğer taleplerden en az birini karşılayamamakta veya karşılaması zorlaşmaktadır. Bu durumda rol çatışması yaşanmaktadır.

Araştırmalardan, kurum yöneticilerinin tükenmişlik ve rol çatışması yaşamasının örgütleri olumsuz etkileyeceği, örgütün verimini düşüreceği, örgüt çalışanlarını da mutsuzluğa yol açabileceği anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki çalışmalardan, yöneticilerin yaşadığı tükenmişlik düzeyi sadece durumu yaşayan yöneticiyi değil, hizmet alan bireyi ve velileri, kurumda çalışan personeli, kurumun işleyişini ve böylece ilgili tüm kişileri etkileyebileceği anlaşılmaktadır.

İkinci Bölüm

2.1.Yöntem

Bu bölümde, araştırma modeline, evrenine, örnekleme, veri toplama yöntemine ve araçlarına, veri toplama araçlarının uygulanması ve verilerin analizi aşamalarında yapılan çalışmalara ait bilgilere yer verilmiştir.

2.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara uygun bir modeldir. Genel tarama modelleri çok sayıda elemanlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar 2005).

Bu araştırmada, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkinin karşılaştırılması araştırmanın amacında belirtilen değişkenlere göre betimlenecektir.

2.3. Araştırma Evreni

Balcı (2004), genel evren ve çalışma evreni olmak üzere iki türlü evren olduğunu açıklamıştır. Çalışmanın genel evrenini özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Çalışma evrenini ise Ege Bölgesi'ndeki Afyon, Aydın, Denizli İzmir, Kütahya, Manisa, Muğla ve Uşak illerindeki var olan 199 yönetici oluşturmaktadır. Evren için Ege Bölgesi'ndeki tüm illerde var olan 199 yöneticiden çalışmaya gönüllü olarak katılan 112 yöneticiye Maslach Tükenmişlik Uygulama Ölçeği anketi ve Minnesota Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ölçeği uygulanmıştır.

2.4. Araştırmanın Örnekleme

Çalışma örneklemini, Ege Bölgesi'ndeki aşağıdaki tabloda verilen illerden uygulama ölçeklerini gönüllü olarak cevaplayan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticileri oluşturmaktadır. Anket uygulanan yöneticiler anketteki tüm soruları cevaplandırmıştır.

Tablo 1. İllerde Anketi Cevaplayan Yönetici Sayısı Tablosu

İli	Yönetici Sayısı
Afyon	5
Aydın	10
Denizli	9
İzmir	49
Kütahya	9
Manisa	16
Muğla	6
Uşak	8
Toplam	112

Örnekleme oluşturan grubun özellikleri aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 2. Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	57	50,9
Erkek	55	49,1
Toplam	112	100,0

Tablo 2’de görüldüğü gibi, örneklemin 57’si (%50,9’u) kadın; 55’i (%49,1’i) erkek yöneticilerden oluşmaktadır. Buradan da bu kurumlarda erkek ve kadın yönetici sayısının eşit olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Yöneticilerin Yaşlara Göre Dağılımı

Yaş Grupları	N	%
21-30	20	17,9
31-40	37	33,0
41-50	17	15,2
51-60	38	33,9
Toplam	112	100,0

Tablo 3’ de görüldüğü gibi; örnekleme oluşturan yöneticilerin 20’si (%17,9’u) 21-30 yaş arasında, 37’si (%33’ü) 31-40 yaş arasında, 17’si (%15,2’si) 41-50 yaş arasında, 38’i (%33,9’u) 51-60 yaş aralığına sahip oldukları görülmektedir. Buradan toplam 112 yöneticinin 55’inin 41 yaş ve üzerinde olduğunu göstermektedir. Bu da

toplam yöneticilerin %49'1'ini oluşturmaktadır. Buradan da yöneticilerin yaş ortalamasının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Yöneticilerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branş	N	%
Özel Eğitim Öğretmeni	10	8,9
Psikolojik Danışma ve Rehberlik	10	8,9
Çocuk Gelişimi	9	8,0
Sınıf Öğretmeni	28	25,0
Okul Öncesi	7	6,3
Diğer	48	42,9
Toplam	112	100,0

Tablo 4' de görüldüğü gibi, örneklemin 10'u (%8,9'u) özel eğitim, 10'u (%8,9'u) psikolojik danışma ve rehberlik, 9'u (%8'i) çocuk gelişimi, 28'i (%25'i) sınıf öğretmenliği, 7'si (%6,3'ü) okul öncesi, 48'i (%42,9'u) diğer branşlardan oluşmaktadır. Tabloda diğer branşlardan 48 yöneticinin olduğu görülmektedir. Buradan da özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin önemli bir kısmının özel eğitim ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgilerinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 5. Yöneticilerin Daha Önce Herhangi Bir Kurumdan Emekli Olma Durumlarına Göre Dağılımı

Emekli Olma Durumu	N	%
Evet	45	40,2
Hayır	67	59,8
Toplam	112	100,0

Tablo 5'de görüldüğü gibi, örneklemini oluşturan yöneticilerin 45'inin (%40,2'sinin) daha önce herhangi bir kurumdan emekli olduğu, 67'sinin (%59,8'inin) ise daha önce herhangi bir kurumdan emekli olmadığı görülmektedir. Tablodan da anlaşıldığı gibi yöneticilerin önemli bir kısmının daha önce herhangi bir kurundan emekli olduktan sonra tekrar bu kurumlarda yönetici olarak çalıştıkları görülmektedir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma Ege Bölgesi'ndeki tüm illerde yapılmıştır. İllerdeki özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri yöneticilerinin 112' si maslach tükenmişlik ölçeği, minnesota rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeğindeki soruları gönüllü olarak

cevaplamışlardır. Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığından izin alınarak belirtilen illerde anket birebir gönüllü olan yöneticiler tarafından cevaplandırılmıştır. Anketlere verilen cevaplar, yapılan istatistiksel çalışmalardan alınan sonuçlara göre araştırmada değerlendirilmiştir.

2.5.1. Bilgi Formu

Araştırmada tükenmişlik düzeyi ve rol çatışması ile ilgili literatür taranarak kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda, araştırmaya katılanların cinsiyeti, yaşı, özel eğitim alanında yönetici olarak çalışma süresi, branşı, daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumu, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi çalışmaların yapılmasını güçleştirip güçleştirmemesi, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip edilmesi ve uygulanması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumu, gibi soruları içeren kişisel bilgiler sorulmuştur.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi ve algıladıkları rol çatışması ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Araştırmada daha önce yapılan çalışmalarda birçok kez geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği 22 sorudan oluşmaktadır. Bu soruların 8'i (1, 2, 3, 6, 8, 13, 16 ve 20.maddeler) duygusal tükenme düzeyini, 6'sı (5, 10, 11, 15, 21 ve 22. maddeler) duyarsızlaşma düzeyini, 8'i (4, 7, 9,12, 14, 17, 18,19) düşük kişisel başarı duygusunu belirlemektedir. Minnesota Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 8 maddesi rol çatışmasını geriye kalan 6 maddesi rol belirsizliğini ölçmektedir.

2.5.2.Tükenmişlik Uygulama Ölçeği

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul edilen tanım, konuyla ilgili çalışanlar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğini geliştiren Christina Maslacha aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (deporsanalization) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları katagorize eden üç ayrı boyutta ele alınmaktadır. Tükenmişlik envanterindeki 8 madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 16 ve 20.maddeler) duygusal tükenme düzeyini, 6 maddede (5, 10,11,15, 21 ve 22.

maddeler) duyarsızlaşma düzeyini, 8 maddede de (4, 7, 9,12, 14, 17, 18,19) düşük kişisel başarı duygusunu belirlemektedir (Akt: Bek ve vd. 2009).

Ölçeğin ülkemize uyarlama çalışmalarının Ergin (1992) tarafından yapıldığını belirtmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirliği iki yöntemle incelenmiştir. Bunlardan birincisi, ölçeğin iç tutarlılığının toplam 552 doktor ve hemşireden oluşan gruptan elde edilen verilerle hesaplanmasıdır. Cronbach Alfa katsayıları duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için .71 ve kişisel başarı için .72 dir. Ölçeğin güvenilirliği test-tekrar test yöntemiyle de incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 kişiye ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test-tekrar test güvenilirlik. Cronbach Alfa katsayıları ise sırasıyla .83, .72 ve .67 dir (Oruç 2007).

Babaoğlu (2005), ilköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişliği bazı değişkenlere göre araştırmıştır. Araştırmada aynı ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı; duygusal tükenme boyutu için $\alpha = .75$, duyarsızlaşma boyutu için $\alpha = .62$, kişisel başarısızlık boyutu için $\alpha = .71$ ve toplam tükenmişlik için $\alpha = .80$ olarak bulunmuştur.

Bu çalışmalarda uygulanan ölçeğin güvenilirliğinin yüksek ve sonuçların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bundan dolayı ölçek araştırmada kullanılmıştır.

2.5.3. Minnesota Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği

Rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeği (Role Conflict and Ambiguit Scale) ilk önce Rizzo ve Litzman tarafından, daha sonra Schuller Aldag ve Brief tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, çalışanların örgütlerinde yaşadıkları rol çatışması ve rol belirsizliğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin 8 maddesi rol çatışmasını geriye kalan 6 maddesi rol belirsizliğini ölçmektedir (Akt: Bek ve ark. 2009).

Rol çatışması ve belirsizliği ölçeği Türkçeye uyarlama çalışması Yıldırım (1992) tarafından yapılmış ölçek doktor, öğretim elemanı, bankacı ihracat uzmanı gibi değişik mesleklerden oluşan 46 kişiye üç hafta arayla iki kez uygulanmıştır. Bu uygulamada rol çatışması uygulamasının güvenilirlik katsayısı cronbach alfa .81 bulunmuştur (Tunç, 2008).

Ceylan ve Ulutürk (2006), rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Katılımcıların rol çatışması ve rol

belirsizliği, Rizzo ve diğerleri tarafından geliştirilmiş olan ölçekle tespit edilmiştir. Bu ölçek Siegall'ın makalesinden alınmıştır. 14 sorudan 8 tanesi rol rol çatışması, 6 tanesi ise rol belirsizliği ile ilgilidir. Rol çatışması ölçeğinin gúvenilirlik katsayısı conbach's alpha. 75 bulunmuştur.

Çalışmalarda uygulanan ölçeğin gúvenilirlik katsayısının yüksek olduğu górlmektedir. Dolayısıyla ölçek çalışmamızda kullanılmıştır.

2.5.4. Verilerin Analizi ve Yorumu

Ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPs.s 13.0 paket programıyla yapılmıştır. Alt problemlerin çózümü amacıyla istatistiksel analizler frekans, yüzde, ortalama tükenmişlik uygulamaları, tükenmişlik ve rol çatışması arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için korelâsyon uygulaması yapılmıştır.

Üçüncü Bölüm

3.1. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları rol çatışmasının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular, alt problemlere ilişkin verilerin çözümlenmesi ile elde edilen bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

1. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, cinsiyete göre bulgular tablo 6, 7, 8 de açıklanmıştır.

Tablo 6. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışması Açısından, Cinsiyete Göre Bulgular:

	Cinsiyet	N	\bar{X}	s.s
Toplam Tükenmişlik	Kadın	57	67,92	8,98
	Erkek	55	70,43	9,35
Toplam Rol Çatışması	Kadın	57	72,64	8,68
	Erkek	55	69,83	7,63

Tablo 6' da görüldüğü gibi, erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır. Kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere göre algıladıkları rol çatışmasının daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni de görev duyarlılıkları ve görev boyutu algılamaları uygulamalarından kaynaklanabilir.

Tablo 7. Toplam Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	57	67,92	8,98	110	-1,44	0,15
Erkek	55	70,43	9,35			

Tablo 7'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin toplam tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Yapılan t testi sonuçlarına göre göreceli olarak erkeklerin daha fazla tükenmişlik

yaşadıkları görülmektedir. Erkek yöneticilerin göreceli olarak daha fazla tükenmişlik yaşamalarının nedeni görev duyarlılıklarının daha fazla olmasından kaynaklanabilir.

Tablo 8. Toplam Rol Çatışması Puanlarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Kadın	57	72,64	8,68	110	1,81	0,72
Erkek	55	69,83	7,63			

Tablo 8'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin toplam rol çatışması puanları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Bunun nedeni, bu kurumların yönetiminde erkek ve kadınların rollerini algılamada farklılık olmamasından kaynaklanabilir.

2. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, yaşa göre farklılık göstermekte midir?

Yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, yaşa göre bulgular tablo 9, 10, 11,12, 13, 14, 15 de açıklanmıştır.

Tablo 9. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışması Açısından, Yaşa Göre Bulgular

	Yaş	N	\bar{X}	s.s
Duygusal Tükenme	21-30	20	29,30	7,65
	31-40	37	28,89	7,29
	41-50	17	33,29	5,95
	51-60	38	36,50	6,22
	Toplam	112	32,21	7,54
Duyarsızlaşma	21-30	20	20,30	3,72
	31-40	37	20,91	3,46
	41-50	17	23,00	1,65
	51-60	38	23,42	1,81
	Toplam	112	21,97	3,08
Düşük Kişisel Başarı	21-30	20	15,40	3,56
	31-40	37	15,81	4,35
	41-50	17	15,29	2,91
	51-60	38	13,78	3,75
	Toplam	112	14,97	3,87
Toplam Tükenmişlik	21-30	20	65,00	9,63
	31-40	37	65,62	9,68
	41-50	17	71,58	7,56
	51-60	38	73,71	6,72
	Toplam	112	69,16	9,21
Rol Çatışması	21-30	20	46,65	5,56
	31-40	37	47,56	6,34
	41-50	17	45,88	5,99
	51-60	38	47,65	4,27
	Toplam	112	47,17	5,48
Toplam Rol Çatışması	21-30	20	73,05	10,04
	31-40	37	72,81	9,00
	41-50	17	68,47	8,74
	51-60	38	70,07	5,69
	Toplam	112	71,26	8,27

Tablo'9 da görüldüğü gibi, yöneticilerin yaşları arttıkça tüm alt boyutlarda tükenmişlik düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bunun nedeni de yöneticiler yaşlandıkça performanslarının düşmesinden kaynaklanabilir. En düşük rol çatışması 41-50 yaş grubunda yaşandığı görülmektedir. Bu yaş grubunun kurumlardaki yöneticilik rollerini üst düzeyde algılamalarından kaynaklanabilir. Farkı belirlemek için f testi yapılmış, sonuçlar tablo olarak gösterilmiştir.

Tablo 10. Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	1296,060	3	432.02	9.28	.00	21-30 yaş ile 31-40 yaş, 31-40 yaş ile 51-60 yaş,
Gruplar İçi	5026,797	108	46.544			
Toplam	6322,857	111				

Tablo 10'daki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile yaş grupları arasında $p<01$ düzeyinde fark bulunmuştur. Yaş gruplarının ortalamaları arasındaki farkın kaynağını bulmak için yapılan tukey testi sonuçlarına göre, 21-30 yaş grubu arasındaki yöneticilerin 31-40 yaş grubu arasındaki yöneticilere göre daha az duygusal tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Yine 31-40 yaş grubu arasındaki yöneticilerin 51-60 yaş grubu arasındaki yöneticilere göre daha az duygusal tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Buradan da yönetici olarak çalışanlar yaşlandıkça daha fazla tükenmişlik yaşadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 11. Duyarsızlaşma Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	194,70	3	64,90	8,129	.00	21-30 yaş ile 41-50 yaş 21-30 yaş ile 51-60 yaş 31-40 yaş ile 51-60 yaş
Gruplar İçi	862,22	108	7.89			
Toplam	1056,92	111				

Tablo 11'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin duyarsızlaşma düzeyleri ile yaş grupları arasında $p<01$ düzeyinde fark bulunmuştur. Yaş gruplarının ortalamaları arasındaki farkın kaynağını bulmak için yapılan tukey testi sonuçlarına göre, 21-30 yaş grubu arasındaki yöneticilerin 41-50 ve 51-60 yaş grubu arasındaki yöneticilere göre daha az duyarsızlaşma yaşadıkları

sonucuna ulaşılmıştır. Buradan da yöneticilerin yaşları arttıkça daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 12. Düşük Kişisel Başarı Duygusu Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	84,60	3	28,20	1,92	.130	-
Gruplar İçi	1582,32	108	14,65			
Toplam	1666,92	111				

Tablo 12'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin düşük kişisel başarı düzeyleri ile yaş grupları arasında fark olmadığı görülmektedir. Buradan dan yöneticilerin herhangi bir yaş grubunda düşük kişisel başarı duygusu yaşamadıkları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise düşük kişisel başarı duygusu yaşamamanın yaşları ile ilgisinin olmamasından kaynaklanabilir.

Tablo 13. Toplam Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	1696,47	3	565,49	7,90	.00	21- 30 yaş ile 51-60 yaş 31- 40 yaş ile 51-60 yaş
Gruplar İçi	7728,63	108	71,56			
Toplam	9425,10	111				

Tablo 13'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin toplam tükenmişlik düzeyleri ile yaş grupları arasında $p < 01$ düzeyinde fark bulunmuştur. Yaş gruplarının ortalamaları arasındaki farkın kaynağını bulmak için yapılan tukey testi sonuçlarına göre, 31-40 yaş grubu arasındaki yöneticilerin 51-60 yaş grubu arasındaki yöneticilere göre toplamda daha az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buradan da yöneticilerin yaşları arttıkça daha fazla toplam tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır. Araştırma sonucuna göre yöneticilerin yaşları arttıkça tükenmişliklerinin daha çok arttığı görülmektedir. Bunun nedeninin de, yöneticilerin yaşlandıkça performanslarının düşmesi ve hayattan beklentilerinin azalması şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 14. Rol Çatışması Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Fark
Gruplar arası	48480	3	16,16	,531	,662	.53
Gruplar içi	3287,94	108	30,44			
Toplam	3336,42	111				

Tablo 14'e göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yaş gruplarına ilişkin rol çatışması boyutunda fark bulunamamıştır. Buradan yöneticilerin rol çatışması yaşamları ile yaşları arasında ilişki olmadığını göstermektedir.

Tablo 15. Toplam Rol Çatışması Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar arası	338,34	3	112,78	1,67	,176	1.67
Gruplar içi	7259,62	108	67,21			
Toplam	7597,96	111				

Tablo 15'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yaş gruplarına ilişkin toplam rol çatışması boyutunda fark bulunamamıştır. Yöneticilerin tablo 14 ve tablo 15' de görüldüğü gibi yaş gruplarına göre rol çatışması ve toplamda rol çatışması yaşamamalarının nedeni tüm yaş gruplarındaki yöneticilerin rollerini algılama düzeylerinin yüksek olmasından kaynaklanabilir.

3.Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, yöneticilik süresine göre farklılık göstermekte midir?

Yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, yöneticilik süresine bulgular tablo 16, 17, 18,19, 20, 21, 22 de açıklanmıştır.

Tablo 16. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışması Açısından, Yönetici Olarak Çalışma Sürelerine Göre Bulgular

	Yöneticilik Süresi	N	\bar{X}	s.s
Duygusal Tükenme	0-5 Yıl	81	32,96	6,69
	6-10 Yıl	17	29,58	9,13
	10 Yıl ve Üzeri	14	31,07	9,70
	Toplam	112	32,21	7,54
Duyarsızlaşma	0-5 Yıl	81	22,11	3,16
	6-10 Yıl	17	21,11	2,95
	10 Yıl ve Üzeri	14	22,21	2,77
	Toplam	112	21,97	3,08
Düşük Kişisel Başarı	0-5 Yıl	81	15,25	3,88
	6-10 Yıl	17	14,47	3,65
	10 Yıl ve Üzeri	14	13,92	4,12
	Toplam	112	14,97	3,87
Toplam Tükenmişlik	0-5 Yıl	81	70,33	8,64
	6-10 Yıl	17	65,17	10,33
	10 Yıl ve Üzeri	14	67,21	10,03
	Toplam	112	69,16	9,21
Rol Çatışması	0-5 Yıl	81	47,12	5,22
	6-10 Yıl	17	47,35	5,85
	10 Yıl ve Üzeri	14	47,28	6,79
	Toplam	112	47,17	5,48
Toplam Rol Çatışması	0-5 Yıl	81	71,03	8,53
	6-10 Yıl	17	71,29	5,96
	10 Yıl ve Üzeri	14	72,57	9,50
	Toplam	112	71,26	8,27

Tablo16’ da görüldüğü gibi, çalışma süresi 6-10 yıl arasında yöneticilerin daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise, yöneticilerin ilk 5 yıldan sonra iş heyecanını kaybetme olarak açıklanabilir. 10 yıl ve üzerinde çalışma süresi olan yöneticilerin ise daha düşük kişisel başarı yaşadıkları bulunmuştur. Bunun nedeni yöneticilerin yönetim işlerinde daha çok tecrübelerinin artması olarak açıklanabilir. Çalışma süresi 0-5 yıl arasında olan yöneticilerin daha fazla toplam tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bunun nedeni ise ilk 5 yılda yöneticilerin yönetim tecrübelerinin olamamasından kaynaklanabilir. Yöneticilerin rol çatışması yaşamalarında ise çalıştıkları süre bakımından fark olmadığı görülmektedir. Farkı belirlemek için f testi yapılmış, sonuçlar tablo olarak gösterilmiştir.

Tablo 17. Duygusal Tükenmişlik Alt Ölçeği Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	180,92	2	90,46	1,60	.206	-
Gruplar İçi	6141,93	109	56,34			
Toplam	6322,85	111				

Tablo 17'deki analiz sonuçları, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yöneticilikte geçirilen süre bakımından duygusal tükenmişlik boyutunda fark bulunamamıştır. Yöneticilerin yöneticilikte geçirilen süre bakımından duygusal tükenme yaşamamaları, yöneticilik süresinin duygusal tükenme yaşanmasında etkili olmadığı şeklinde açıklanabilir

Tablo 18. Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Ölçeği Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	14,79	2	7,39	.774	.464	-
Gruplar İçi	1042,12	109	9,56			
Toplam	1056,92	111				

Tablo 18'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yöneticilikte geçirilen süre bakımından duyarsızlaşma boyutunda fark bulunamamıştır. Yöneticilikte geçirilen süre ile duyarsızlaşma düzeyi arasında ilişki olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 19. Tükenmişlik Ölçeğinin Düşük Kişisel Başarı Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	26,20	2	13,10	.870	.422	-
Gruplar İçi	1640,71	109	15,05			
Toplam	1666,92	111				

Tablo 19' daki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yöneticilikte geçirilen süre bakımından düşük kişisel başarı

boyutunda fark bulunamamıştır. Adı geçen kurumların yöneticileri yöneticilikte geçirilen süreye göre düşük kişisel başarı duygusu yaşamadıkları görülmektedir.

Tablo 20. Toplam Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	434,27	2	217,14	2,63	0,76	-
Gruplar İçi	8990,82	109	82,48			
Toplam	9425,10	111				

Tablo 20'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yöneticilikte geçirilen süre bakımından, toplam tükenmişlik boyutunda, fark bulunamamıştır.

Tablo 21. Rol Çatışması Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	,92	2	,462	,015	,985	-
Gruplar İçi	3335,50	109	30,60			
Toplam	3336,42	111				

Tablo 21'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin, yöneticilikte geçirdikleri süre bakımından rol çatışması boyutunda fark bulunamamıştır. Yöneticilerin rol çatışmaması yaşamamasının nedeni, kurumların yönetiminde yöneticilerin rollerinin anlaşılır olmasından kaynaklanabilir.

Tablo 22. Yöneticilerin Toplam Rol Çatışması Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süreye Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Fark
Gruplar arası	28,11	2	14,05	.202	,817	-
Gruplar içi	7569,84	109	69,44			
Toplam	7597,96	111				

Tablo 22'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yöneticilikte geçirilen süre bakımından toplam rol çatışması boyutunda fark bulunamamıştır.

4. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, branşa göre farklılık göstermekte midir?

Yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, branşa göre bulgular tablo 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 da açıklanmıştır.

Tablo 23. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışmaları, Branşlara Göre Bulgular

	Branşlar	N	\bar{X}	s.s
Duygusal Tükenme	Özel Eğitim Öğretmeni	10	35,10	6,69
	Psk. Danışma Ve Rehberlik	10	29,00	7,70
	Çocuk Gelişimi	9	33,22	7,52
	Sınıf Öğretmeni	28	35,67	7,33
	Okul Öncesi	7	33,00	6,13
	Diğer	48	29,95	7,25
	Toplam	112	32,21	7,54
Duyarsızlaşma	Özel Eğitim Öğretmeni	10	20,40	3,68
	Psk. Danışma Ve Rehberlik	10	22,50	1,35
	Çocuk Gelişimi	9	21,77	3,07
	Sınıf Öğretmeni	28	23,17	2,26
	Okul Öncesi	7	23,57	1,39
	Diğer	48	21,29	3,52
	Toplam	112	21,97	3,08
Düşük Kişisel Başarı	Özel Eğitim Öğretmeni	10	12,80	3,93
	Özel Eğitim Öğretmeni	10	15,40	3,37
	Psk. Danışma Ve Rehberlik	9	17,11	3,85
	Çocuk Gelişimi	28	14,25	3,56
	Sınıf Öğretmeni	7	14,71	2,21
	Okul Öncesi	48	15,39	4,17
	Diğer	112	14,97	3,87
	Toplam			
Toplam Tükenmişlik	Özel Eğitim Öğretmeni	10	68,30	9,03
	Psk. Danışma Ve Rehberlik	10	66,90	9,03
	Çocuk Gelişimi	9	72,11	9,19
	Sınıf Öğretmeni	28	73,10	9,23
	Okul Öncesi	7	71,28	5,90
	Diğer	48	66,64	9,05
	Toplam	112	69,16	9,21
Rol çatışması	Özel Eğitim Öğretmeni	10	43,50	7,04
	Psk. Danışma Ve Rehberlik	10	49,00	4,18
	Çocuk Gelişimi	9	46,88	5,15
	Sınıf Öğretmeni	28	46,64	4,75
	Okul Öncesi	7	46,57	6,92
	Diğer	48	48,02	5,47
	Toplam	112	47,17	5,48
Toplam Rol Çatışması	Özel Eğitim Öğretmeni	10	67,60	8,12
	Psk. Danışma Ve Rehberlik	10	75,20	10,20
	Çocuk Gelişimi	9	70,33	5,95
	Sınıf Öğretmeni	28	68,67	6,16
	Okul Öncesi	7	70,28	11,01
	Diğer	48	73,04	8,48
	Toplam	112	71,26	8,27

Tablo 23’ de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenliği branşında olan yöneticilerin diğer branşlardan daha yüksek duygusal tükenme ve toplam tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. okul öncesi ve sınıf öğretmenliği branşından olan yöneticilerin diğer branşlardan daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları anlaşılmaktadır. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik branşından olan yöneticilerin diğer branşlardan daha fazla düşük kişisel başarı duygusu yaşadıkları görülmektedir. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik branşındaki yöneticilerin diğer branşlardan daha çok rol çatışması ve toplam rol çatışması yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar kurum yöneticilerinin branşlarının özellikler ile tükenmişlik düzeyleri ve rol çatışması arasındaki ilişkiden kaynaklanabilir. Farkı belirlemek için f testi yapılmış, sonuçlar tablo olarak gösterilmiştir.

Tablo 24. Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar Arası	780,37	5	156,07	2,98	,015	Sınıf Öğretmen-Diğer
Gruplar İçi	5542,47	106	52,28			
Toplam	6322,85	111				

Tablo 24’deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile branşlar bakımından $p < 01$ düzeyinde fark bulunmuştur. Branşların ortalamaları arasındaki farkın kaynağını bulmak için yapılan tukey testi sonuçlarına göre, diğer branşların sınıf öğretmenliği branşına göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer branşların sınıf öğretmenliği branşındaki pedagojik formasyon derslerini almamasından ve öğrencilerle bütünleşmesinden kaynaklanabilir.

Tablo 25. Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Ölçeği Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar arası	108,726	5	21,745	2,431	,040	-
Gruplar içi	948,194	106	8,945			
Toplam	1056,920	111				

Tablo 25'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin branşlar bakımından duyarsızlaşma boyutunda fark bulunamamıştır. Bunun nedeni yöneticilerin branşlarının duyarsızlaşmada etkili olmamasından kaynaklanabilir.

Tablo 26. Tükenmişlik Ölçeğinin Düşük Kişisel Başarı Alt Ölçeği Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar arası	113,87	5	22,77	1,55	,179	-
Gruplar içi	1553,04	106	14,65			
Toplam	1666,92	111				

Tablo 26'daki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin branşları bakımından düşük kişisel başarı boyutunda fark bulunamamıştır. Yöneticilerin branşlarının düşük kişisel başarı yaşamasında etkili olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 27: Toplam Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar arası	908,13	5	181,62	2,26	0,54	-
Gruplar içi	8516,97	106	80,34			
Toplam	9425,10	111				

Tablo 27'deki bulgulara göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin branşları bakımından toplam tükenmişlik boyutunda fark bulunamamıştır. Yöneticiler branşlarına göre, toplam tükenmişlik yaşamamaktadırlar.

Tablo 28. Rol Çatışması Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar arası	213,918	5	42,78	1,452	,212	-
Gruplar içi	3122,51	106	29,45			
Toplam	3336,42	111				

Tablo 28'deki analiz sonuçlarına göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin branşları bakımından rol çatışması boyutunda fark bulunamamıştır. Branşların yöneticilerin rol çatışması yaşamaları ile ilişkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 29: Toplam Rol Çatışması Puanlarının Branşlara Göre Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Gruplar arası	642,51	5	128,50	1,95	,091	-
Gruplar içi	6955,45	106	65,61			
Toplam	7597,96	111				

Tablo 29'deki analiz sonuçlarına göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin branşları bakımından toplam rol çatışması boyutunda fark olmadığı görülmektedir.

5.Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, emeklilik durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

Yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, emeklilik durumlarına göre bulgular tablo 30, 31, 32, de açıklanmıştır.

Tablo 30. Daha Önce Herhangi Bir Kurumdan Emekli Olup Olmama Durumlarına Göre Bulgular

	Emeklilik Durumu	N	\bar{X}	S.S
Toplam Tükenmişlik	Evet	45	73,84	6,96
	Hayır	67	66,01	9,24
Toplam Rol Çatışması	Evet	45	70,22	6,29
	Hayır	67	71,97	9,35

Tablo 30' da görüldüğü gibi, daha önce herhangi bir kurumdan emekli olan yöneticilerin daha çok tükenmişlik yaşadıkları, herhangi bir kurumdan emekli olmayan yöneticilerin daha çok rol çatışması yaşadıkları görülmektedir. Herhangi bir kurumdan emekli olmayan yöneticilerin daha fazla rol çatışması yaşamaları, yöneticilik ile ilgili görev boyutlarını tam olarak kavrayamamalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 31. Toplam tükenmişlik ölçeği puanlarına göre daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumları ile ilgili t-testi sonuçları

Emeklilik Durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Evet	45	73,84	6,96	110	4,832	,00
Hayır	67	66,01	9,24			

Tablo 31'deki analiz sonuçlarına göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumlarına göre toplam tükenmişlik boyutunda farklılık bulunmuştur. Daha önce herhangi bir kurumdan emekli olan yöneticilerin, daha önce herhangi bir kurumdan emekli olmayan yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni de, yöneticilerin görevlerinden beklentilerinin daha az olması ve ekonomik kaygılarının daha düşük olması şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 32. toplam rol çatışması puanlarının daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumuna göre t-testi sonuçları

Emeklilik Durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Evet	45	70,22	6,29	110	-1,09	,275
Hayır	67	71,97	9,35			

Tablo 31’de görüldüğü gibi, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumlarına göre toplam rol çatışması boyutunda farklılık göstermemektedir. Bu sonuçlar yöneticilerin rol çatışması yaşamalarında, emekli olup olmamalarıyla ilişkisinin olmadığı anlaşılmaktadır.

6. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içinde işleri güçleştirme durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içinde işleri güçleştirme durumuna göre bulgular tablo 33, 34, 35, de açıklanmıştır.

Tablo 33. Özel Eğitim Alanı ile İlgili Çıkan Mevzuatın Takibi ve Uygulanmasının Kurum İçi Çalışmalarının Yapılmasını Güçleştirip Güçleştirmeme Durumlarına Göre Bulgular

Güçleştirme Durumu		N	\bar{X}	s.s
Toplam Tükenmişlik	Evet	70	66,44	9,19
	Hayır	42	73,69	7,35
Toplam Rol Çatışması	Evet	70	72,55	8,53
	Hayır	42	69,11	7,41

Tablo 33’de görüldüğü gibi, yöneticilerin özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirmesi ile ilgili tükenmişlik ve rol çatışması yaşadıkları bulunmuştur. Bunun nedeni ise, kurum yöneticilerinin değişen mevzuatı takip etmede sorun

yaşamalarından ve mevzuatı takip edip uygulama çalışmaları esnasında kurum içi çalışmaların aksamasına neden olmasından kaynaklanabilir.

Tablo 34. Toplam tükenmişlik ölçeği puanlarına göre özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme durumlarına göre t-testi sonuçları

Güçleştirme Durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Evet	70	66,44	9,19	110	-4,34	,00
Hayır	42	73,69	7,35			

Tablo 34'deki analiz sonuçlarına göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi çalışmaların yapılmasını güçleştirip güçleştirmemesi bakımından toplam tükenmişlik düzeyinde farklılık göstermektedir. Yöneticilerin özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirdiğinden yöneticilerin tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise, mevzuatın sık değişmesi, değişen mevzuatı anlamakta zorluk çekilmesi olarak açıklanabilir.

Tablo 35. toplam rol çatışması puanlarının özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme durumlarına göre durumuna göre t-testi sonuçları

Güçleştirme Durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Evet	45	70,22	6,29	110	-1,09	,275
Hayır	67	71,97	9,35			

Tablo 35'de görüldüğü gibi, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmaların yapılmasını güçleştirip güçleştirmemesi bakımından toplam rol çatışmasında boyutunda farklılık bulunamamıştır. Yöneticiler özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmaların yapılmasını güçleştirip güçleştirmemesi bakımından rol çatışması yaşamadıkları anlaşılmaktadır.

Bunun nedeni ise, mevzuatın sadece özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerini kapsamamasından kaynaklanabilir.

7. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışmaları, özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip edilmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulmalarına göre farklılık göstermekte midir?

Yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması açısından, özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip edilmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulmalarına göre bulgular tablo 36, 37, 38, de açıklanmıştır.

Tablo 36 Özel Eğitim Alanında Çıkan Mevzuatı Takip Etmesi ve Uygulaması Konusunda Kendilerini Yeterli Bulup Bulmama Durumlarına Göre Bulgular

	Yeterli Bulma	N	\bar{X}	s.s
Toplam Tükenmişlik	Evet	47	71,42	9,02
	Hayır	65	67,52	9,06
Toplam Rol Çatışması	Evet	47	71,25	7,93
	Hayır	65	71,27	8,57

Tablo 36’da görüldüğü gibi, yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatı takip etmesi ve uygulaması konusunda tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise yöneticilerin, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkarılan mevzuatın takip edilmesi ve uygulanması ile ilgili mevzuattan dolayı uygulamanın sık sık değişmesinden ve yeni çıkan mevzuatın uygulanması konusunda eğitim almamalarından kaynaklanabilir.

Tablo 37: Özel eğitim alanında çıkan mevzuatı takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre t-testi sonuçları

Yeterli Bulma Durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Evet	47	71,42	9,02	110	2,25	,026
Hayır	65	67,52	9,6			

Tablo 37’deki bulgulardan, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan

mevzuatı takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre toplam tükenmişlik boyutunda farklılık bulunmuştur. Yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulma durumlarına göre tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni ise yöneticilerin mevzuatı uygulamaları konusunda yöneticilik yönünden yeterli donanıma sahip olmamalarından kaynaklanabilir.

Tablo 38. Özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre t-testi sonuçları

Yeterli Bulma						
Durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Evet	47	71,25	7,93	110	-,014	,989
Hayır	65	71,27	8,57			

Tablo 38'de görüldüğü gibi, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatı takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre toplam rol çatışması boyutunda farklılık göstermemektedir. Yani yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatı takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre toplam rol çatışması yaşamadıkları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise, mevzuatın konusunun özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerini içermesinden kaynaklanabilir.

8. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasında ilişkide fark var mıdır?

Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışmaları İlişki tablo 39 da açıklanmıştır.

Tablo 39. Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışmaları İlişkisi

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı	Toplam Tükenmişlik	Rol Çatışması	Toplam Rol Çatışması
Duygusal Tükenme	1					
Duyarsızlaşma	112 ,548(**) ,000 112	1				
Düşük Kişisel Başarı	112 -,245(**) ,009 112	112 -,325(**) ,000 112	1			
Toplam Tükenmişlik	,899(**) ,000 112	,647(**) ,000 112	,111 ,243 112	1		
Rol Çatışması	,209(*) ,027 112	,273(**) ,004 112	-250(**) ,008 112	,157 ,098 112	1	
Rol Toplam	-,239(*) ,011 112	-,167 ,079 112	-,074 ,437 112	-282(**) ,003 112	,595(**) ,000 112	1 112

Yapılan korelasyona göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticileri duyarsızlaştıkça, duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Düşük kişisel başarıları duygusu ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında ters orantılı ilişki vardır. Yöneticilerin düşük kişisel başarı duygusu arttıkça duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin artmadığı görülmektedir. Toplam tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında güçlü bir ilişki varken düşük kişisel başarı duygusu arasında ilişki bulunamamıştır. Yani yöneticilerin toplam tükenmişlik düzeyleri artarken hem duyarsızlaşma hem de duygusal tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Yöneticilerin rol çatışması ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki güçlü iken duyarsızlaşma düzeyleri arasında daha güçlü bir ilişki bulunmuştur. Yani yöneticiler rol çatışması yaşarken duygusal

tükenmişlik de yaşamaktadırlar. Rol çatışması yaşarken, duygusal tükenmişliğe göre daha çok duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Rol çatışması ile düşük kişisel başarı duygusu arasında ters orantılı bir ilişki vardır. Yöneticiler rol çatışması yaşarken düşük kişisel başarı duygusu yaşamamaktadırlar. Toplam rol çatışması ile duygusal tükenmişlik ve rol çatışması arasında ters orantılı ilişki vardır. Yöneticiler toplam rol çatışması yaşarken, duyarsızlaşma ve rol çatışması yaşamamaktadırlar. Toplam rol çatışması ile rol çatışması arasında güçlü bir ilişki vardır. Yöneticilerin toplam rol çatışma düzeyleri arttıkça rol çatışması artmaktadır.

Tunç (2008) Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişkinin incelenmesinde, rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşarak araştırmamızdaki bulguları desteklemiştir.

Tablo 40. Yöneticilerin tükenmişlik düzeyi ile algıladıkları rol çatışması ilişkisinin çoklu regrasyon tükenmişlik analizi sonuçları.

	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Constant)	71,843	11,947		6,013	,000
Cinsiyet	-1,292	1,749	-,070	-,739	,462
Yaş	2,092	1,486	,256	1,409	,162
Branşınız	-,778	,504	-,143	-1,541	,126
Emekli	-1,705	3,367	-,091	-,507	,614
Güçleştirme	4,370	1,726	,231	2,532	,013
Yeterli	-,381	1,816	-,020	-,210	,834
Yönetici olarak geçirilen süre	-2,365	1,348	-,181	-1,755	,082

R= 605

R2= ,367

F=4,009

p=.00

Toplam Tükenmişlik

Toplam tükenmişlik ile cinsiyet, yaş, branşı, daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi çalışmaların yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatı takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama, yönetici olarak geçirilen süre varyansın %60 nı açıklama gücüne sahiptir. Araştırmada incelenen bağımsız değişkenlerin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik

düzelelerini yordayıp yordamadığı, yorduyorsa yordayıcılık gücünü hesaplamak amacıyla aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar tablo 40' da verilmiştir.

Tablo 40 incelendiğinde değişkenlerin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi puanları ile anlamlı düzeyde bir ilişki verdiği görülmektedir. (R= 605, R2= ,367, p<01) standardize edilmiş regresyon katsayısına göre Beta yordayıcı değişkenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki görelî önem sırası: yaş, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme, yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkarılan mevzuatın takip etmesi ve uygulanması konusunda kendilerini yeterli bulma, cinsiyet, daha önce herhangi bir kurumdan emekli olma, yöneticilerin branşı, yöneticilikte geçirilen süre olarak sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, yöneticilerin yaşı ve özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi çalışmaların yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme değişkeninin tükenmişlik üzerinde pozitif yönde anlamlı, anlamlı yordayıcı değişken olduğu görülmektedir.

Tablo 41. Yöneticilerin tükenmişlik düzeyi ile algıladıkları rol çatışması ilişkisinin çoklu regrasyon rol çatışması analizi sonuçları

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Constant)	46,370	8,338		5,561	,000
Cinsiyet	-,815	1,220	-,075	-,668	,506
Yaş	-,271	1,037	-,056	-,261	,794
Süre	,219	,941	,028	,233	,816
Branşınız	,407	,352	,126	1,157	,250
Emekli	-,779	2,350	-,070	-,331	,741
Güçleştirme	,582	1,205	,052	,483	,630
Yeterli	-,990	1,268	-,090	-,781	,437

R= 358

R2= ,128

F= 1,021

p=.440

Rol çatışması

Toplam rol çatışması ile cinsiyet, yaş, branşı, daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi çalışmaların yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatı takip etmesi ve

uygulanması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama, yönetici olarak geçirilen süre, varyansın %35' ini açıklama gücüne sahiptir.

Araştırmada incelenen bağımsız değişkenlerin özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yaşadıkları rol çatışması düzeylerini yordayıp yordamadığı, yorduyorsa yordayıcılık gücünü hesaplamak amacıyla aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 41'de verilmiştir.

Tablo 41 incelendiğinde, değişkenlerin yöneticilerin rol çatışması puanları ile anlamlı düzeyde bir ilişki verdiği görülmektedir. ($R = 358$, $R^2 = ,128$, $p < 01$) standardize edilmiş regresyon katsayısına göre Beta yordayıcı değişkenlerinin yaşanan rol çatışması düzeyleri üzerindeki göreceli önem sırası: Branş, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme, yöneticilikte geçirilen süre, yaş, daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama, cinsiyet, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip etmesi ve uygulanması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmamadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise branş, özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme, yöneticilikte geçirilen süre değişkenlerinin rol çatışması üzerinde pozitif yönde anlamlı, anlamlı yordayıcı değişken olduğu görülmektedir.

3.2 Tartışma, Sonuç ve Öneriler

3.2.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat göreceli olarak erkek yöneticilerin kadın yöneticilerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Erkekler ve kadınların tükenmişliklerinin farklılaşmamasının, günümüzde kadın ve erkeğin iş yaşamında eşit şartlar altında çalışmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca erkek yöneticilerin göreceli olarak daha fazla tükenmişlik yaşamalarının nedeninin görev duyarlılıklarının daha fazla olmasından da kaynaklandığı söylenebilir.

Kayabaşı (2008), bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Toplamda erkek öğretmenlerin daha fazla

tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Türker (2007) ise ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinde algılanan problem davranış düzeyleri ve bazı sosyodemografik değişkenlere göre tükenmişliği incelenmiştir. Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar göreceli olarak erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucunu desteklemektedir. Naktiyok ve Karabey (2005) işkoliklik ve tükenmişlik sendromuna cinsiyetin etkisini incelemiştir. Cinsiyete göre tükenmişlikte farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Koçak (2009, okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Oruç (2007), özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi çalışmasında, öğretmenlerin tükenmişliklerinin cinsiyete göre, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında farklılık bulunamadığı sonucuna varmıştır.

Özel eğitim merkezlerinde çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkiyi karşılaştırmışlardır. Çalışmada, cinsiyete göre mesleki tükenmişlik puanlarında farklılaşma olmamasına rağmen rol çatışması değişkeninde farklılık bulmuşlardır. Kadın öğretmenlerin rol çatışma düzeylerinin erkek öğretmenlere kıyasla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçları tükenmişlik boyutunda desteklemektedir. Rol çatışması boyutunda desteklemektedir (Bek, ve vd, 2009).

Araştırmada, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin yaşları arttıkça daha fazla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır

Bunun nedeni olarak da, yöneticilerin yaşları arttıkça performanslarının düşmesi ve hayattan beklentilerinin azalması şeklinde yorumlanabilir.

Kayabaşı (2008), bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Çalışmada duygusal tükenme düzeyinin yaş ile birlikte arttığı sonucuna ulaşmıştır. Türker (2007), ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinde algılanan problem davranış düzeyleri ve bazı sosyo demografik değişkenlere göre tükenmişliğin incelemiştir. Türker, öğretmenlerin yaşlandıkça

kurumlarında ortaya çıkan sorunlara karşı daha çok duyarsızlaştıkları sonucuna ulaşmıştır. Naktiyok ve Karabey (2005) işkoliklik ve tükenmişlik sendromu adlı çalışmasında 51+ yaş grubuna giren öğretim üyelerinin tükenmişlik sendromuyla daha fazla karşı karşıya kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu araştırma sonuçları, araştırma bulgularını desteklemektedir.

Araştırmada, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı ve toplam puanlarına göre yöneticilikte geçirilen süre bakımından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’de bu kurumların yeni olduğu ve yöneticilerin %72,3’ünün 0-5 yıl arası yöneticiler olduğu görülmektedir. Yöneticilerin bu kurumlara anlamaya çalışmaları ve tükenmişlik yaşayacak kadar süre geçirmediklerinden kaynaklanabilir.

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin rol çatışması ve toplam rol çatışması ölçeği puanları ile yöneticilikte geçirilen süre arasında fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni ise, yöneticilerin rol çatışması yaşanmasında yöneticilikte geçirilen sürenin etkili olmamasından kaynaklandığı söylenebilir.

Koçak (2009), okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelemiştir. Okul yöneticilerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeylerinde yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırma sonucunu desteklemektedir.

Araştırmada, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinden sınıf öğretmenliği branşından olan yöneticilerin, diğer branşlara göre daha az duygusal tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha az tükenmişlik yaşamaları sınıf öğretmenlerinin sınıflarıyla bütünleşmesinden ve öğrenim sürecinde aldıkları pedagojik formasyondan kaynaklanabilir.

Babaoğlu (2004), İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişliği bazı değişkenlere göre araştırmıştır. Diğer branşlardaki yöneticiler, sınıf öğretmenliği branşındaki yöneticilere göre sorunlara karşı duyarsız davrandıkları sonucuna ulaşarak çalışmasında araştırmayı destekleyen sonuca ulaşmıştır.

Araştırmada, yöneticilerin branşlara göre rol çatışması yaşamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buradan da yöneticilerin rol çatışması yaşamamasında branşların belirleyici özelliğinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Bek, ve ark. (2009, özel eğitim merkezlerinde çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkiyi karşılaştırmıştır. Mesleki tükenmişlikte, psikolojik danışman ve rehberlik branşındaki eğitimcilerin sınıf öğretmenlerine göre daha az mesleki tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Rol çatışmasında özel eğitim öğretmenlerinin, psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerine göre, daha az rol çatışması yaşadığı bulunmuştur. Sonuç, araştırma sonucundan farklılık göstermektedir.

Araştırmada, daha önce herhangi bir kurumdan emekli olan yöneticilerin, emekli olmayan yöneticilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Daha önce herhangi bir kurumdan emekli olan yöneticilerin daha fazla tükenmişlik yaşamalarının nedeni, yaşamdan beklentilerinin daha az olması veya kendilerini ekonomik yönden daha güvenli görmelerinden kaynaklanabilir.

Yöneticilerin toplam rol çatışması puanlarına göre daha önce herhangi bir kurumdan emekli olup olmama durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, yöneticilerin özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanmasının kurum içi işlerin yapılmasını güçleştirme bakımından tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Kurumda mevcut mevzuatla işlemler yürütülmektedir. Yöneticiler ihtiyaç hissetmediklerinden yeni çıkan mevzuatı takip etmekte güçlük yaşayabilirler. Ayrıca, yeni çıkan mevzuat ve uygulanması ile ilgili yeterli bilgileri olmadığından, mevzuatın uygulanması zaman alabilir. Bundan dolayı zorluk çekebilirler. Bundan dolayı kurum içi işlerin yapılmasında güçlük çekip tükenmişlik yaşayabilirler.

Yöneticilerin toplam rol çatışmasında özel eğitim alanı ile ilgili çıkan mevzuatın takibi ve uygulanması kurum içi çalışmalarının yapılmasını güçleştirip güçleştirmeme durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulma durumlarına göre tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni de yöneticilerin yeni çıkan mevzuatı uygulamaları konusunda kendilerinin yeterli bilgi ve donanımına sahip olmamaları düşüncesinden kaynaklanabilir.

Yöneticilerin toplam rol çatışması puanlarına Milli Eğitim Bakanlığı tarafından özel eğitim alanında çıkan mevzuatın takip etmesi ve uygulaması konusunda kendilerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve algıladıkları rol çatışmasının karşılaştırılması ile ilgili korelasyon sonuçlarına göre, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticileri duyarsızlaştıkça, duygusal tükenmişliğinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticiler düşük kişisel başarı duygusunu az yaşıyorsa, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri artmaktadır. Bu durum, yöneticilerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşama nedenlerinin aynı olmasından kaynaklanabilir. Toplam tükenmişlik ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında güçlü bir ilişki varken düşük kişisel başarı duygusu arasında ilişki bulunamamıştır. Yöneticilerinin toplam tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin aynı oranda arttığı görülmektedir. Yine yöneticiler rol çatışması yaşarken, güçlü bir duygusal tükenmişlik yaşadıkları, daha güçlü de duyarsızlaşma yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenin de duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve rol çatışmasına neden olan etkenlerin ortak olması olarak değerlendirilebilir. Yöneticiler rol çatışması yaşarken, duygusal tükenmişliğe göre daha çok duyarsızlaştıkları anlaşılmıştır. Rol çatışması sonunda sorunları çözemeyeceğini düşünen yönetici sorunları görmezden gelerek duyarsızlaşma yaşadığı söylenebilir. Rol çatışması yaşayan yöneticilerin daha az düşük kişisel başarı duygusu yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Bunun nedeninin de yöneticinin kendisinde sorunları çözeceği algısını oluşturması olarak değerlendirilebilir. Toplam rol çatışması yaşayan yöneticiler ise daha az duygusal tükenmişlik ve rol çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Yöneticiler toplam rol çatışması yaşarken duyarsızlaşma ve rol çatışması yaşamadığı sonucuna varılmıştır. Toplam rol çatışması yaşayan yöneticiler rol çatışması arasında güçlü bir ilişki vardır. Yani yöneticilerin rol çatışması arttıkça toplam rol çatışmalarının da arttığı sonucuna varılmıştır. Bunun nedeni de toplam rol çatışması ile rol çatışması kaynaklarının aynı olması olarak değerlendirilebilir.

3.2. 2. Öneriler

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik düzeyleri ile algıladıkları rol çatışması arasındaki ilişkinin karşılaştırılması” amacıyla yapılan araştırmanın elde sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir.

3.2.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Daha önce resmi bir kurumda çalıştıktan sonra yöneticiliğe geçmiş özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticileri daha çok tükenmişlik yaşamaktadır. Bu kurumların başına aktif çalışan yöneticilerin atanması ile ilgili mevzuat çıkarılabilir.

2. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerini ilgilendiren yeni mevzuatları yöneticiler yeterince takip edememekte ve uygulamada zorluk çekmektedirler. Mevzuatla ilgili hizmetiçi eğitime alınabilirler.

3. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri ile ilgili mevzuat anlaşılır, sade, bir dille hazırlanabilir. Uzun süre kalıcılığı olan mevzuat hazırlanabilir.

4. Yöneticiler yaşlandıkça daha çok tükenmişlik yaşamaktadır. Yöneticilikte yaş sınırı konulabilir.

5. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticiliğine, özel eğitim, psikolojik danışma ve rehberlik, çocuk gelişimi, sınıf öğretmenliği ve okul öncesi öğretmenliği branşı dışındaki yöneticiler kurumların işleyişi ve amaçlarına uygun davranmamaktadır. Başka branşlardan yönetici atanmaması ile ilgili mevzuat hazırlanabilir.

3.2.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

1. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yöneticilerin tükenmişlik yaşamlarının nedenleri incelenebilir

2. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan yöneticilerin çalışma koşulları ve çalışmalarında kurum çalışanları ile iletişim yöntemleri incelenebilir.

3. Özel Eğitim ve rehabilitasyon merkezi yöneticilerinin alanları ile ilgili olarak çıkan mevzuatı algılama düzeyleri incelenebilir

4. Özel Eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki herhangi bir kurumdan emekli olduktan sonra bu kurumda yönetici olarak çalışan yöneticilerin tükenmişlik nedenler araştırılabilir.

5. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerine atanacak yöneticilerin hangi özelliklere sahip olması gerektiği üzerinde bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

AKCA, C., ERİGÜÇ, G. (2006). **“Hastane Çalışanlarının Yöneticileri ve Çalışma Arkadaşları İle Yaşadıkları Çatışma Nedenlerine Yönelik Bir Araştırma”** Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:9, Sayı:2

AKYÜZ, G. (2007). **“İlköğretim Okullarında Görevli Okul Müdürlerinin “Takım Liderliği” Yeteneklerinin Öğretmenler ve Müfettişler Tarafından Değerlendirilmesi”** Ankara İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi-Ankara

ASLAN, Ş. (2004). **“Hastanelerde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama”** Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 11, 599-617,

AYDIN, M., 1993, **Eğitim Yönetimi Kitabı”** Ankara

BABAOĞLAN, E., (2004). **“İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması”** Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,

BALCI, A. (2004). **“Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Teknik ve İlkeler”** Ankara

BARUTÇU, E., SERİNKAN, C. (2008). **“Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”** Ege Akademik Bakış Dergisi, Sayı 8,

BAYKAL, K., KOVANCI A. (2008). **“Yönetici ve Astlar Arasındaki Anlaşmazlıkların Çözümüne Yönelik Bir Araştırma”** Havacılık Ve Uzay Teknolojileri Dergisi Cilt -3, Sayı -3, S. 21-38,

Bek H., Yalçın B., Sümbül A., Gülveren H. (2009). **“Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Eğitimcilerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Algıladıkları Rol Çatışması Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması”** Bakü Devlet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Elmi Mecmuası,

BUDAK G., SÜRGEVİL O. (2005) **“Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”** D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi Cilt: 20, Sayı:2, s.s:95-108,

CEYLAN, A., ULUTÜRK Y., H., (2006) **“Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler”** Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1) Sayfa 48-58,

ÇAVUŞOĞLU, İ. (2009). “**Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi**” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Adana

DAĞLI A., GÜNDÜZ H. (2008) “**Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri**” Diyarbakır İli Örneği D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi 10, S-12-35,

ESMERAY, A., YOĞUN E. (2008). “**Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme**” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

FISHER, R.,T., (2001). “**Role stress, the type a behaviour pattern, and external auditor job satisfaction and performance.**” *Behavioral Research in Accounting*, Vol.13 p.143.,

Forlin, C., (2001). “**Inclusion: identifying potential stressors for regular class teachers**” *Educational Research*, 43 (3), 235–245,

KARABEY, C., KARCIOĞLU F. (2008). “**Yöneticilerin İletişim Tarzı ile Çalışanların İş Performansı, İş Tatmini ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki**” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, ,3(2):25-42,

KARASAR, N. (2005). “**Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**” Ankara

KAYABAŞI, Y. (2008). “**Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri**, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 20,

KOÇAK, R. (2009). “**Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**” Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 19, Sayı: 1, Sayfa: 65-83,

-Millî Eğitim Bakanlığı “**Özel, Özel Eğitim Kursları Yönetmeliği**” 28.12.20

“**Milli Eğitim Temel Kanunu**”

“**T.C. Anayasası**”

NAKTİYOK, A., KARABEY C., N. (2005). “**İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu,**” İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi cilt, Sayı 2,

ORUÇ S. (2007). **“Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”** Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi Adana İli Örneği

OTACIOĞLU S., G. (2008). **“Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler”** İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 9 Sayı: S:103–116,

“Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği” 18.01.2000 tarih ve 23937 sayılı Resmi Gazete

ÖZBUDUN E. (1995). **“Türk Anayasa Hukuku”** Ankara Yetkin Yayınları,

SAGLAM ARI, G., ÇINAR, BAL, E. (2008). **Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”** Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:15 Sayı:1 Celal Bayar Üniversitesi,

TUNÇ T. (2008). **“Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasındaki ilişkinin incelenmesi”** Bir üniversite hastane örneği, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

TÜRKER, P. (2007). **“İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinde Algılanan Problem Davranış Düzeyleri ve Bazı Sosyodemografik Değişkenlere Göre Tükenmişliğin İncelenmesi”** Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans tezi

Wood, T.,McCarty, C. (2002). **“Understanding and Preventing Teacher Burnout”**, *Clearinghouse on Teaching And Teacher Education*, 15, 239–245.

DENİZ M. ÇOLAK M. (2008). **“Örgütlerde Çatışmanın Yönetiminde Gücün Kullanımı ve Bir Araştırma”** Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www.esosder.org Electronic Journal of Social Sciences info@esosder.org C.7 S.23 (304-332) Is.sN:1304-0278 Winter-2008 V.7 N.23, 30/10/2010

GÖKÇEHAN, Z., MURAT M. (2007). **“Sınıf Öğretmenlerinde On Yıllık Hizmet Sürecinde Tükenmişliğin Gelişimine Yönelik Bir Haritalama Çalışması”** Doğu Anadolu Araştırmaları mmurat@gantep.edu.tr, 30/10/2010

EKLER

EK 1: Ölçekler

EK 2: Araştırma İzni

KISALTMALAR

1.Akt.: Aktaran

2.Ark.:Arkadaşları

3.Vd.:Ve diğerleri

Değerli Yöneticiler;

Cevaplamanız için ilginize sunulan bu anketler, bilimsel bir çalışma için düzenlenmiş olup, elde edilen veriler sadece bu amaç için kullanılacaktır. Lütfen aşağıdaki ölçeklerde bulunan soruları yanıtlarken, size en uygun ifadeyi seçiniz ve ifadenin altında yer alan parantez içine (X) işareti koyunuz. Ayrıca lütfen ölçeklerin sorularını eksiksiz olarak doldurmaya dikkat ediniz.

Değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla

Beycan KARAKOÇ

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

(Eğitim Müfettişi)

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. **Cinsiyetini** : () Kadın () Erkek
2. **Yaşınız** : () 21–30 () 31–40 () 41–50 () 51–60
3. **Görev Türü** : () Yönetici () Yönetici Yardımcısı
4. **Özel Eğitim Alanında Eğitimci Olarak Çalışma süreniz:** () 0–1 () 1–2 () 2–3 () 3–4 () 4–5 () 5–10 () 10 yıl üzeri...
5. **Özel Eğitim Alanında Yönetici Olarak Çalışma süreniz:** () 0–1 () 1–2 () 2–3 () 3–4 () 4–5 () 5–10 () 10 yıl üzeri...
6. **Medeni Durumunuz** : () Evli () Bekâr () Boşanmış
7. **Branşınız** :
 1. () Özel Eğitimi Öğretmeni
 2. () Psikolojik Danışman ve Rehberlik
 3. () Çocuk gelişimi Öğretmeni
 4. () Sınıf Öğretmeni
 5. () Okul Öncesi Öğretmeni
 6. Diğer.....
8. **Öğrenim durumunuz** : () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
9. **Pedagojik Formasyon dışında, Bugüne Kadar, Özel Eğitim Öğretmenliğiyle İlgili Her Hangi Bir Kursu Katıldınız Mı?**
() Evet () Hayır
10. **Pedagojik Formasyon Dışında, Bugüne Kadar, Özel Eğitim Alanında Yöneticilikle İlgili Her Hangi Bir Kursu Katıldınız Mı?**
() Evet () Hayır
11. **Daha Önce Her Hangi Bir Kurumdan Emeklilik Misiniz?**
() Evet () Hayır
12. **Özel Eğitim Alanı İle İlgili Çıkan Mevzuatın Takibi ve Uygulanması Kurum İçi Çalışmalarının Yapılmasını Güçleştiriyor mu?** () Evet () Hayır
13. **Sizce Kurum Yöneticileri Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Özel Eğitim Alanında Çıkan Mevzuatın Takip Etmesi ve Uygulanması Konusunda Kendilerini Yeterli Buluyorlar mı?** () Evet () Hayır
14. **Özel Eğitim Alanında Hizmet Veren Yöneticiler Sorumlu Olduğu Çalışanlardan yeterli destek Görüyorlar mı?** () Evet () Hayır

Bu araştırmada değişik mesleklerden kişilerin iş ile ilgili tutumları incelenmektedir. Bu amaçla hazırlanan elinizdeki ankette insanları işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her bir ifade ile belirtilen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için ifadelerin yanında ‘‘Hiçbir zaman’’ dan ‘‘Her zaman’’a kadar uzanan beş basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizin o ifade ile ilgili yaşantınız hangi cevap basamağına daha uygun ise o basamağın altındaki kutuya bir çarpı (X) işareti koyunuz.

Bu ankette size verilen bazı cümlelerde ‘‘işim gereği karşılaştığım insanlar’’ ifadesi yer almaktadır. Siz de bu ifade ile karşılaştığınızda, kendi işiniz dolayısıyla hizmet verdiğiniz sorunlarıyla uğraştığınız ya da içi yürütmek için muhatap olduğunuz insanları düşününüz.

MASLACH TüKENMİşLİK LEğİ

		Her Zaman	oğu Zaman	Bazen	ok Az	Hiçbir Zaman
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu içi kaldıramayacağımı düşünüyorum.					
4.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5.	İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7.	İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8.	Yaptığım işten dolayı tkendiğimi hissediyorum.					
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11.	Bu için beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12.	Çok şeyler yapabilecek gteyim.					
13.	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					

16.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17.	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19.	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21.	İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.					

Aşağıda yer alan ifadeler işinizle ilgili bazı özellikleri örneklemektedir. Sizin bu özelliklere ilişkin görüşlerinizin ne olduğunu öğrenmek istiyoruz. Ölçekte bulunan ifadelerin doğru yada yanlış yanıtı yoktur. Sizden istenen kendi işiniz açısından aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak bu ifadelerden size uygun gelen seçeneğe X işareti koyarak belirtmenizdir.

MİNNESOTA ROL ÇATIŞMASI VE ROL BELİRSİZLİĞİ ÖLÇEĞİ

		Kesinlikle Yanlış	Yanlış	Kısmen Yanlış	Kararsızım	Kısmen Doğru	Doğru	Kesinlikle Doğru
1.	Ne kadar yetkiye sahip olduğumu biliyorum.							
2.	İşimle ilgili belirgin, planlanmış hedef ve amaçlar vardır.							
3.	Zamanımı uygun bir şekilde planlayabiliyorum.							
4.	Sorumluluklarımın ne olduğunu biliyorum.							
5.	Benden tam olarak ne beklendiğini biliyorum.							
6.	Görevimle ilgili olarak ne yapılması gerektiğine ilişkin açıklamalar yeterlidir.							
7.	Birbirinden farklı şekillerde yapılması gereken işleri yapmak zorunda kalıyorum.							
8.	Herhangi birinin söylemesine gerek kalmadan ya da yardımı olmadan da görevimi yapabilirim.							
9.	Görevimi başarmak için bazı karar ya da kurallara ters hareket etmek zorunda kalıyorum.							
10.	Birbirinden farklı işlevleri olan iki ya da daha çok meslek grubu ile birlikte çalışıyorum.							
11.	İki ya da daha fazla kişiden emirler alabiliyorum.							
12.	Biri tarafından kabul edilirken, diğerlerinin kabul							

	edemeyebileceği görevler yapıyorum.								
13.	İşimle ilgili uygun kaynak ve malzeme olmadan da görevimi yapabilirim.								
14.	Çoğu kez gereksiz işlerle uğraşıyorum.								

T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.0.07.00.00.311-241/1280
Konu : Araştırma İzni

18...05/2010

UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

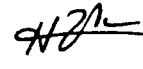
İlgi : a) 05.05.2010 tarih ve B.30.2.UŞK.0.41.00.00-605-01/161 sayılı yazı
b) 28.02.2007 tarih ve B.08.0.EGD.0.33.05.311-311/1084 sayılı Makam Onayı ile Uygulamaya Konulan "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Beycan KARAKOÇ'un "Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Algıladıkları Rol Çatışması Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması" konulu araştırmasında kullanılacak veri toplama araçlarının Afyon, Aydın, Denizli, İzmir, Kütahya, Manisa, Muğla ve Uşak illerindeki Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görevli yöneticilere uygulama izni talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (6 sayfa - 50 sorudan oluşan) veri toplama araçlarının belirtilen illerdeki Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görevli yöneticilere gönüllülük esas olmak kaydıyla uygulanmasında bir sakınca görülmektedir.

İlgi (b) Yönergenin 5. Maddesinin (o) bendi uyarınca taahhütnamenin ve araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Dr. Halil Rahman AÇAR
Bakan a.
Daire Başkanı

EKLER :
1- Veri Toplama Aracı (1 Adet-6 Sayfa)
2- Okul Listesi (1 Adet-7 Sayfa)

ilgiliye tebliği

UŞAK ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TARİH :	31.05.2010
Kayıt No :	197
Tez No :	605-01 Ek-2



GMK. Bulvarı No 109
06570 Maltepe/ANKARA
Tel : 0 312 230 36 44
Faks : 0 312 231 62 05
earged@meb.gov.tr | earged.meb.gov.tr

DANISMA
444 0 632
HATIRI

TELEFON
%100
DİSTAN



www.saglamdatacuk.meb.gov.tr

www.hayatsikilokulokul.org

www.ingilizceokulokulokul.org