

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**



**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ VE
NEDENLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Faruk ALKAN

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN**

İSTANBUL-2014

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI



**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ VE
NEDENLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Faruk ALKAN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN

İSTANBUL-2014



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.041014 numaralı öğrencisi **Mehmet Faruk ALKAN**'ın "ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ VE NEDENLERİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 04.07.2014 tarih ve 2014/17 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *eylül 2014* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :10/09/2014

1)Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN

.....

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

.....

3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Uğur TEKİN

.....

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

ÖN SÖZ

Günümüzde eğitimli bireylerin yetiştirilmesinin sağlanması ülkelerin en temel amaçları arasında yer almaktadır. Ülkelerdeki eğitimli bireylerin sayısına oranla gelişmişliğin tespit edilmesi bu durumun daha da önem arz etmesini sağlamıştır. Özgür bireylerin yetiştirilmesi ve bu bireylerin kendi özgür düşüncelerine sahip olmasının sağlanması ülkeleri de özgürleştirecektir. Özgür beyinlerin daha üretken oldukları ve üreterek ülke ekonomilerine katkı sağlayacakları tartışılmazdır.

Eğitim ve öğretimin gittikçe öneminin arttığı günümüz dünyasında öğrenmede rehber ve yönlendirme görevi gören öğretmenlerin etkili ve verimli olmaları gerekmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin duygusal, zihinsel ve ruhsal olarak iyi durumda olmaları sağlanmalıdır. Bu bağlamda özellikle öğretmenlerin çalıştıkları ortamlarda karşılaştıkları olumsuzlukların ortadan kaldırılması adına önleyici ve düzenleyici çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenlerin öğrenim ortamında tükenmişliğine sebebiyet veren durumları tespit etmek bu araştırmanın temel amacıdır. Tespit edilen nedenlerin çözümü için yapılan öneriler örneklem ve evrende yer alan okullar için uygun bir kaynak olacaktır.

Tez çalışmamın her aşamasında desteğini benden esirgemeyen, değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN'a, anket veri girişi sırasında değerli yardımlarından dolayı Mahmut Turan EKTİREN'e, ve anketleri uyguladığım bütün okullarda görevli yönetici ve öğretmenlere sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mehmet Faruk ALKAN

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	v
TABLoların LİSTESİ.....	vi
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	2
1.3. ÖNEM.....	3
1.4. SAYILTILAR.....	3
1.5. SINIRLILIKLAR.....	4
1.6. TANIMLAR.....	4
BÖLÜM II.....	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	5
2.2. TÜKENMİŞLİK BOYUTLARI.....	6
2.2.1. Duygusal Tükenme.....	6
2.2.2. Duyarsızlaşma.....	7
2.2.3. Düşük Kişisel başarı.....	7
2.3. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ.....	8
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	8
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	9
2.3.2.1. Teknolojik Gelişmeler.....	10
2.3.2.2. Mobbing.....	10

2.3.2.3. Bürokrasi.....	10
2.4. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ	11
2.4.1. Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri.....	12
2.4.2. Duygusal Belirtiler	12
2.4.3. Ruhsal Belirtiler	12
2.5. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI	13
2.6. TÜKENMİŞLİK İLE MÜCADELE TEKNİKLERİ.....	13
2.6.1. Bireysel Mücadele Teknikleri.....	13
2.6.2. Örgütsel Mücadele Teknikleri	14
2.6.3. Sağlık Bakanlığı Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planları.....	15
2.7. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ	15
2.7.1. Edelwich ve Brodsky Modeli.....	16
2.7.2. Cherniss Modeli.....	16
2.7.3. Gaines ve Jermier'in Tükenmişlik Modeli	16
2.7.4. Pines Modeli.....	17
2.7.5. Meier'in Tükenmişlik Modeli	17
2.7.6. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli.....	17
2.8. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE TÜKENMİŞLİK	17
BÖLÜM III	19
3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	19
3.1. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	19
3.2. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	23
BÖLÜM IV.....	25
4. YÖNTEM.....	25
4.1. ARAŞTIRMA MODELİ	25
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	26

4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	26
4.4. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	28
BÖLÜM V.....	30
5. BULGULAR.....	30
5.1. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERE AİT DEMOGRAFİK BİLGİLER.....	30
5.2. MADDE ANALİZLERİ	32
5.3. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNİN PUANLARININ YORUMLANMASI	47
5.4. KARŞILAŞTIRMALARA İLİŞKİN BULGULAR.....	48
5.5. NİTEL VERİLERİN ANALİZİ İLE İLGİLİ BULGULAR.....	58
BÖLÜM VI.....	61
6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	61
6.1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	61
6.2. ÖNERİLER	70
7. KAYNAKÇA.....	72
EKLER	78
.....	82
ÖZET	83
ABSTRACT.....	84

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

Akt.	:Aktaran
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
MTE	:Maslach Tükenmişlik Envanteri

TABLOLARIN LİSTESİ

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler	30
Tablo 2: Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler.....	30
Tablo 3: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler	31
Tablo 4: Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler	31
Tablo 5: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler	31
Tablo 6: “İşimden Soğuduğumu Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	32
Tablo 7: “İş Gününün Sonunda Kendimi Ruhem Tükenmiş Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	33
Tablo 8: “Yeni Bir İş Günü İçin Sabah Uyandığımdaya Bir Gün Daha Bu İş Kaldıramayacağımı Hissediyorum ”İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	34
Tablo 9: “İşim Gereği Karşılaştığım İnsanların Ne Hissettiğini Kolayca Anlayabilirim” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları .	34
Tablo 10: “İşim Gereği Karşılaştığım Bazı Kimselere Sanki İnsan Değillermiş Gibi Davrandığımı Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	35
Tablo 11: “Bütün Gün İnsanlarla Çalışmak Benim İçin Gerçekten Bir Gerginliktir” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	36
Tablo 12: “İşim Gereği Karşılaştığım İnsanların Sorunlarına En Uygun Çözüm Yollarını Bulurum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	36
Tablo 13: “İşimin Beni Tükettiğini Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	37
Tablo 14: “İşim Sayesinde İnsanların Yaşamlarını Olumlu Yönde Etkilediğimi Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	38
Tablo 15: “Bu İşte Çalışmaya Başladığımdan Beri İnsanlara Karşı Daha Sertleştim” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	38
Tablo 16: “Bu İşin Beni Duygusal Olarak Katılaştırmasından Endişe Duyuyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları ...	39

Tablo 17: “Kendimi Çok Enerjik Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	40
Tablo 18: “İşimin Beni Engellediğini Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	40
Tablo 19: “İşimde Çok Fazla Çalıştığımı Düşünüyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	41
Tablo 20: “İşim Gereği Karşılaştığım İnsanlara Ne Olduğu Umurumda Değil” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	42
Tablo 21: “Doğrudan Doğruya İnsanlarla Çalışmak Bende Çok Fazla Stres Yaratıyor” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	42
Tablo 22: “İşim Gereği Karşılaştığım İnsanlarla Aramızda Rahat Bir Hava Yaratabiliyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	43
Tablo 23: “İşimdeki İnsanlarla Yakın Bir Çalışmadan Sonra Kendimi Canlanmış Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	44
Tablo 24: “Bu İşte Birçok Kayda Değer Başarı Elde Ettim” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	44
Tablo 25: “İşimde Yolun Sonuna Geldiğimi Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	45
Tablo 26: “İşimde Karşılaştığım Duygusal Problemlerle Soğukkanlılıkla Baş Ederim” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	46
Tablo 27: “İşim Gereği Karşılaştığım İnsanların Bazı Problemlerinden Dolayı Beni Suçladıklarını Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları	47
Tablo 28: Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Ortalama Puanları	48
Tablo 29: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	48
Tablo 30: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu	49

Tablo 31: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu	50
Tablo 32: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutunda “Scheffe Testi” Sonucu Oluşan Farklılığın Kaynağı.....	51
Tablo 33: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	51
Tablo 34: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu	52
Tablo 35: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Çalıştıkları Ortamdan Memnun Olma Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu.....	53
Tablo 36: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu ..	54
Tablo 37: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleğinde Verimli Olduğunu Düşünme Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu.....	55
Tablo 38: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu.....	57

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

Günümüzde gelişmiş toplum olma kriteri eğitilmiş toplum olmakla eşdeğer hale gelmiştir. Eğitimin toplumlar için bu denli önemli bir olgu olduğu düşünüldüğünde, eğitim sistemi bünyesinde görev yapan öğretmenlerin görevlerini etkili ve verimli bir biçimde yerine getirebilmeleri için yeterli donanım ve imkâna sahip olmalıdır. Öğretmenlerin sahip oldukları donanımı etkili ve verimli bir şekilde kullanabilmeleri için duygusal, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan sağlıklı olmaları gerekmektedir. Bundan dolayı belirli aralıklarla öğretmenlerin bu konudaki genel sorunlarının belirlenerek çözüme kavuşturulması ile eğitimin kalitesinin daha da artırılacağı düşünülmektedir.

Genel anlamda tükenmişliğin en temel nedenlerinden birinin de stres olduğu bilinmektedir. Stresin çalışma performansını etkilediği ve verimi düşürdüğü görülmektedir. İş yoğunluğunun fazla olduğu ortamlarda stresinde fazla olduğu ve tükenmişliği hızlandırdığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda yaşam ve çalışma alanlarında strese neden olan durumların ortadan kaldırılması genel anlamda tükenmişliği azaltacaktır.

Tükenmişlik genellikle iletişimin yoğun olduğu çalışma ortamlarında görülen meslek hastalığıdır. Bu durumda öğretmenler, öğrenci, veli, okul yönetimi vb. diğer gruplarla sürekli iletişim içerisinde olduğu düşünüldüğünde fizyolojik ve duygusal anlamda hissedilen güçsüzlük halinin yaşanması kuvvetle muhtemeldir. Öğretmenlerin duygusal ve fizyolojik güçsüzlük durumuna düşmemesi için önleyici çalışmaların yapılmalıdır.

Öğretmenlik mesleği ve bu meslekte mevcut olan görevlerin zorluğu düşünüldüğünde gerek fiziksel gerekse de duygusal ve zihinsel anlamda yıpratıcı olabilecek yıpratıcı mesleklerden biridir. Bu denli olumsuz ortamlarda çalışan öğretmenlerin zamanla tükenmeleri ve çeşitli meslek hastalıklarına yakalanmaları muhtemeldir. Bu meslek hastalıkları ve

tükenmişlik durumu zamanla öğretmenlerde sosyal ilişkilerin bozulmasına sebebiyet verebilmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşaması, gerek kendi kişisel sağlıklarının olumsuz etkilenmesi gerekse de öğrencilere vereceği eğitimin kalitesinin düşmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurabilecektir.

Tükenmişlik davranışı gözlenen öğretmenlerin genellikle öğrencilere karşı daha olumsuz bir tutum sergiledikleri, sınıf içinde daha az hoşgörülü oldukları, ders ön hazırlıklarını azalttıkları, ders içi performanslarının düştüğü, öğretmen ve yöneticiler ile iletişim sorunu yaşadıkları, öz güven düşüşü vb. yaşadıkları gözlemlenmektedir. Bu durum öğretmenlerin ders içi verimlerini ciddi bir şekilde düşürmektedir.

Bu çalışmanın amacı devlet okullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyini belirleyerek çeşitli değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi) açısından mesleki tükenmişlik düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Ayrıca tükenmişlik düzeyinin yüksek çıkması durumunda kaynağının belirlenerek çözüm önerileri sunmak çalışmanın alt amaçları arasında yer almaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyinin belirlenip, nedeninin anlaşılması ve çözüm önerisi geliştirilerek bu alanda yapılan literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada, "Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi" amaçlanmıştır. Bundan dolayı araştırmanın problem cümlesi "Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlikleri hangi düzeydedir? şeklinde belirlenmiştir. Alt problemler ise şu şekilde düzenlenmiştir:

- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine belirlemeye ilişkin verdikleri cevapların ortalama puanları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine belirlemeye ilişkin verdikleri cevapların ortalama puanları yaşa göre farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine belirlemeye ilişkin verdikleri cevapların ortalama puanları mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine belirlemeye ilişkin verdikleri cevapların ortalama puanları medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine belirlemeye ilişkin verdikleri cevapların ortalama puanları eğitim düzeyine göre farklılık göstermekte midir?
- Elde edilen verilere göre tükenmişlik düzeyinin yüksek olmasını etkileyen faktörler nelerdir?

1.3. ÖNEM

Öğretmenlerin duygusal, zihinsel ve ruhsal olarak iyi durumda olmaları çalıştıkları ortamda daha verimli olmaları adına oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda özellikle öğrenim ortamında öğretmenleri olumsuz etkileyen durumların tespit edilerek ortadan kaldırılması tükenmişliği azaltacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda öğrenim ortamında tükenmişliğe sebebiyet veren durumları tespit etmek bu araştırmanın temel amacıdır. Tespit edilen nedenlerin çözümü için yapılan öneriler örneklem ve evrende yer alan okullar için uygun bir kaynak olacaktır.

1.4. SAYILTILAR

- Araştırmada kullanılan tükenmişlik ölçeği ve anketteki sorular öğretmenlerin gerçek düşüncelerini yansıtmıştır.
- Araştırmanın örnekleme evreni temsil etmektedir.
- Araştırma için kullanılan anket ve ölçek soruları, araştırmada istenilecek sonucu karşılayacak yeterliliktedir.

1.5. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma için kullanılan anket ve ölçekler, İstanbul ili Esenler, Güngören ve Bahçelievler ilçelerinde görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır.

- Ölçek ve anket soruları bilişsel alanın bilgi ve uygulama basamakları ile sınırlı tutulmuştur.

1.6. TANIMLAR

Yapılan araştırmanın iyi anlaşılması için yazılan tanımlar şu şekildedir.

Tükenmişlik: Enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlama sonucunda ortaya çıkan, başarısızlık, yıpranma ve tükenme durumu (Maslach ve Jackson, 1981).

Stres: Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durum (Baltaş, 2008).

Duygusal Tükenme: Bireyin fiziksel ve duygusal olarak kendini aşırı derece yıpranmış hissetmesidir.

Duyarsızlaşma: Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun bir şekilde davranmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981).

Düşük Kişisel Başarı: Kişinin kendi içindeki yeterlilik duygularını negatif değerlendirme eğilimidir.

BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. “Freudenberger, insanlarla etkileşim içerisinde olan kişilerde gördüğü başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlanmanın ortaya çıkardığı duruma tükenmişlik adını koymuştur” (Güllüce, 2006: 4).

Aşırı derece yıpranmanın gerçekleştiği meslelerde özellikle tükenmişliğin yaşanması olağandır. “Tükenmişlik; özellikle sorunlu veya problemlili insanlarla yoğun bir şekilde ilgilenmekten kaynaklanan kronik duygusal gerginliğe, bir tepkidir. Bir tür stres olarak da kabul edilebilir. Çünkü strese benzer belirti ve etkilere sahiptir. Fakat; tükenmişliği stresten ayıran özellik, tükenmişliğin çalışan ile karşısındaki kişi arasında olan sosyal ilişki kaynaklı bir stres olmasıdır” (Örmen,1993:1).

Modern yönetim anlayışının son dönemde tükenmişlik, motivasyon vb. kavramlar ile ilişkili çalışmalar yaptığı ve iş ortamında bu olgulardan kaynaklanan verim düşüklüğünü azaltmaya yönelik eylemler gerçekleştirmiştir. Olumsuz bir yönetim anlayışı, çalışanlar üzerinde yıkıcı sorunların oluşmasına sebebiyet verebilmektedir. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde tükenmişlik bulaşıcı bir hastalık gibi yayılır ve özellikle sürekli iletişim gerektiren meslelerde oldukça verimsiz bir ortamın oluşmasına neden olabilmektedir.

Maslach ve Jackson tükenmişliği, bireylerin işleri gereği insanlarla yoğun ilişki içinde olanlarda görülen, farklı boyutlarda ortaya çıkan belirtileri içeren, karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş duyumsamaları ve kişisel başarı ve yeterli duygularının azalması biçiminde tanımlarken; onun salt yorgunluk, yıpranma ve iş doyumsuzluğundan farklı olduğunu, fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe

yaramama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve mental bir durum olarak tanımlamışlardır (Dursun, 2000).

Tükenmişlik ile ilgili birçok tanım mevcuttur, kısaca tükenmişlik; İnsanların günlük yaşamları ve çalışma hayatlarını etkileyen, kişi de isteksizlik, bitkinlik, iş hayatında doyumsuzluk ve vurdumduymazlık yaratan bir davranış olaraktan tanımlanabilir.

2.2. TÜKENMİŞLİK BOYUTLARI

Maslach genel anlamda tükenmişliği üç boyutta incelemiştir. Bunlar; Duygusal tükenme, düşük kişisel başarı ve duyarsızlaşmadır.

2.2.1. Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme, genellikle insanlarla aşırı derece iletişim içinde olunan mesleklerde görülür. Bu tarz mesleklerde kişiler üzerinde aşırı derece psikolojik ve duygusal yüklenme meydana gelmektedir. Bireyin bu psikolojik ve duygusal yüklenmeye vereceği tepki sınırlı olacağından bir müddet sonra duygusal tükenmeye maruz kalmaktadır. Duygusal tükenme Maslach tükenmişlik sendromu tanımında merkeze alınmış en önemli boyutudur.

Duygusal tükenme yaşayan birey bulunduğu kurumda iklim ortamını olumsuz yönde etkilediği gibi kurumun amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenmeye maruz kalınan birey için gerekli önleyici ve düzenleyici çalışmalar yapılarak örgüt ikliminin düzelmesine katkı sağlama ve verimi arttırma adına önemli olacaktır.

Öğretmenler diğer meslek gruplarında çalışanlara göre daha fazla stres yaşamaktadırlar. Çünkü sürekli insanlarla iletişim içindedirler. İş ortamında yaşanan çatışmalar, öğrenci sorunları, disiplin sorunları, yöneticilerle ilgili problemler, sağlık, aile problemleri, ücret yetersizliği, öğretmenin kişiliğinden kaynaklanan nedenlerle tükenme hissine sahip olabilmektedirler. Duygusal tükenme, insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde

olanlarda görülür. Kişi çalıştığı işyerinde duygusal olarak tükendiğini hisseder. Duygusal çöküntü içinde olan kişi yeteri kadar verici olmadığını, sorumluluklarını yerine getiremediği hissine kapılır. Sürekli bir kaygı ve gerginlik yaşarlar. İşe gitmek istemez veya geç kalmaya başlar. Bir süre sonra işe gitmeme veya ayrılma aşamasına gelir. Hem kişi hem de işyeri açısından verimsiz bir durum oluşur. Duygusal tükenme, bireyden beklenen davranışların aşırılığı sonucunda ortaya çıkar. Kişi kendini bitkin hisseder, güvensizlik hissine kapılır. Bütün ümitleri yok olmuştur, hayattan zevk almaz. Giderek kızgınlığı, huzursuzluğu artar. Arkadaşlık, sevgi, saygı, gibi duyguları azalır.

2.2.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma kısaca bireyin hizmet verdiklerine birer nesneymiş gibi davranmasıdır.

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

Karşılaştığı kişilerden kendisine sürekli kötülük geleceğini düşünen birey çalıştıkları kurumda herkese mesafeli, alaycı ve umursamaz bir tavır takınırlar.

Duyarsızlaşma yaşayan birey kendini topluma ait görmez ve her zaman bir kaygı içinde yaşar. Bu durum onun çalışma ortamında verimin düşmesine neden olur.

2.2.3. Düşük Kişisel başarı

Düşük Kişisel başarı, kişinin içindeki yeterlik ve başarı duygularını yetersiz görmesidir. Başkalarının kendi yeterliliği ile ilgili olumsuz bir düşünceye sahip olduğu düşüncesi bireyin kendisinde negatif düşünceye sahip olması ile sonuçlanır.

Birey kendisine verilen görevi yerine getirecek yeterlikte olmadığını düşünmesi ve görevin üstesinden gelemeyip mahcup olacağı endişesine kapılarak olumsuz bir düşünceye sahip olmaktadır.

“Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine yol açar. Kişi bu düşünce ve yanlış davranışları ile kendisini suçlu hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir. İşte bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar” (Örmen, 1993:3).

Sonuç olarak düşük kişisel başarı bireyin kendini mevcut sorunların çözümü için yetersiz hissetmesi diye tanımlanabilir.

2.3. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ

Tükenmişlik kavramını anlayabilmek için buna neden olan başlıca faktörlerin incelenmesi gerekir. Bu faktörler; bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta incelenebilir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörlerin ilki bireysel olanıdır. Burada bireyin tükenmişliği kendi özelliğinden kaynaklanmaktadır.

“Yas, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, ise aşırı bağlılık, performans, kişisel beklentiler, kişisel yaşamdaki stres, mesleki doyum, üstlerinden gördüğü destek, kişinin eğitim durumu, yeterli veya yetersiz oluşu, iç veya dış kontrol odaklı olma, empati yeteneği, duygusal kontrol, bireysel ihtiyaçlar, beklenti düzeyi, işkolik olma gibi bireysel etkenler tükenmişliğin sebebi olarak sıralanabilir” (Izgar, 2001:11).

Bireyin gelecek ile ilgili idealleri ve gerçekleşme düzeyleri tükenmişliği etkilemektedir. Bu ideallerin gerçekleşmesini engelleyen durumların çokluğuna paralel olarak tükenmişlik düzeyi de artar.

“Kişilerin beklenti düzeyleri de tükenmişliğe etki eden faktörler arasındadır. Gerçekçi beklenti düzeyine sahip olmak, insanların kendileri hakkında yeterince bilgi sahibi olmaları diğer bir ifadeyle kendilerini iyi

tanımları ve çevrenin onlara sunduğu fırsatları görebilmeleri ile ilgilidir. Bu doğrultuda yanlış değerlendirme ve algılamalar sonucu bireyler gerçekçi olmayan beklentiler geliştirebilirler. Bunun sonucunda da bireyin kendine güveni azalacak, duygusal olarak yetersizlik hissiyle baş başa kalacak ve olumsuz bir şekilde tükenmişliğe sürüklenecektir” (Sürgevil, 2006: 54).

Kişisel özelliklerden kaynaklanan tükenmişlik düzeyine etki eden nedenler rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı yüklenme diye sıralanabilir.

Rol Çatışması: Birbiriyle çakışan sorumluluklar taşıyan insan, öncelikler koyarak sorumluluklarını sıralamak yerine, her şeyi aynı düzeyde iyi yapmaya çalışabilir. Bu durumda yorgun düşer ve sonuç tükenmişlik olabilir.

Rol Belirsizliği: Çalışan kendisinden iyi bir kariyer portresi çizmesini beklediğini bilir ancak kendisine rehber olacak ya da model alacağı biri olmadığından bunu nasıl başaracağından emin olamaz. Dolayısıyla faydalı olacak hiçbir şeyi başaramadığı hissine kapılabilir.

Aşırı yüklenme: Hiç kimseye hayır diyemeyerek altından kalkabileceğinden çok daha fazla sorumluluk yüklenen kişi sonuç olarak tükenme noktasına gelebilir.

Tükenmişlik üzerine etki eden bireysel faktörlerden bir diğeri de kişinin olumsuz bir benlik imajına sahip olması ve kişisel yeterlik duygusunda bir eksiklik hissetmesidir. Kişinin kendisi ile ilgili olumsuz bir izlenimi, onu olumsuz durumlarla karşılaşması halinde savunmasız bırakacaktır. Kendisine güvenmeyen sahip olduğu niteliklerin önemli ve değerli olduğuna inanmayan bireyler için; olaylar karşısında yaşanabilecek stres, onları daha da çaresiz bırakarak tükenmişlik yasamalarına sebep olabilir (Sürgevil, 2006:53).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörlerin en başında örgütlerin içindeki yönetim şekli kaynaklanmaktadır. Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler; teknolojik değişimler, geri bildirim eksikliği, önemli karar alma gerekliliği, cinsel taciz, aidiyet duygusu, meslekte çalışma süresi, sosyal destek ve iş güvenliği şeklinde belirtmiştir.

2.3.2.1. Teknolojik Gelişmeler

Bilim ve teknolojide meydana gelen gelişmeler işin şeklini değiştirmiş ve rekabet anlayışının gelişmesi ile iş temposunu yükseltmiştir. Yoğunlaşan iş temposuna dayanamayan iş görenin zamanla tükendikleri tespit edilmiştir. Özellikle özel sektörde çalışan iş görenlerin rekabet şartlarına bir müddet sonra dayanamayıp gerek duygusal tükenme gerekse de yaptıkları çalışmanın karşılığını görememe gibi sebeplerden dolayı duyarsızlaşma yaşamaktadır. Tükenmişlik sendromu günümüz dünyasında kronikleşmiş bir sorun haline gelmiştir.

2.3.2.2. Mobbing

Türk dil kurumu genel sözlüğünde mobbing kavramı bezdiri olarak verilmiştir. Bezdiri ise iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme olarak verilmiştir.

Mobbing; bireyin kendinde var olan gücü kötüye kullanmasıdır. Mobbing bireyin iş yerindeki pozisyonunu kullanarak astlarına veya aynı makama sahip diğer kişilere şiddet, taciz, tehdit, baskı vb. saldırıları denemesi olarak ifade edilebilir.

2.3.2.3. Bürokrasi

Devlet mekanizmasının oluşması ve devlet teorileri ile beraber bürokrasi kavramı ortaya çıkmıştır. Günümüzde bürokrasi kavramı iki yönlü incelenmektedir. Birinci grup bürokrasiyi egemen güçlerin bir baskı aracı olarak görmektedir, diğer grup ise bürokrasiyi bir idari yapı olarak ele alıp işleyişinin ortaya çıkardığı sorunları incelenmesi gerektiğini düşünmektedir.

Bürokrasi geniş kitlelerin iş bölümü, teşkilatlanma, planlama ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik eylemleri disiplinli bir şekilde yönetilmesini gerektiren bir yapı biçimidir.

Bürokrasinin en önemli çalışmalardan biri de Max Weber'in öne sürdüğü hiyerarşi ve ideoloji içerikli çalışmadır. Günümüzde en yaygın

bürokrasi şekilleri devlet, silahlı kuvvetler, hastaneler, okullar ve büyük şirketlerdir.

Weber'e (Mardin, 1990) göre modern bürokrasinin karakterini belirleyen özellikler şunlardır:

- *İdare'nin personeli şahsi statüsünde hürdür ve yalnız işinin tanımlanmış görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür.*
- *Memuriyet kesin bir hiyerarşiye göre kademelendirilmiştir.*
- *Belli bir kadronun fonksiyonları açıkça tanımlanmıştır.*
- *Memurlar bir akitle vazifeye alınırlar.*
- *Memurlar işe alınışta mesleki ihtisas yeteneği göz önünde tutularak seçilirler. Bunun en makbul göstergesi imtihan sonucu elde edilen diplomadır.*
- *Memurlara yapılan ödeme 'maaş' şeklini alır ve bunlar genellikle emeklilik haklarına sahip olurlar. Memur istediği zaman işi bırakabilir ve bazen de işine son verilebilir.*
- *Memurun görevi tek veya ana işidir.*
- *Memuriyet bir kariyerdir ve memurlar kıdem veya liyakat ve bir üstün değerlendirmesine göre terfi ederler.*
- *Memur ne bulunduğu mevkiyle ne de o mevkiinin gelirlerine el koyabilir.*
- *Memur bütünleşmiş bir kontrol ve disiplin sistemine tabidir.*

Bürokrasinin bu yükünün altında ezilen çalışanların belirli bir süre sonra tükendikleri ve işyerindeki verimlerinin düştüğü söylenebilir.

2.4. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Tükenmişlik bireyde meydana getirdiği tahribatın belirtisini anlık göstermez. Süreç içerisinde yavaş yavaş belirtisini gösterir. Özellikle uzun süreli başarının beklediği durumlarda ortaya bir ürünün çıkmaması vb. durumlarda aniden tükenmişlik hissine sebebiyet verebilir.

Bir gün, daha önce hiç bir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini gösterir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce genellikle ya bir iş baskısı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen çok seyrekte olsa, her hangi bir olay olmadan birden bire ortaya çıkar (Dolunay, 2001)

Tükenmişliğin belirtileri üç grupta incelenebilir. Bunlar fiziksel, duygusal ve ruhsal boyutlardır.

2.4.1. Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri şu şekilde ifade edilebilir: Baş ağrısı, bulantı, bel ağrısı, solunum güçlüğü, uyku bozukluğu, kolay geçmeyen soğuk algınlığı, güçsüzlük, enerji kaybı, yorgunluk, yıpranma vb.

Bu tarz sorunlar ile sık sık karşılaşan kişinin profesyonel yardım alması gerekmektedir. Mevcut sorunun kaynağı tespit edilmeli ve hızlı bir şekilde tedavi edilmelidir. Bu önleyici ve düzenleyici müdahale şekli bireyi daha sağlıklı yapar. Sağlıklı bireyin iş ortamında daha etkili ve verimli olacağı aşikardır.

2.4.2. Duygusal Belirtiler

Duygusal tükenme tükenmişliğin en önemli ve merkezinde yer alan alt boyuttur. Bu bağlamda duygusal tükenme ve duygusal bozuklukların özellikle iyi bilinmesi gerekmektedir. Duygusal bozuklukların bir kısmı şu şekildedir: İçe kapanma, sabırsızlık, huysuzluk, suçluluk hissi, alınganlık, kendini güvende hissetmeme, çabuk öfkelenme, depresif duygu vb.

Özetle yukarıda sıralanan olumsuz duygularda da artış olurken, saygı, arkadaşlık gibi olumlu sayılabilecek duygularda azalma gözlenmektedir.

2.4.3. Ruhsal Belirtiler

Tükenmişlik gelişen bir süreçtir. Önce iş stresiyle başlar. Stres artar ve çalışmada gerilime yol açar. Bu süreç çalışanın apatik, sinik veya katılaşmasıyla tamamlanır. Ruhsal bozukluğun belirtileri şu şekildedir:

İlgisizlik, problem çözmede zorlanma, değişime karşı direnç, suçlayıcı olma, insanlarla ilgilenmeme vb.

2.5. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Çalışanların çalışma ortamında veriminin düşmesi başta olmak üzere çevresi ve üstleri ile yaşanan olumsuz davranışlar, iletişim sorunları, ailede yaşanan sorunlar vb. gibi birçok sonucu bulunmaktadır.

Genel olarak tükenmişliğin sonuçları, iş savsaklama, aksatma, çalışılan ortamdaki işin fazlalığından dolayı ortamdaki uzaklaşma eğilimi, çalma ve hırsızlık eğilimleri, işe zaman zaman izinsiz gelmeme, evraklarla ilgili sahtekarlık, azalmış verim, düşük performans, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, cinsel isteksizlik, insan ilişkilerinde bozulma, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, örgütsel bağlılıkta azalma, şikayet sayılarındaki artış, sağlık problemleri, ani öfke, paranoya, cilt hastalıkları, nefes almada güçlük, psikolojik sorunlar, depresyon, işe karşı gittikçe büyüyen hoşnutsuzluk, başka iş alanlarına transfer olma isteği, iş gücü devrinde yükselme şeklinde sıralamak mümkündür (Sürgevil, 2006:89).

Bu genel sonuçlar çerçevesinde tükenmişliğin sonuçları kişisel etkileri, aile hayatına etkileri ve çalışma hayatına etkileri olarak ele alınıp incelenebilir.

2.6. TÜKENMİŞLİK İLE MÜCADELE TEKNİKLERİ

Kişinin kendisi, ailesi ve çalışma hayatına olumsuz etki eden tükenmişliğin ortadan kaldırılması son derece önemlidir. Tükenmişlikle mücadele edebilmek için öncelikle böyle bir problemin varlığını ve önemini kabul etmek gerekir. Daha sonra bireysel ve örgütsel düzeyde bazı teknikler kullanılabilir.

2.6.1. Bireysel Mücadele Teknikleri

Bireyin tükenmişlik sendromu ile baş etmesi için öncelikle kendisinde var olan tükenme durumunu kabullenmesi gerekmektedir. Yaşamını bir düzene sokarak iş yükünü azaltması, uyku problemleri ve beslenme sorunlarının üstesinden gelmesi önemlidir.

Izgar (2001: 43-50), bireylerin tükenmişlikle baş etmesi için uygulaması gereken teknikleri kısaca şu şekilde ifade etmektedir:

- *Ulaşılmaması imkânsız hedefler yerine gerçekleştirilme şansı olan hedefler belirlemek,*
- *Yorgunluktan kaçınmak, molalar vererek kısa süreli dinlenme imkânları sağlamak,*
- *Çok gerekli olduğu durumda iş değiştirmek,*
- *İzin kullanarak iş monotonluğunu azaltmak,*
- *Kişinin kendini tanıması ve ihtiyaçların farkında olması,*
- *Kişinin kendinde var olan potansiyeli ortaya çıkarması, kendini gerçekleştirilmesi,*
- *İç görüşü geliştirilerek çevreyle ilişkiler kurması şeklindedir.*

Özellikle günümüz çalışma koşullarının giderek rekabet koşullarına bağlı olarak bozulması ile bireyin dinlenme sorunu ciddi bir şekilde baş göstermektedir. Bu sorunların üstesinden gelmek adına izin sisteminin aktif kullanılması sağlanmalıdır.

2.6.2. Örgütsel Mücadele Teknikleri

Örgütsel yöntemleri önerenler, tükenmişlik etmenlerinin kişisel kontrol mekanizmalarından öte unsurlar içerdiği ve tek başına bireysel yöntemlerle sorunun aşılamayacağını öne sürerler. Ayrıca yöneticilere, tükenmişlikle mücadele etmek için örgütsel düzeydeki yöntemlerin uygulanmasında büyük sorumluluklar düşmektedir.

Sürgevil (2006:118- 137), örgütsel mücadele tekniklerini şöyle sıralarken;

- Personel seçimi
- Yönetim ve örgüt geliştirme
- Personeli güçlendirme
- Katılmalı yönetim
- İş zenginleştirme

- Kariyer danışmanlığı
- Çalışan çevre koşullarının iyileştirilmesi
- Çatışmaların yönetimi
- Sosyal destek
- Performans değerlendirme
- Eğitim programları

Ayrıca örgütlerin merkezi ve taşra yönetimleri ile iş birliği yaparak ulusal strateji planlarının oluşması için destek olmaları ve gerekirse teşvik etmeleri gerekmektedir. Tükenmişliğin çağımızın en kronik hastalıklarından biri haline gelmiş olmasına rağmen hala ulusal strateji planlarının yapılmamış olması ciddi bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda gerek merkezi yönetimler gerekse de örgütler iş birliği yaparak ulusal strateji planları yaparak acil eylem planları hazırlamaları gerekmektedir.

2.6.3. Sağlık Bakanlığı Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planları

Sağlık bakanlığı tarafından hazırlanan 2011-2013 Ulusal Ruh Sağlığı Eylem Planının amacı şu şekilde belirlenmiştir: “merkeze bireylerin ihtiyacını alan ruh sağlığı hizmetlerinin, uygun yöntemle yeterli bir biçimde verilmesini sağlayan bir hizmet ağının kurulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan plan ile ruhsal hastalığı olan kişilerin tedavi ve bakımlarında hasta merkezli yaklaşımın temel alınması, toplum temelli ruh sağlığı hizmet modelinin ülkemizde yerleşmesi hedeflenmiştir.”

Ruhsal bozuklukların tükenmişliğin temel sorunlarından biri olduğu bilinmektedir. Buna mukabil ulusal eylem planının aktif olması ve tükenmişliğin diğer boyutlarıyla da ilgilenip çözüm önerileri geliştirmesi önem arz etmektedir.

2.7. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

Tükenmişlik ile ilgili yapılan literatür taraması sonucunda birçok model ile karşılaşmıştır. Bu modellerin bir kısmı aşağıda sıralanmıştır.

2.7.1. Edelwich ve Brodsky Modeli

Edelwich ve Brodsky Modeli 1980 yılında ortaya atılmış bir modeldir. Bu modele göre özellikle bürokrasi tükenmişliğe etki eden temel sorunlardan biridir. Ayrıca bu modelde anlatılan temel nokta bireylerin kariyer basamaklarına tırmanmasının çok zor olduğu durumlarda yaşadıkları verim düşüklüğüdür.

Edelwich ve Brodsky'ye (1980), göre tükenmişlik, yardım edici mesleklerde çalışan bireylerde görülen ve iş koşullarının bir sonucu olan ideal, enerji ve amaç yitimidir. Çok fazla kişiye hizmet verip, çok az ücretle çok uzun saatler çalışma, hizmet verilen kişilerin iyilik bilmezliği, yüksek idealler ile ulaşılabilen nokta arasındaki uçurum, bürokratik zorlamalar tükenmişliğe yol açan iş koşullarına verilebilecek örneklerdir (Yılmaz, 2013: 10).

Bireylerin daha hızlı bir şekilde yükselip kariyer yapabilecekleri alanlarda kendilerini daha huzurlu hissedecekleri ve mesleklerinde daha etkili ve verimli olabileceği çeşitli kaynaklarda değinilmiştir. Bu durumun tükenmişliği önleyeceği de aşikardır.

2.7.2. Cherniss Modeli

1982 yılında ortaya atılan bu modelde iş ortamında meydana gelen strese değinilmiştir.

Cherniss modeli tükenmişliğin zamana yayılmış bir süreç sonunda ortaya çıkan bir durum olarak ele almaktadır. Bu modele göre, tükenmişlik işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan ve işle psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi içeren bir başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreçtir. Başka bir ifadeyle bu modelde tükenmişlik, iş ortamında ortaya çıkan stres kaynaklarına uyum sağlama ve stresle başa çıkma yolu olarak görülmektedir(Yılmaz, 2013: 10).

2.7.3. Gaines ve Jermier'in Tükenmişlik Modeli

Gaines ve Jermier'e göre tükenmişlik, bireyin kendine verilen görevi yerine getirecek yeterlikte görememe durumunu temele alır. Araştırmacıya göre duygusal tükenme anlık olduğundan dolayı zamanla etkisini kaybeder.

2.7.4. Pines Modeli

Pines modeli bireyi duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak bitkinlik olarak tanımlamaktadır.

2.7.5. Meier'in Tükenmişlik Modeli

Meier'in (1983) kuramı, Bandura'nın (1977) çalışmasını temel alarak tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir yaklaşım önermektedir. Tükenmişlik, bireylerin yaptıkları işlerden anlamlı pekiştireler alamamaları ve bireysel yeterliliklerinin az olmasından dolayı, küçük ödüller ve büyük cezalar beklemelerinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Başören, 2005).

2.7.6. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Maslach modeline göre tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı duygusunun azalması olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Bu üç boyuta ilişkin tükenmişliği ölçebilmek için 22 maddeden oluşan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" geliştirilmiştir (Başören, 2005).

2.8. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE TÜKENMİŞLİK

Tükenmişliğin günümüzde en yoğun çalışma alanlarının sağlık çalışanları, polisler ve öğretmenler olduğu söylenebilir. Özellikle yüz yüze iletişimin yoğun olduğu çalışma alanlarında tükenmişliğin fazla olduğunun biliniyor olması bu uğraşın nedenini açıklamaktadır.

Öğretmen, okul eğitiminin öğrenciden sonraki temel ögesidir. Günümüze gelinceye kadar öğretmenlerin statü ve rolünde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Önceleri öğretmen denince, bilginin tek kaynağı ve aktarıcısı konumunda olan insan akla geliyordu. Bilim ve teknolojiye gelişmeler, öğretmenin konumunda temel farklılaşmalara yol açmıştır. Bugün öğretmen, öğretim süreci içindeki öğrencileri yönlendiren, onların karşılaştıkları güçlükleri gidermelerine yardımcı olan bir rehber konumundadır (Kıncal, 1997).

Öğretmenlerin çalışma ortamlarında mevcut olan olumsuzlukların tükenmişliklerini hızlandırdığı ve verimlerini düşürdüğü bilinmektedir. Özellikle stres altında yaşayan öğretmenlerin verdiği eğitimin niteliğinin düşeceği düşüncesi hâkimdir.

Kyriacou'ye göre, öğretmen tükenmişliği fiziksel, duygusal ve davranışsal yorgunlukla tanımlanan uzun süreli stresten kaynaklanan bir sendromdur. Davranışsal yorgunlukta öğretmenler işlerine karşı daha az tutku ve doyum yaşarlar. Ayrıca işleri daha fazla çaba ve zaman gerektiriyorsa öğretmen isteksizleşir. Kendilerini, öğrencilerin çalışmalarına karşı daha fazla ilgisiz hale getirirler. Duygusal yorgunlukta birey bir iş gününde pozitif bir duygu beslemeyi çok zor bulur. Ağır bir vazgeçme duygusu baskındır. Yaşanan ana duygu depresyondur. Üçüncü öge olan fiziksel yorgunlukta öğretmen kendini okulda çoğu zaman fiziksel olarak yorgun hisseder. Bu tür öğretmenler iş günü sonunda tüm enerjilerinin tükendiğini belirtirler (Çimen, 2007).

Günümüzde özellikle uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan araştırmaların eğitim kalitemizin düşüklüğü görülmektedir. Bu başarısız durumlarından biri de öğretmenlerin verim düşüklüğü yaşıyor olmasıdır. Bu verim düşüklüğünün nedeninin araştırılması ve tükenmişliğe yönelik sorunların giderilmesi yöneticilerin görevleri arasında yer almaktadır.

BÖLÜM III

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yapılan literatür taraması sonucunda ülkemizde ve ülke dışından tükenmişlik ile ilgili bir çok araştırmanın yapıldığı görülmüştür. Yurt içi ve yurt dışı araştırmalar aşağıda kronolojik sıraya göre verilmiştir.

3.1. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Tükenmişlikle ilgili yurt içinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı şu şekildedir.

Çam (1989), tarafından yapılan araştırmada Atatürk Sağlık Sitesi Devlet Hastanesi ve Ege Üniversitesi Araştırma Hastanesinde görev yapan 276 hemşirenin katılımı sağlanmıştır. Mevcut araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri yaş, hizmet süresi, çalışılan hastane, çalışma şekli, hastadan alınan destek durumu, çalışma ortamından beklenen memnuniyet, iş verimi ve mesleki gelecek algısıdır. Yapılan analizler sonucunda görev, meslektaş desteği, medeni durum ve eğitim durumu gibi değişkenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin üç alt ölçeğinin de anlamlı etkisi saptanmıştır.

Tuğrul ve Çelik (2002), tarafından yapılan araştırmada kadın anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlikleri incelenmiştir. Araştırmada Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlikleri yaş, mesleki tecrübe, medeni hal gibi değişkenler ile ayrı ayrı ilişkisini incelemiştir. Mesleki tecrübe ele alındığında kişisel başarısızlık alt boyut puanlarında anlamlı fark görülmüştür. Ancak yapılan araştırma sonucunda tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puanlarının yaş aralıklarına bağlı olarak değişmediği gözlemlenmiştir.

Gündüz (2005), tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerde tükenmişlik incelenmiştir. Araştırmada değişkenler; mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağı olarak belirlenmiştir. Mersin ilinde kamu ve özel okul olmak üzere araştırmaya toplam 633 öğretmen katılmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma

ve düşük kişisel başarı alt boyutları mezun olunan okul türüne göre incelendiğinde eğitim fakültesi mezunlarının diğer bölüm mezunlarına nazaran en çok tükenmeyi yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca sosyal destek alan öğretmenlerin almayanlara nazaran daha az tükendikleri ve kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Maraşlı (2005), tarafından yapılan araştırmada lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi incelenmiştir. Araştırmanın değişkenleri cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim süresi, meslekteki çalışma süresi, branş, mesleğini bırakmayı kaç kez düşündükleri, mesleğini seçme biçimleri, maaşından memnun olup olmamaları, aylık gelirleri ve sosyal etkinlikleri gerçekleştirme düzeyleri özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evreni Ankara ilinde görev yapan öğretmenlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öğrenci sayısının yoğun oluşu, düşük maaş, öğretmen azlığı gibi sebeplerden ötürü tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Ören ve Türkoğlu (2006), tarafından yapılan araştırmada, öğretmen adaylarında tükenmişliği incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Eğitim Fakültesi ve Teknik Eğitim Fakültesinin dördüncü sınıflarda öğrenim gören toplam 268 öğrencidir. Cinsiyet değişkenleri ele alındığında erkeklerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ele alındığında kızların puanlarından daha yüksek çıktığı görülmüştür bu veriler incelendiğinde erkeklerin tükenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Gümüş (2006), tarafından yapılan araştırmada “Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması” İstanbul ili örneği incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 1206 kişidir. Yapılan araştırma sonucunda vergi ve nüfus dairelerinde çalışanların duygusal tükenmişlik düzeyleri turizm otel işletmelerinde çalışanların tükenmişlik düzeyinden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca vergi ve nüfus dairelerinde çalışanların tükenmişlik düzeyleri devlet hastanelerinde çalışanlardan daha düşüktür olduğu gözlemlenmiştir. Milli eğitim müdürlüklerinde görev yapanların tükenmişlik alt boyutlarından

duyarsızlaşma düzeyleri, devlet hastanesinde ve otomotiv sektöründe görev yapanlardan daha düşük çıkmıştır.

Aksoy Urfalı (2007), tarafından yapılan araştırmada “Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi” ismini verdiği araştırmada örneklem olarak 104 öğretmen anket çalışmasına katılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi yaş, cinsiyet, mesleki kıdem gibi değişkenlere göre farklılık göstermiştir.

Karakelle ve Canbolat (2008) tarafından yapılan araştırma “Tükenmişlik Düzeyi Yüksek İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrencilere Yaklaşım Biçimlerinin İncelenmesi” adını almıştır. Araştırma Antalya İli ilköğretim okullarında branş öğretmeni olarak görev yapan 100 öğretmen arasından tükenmişlik düzeyi yüksek olarak belirlenen 25 kişi ile yürütülmüştür. Tükenmişlik düzeyi Maslach Tükenmişlik Envanteri ile belirlenmiştir. Öğrencilere yaklaşım biçimini betimlemek için görüşme yapılmıştır. Yapılan araştırma sonunda; öğretmenlerin öğrenci ile olumlu ilişki kurmadıkları, olumsuz öğrenci davranışları karşısında genellikle tek bir çözüm yolu düşündükleri ve azarlamayı tercih ettikleri, daha karmaşık gördükleri durumlarda sorunu okul yönetimine devrettikleri, olumlu öğrenci davranışlarına not ekseninde yaklaştıkları, öğrencinin ders içindeki olumsuz davranışlarını, olumsuz yetiştirilme biçimi ve gelişimsel özellikler gibi kendilerinin dışında nedenlerle açıkladıkları görülmüştür.

Tulunay (2010), tarafından yapılan araştırma “Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim İle İlişkisi” diye adlandırılmıştır. Araştırmanın evreni Sivas ile örnekleme ise Sivas ilinde görev yapan 866 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucu öğretmenlerin genel anlamda tükenmiş oldukları gözlemlenmiştir.

Kaya (2010), tarafından yapılan araştırma “Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” diye adlandırılmıştır. Araştırmanın değişkenleri çalıştıkları birim, rütbe, cinsiyet ve çalışma sistemine göre sınıflandırılmıştır. Araştırmanın evrenini, Ankara Emniyet Müdürlüğünde görev yapan Çevik Kuvvet Polis Merkezi ve Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şube Müdürlüğü oluşturmaktadır. Yapılan

araştırma sonucunda polislerin eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık görülmüştür.

Tümkiye ve Çavuşoğlu (2010) tarafından yapılan araştırmada Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeyleri belirleyip çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Yapılan araştırma 2007-2008 öğretim yılında Çukurova Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği Lisans Programında öğrenim gören 137'si kız, 96'sı erkek olmak üzere toplam 233 son sınıf öğretmeni adayı ile görüşülerek yürütülmüştür. Araştırmada Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu(BMS) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerini etkileyen durumları belirlemek için Görüşme Formu kullanılarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veriler toplanmıştır. Nitel verilerin analizleri sonucunda ise düşük tükenmişlik yaşayan öğretmen adayları yüksek tükenmişlik yaşayanlardan farklı olarak okudukları bölümden beklentilerinin karşılandığı ve gelecekte umutlu olduklarını ifade etmişlerdir.

Başer ve Çobanoğlu (2011), tarafından yapılan araştırmada ilköğretim kurumlarında görev yapan denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri incelenmiştir. Araştırmanın evreni Denizli ili örnekleme ise evrende görev yapan bütün (40 kişi) denetmenleri kapsamaktadır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonunda Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri düşük çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yükünden rahatsız olduğu ve bu durumun onlarda strese neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Ertürk ve Keçecioğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan alt faktörlerin birbiri ile ilişkisini belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon kat sayısı ile hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde alt faktörlerden elde edilen verilerin birbiri ile anlamlı derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Dinibütün (2013), tarafından yapılan araştırmada “Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma” yapılmıştır. Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 984 akademisyenin görüşüne başvurulmuştur. Kadın ve erkek akademisyenlerin buldukları üniversitenin tipine göre tükenmişlik düzeylerinin farklılık göstermiştir. Ayrıca her iki üniversite tipinde de bekâr akademisyenlerin evli akademisyenlere oranla daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşadıkları ve devlet üniversitesinde araştırma görevlisi doktorların; vakıf üniversitesinde ise araştırma görevlilerinin en çok tükenmeyi yaşadıkları görölmüştür.

3.2. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Tükenmişlik ile ilgili yurt dışında yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların bir kısmı kronolojik sıraya göre aşağıda verilmiştir.

Maslach ve Jackson (1981), tarafından yapılan araştırmada “kamu hizmeti çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini” belirlemeye çalışılmıştır. Yapılan çalışmada “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ni geliştirmişlerdir. Araştırmada avukat, öğretmen, hemşire, polis gibi meslekten çalışanlar yer almıştır. Yapılan araştırma sonucunda çalışan kadınların erkeklere nazaran daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya bağlı tükenmiş oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca bekarların evlilere nazaran daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Kop, Euwema ve Schaufeli (1999), tarafından yapılan araştırmada polislerin mesleklerdeki stres kaynağını incelemiştir. 358 polis üzerinde yapılan araştırmada düşük düzeyde duygusal tükenme, orta düzeyde duyarsızlaşma ve yüksek düzeyde düşük kişisel başarı yaşadıkları tespit edilmiştir.

“Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006)’nin “Öğretmenlerde tükenmişlik ve işe bağlılık” isimli araştırmaları Finlandiya Helsinki’den rastgele seçilen 2038 öğretmen üzerinde yürütölmüştür. Araştırma sonuçları meslekten

yüksek beklentiler, tükenmişlik ve sağlık problemleri ile pozitif yönde ilişkilidir. İşin kaynakları işe bağlılık ve örgüte bağlılık ile pozitif yönde, tükenmişlik ile negatif yönde ilişkilidir. Tükenmişliğin belirtileri örgüte bağlılık ile negatif, sağlık problemleri ile pozitif yönde ilişkilidir. İşe bağlılık ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönde ilişki vardır. İşten talepler sağlık ile pozitif yönde, işin kaynakları da örgüte bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır” (Akt. Telkit, 2009).

Fives, Hamman ve Olivarez (2007), tarafından yapılan araştırmada “öğretmenlerin tükenmişliklerine etki eden kişisel ve çevresel faktörler” incelenmiştir. Yapılan araştırmada verilerin toplanması amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar İspanya’daki devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmada dışa dönük öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bu tarz yapıya sahip olan öğretmenlerin tükenmişlik ve kişilik bozuklukları göstermeye eğilimli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kırsalda görev yapan öğretmenlerin öğrencileri ile yaşadıkları sorunlardan dolayı daha fazla tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Betoret (2008), tarafından yapılan araştırmada “İspanyol ilköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenleri Arasında Öz-yeterlik, Okul Kaynakları, İş Stresörleri ve Tükenmişlik: Bir Yapısal Denklem Yaklaşımı” adını almıştır. Yapılan araştırmanın Örnekleme 724 ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmeninden oluşmaktadır. Dış yardımların stres ve buna bağlı olarak tükenmişliği düşürdüğü gözlemlenmiştir. Ayrıca iş stresinin tükenmişliği pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin en yüksek tükenmişliği duygusal tükenme olarak yaşadıkları gözlemlenmiştir.

BÖLÜM IV

4. YÖNTEM

Bu bölümde Evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin kaynağı ve cinsi, araştırmanın uygulanışı ve verilerin analizi hakkında bilgiler yer almaktadır.

4.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Ortaokul öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ve nedenlerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma karma yöntemle gerçekleştirilmiştir. Karma yöntem araştırması, hem felsefi varsayımları olan bir araştırma deseni hem de bir araştırma yöntemidir. Bir yöntem olarak karma yöntem, araştırma sürecinin pek çok aşamasında nitel ve nicel yaklaşımların karışımı ile veri toplama ve analiz işlemlerinin yönetilmesine rehberlik eden felsefi varsayımları içermektedir. Bir yöntem olarak, tek bir araştırmada veya araştırmalar dizisinde hem nitel hem de nicel verilerin toplanmasına analiz edilmesine ve harmanlanmasına odaklanmaktadır. Temel öncülü nitel ve nicel verilerin birlikte kullanımı olup, araştırma probleminin tek başına kullanılan herhangi bir yöntemden çok daha iyi bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır (Dede& Demir,2014,s.6). Çalışmada karma yöntem, açıklayıcı desene göre gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı desende, araştırmacı, nicel verileri açıklanması veya genişletilmesi amacıyla nitel verilere ihtiyaç duyar. Ayrıca, açıklayıcı desen, nicel veriler doğrudan nitel verileri elde etmek için katılımcılara gereksinim duyuyorsa kullanılır. Açıklayıcı desende, öncelikle nicel yöntemler verilerin toplanması analiz edilmesi gerçekleşir, daha sonra nitel verilerle nicel sonuçların açıklanması ve çıkarımların yapılması sağlanır (Plano-Clark, Huddleston-Casas, Churchill, O'Neil Green&Garrett, 2008).

Araştırma deseni olarak Tecrübi araştırmalar kullanılmıştır. Tecrübi araştırmalarda mevcut araştırma problemi hakkında gözlem, anket, mülakat ve diğer ölçme araçları ile toplanan geçerli ve güvenilir verilere dayanır.

Nicel araştırma kısmı tarama modelinde, 264 öğretmenin tükenmişlik sendromu düzeyinin tespit edilmesi amacıyla, Maslach tükenmişlik envanteri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli; geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan her neyse onları değiştirme ve etkileme çabası yoktur bu modelde. Bilinmek istenen şey meydandadır. Amaç o şeyi doğru bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir. Asıl amaç değiştirmeye kalkmadan gözlemektir (Karasar,1984: s. 79).

Nitel araştırma kısmında, nicel verilerden elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin nedenlerinin derinlemesine tespit etmek amacıyla yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evreni, İstanbul İli Esenler Güngören ve Bahçelievler ilçesi, örneklem grubu bu ilçelerdeki ortaokullarda görev yapan 264 öğretmeni kapsamaktadır. Örneklem grubu, basit seçkisiz örneklem yönteminde seçilmiştir. Her bir örneklem birimine eşit seçilme olasılığı verilmesinin anlamı örneklem uzaydan her bir örneklemin eşit olasılıkla seçilmesidir (Çıngı,1994). Ayrıca nitel araştırmaya katılan 16 öğretmenden düşük tükenmişlik düzeyine sahip (n=9) ve yüksek tükenmişlik düzeyine sahip (n= 7) öğretmen amaçlı örneklem seçimi yöntemiyle yapılandırılmış görüşme için seçilmiştir.

4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve kişisel bilgiler içinse araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ile genel tükenmişlik düzeyi ve alt ölçek olan duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyut ile araştırma yapılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında, Ergin (1992), Cronbach Alfa Katsayısını, duygusal tükenme boyutu için .83, duyarsızlaşma boyutu için .65 ve kişisel başarıda düşme boyutu için .72

bulmuştur. Ergin'in (1992) çalışmasında, yapı geçerliliğinin sonuçları da, envanterin orijinal haliyle tutarlılık göstererek, "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" düşme boyutları şeklinde belirmiştir. Bu çalışmada ise 264 kişilik örneklem grubundan toplanan veriler ile yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa değerleri şu şekilde bulunmuştur: Duygusal tükenme alt boyutu için .824, Duyarsızlaşma alt boyutu için .769 ve düşük kişisel başarı alt boyutu için .756. Buna göre ölçekteki önermelere verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıya ait madde numaraları ve soruları aşağıda verilmiştir. Görüleceği üzere duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyuta ait sorular olumsuz, kişisel başarı alt boyutuna ait sorular olumlu maddelerden oluşmaktadır. Alt boyutlar ayrı ayrı ele alındığından dolayı analiz yapılırken madde numaraları ve puanları ters çevrilmemiştir.

Duygusal Tükenme:

1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.
2. İş dönüşü kendimi tükenmiş hissediyorum.
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.
6. Bütün gün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.
16. Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.

Duyarsızlaşma:

5. Öğrencilerime sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.
10. Bu mesleğe girdiğimden beri insanlara karşı sertleştim.
11. Bu mesleğin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.
15. Öğrencilerime ne olduğu umurumda değil.
22. Öğrencilerimin bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.

Kişisel Başarı:

4. Öğrencilerimin neler hissettiklerini hemen anlarım.
7. Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.
17. Öğrencilerimle aramda rahat bir hava yaratırım.
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.
19. Öğretmenlik mesleğinde kayda değer birçok başarı elde ettiğime inanıyorum
21. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılık ile yaklaşırım.

Nitel kısımda kullanılmak üzere araştırmacılar tarafından hazırlanan yapılandırılmış görüşme formu öğretmenle birebir görüşülerek veri toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde sorular önceden belirlenip, bireye doğrudan sorulur. Bu yolla elde edilen verinin, anket yoluyla elde edilen veriye oranla geçerliliğinin daha yüksek olacağı açıktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Nitel kısımda kullanılan sorular şu şekildedir;

- Tercih ettiğiniz bölümde beklentilerinize cevap bulabildiniz mi?
- Elinizde imkân olsa mesleğinizi değiştirir miydiniz? Neden?
- Meslek yaşamınız boyunca yöneticilerinizden takdir gördünüz mü? Bu sizin meslek hayatınızı nasıl etkiledi?
- Çalıştığınız ortamı beğeniyor musunuz?

Hayır ise

- Nasıl bir ortam olmasını isterdiniz?
- Ortamın iyi olması sizi nasıl etkilerdi?
- Mesleğinizde başarılı olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Evet, neden?

Hayır, neden?

- Mesleğinizde sizi en çok mutsuz eden durum nedir? En az 3 tanesini en çoktan en aza sıralayınız
- Hangi durumlar düzeltilirse işinizde daha mutlu olursunuz?
- Bu durumu değiştirmek için siz ne yapabilirsiniz?

VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Veriler toplandıktan sonra Spss16 programı ile analiz edilmiştir. İkili değişkenlere göre farklılıkları belirlemek amacıyla t-testi, üç ve daha fazla değişkenlere göre farklılıkları belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizlerinde bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe testi uygulanmıştır.

Ayrıca yapılandırılmış görüşme formlarından elde edilen veriler araştırmacılar ve alanda uzman bir Dr. tarafından kodlar verilere kanalize edilmiştir. Veri analizlerinin güvenilirliğini denetlemek amacı ile Miles & Huberman (1994) güvenilirlik formülünden yararlanılmıştır: $Güvenirlik = \frac{Görüş\ Birliği}{(Görüş\ Birliği + Görüş\ Ayrılığı)}$. Bu formül kullanılarak bulunan araştırmanın güvenilirliği, yani uyuşum yüzdesi açık uçlu sorular için ortalama % 90 olarak hesaplanmıştır. Uyuşum yüzdesinin % 100 olması için araştırmacılar farklılıklarda tartışarak fikir birliğine varmışlardır.

BÖLÜM V

5. BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi gibi çeşitli değişkenler açısından Maslach ölçeğinden elde edilen nicel verilere ve nicel verilerin iyi açıklanması amacıyla nitel verilere yer verilmiştir.

5.1. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERE AİT DEMOGRAFİK BİLGİLER

Kişisel bilgiler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 1:Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Cinsiyet	N	%
Erkek	110	41.7
Kadın	154	58.3
Toplam	264	100.0

Tablo 1’de öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Analiz sonucuna bakıldığında katılımcıların büyük kısmının (%58.3) kadın olduğu görülmüştür.

Tablo 2:Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Yaş	N	%
20-25	35	13.26
26-30	88	33.33
31-35	64	24.24
36-41	42	15.91
42-47	19	7.19
48+	16	6.06
Toplam	264	100.0

Tablo 2’de öğretmenlerin yaş değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların en büyük kısmı (%33.33) 26-

30 yaş aralığında, en az kısmı (%6.06) ise 48 yaş ve üstü grubu oluşturmaktadır.

Tablo 3:Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Mesleki Kıdem	N	%
1-10	147	55.68
11-20	97	36.74
21+	20	7.6
Toplam	264	100.0

Tablo 3'te öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların en büyük kısmı (%55.68) 1-10 kıdem yılı aralığında, en az kısmı (%7.6) ise 21 yıl ve sonrası grubu oluşturmaktadır.

Tablo 4:Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Medeni Durum	N	%
Evli	159	60.23
Bekar	105	39.77
Toplam	264	100.0

Tablo 4'te öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların büyük kısmının (% 60.23) evli olduğu görülmüştür.

Tablo 5:Eğitim Durumu Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Eğitim durumu	N	%
Lisans	222	84.09
Yüksek lisans	42	15.91
Toplam	264	100.0

Tablo 5'te öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre frekans ve yüzdeleri verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların büyük kısmının (% 84.09) lisans düzeyinde olduğu görülmüştür.

5.2. MADDE ANALİZLERİ

Bu bölümde Tükenmişlik ölçeğinin madde analizi yapılarak tükenmişliğin mikro düzeyde nedenlerinin neler olabileceği incelenmiştir.

Tablo 6:“İşimden Soğuduğumu Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	48	18,18
Çok Nadir	79	29,9
Bazen	110	41,7
Çoğu Zaman	23	8,71
Her Zaman	4	1,52
Toplam	264	100

Tablo 6'da “İşimden soğuduğumu hissediyorum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 18,18, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %29,9, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 41,7, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 8,71 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 1,52'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu işinden bazen soğuduğunu, çok az kısmı ise her zaman soğuduğunu düşünmektedir.

Tablo 7:“İş Gününün Sonunda Kendimi Ruhem Tükenmiş Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	17	6.44
Çok Nadir	74	28.03
Bazen	107	40.53
Çoğu Zaman	52	19.69
Her Zaman	14	5.30
Toplam	264	100.0

Tablo 7’de “İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 6,44, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %28,03, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 40,53, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 19.69 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 5,3’tür. İncelenen veriler sonunda katılımcıların büyük çoğunluğunun bazen iş sonunda kendini ruhen tükenmiş hissettiği, çok az kısmı ise her zaman kendini ruhen tükenmiş hissettiği görülmektedir.

Tablo 8:“Yeni Bir İş Günü İçin Sabah Uyandığımda Bir Gün Daha Bu İş Kaldıramayacağımı Hissediyorum ”İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	92	34.85
Çok Nadir	97	36.74
Bazen	64	24.24
Çoğu Zaman	7	2.65
Her Zaman	4	1.52
Toplam	264	100.0

Tablo 8’de “*Yeni bir iş günü için sabah uyandığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 34,85, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %36,74, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 24,24, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 2,65 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 1,52’dir. Katılımcıların büyük kısmı çok nadiren sabah kalktığında bir gün daha mevcut işlerini kaldıramayacaklarını düşündükleri, çok azının da her zaman mevcut işi kaldıramayacaklarını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 9:“İşim Gereği Karşılaştığım İnsanların Ne Hissettiğini Kolayca Anlayabilirim” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	6	2.27
Çok Nadir	15	5.68
Bazen	64	24.24
Çoğu Zaman	143	54.17
Her Zaman	36	13.64
Toplam	264	100.0

Tablo 9’da “*İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 2,27,

“Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %5,68, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 24,24, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 54,17 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 13,64’dır. Katılımcıların büyük çoğunluğu İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini çoğu zaman kolayca anladığını, çok azının ise hiçbir zaman anlamadığı görülmüştür.

Tablo 10:“İşim Gereği Karşılaştığım Bazı Kimselere Sanki İnsan Değillermiş Gibi Davrandığımı Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	154	58.33
Çok Nadir	63	23.86
Bazen	35	13.26
Çoğu Zaman	10	3.79
Her Zaman	2	0.76
Toplam	264	100.0

Tablo 10’da “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 58,33, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %23,86, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 13,26, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 3,79 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 0,76’dır. Görüldüğü gibi katılımcıların çok büyük kısmı İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum görüşüne katılmamaktadır.

Tablo 11:“Bütün Gün İnsanlarla Çalışmak Benim İçin Gerçekten Bir Gerginliktir” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	59	22.35
Çok Nadir	103	39.01
Bazen	88	33.33
Çoğu Zaman	14	5.30
Toplam	264	100.0

Tablo 11’de “Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 22,35, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %39,01, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 33,33, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 5,3’tür. Katılımcıların büyük kısmı bütün gün insanlarla çalışmanın kendisinde çok nadir gerginliğe sebep olduğunu ancak çok az kısmı ise çoğu zaman gerginliğe sebep olduğunu düşünmektedir.

Tablo 12:“İşim Gereği Karşılaştığım İnsanların Sorunlarına En Uygun Çözüm Yollarını Bulurum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	7	2.65
Çok Nadir	7	2.65
Bazen	73	27.65
Çoğu Zaman	159	60.23
Her Zaman	18	6.83
Toplam	264	100.0

Tablo 12’de “İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 2,65, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %2,65, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 27,65, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 60,23 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 6,83’tür. Katılımcıların büyük çoğunluğu çoğu zaman karşılaştığı insanların sorunları için en uygun çözüm yolunu bulduğunu, çok az kısmı ise hiçbir zaman bulamadığını ifade etmiştir.

Tablo 13:“İşimin Beni Tükettiğini Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	52	19.69
Çok Nadir	87	32.95
Bazen	91	34.47
Çoğu Zaman	26	9.85
Her Zaman	8	3.03
Toplam	264	100.0

Tablo 13’te “İşimin beni tükettiğini hissediyorum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 19,69, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %32,95, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 34,47, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 9,85 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 3,03’tür. Katılımcıların çok büyük kısmı çok nadir veya bazen işlerinin kendilerini tükettiğini düşünmektedir.

Tablo 14:“İşim Sayesinde İnsanların Yaşamlarını Olumlu Yönde Etkilediğimi Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	7	2.65
Çok Nadir	15	5.68
Bazen	73	27.65
Çoğu Zaman	143	54.17
Her Zaman	26	9.85
Toplam	264	100.0

Tablo 14'te “İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 2,65, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %5,68, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 27,65, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 54,17 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı %9,85'tir. Görüldüğü gibi katılımcıların çok büyük kısmı çoğu zaman işleri sayesinde insanlara yaklaşımlarının olumlu yönde etkilendiğini düşünmektedir.

Tablo 15:“Bu İşte Çalışmaya Başladığımdan Beri İnsanlara Karşı Daha Sertleştim” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	69	26.14
Çok Nadir	78	29.54
Bazen	79	29.92
Çoğu Zaman	36	13.64
Her Zaman	2	0.76
Toplam	264	100.0

Tablo 15'te “*Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sertleştim*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 26,14, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %29,54, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 29,92, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 13,64 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 0,76’dır. Görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğinde çalıştığından beri insanlara karşı sertleştiklerine katılmamaktadır (Hiçbir Zaman, Çok Nadir).

Tablo 16: “*Bu İşin Beni Duygusal Olarak Katılaştırmasından Endişe Duyuyorum*” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	87	32.95
Çok Nadir	74	28.03
Bazen	72	27.27
Çoğu Zaman	27	10.23
Her Zaman	4	1.52
Toplam	264	100.0

Tablo 16'da “*Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 32,95, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %28,03, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 27,27, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 10,23 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 1,52'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğinin kendilerini katılaştırdığı görüşüne hiçbir zaman veya çok nadir cevabı vermiştir.

Tablo 17:“Kendimi Çok Enerjik Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	9	3.41
Çok Nadir	28	10.61
Bazen	102	38.64
Çoğu Zaman	103	39.01
Her Zaman	22	8.33
Toplam	264	100.0

Tablo 17’de “*Kendimi çok enerjik hissediyorum*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 3,41, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %10,61, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 38,64, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 39,01 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 8,33’dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu çoğu zaman kendini çok enerjik hissettiğini, çok az kısmı ise hiçbir zaman kendilerini enerjik hissetmediklerini ifade etmiştir.

Tablo 18:“İşimin Beni Engellediğini Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	87	32.95
Çok Nadir	76	28.79
Bazen	75	28.41
Çoğu Zaman	22	8.33
Her Zaman	4	1.15
Toplam	264	100.0

Tablo 18’de “*İşimin beni engellediğini hissediyorum*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 32,95, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %28,79, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 28,41, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 8,33 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 1,15’tir.

Tablo 19:“*İşimde Çok Fazla Çalıştığımı Düşünüyorum*” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	47	17.80
Çok Nadir	58	21.97
Bazen	89	33.71
Çoğu Zaman	54	20.45
Her Zaman	16	6.06
Toplam	264	100.0

Tablo 19’da “*İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı 17,80, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %21,97, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 33,71, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 20,45 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 6,06’dır. Görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu bazen işinde fazla çalıştığını düşünmektedir.

Tablo 20:“İşim Gereği Karşılaştığım İnsanlara Ne Olduğu Umurumda Değil” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	165	62.5
Çok Nadir	55	20.83
Bazen	34	12.88
Çoğu Zaman	6	2.27
Her Zaman	4	1.52
Toplam	264	100.0

Tablo 20’de “*İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 62,5, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %20,83, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 12,88, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 2,27 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 1,52’dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu “*işleri gereği karşılaştığı insanlara ne olduğu umurumda değil*” önermesine hiçbir zaman katılmadıkları görülmektedir.

Tablo 21:“Doğrudan Doğruya İnsanlarla Çalışmak Bende Çok Fazla Stres Yaratıyor” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	49	18.56
Çok Nadir	89	33.71
Bazen	96	36.36
Çoğu Zaman	22	8.33
Her Zaman	8	3.03
Toplam	264	100.0

Tablo 21’de “Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 18,56, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %33,71, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 36,36, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 8,33 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 3,03’tür. Görüldüğü gibi katılımcıların en fazlası insanlarla doğrudan doğruya çalışmanın kendilerinde bazen, en azı ise her zaman strese neden olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 22:“İşim Gereği Karşılaştığım İnsanlarla Aramızda Rahat Bir Hava Yaratabiliyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	3	1.14
Çok Nadir	14	5.30
Bazen	65	24.62
Çoğu Zaman	153	57.95
Her Zaman	29	10.98
Toplam	264	100.0

Tablo 22’de “İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 1,14, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %5,30, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 24,62, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 57,95 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 10,98’dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum önermesine çoğu zaman katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 23:“İşimdeki İnsanlarla Yakın Bir Çalışmadan Sonra Kendimi Canlanmış Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	3	1.14
Çok Nadir	39	14.77
Bazen	101	38.26
Çoğu Zaman	99	37.5
Her Zaman	22	8.33
Toplam	264	100.0

Tablo 23'te “İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 1,14, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %14,77, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 38,26, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 37,5 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 8,33'tür. Katılımcıların büyük çoğunluğu İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum önermesine bazen ve çoğu zaman düzeyinde katılmaktadırlar.

Tablo 24:“Bu İşte Birçok Kayda Değer Başarı Elde Ettim” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	17	6.44
Çok Nadir	27	10.23
Bazen	104	39.39
Çoğu Zaman	102	38.64
Her Zaman	14	5.30
Toplam	264	100.0

Tablo 24'te *"Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim"* ifadesine "Hiçbir zaman" cevabını verenlerin oranı % 6,44, "Çok Nadir" cevabını verenlerin oranı %10,23, "Bazen" cevabını verenlerin oranı % 39,39, "Çoğu Zaman" cevabını verenlerin oranı% 38,64 ve "Her Zaman" cevabını verenlerin oranı % 5,30'dur. Katılımcıların büyük çoğunluğu bazen işinde başarılı olduklarını düşünmektedir, çok az kısmı ise her zaman başarılı olduklarını düşünmektedir.

Tablo 25: "İşimde Yolun Sonuna Geldiğimi Hissediyorum" İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	135	51.14
Çok Nadir	50	18.94
Bazen	59	22.35
Çoğu Zaman	13	4.92
Her Zaman	7	2.65
Toplam	264	100.0

Tablo 25'te *"İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum"* ifadesine "Hiçbir zaman" cevabını verenlerin oranı % 51,14, "Çok Nadir" cevabını verenlerin oranı %18,94, "Bazen" cevabını verenlerin oranı % 22,35, "Çoğu Zaman" cevabını verenlerin oranı% 4,92 ve "Her Zaman" cevabını verenlerin oranı % 2,65 'tir. Katılımcıların büyük çoğunluğu İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum önermesine hiçbir zaman katılmamaktadırlar.

Tablo 26:“İşimde Karşılaştığım Duygusal Problemlerle Soğukkanlılıkla Baş Ederim” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	6	2.27
Çok Nadir	28	10.61
Bazen	58	21.97
Çoğu Zaman	132	50.0
Her Zaman	40	15.15
Toplam	264	100.0

Tablo 26’da “İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 2,27, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %10,61, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 21,97, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 50,0 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 15,15’dir. Katılımcıların yarısı çoğu zaman işinde karşılaştığı duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş edebileceğini düşünmektedir.

Tablo 27:“İşim Gereği Karşılaştığım İnsanların Bazı Problemlerinden Dolayı Beni Suçladıklarını Hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Hiçbir zaman	82	31.06
Çok Nadir	95	35.98
Bazen	67	25.38
Çoğu Zaman	16	6.06
Her Zaman	4	1.52
Toplam	264	100.0

Tablo 27’de “*İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum*” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını verenlerin oranı % 31,06, “Çok Nadir” cevabını verenlerin oranı %35,98, “Bazen” cevabını verenlerin oranı % 25,38, “Çoğu Zaman” cevabını verenlerin oranı% 6,06 ve “Her Zaman” cevabını verenlerin oranı % 1,52’dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum önermesine hiçbir zaman ve çok nadir katılmaktadır.

5.3. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNİN PUANLARININ YORUMLANMASI

Maslach ölçeğinden elde edilen puanların yorumlanmasında aşağıdaki tablo dikkate alınır.

Çam (1992, ss. 155-159) tarafından yapılan araştırma neticesinde elde edilmiştir. Araştırmacıya göre duyarsızlaşma alt boyutunda 10 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmektedir. 6–9 arası puanlar normal ve 0–5 arasındaki puanlar ise düşük tükenmişlik olarak belirlenmiştir Duygusal tükenme alt boyutunda 18 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, 12–17 arasındaki puanlar normal tükenmişlik olarak belirlenmekte, 0–11 arası puanlar ise düşük tükenmişlik düzeyini göstermektedir.

Tablo 28:Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Ortalama Puanları

	\bar{x}
Duygusal Tükenme	21.21
Duyarsızlaşma	8.88
Düşük Kişisel Başarı	28.39

Tablo 28’de Maslach tükenmişlik ölçeğinin ortalama puanları verilmiştir. Yapılan araştırmaya göre “Duygusal Tükenme” alt boyutuna göre katılımcıların yüksek tükenmişlik duygusuna sahip oldukları (18 ve üzeri, yüksek), “Duyarsızlaşma” alt boyutuna göre katılımcıların normal tükenmişlik düzeyine sahip oldukları (6–9 arası, normal) görülmüştür. Ancak “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutu incelendiğinde tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır (26 ve üzeri, düşük).

5.4. KARŞILAŞTIRMALARA İLİŞKİN BULGULAR

Bu kısımda öğretmenlerin değişkenlere göre karşılaşmalarından elde edilen sonuçlar ve analizleri verilmiştir.

Tablo 29:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	p																				
Duygusal Tükenme	Erkek	109	21.58	6.3	261	0.881	0.38																				
	Kadın	154	20.94	5.37				Duyarsızlaşma	Erkek	110	10.31	3.67	261	1.723	0.86	Kadın	154	9.57	3.25	Düşük Kişisel Başarı	Erkek	110	28.73	3.85	261	1.102	0.27
Duyarsızlaşma	Erkek	110	10.31	3.67	261	1.723	0.86																				
	Kadın	154	9.57	3.25				Düşük Kişisel Başarı	Erkek	110	28.73	3.85	261	1.102	0.27	Kadın	154	28.15	4.43								
Düşük Kişisel Başarı	Erkek	110	28.73	3.85	261	1.102	0.27																				
	Kadın	154	28.15	4.43																							

Tablo 29’da cinsiyete değişkenine göre okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalaması ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda erkeklerin duygusal

tükenme alt boyutu ortalaması ($\bar{x}=21.58$), kadınların ortalamasından ($\bar{x}=20.94$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu cinsiyete göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t(261)=0.881$, $p>.05$). Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=10.31$), kadınlardan ortalamasından ($\bar{x}=9.57$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu cinsiyete göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t(261)=1.723$, $p>.05$). Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=28.73$), kadınların ortalamasından ($\bar{x}=28.15$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu cinsiyete göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t(261)=1.102$, $p>.05$).

Tablo 30:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	291.791	5	58.36	1.78	0.12
	Grup İçi	8431.12	257	32.81		
	Toplam	8722.91	262			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	125.45	5	25.09	2.16	0.06
	Grup İçi	2992.67	258	11.59		
	Toplam	3118.12	263			
Düşük Kişisel Başarı	Gruplar Arası	185.27	5	37.05	2.14	0.06
	Grup İçi	4459.54	258	17.29		
	Toplam	4644.81	263			

Tablo 30'dayaş değişkenine göre okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları ve

ANOVA testi sonucu verilmiştir. Yaşa göre “Duygusal Tükenme” alt boyutu sonucunda anlamlı farklılık görülmemiştir ($F=1.78$, $p>.05$). Ayrıca “Duyarsızlaşma” ($F=2.16$, $p>.05$) ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutunda ($F=2.14$, $p>.05$) da yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 31:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	431.74	3	143.91	4.49	0.00*
	Grup İçi	8291.17	259	32.01		
	Toplam	8722.91	262			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	63.71	3	21.24	1.81	0.15
	Grup İçi	3054.41	260	11.75		
	Toplam	3118.12	263			
Düşük Kişisel Başarı	Gruplar Arası	75.92	3	25.31	1.44	0.23
	Grup İçi	4568.89	260	17.57		
	Toplam	4644.82	263			

$P<0.05$

Tablo 31’de mesleki kıdem değişkenine göre okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları ve ANOVA testi sonucu verilmiştir. Mesleki kıdeme göre “Duygusal Tükenme” alt boyutu sonucunda anlamlı farklılık görülmüştür ($F=4.49$, $p<.05$). Ancak “Duyarsızlaşma” ($F=1.81$, $p>.05$) ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutunda ($F=1.44$, $p>.05$) mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 32:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutunda “Scheffe Testi” Sonucu Oluşan Farklılığın Kaynağı

		N	X	ss	Anlamli Farklılığın Gözlemlendiği Değişkenler
Duygusal Tükenme	1-10(A)	146	20.29	5.59	A-B
	11-20(B)	97	22.82	5.41	
	21+(C)	20	20.05	7.20	
	Toplam	263	21.21	5.77	

Tablo 32’de Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda “Scheffe Testi” sonucu oluşan farklılığın kaynağı verilmiştir. Tabloya göre 1-10 yıl arası görev yapanlar ile 11-20 yıl arası görev yapan öğretmenler arasında anlamlı farklılık görülmüştür. 11-20 yıl arası görev yapanların duygusal tükenmişlik düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 33:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	Sd	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	159	21.23	5.7	261	0.073	0.94
	Bekar	104	21.17	5.9			
Duyarsızlaşma	Evli	159	9.87	3.51	261	0.06	0.95
	Bekar	105	9.90	3.36			
Düşük Kişisel Başarı	Evli	159	28.60	4.24	261	1.016	0.31
	Bekar	105	28.07	4.14			

Tablo 33’te medeni durum değişkenine göre okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalaması ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda evlilerin duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması ($\bar{x}=21.23$), bekârların ortalamasından (

$\bar{x}=21.17$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu medeni duruma göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t(261)=0.073$, $p>.05$). Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; evlilerin ortalaması ($\bar{x}=9.92$), bekârların ortalamasından ($\bar{x}=9.90$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu medeni duruma göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t(261)=0.06$, $p>.05$). Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; evlilerin ortalaması ($\bar{x}=28.60$), bekârların ortalamasından ($\bar{x}=28.07$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu medeni duruma göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t(261)=1.016$, $p>.05$).

Tablo 34:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	5.07	1	5.07	0.15	0.69
	Grup İçi	8717.84	261	33.4		
	Toplam	8722.91	262			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	10.32	1	10.32	0.87	0.35
	Grup İçi	3107.8	262	11.86		
	Toplam	3118.12	263			
Düşük Kişisel Başarı	Gruplar Arası	8.78	1	8.78	0.5	0.48
	Grup İçi	4636.03	262	17.69		
	Toplam	4644.81	263			

Tablo 34’te eğitim düzeyi değişkenine göre okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları ve ANOVA testi sonucu verilmiştir. Eğitim düzeyine göre “Duygusal Tükenme” alt boyutu sonucunda anlamlı farklılık görülmemiştir ($F=0.15$,

$p > .05$). Ayrıca “Duyarsızlaşma” ($F=0.87$, $p > .05$) ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutunda da ($F=10.5$, $p > .05$) eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 35:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Çalıştıkları Ortamdan Memnun Olma Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	P
Duygusal Tükenme	Evet	203	19,76	4.99	261	.8.517	0,00*
	Hayır	60	26,10	5.55			
Duyarsızlaşma	Evet	203	9,24	3.11	261	5.820	0.00*
	Hayır	61	12,00	3.67			
Düşük Kişisel Başarı	Evet	203	28,93	4.20	261	3.918	0.00*
	Hayır	61	26,59	3.71			

Tablo 35’de Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnun olma durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda çalıştığı ortamdan memnun olanların duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması ($\bar{x}=19.76$), memnun olmayanların ortalamasından ($\bar{x}=26.10$) düşük çıkmıştır. Bu verilere göre çalıştıkları ortamdan memnun olmayanların duygusal tükenmişlik düzeyleri memnun olanlara nazaran oldukça yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu çalıştıkları ortamdan memnun olanlar ile olmayanlar arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($t(261)=8.517$, $p < .05$). Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; çalıştığı ortamdan memnun olanların ortalaması ($\bar{x}=9.24$), memnun olmayanların ortalamasından ($\bar{x}=12.00$) düşük çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda da çalıştıkları ortamdan memnun olmayanların olanlara nazaran oldukça tükenmiş oldukları

gözlemlenmiştir. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda da çalıştığı ortamdan memnun olanlar ile olmayanlar arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($t(261)=5.820$, $p<.05$). Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; çalıştığı ortamdan memnun olanların ortalaması ($\bar{x}=28.93$), olmayanların ortalamasından ($\bar{x}=26.59$) yüksek çıkmıştır. Düşük kişisel başarının puan yorumlaması diğerlerine nazaran farklı olması bu sonucu doğurmuştur. Çalıştığı ortamdan memnun olanların kişisel başarı algısı olmayanlarınkinden yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan t-testi sonucu çalıştığı ortamdan memnun olanlar ile olmayanlar arasında düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($t(261)=3.918$, $p<.05$).

Tablo 36:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	P
Duygusal Tükenme	Evet	150	20,43	5.31	261	2.525	0.01*
	Hayır	113	22,23	6.20			
Duyarsızlaşma	Evet	150	9,57	3.39	261	1.659	0.09
	Hayır	114	10,28	3.48			
Düşük Kişisel Başarı	Evet	150	28,65	4.39	261	1.138	0.26
	Hayır	114	28,05	3.93			

Tablo 36'daOrtaokullarda görev yapan öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloya göre üstlerinden takdir görenlerin duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması ($\bar{x}=20.43$), görmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=22.23$) düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu üstlerinden takdir görenler ile

görmeyenler arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($t(261)=2.525$, $p<.05$). Üstlerinden takdir görmeyenlerin duygusal olarak görenlere nazaran daha çok tükendikleri görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; üstlerinden takdir görenlerin ortalaması ($\bar{x}=9.57$), görmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=10.28$) düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucunda üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir ($t(261)=1.659$, $p>.05$). Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; üstlerinden takdir görenlerin ortalaması ($\bar{x}=28.65$), görmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=28.05$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t(261)=1.138$, $p>.05$).

Tablo 37:Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleğinde Verimli Olduğunu Düşünme Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	P
Duygusal Tükenme	Evet	238	20,58	5.42	261	5.790	0.00*
	Hayır	25	27,20	5.61			
Duyarsızlaşma	Evet	239	9,51	3.23	261	5.613	0.00*
	Hayır	25	13,36	3.52			
Düşük Kişisel Başarı	Evet	239	28,58	4.18	261	2.307	0.02*
	Hayır	25	26,56	4.01			

Tablo 37’de Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleğinde verimli olduğunu düşünme durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloya göre mesleğinde verimli olduğunu düşünenlerin

duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması ($\bar{x}=20.58$), düşünmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=27.20$) düşük çıkmıştır. Mesleğinde verimli olmadığını düşünenlerin olduğunu düşünenlere nazaran oldukça tükenmiş oldukları gözlemlenmektedir. Ayrıca yapılan t-testi sonucu mesleğinde verimli olduğunu düşünenler ile düşünmeyenler arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($t(261)=5.790, p<.05$). Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; mesleğinde verimli olduğunu düşünenlerin ortalaması ($\bar{x}=9.51$), düşünmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=13.36$) düşük çıkmıştır. Mesleğinde verimli olduğunu düşünmeyenlerin olduğunu düşünenlere nazaran çok daha fazla duyarsızlaşmaya kapıldıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda mesleğinde verimli olduğunu düşünenler ile düşünmeyenler arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür ($t(261)=5.613, p>.05$). Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; mesleğinde verimli olduğunu düşünenlerin ortalaması ($\bar{x}=28.58$), düşünmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=26.56$) yüksek çıkmıştır. Mesleğinde verimli olduğunu düşünenlerin düşünmeyenlere nazaran çok daha yüksek kişisel başarı algısına sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca yapılan t-testi sonucu mesleğinde verimli olduğunu düşünenler ile düşünmeyenler arasında düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t(261)=2.307, p<.05$).

Tablo 38: Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	P
Duygusal Tükenme	Evet	243	20,67	5.38	261	5.524	0.00*
	Hayır	20	27,70	6.49			
Duyarsızlaşma	Evet	244	9,75	3.37	261	2.068	0.04*
	Hayır	20	11,40	4.03			
Düşük Kişisel Başarı	Evet	244	28,54	4.28	261	2.049	0.04*
	Hayır	20	26,55	2.60			

Tablo 38’de Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması ($\bar{x}=20.67$), istemeden seçenlerin ortalamasından ($\bar{x}=27.70$) düşük çıkmıştır. Bu verilere göre öğretmenlik mesleğini istemeden seçenlerin çalıştıkları ortamda duygusal olarak tükendikleri görülmüştür. Ayrıca yapılan t-testi sonucu öğretmenlik mesleğini isteyerek ve istemeyerek seçenler arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($t(261)=5.524$, $p<.05$). Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalaması ($\bar{x}=9.75$), istemeden seçenlerin ortalamasından ($\bar{x}=11.40$) düşük çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda da öğretmenlik mesleğini istemeden seçenlerin oldukça tükenmiş oldukları görülmüştür. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda da öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler ile istemeden seçenler arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t(261)=2.068$, $p<.05$). Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin ortalaması ($\bar{x}=28.54$), istemeden

seçenlerin ortalamasından ($\bar{x}=26.55$) yüksek çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin kişisel başarı algılarının isteyerek seçmeyenlerden çok daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan t-testi sonucu öğretmenlik mesleğini isteyerek ve istemeyerek seçenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t(261)=2.049$, $p<.05$).

5.5. NİTEL VERİLERİN ANALİZİ İLE İLGİLİ BULGULAR

. Elde edilen veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Bu bölümde 16 katılımcı ile yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Düşük düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin ($f=9$) çoğunluğu mesleğini isteyerek seçerken, yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmen adaylarının 4 tanesi mesleğini istemeyerek seçtiğini, 3 ü ise isteyerek seçtiğini belirtmiştir. Tercih ettikleri bölümlerin beklentilerine cevap verip vermedikleri sorusuna düşük düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin ($f=4$) %44'ü evet derken, % 22'si ($f=2$) hayır ve % 33'ü kısmen şeklinde yanıt vermiştir. Yüksek tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde ise Evet ($f=2$) %28,5, Hayır ($f=5$) %71,5 şeklinde yanıt verilmiştir.

Elinizde olsa mesleğinizi değiştirir miydiniz? Neden? Sorusuna düşük tükenmişlik yaşayan katılımcıların tamamı hayır şeklinde cevap vermiştir ancak yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayanların %85,7'si evet ($f=6$), %14,3'ü hayır mesleğimi değiştirmem ama şartlarını değiştiririm ($f=1$) şeklinde cevap vermişlerdir.

Meslek yaşamınız boyunca yöneticilerinizden takdir gördünüz mü? Bu sizin meslek hayatınızı nasıl etkiledi? sorusuna düşük düzeyde tükenmişlik yaşayanların yarısı evet gördüm ve motive ediciydi ($f=4$) şeklinde cevap verirken, diğer yarısı ise görmedim verimim düştü ($f=4$) şeklinde yanıt vermiştir. Yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayanların ise % 42,8'i takdir edildim ve bu beni olumlu yönde motive etti ($f=3$) cevabını verirken, % 51,2's, ise hayır hiç görmedim ($f=4$) şeklinde yanıt vermiştir.

Çalıştığınız ortamı beğeniyor musunuz? sorusuna yüksek düzey tükenmişlik yaşayanların hepsi hayır cevabını verirken, düşük tükenmişlik yaşayanların 7'si evet 2'si ise hayır cevabını vermiştir. "Nasıl bir ortam isterdiniz?" sorusuna düşük tükenmişlik yaşayan öğretmenler (f=2) arası ilişkinin daha samimi olduğu, daha sosyal bir ortamı istediklerini belirtmiştir. Yüksek tükenmişlik yaşayan öğretmenler ise, (f=4), fiziki koşulların ve öğrenci profilin daha iyi olmasını, (f=3) demokrat, huzurlu ve sosyal bir ortam istediklerini belirtmişlerdir.

Ortamın iyi olması sizi nasıl etkilerdi? sorusuna düşük tükenmişlik yaşayan öğretmenler (f=2) motivasyon ve verimlerini arttıracaklarını düşünürken, yüksek tükenmişlik yaşayan öğretmenler (f=7) ise daha istekli ve mutlu olacağını düşünmektedir. Mesleğinizde başarılı olduğunuzu düşünüyor musunuz? sorusuna düşük tükenmişlik yaşayanların %88,9'u evet yanıtını verirken (f=8), % 11,1'i ise bilmiyorum (f=1) yanıtını vermiştir. Yüksek tükenmişlik yaşayanların ise % %14,3'ü hayır çünkü mutlu değilim (f=1), %14,3'ü hayır çünkü işimi sevmiyorum (f=1), %14,3'ü hayır çünkü gerekli imkâna sahip değilim (f=1), ve % 57,1'i evet (f=4) şeklinde yanıt vermiştir.

Mesleğinizde sizi en çok mutsuz eden durum nedir? En az üç tanesini en çoktan en aza doğru sıralayın şeklinde yöneltilen soruya düşük tükenmişlik yaşayanlar; Sınıf mevcutları(f=1), öğrencilerin derse ilgisizliği, dil eğitimine yönelik ilgisizlik, veli eğitim seviyesi, toplumda öğretmene duyulan saygı, öğrenci maddi durumları (f=1), yaptığım işin görülmemesi, çalışma ortamının bozulması, hak ettiğimi almamak (f=1), okulun fiziki yapısı, materyal sıkıntısı, öğrenci sayısı (f=1), az çalıştığımın düşünülmesi, her türlü şikayetin dikkate alınması, veli ilgisizliği (f=1), idare ile iletişim sıkıntısı, materyal eksikliği, öğretmenlerle iletişim sıkıntısı (f=1), yabancı dile ilgisizlik, okul idaresinin beklentileri karşılamaması, öğrencilerin yeteri kadar çalışmaması (f=1) şeklinde yanıtlar vermişlerdir. Yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayanlar ise; Yöneticilerin yetersiz olması, fiziksel koşullar, alo 147(f=1), sınıf mevcudunun fazla olması öğrencilerin derse ve velilerin öğrencilere olan ilgisizliği (f=4), bilgi ve donanım konusunda yetersiz oluşum(f=1), çalışan ve çalışmayan

arasında ekonomik fark olmayışı, performans değerlendirmenin objektif olmayışı, çalışanların ödüllendirilmemesi (f=1) şeklinde yanıtlamışlardır.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Öğretmenlerin tükenmişlikleri sadece kendilerini ilgilendiren bir durum değildir. Eğitim ve öğretim ortamının rehberlik ve yönlendirme konumunda olan öğretmenlerin mesleğinden soğuması, kendini başarısız hissetmesi ve duygusal anlamda aşırı derecede yıpranmaları eğitim öğretim ortamını etkileyecektir. Doğası gereği öğretmenlerin tükenmişliğine etki eden nedenleri önceden tespit etmek ve bununla ilgili önlem almak eğitim öğretim ortamının daha verimli olmasını sağlayacaktır. Ayrıca tükenmişlik durumu davranışlara sahip olan öğretmenlerin de profesyonel destek alarak mevcut durumdan sıyrılmaları için çaba sarf etmeleri de önem arz etmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin mevcut donanımlarını daha etkili ve verimli kullanacakları düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin değişkenlere göre katılım durumları incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır; cinsiyet değişkenine göre katılımcıların büyük kısmının (%58.3) kadın olduğu görülmüştür (Tablo 1), yaş değişkenine göre katılımcıların en büyük kısmı (%33.33) 26-30 yaş aralığında, en az kısmı (%6.06) ise 48 yaş ve üstü grubu oluşturmaktadır (Tablo 2), mesleki kıdeme göre katılımcıların en büyük kısmı (%55.68) 1-10 kıdem yılı aralığında, en az kısmı (%7.6) ise 21 yıl ve sonrası grubu oluşturmaktadır (Tablo 3), medeni duruma göre katılımcıların büyük kısmının (% 60.23) evli olduğu görülmüştür (Tablo 4) ve son olarak eğitim düzeyine göre katılımcıların büyük kısmının (% 84.09) lisans düzeyinde olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Maslach tükenmişlik ölçeği maddelerinin analizleri yapılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır: Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 41,7) işinden bazen soğuduğunu, çok az kısmı ise işinden her zaman (% 1,52) soğuduğunu düşünmektedir (Tablo 6). İşinden her zaman soğuduğu görüşüne çok az

öğretmenin katılıyor olması olumludur. Bu bağlamda tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin işinden soğuma durumlarının kaygı verici düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu sonucun nedenini nitel verilerdeki “imkanınız olsa işinizi değiştirir miydiniz sorusuna düşük tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin tümünün hayır demesi, yüksek tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mesleğimi değil ama şartlarımı değiştirirdim şeklinde açıklaması, öğretmenlerin mesleğine bağlı ve en iyi şekilde yapmaya çalıştıklarının bir göstergesidir (Tablo 7). Öğretmenlerin mesleklerinin gereklerini yerine getirdiğinde motivasyon düzeylerinin yüksek olması ve sürekli olması eğitimin kalitesi açısından önemlidir. Bu bağlamda öğretmenlerin her zaman kendilerini ruhen tükenmiş hissetmiyor oluşları olumludur. Katılımcıların büyük kısmı (%36,74) çok nadiren sabah kalktığında bir gün daha mevcut işlerini kaldıramayacaklarını düşündükleri, çok azının da (% 1,52) her zaman mevcut işi kaldıramayacaklarını düşündükleri görülmektedir (Tablo 8). Nitel veriler incelendiğinde öğretmenlerin yöneticilerin yetersiz olması, fiziksel koşullar, sınıf mevcudunun fazla olması, öğrencilerin derse ve velilerin öğrencilere olan ilgisizliği, çalışan ve çalışmayan arasında ekonomik fark olmayışı, performans değerlendirmenin objektif olmayışı, çalışanların ödüllendirilmemesi gibi nedenlerden dolayı çalıştıkları ortamdan memnun olmadıkları görülmüştür. Öğretmenlerde var olan yüksek düzey tükenmişliğe rağmen, mesleklerinin insan merkezli olması, insanı etkiliyor oluşu vb. durumlardan dolayı, işlerini yaparken ahlaki değerlerin kendilerinde iç disiplin oluşturuyor olmasından dolayı böyle bir sonucun ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 54,17) işi gereği karşılaştığı insanların ne hissettiğini çoğu zaman kolayca anladığı, çok azının ise (% 2,27) hiçbir zaman anlamadığı görülmüştür (Tablo 9). Öğretmenlik mesleğini yapan kişilerin özellikle sürekli öğrenciler ile ilgileniyor oluşlarından dolayı bireyleri daha kolay tanıyabilmektedirler. Bundan dolayı öğretmenler karşılaştıkları kişilerin sorunlarını kolay kavrayabileceklerini düşündükleri görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum görüşüne

katılmamaktadır (Tablo 10). Sürekli insanlar ile ilgilenen öğretmenlerde bazen bu durum mekanik bir hal almaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerde bu tarz bir düşüncenin oluşmuş olabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların büyük kısmı (% 58,33) bütün gün insanlarla çalışmanın kendisinde çok nadir gerginliğe sebep olduğunu ancak çok az kısmı (% 0,76) ise çoğu zaman gerginliğe sebep olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların işleri ile ilgili yaptıkları eylemlerin kendilerini germiyor oluşu insanlarla etkili iletişimi sağlıklı yapabilmeleri açısından önemlidir. (Tablo 11). Katılımcıların büyük çoğunluğu (%39,01) çoğu zaman karşılaştığı insanların sorunları için en uygun çözüm yolunu bulduğunu, çok az kısmı (% 5,3) ise hiçbir zaman bulamadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin karşılaşılabilecekleri sorunlara çözüm önerisi geliştirmeleri problem çözme becerilerinin sağlıklı olmasına bağlıdır. Bu bağlamda öğretmenlerin çoğu zaman karşılaştıkları sorunlara çözüm önerisi geliştirebiliyor olmaları önemlidir (Tablo 12). Katılımcıların çok büyük kısmı çok nadir (%32,95) veya bazen (% 34,47) işlerinin kendilerini tükettiğini düşünmektedir (Tablo 13). Aynı şekilde katılımcıların çok büyük kısmı (% 54,17) çoğu zaman işleri sayesinde insanlara yaklaşımlarının olumlu yönde etkilendiğini düşünmektedir. Özellikle insan eğitime görevi olan öğretmenlerin insanlarla sürekli olumlu bir iletişim içerisinde olmaları mesleklerini sağlıklı bir şekilde icra etmeleri açısından önemlidir. Bu bağlamda tükenmişlik düzeyleri yüksek çıkan öğretmenlerin daha insanlarla etkili iletişim içerisinde olmaları olumludur (Tablo 14).

Katılımcıların büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğinde çalıştığından beri insanlara karşı sertleştiklerine yönelik soruya katılmamaktadır (Hiçbir Zaman, Çok Nadir) (Tablo 15). Yine katılımcıların büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğinin kendilerini katılaştırdığı görüşüne hiçbir zaman veya çok nadir cevabı vermiştir (Tablo 16). Öğretmenlik mesleği insanlarla iletişim içerisinde olan bir meslek olması nedeni ile kişilerin bir müddet sonra sürekli iletişim, benzer konuşmalar vb. nedenlerden dolayı sıkıldıkları ve bu durumun uzun vadede tükenmişliğe sebebiyet verdiği yapılan araştırmanın sonucunda ve benzer araştırmalarda gözlemlenmektedir. Öğretmenlik mesleğinin meydana getirdiği bu tükenmişlik zamanla bireyde katılışmaya sebebiyet

verebileceğine yönelik yargıların var olabileceği ancak bu çalışmada bu tarz bir sonucun çıkmamasının olumlu olduğu söylenebilir. Bireylerde meydana gelen dışlayıcı ve katı tavrın sürekli insan iletişimi içinde olan öğretmenler için negatif bir durum olacağı bilinmektedir. Ayrıca bu katılışmanın hem öğrencilerin eğitiminde hem de veli iletişimde sorunlar yaratabileceği bilinmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerde bu tarz bir katılışmanın var olmadığı yargısı oldukça önemlidir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu çoğu zaman kendini çok enerjik hissettiğini, çok az kısmı ise hiçbir zaman kendilerini enerjik hissetmediklerini ifade etmiştir (Tablo 17). Katılımcıların büyük çoğunluğu “İşimin beni engellediğini hissediyorum” ifadesine “Hiçbir zaman” cevabını vermiştir (Tablo 18). Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğu (% 33,71) bazen işinde fazla çalıştığını düşünmektedir (Tablo 19). Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 62,5) işleri gereği karşılaştığı insanlara ne olduğu umurunda değil önermesine hiçbir zaman katılmadıkları görülmektedir (Tablo 20). Karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil önermesinin hiçbir zaman düzeyinde işaretlenmiş olması önemlidir. Zira öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği etik ve ahlaki değerlerin bu tarz bir davranıştan öğretmenleri alı koymasına gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor ifadesine katılımcıların en fazlası insanlarla doğrudan doğruya çalışmanın kendilerinde bazen (% 36,36), en azı (% 3,03) ise her zaman strese neden olduğunu ifade etmiştir (Tablo 21). 22 İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum ifadesine katılımcıların büyük çoğunluğu (% 57,95) çoğu zaman katıldıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 22). Öğretmenlik mesleğinde etkileşimin genel anlamda öğrenciyi tanımak, kendisini fark etmek, kendisinde var olan sorunları gidermek vb. şeklinde ilerlediği bilinmektedir. Bu bağlamda başlangıç aşaması bireyi tanıma olan mesleğin çalışanlarının yeni karşılaştıkları kişiler ile etkili ve rahat iletişim içerisinde olmaları doğal görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum önermesine bazen ve çoğu zaman düzeyinde katılmaktadırlar (Tablo 23). Katılımcıların büyük

çoğunluğu bazen işinde başarılı olduklarını düşünmektedir, çok az kısmı ise her zaman başarılı olduklarını düşünmektedir (Tablo 24). Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 51,14) İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum önermesine hiçbir zaman katılmamaktadırlar (Tablo 25). Katılımcıların yarısı çoğu zaman işinde karşılaştığı duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş edebileceğini düşünmektedir (Tablo 26). Katılımcıların büyük çoğunluğu (%67,04) İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum önermesine hiçbir zaman ve çok nadir katılmaktadır (Tablo 27).

Yapılan araştırmaya göre “Duygusal Tükenme” alt boyutuna göre katılımcıların yüksek tükenmişlik duygusuna sahip oldukları (18 ve üzeri, yüksek), “Duyarsızlaşma” alt boyutuna göre katılımcıların normal tükenmişlik düzeyine sahip oldukları (6–9 arası, normal) görülmüştür. Ancak “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutu incelendiğinde tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır (26 ve üzeri, düşük). Bu sonuçlar ele alındığında öğretmenlerin düşük kişisel başarı düzeylerinin diğer alt boyutlardan farklı bulunması anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin 152 tanesinin 26-35 yaş arasında bulunup duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında bu denli yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olması düşündürücüdür.

Cinsiyet değişkeni ele alındığında Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutlarında anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir (Tablo 29). Bu sonuçlar Seğmenli (2001), Özipek (2006) ve Maraşlı (2005) tarafından yapılan çalışmaları desteklemektedir.

Yaşa göre “Duygusal Tükenme” alt boyutu sonucunda anlamlı farklılık görülmemiştir, “Duyarsızlaşma ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutunda da yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Ölçekte yaş değişkeni: 20-25, 26-30, 31-35, 36-41, 42-47 ve 48 ve üzeri olmak üzere kategorileştirilmiştir. Bu kategorik değerler arasında anlamlı farklılığın bulunmayışı 20-25 yaş arası ile 48 yıl ve sonrası yaş aralığında bulunanlar arasında aynı düzeyde tükenmişliğin var olduğu gerçeğini bize göstermektedir ki bu durum oldukça düşündürücüdür (Tablo 30).

Mesleki kıdeme göre “Duygusal Tükenme” alt boyutu sonucunda anlamlı farklılık görülmüştür (Tablo 31). Farklılığın kaynağını incelemek amacıyla “Scheffe Testi” uygulanmış ve Duygusal Tükenme alt boyutu incelendiğinde 1-10 yıl arası görev yapanlar ile 11-20 yıl arası görev yapan öğretmenler arasında 11-20 kıdem grubu lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Ancak “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir (Tablo 32). Bu sonuç Peker (2002) tarafından yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında evli ile bekârlar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir (Tablo 33). Bu araştırmanın sonucu; Seğmenli (2001) ve Özipek (2006) tarafından yapılan araştırmalar ile benzer sonuçlar göstermiştir.

Eğitim düzeyine göre “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutları sonucunda anlamlı farklılık görülmemiştir (Tablo 34).

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki memnuniyet durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamalarına göre; çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olmayanların duygusal tükenmişlik düzeyleri memnuniyet olanlara nazaran oldukça yüksek çıkmıştır. Çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olanlar ile olmayanlar arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; çalıştıkları ortamdaki memnuniyet olmayanların da olanlara nazaran oldukça tükenmiş oldukları gözlemlenmiştir. Çalıştığı ortamdaki memnuniyet olanlar ile olmayanlar arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; çalıştığı ortamdaki memnuniyet olanların kişisel başarı algısı olmayanlarınkinden yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 35). Öğretmenlerin çalıştıkları ortamların tükenmişlik düzeyi üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir. Düşük tükenmişlik düzeyine sahip öğretmenlerle yapılan görüşme sonucunda ortamdaki beklentinin; birlik beraberlik, sosyal aktivite ve ilişkilerin samimi olması şeklinde daha çok kişiler arası iletişim

ihtiyacı belirtilmiştir. Yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenlerle yapılan görüşmede ise ortamdaki beklentileri olarak şu ifadelerle rastlanmıştır. “fiziki koşulları ve öğrenci profilinin daha iyi olmasını isterdim, işbirliği ve sosyal ilişkilerin gelişmiş olduğu bir ortam olmasını isterdim, huzurlu bir ortam olmasını isterdim, daha demokrat ve daha sosyal bir ortam arzu ederdim. Dolayısıyla tükenmişlik düzeyinin yüksek ya da düşük olmasına doğrudan ilişkisi olmayan ortam ihtiyacı olarak tanımlanan kavramlar “sosyal ortam, işbirliği, huzur” dur. Bu durum yetişkin bireyler olan öğretmenlerin, takım olarak çalışmada, iletişimde sorunlar yaşadığı ve iş ortamında sosyalleşme ihtiyacını gidermek istediği şeklinde yorumlanabilir.

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı puan ortalamaları incelendiğinde; üstlerinden takdir görenlerin duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması, görmeyenlerin ortalamasından düşük çıkmıştır. Üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Üstlerinden takdir görmeyenlerin duygusal olarak görenlere nazaran daha çok tükendikleri görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde de üstlerinden takdir görenlerin ortalaması, görmeyenlerin ortalamasından düşük çıkmıştır. Ayrıca üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir. Aynı şekilde görüşme sonuçlarından da düşük tükenmişlik düzeyinde olan ve yüksek tükenmişlik düzeyinde olan eşit sayıda (f=4) öğretmen üstlerinden takdir görmüştür. Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; üstlerinden takdir görenlerin ortalaması görmeyenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 36). Görüldüğü gibi duygusal tükenme alt boyutu için öğretmenlerin üstlerinde takdir görmeleri önemlidir. Bu bağlama yöneticilerin öğretmenleri elde ettikleri başarı, yaptıkları çalışma vb. durumlarda takdir etmeleri için teşvik edilmelerinin sağlıklı olacağı görülmüştür.

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleğinde verimli olduğunu düşünme durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları incelendiğinde; mesleğinde verimli olmadığını düşünenlerin olduğunu düşünenlere nazaran oldukça tükenmiş oldukları gözlemlenmektedir. Ayrıca mesleğinde verimli olduğunu düşünenler ile düşünmeyenler arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde de mesleğinde verimli olduğunu düşünmeyenlerin olduğunu düşünenlere nazaran çok daha fazla duyarsızlaşmaya kapıldıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca mesleğinde verimli olduğunu düşünenler ile düşünmeyenler arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; mesleğinde verimli olduğunu düşünenlerin düşünmeyenlere nazaran çok daha yüksek kişisel başarı algısına sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca mesleğinde verimli olduğunu düşünenler ile düşünmeyenler arasında düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 37). Tükenmişliğin öğretmenlerin mesleğinde verimli olma düşüncesinde olumsuz bir tavrın benimsenmesine neden olmuş olabilir. Ayrıca yapılan görüşme sonunda öğretmenlere **Mesleğinizde başarılı olduğunuzu düşünüyor musunuz?** sorusu yöneltilmiş ve başarı duygusu ile tükenmişlik arasındaki ilişki anlaşılmasına çalışılmıştır. Düşük tükenmişlik düzeyine sahip öğretmenlerin büyük kısmı mesleğinde başarılı olduğunu, çok az kısmı ise kararsız kalıp bilmiyorum şeklinde cevaplandırmıştır. Ancak yüksek tükenmişlik düzeyine sahip öğretmenlerden alınan cevaplar şu şekilde olmuştur; “hayır çünkü mutlu değilim”, “hayır çünkü işimi sevmiyorum”, “hayır çünkü gerekli imkana sahip değilim”. Öğretmenlerin mesleğinde başarılı oldukları düşüncesinin tükenmişliği etkilediği sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin mesleğinde başarılı olma duygusuna sahip olması onları motive eder ve işlerini daha sağlıklı ve verimli yapmalarını sağlar.

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamalarına göre; öğretmenlik mesleğini istemeden seçenlerin çalıştıkları ortamda duygusal olarak tükendikleri görülmüştür. Ayrıca öğretmenlik mesleğini

isteyerek ve istemeyerek seçenler arasında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; öğretmenlik mesleğini istemeden seçenlerin oldukça tükenmiş oldukları görülmüştür. Ayrıca öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler ile istemeden seçenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin kişisel başarı algılarının isteyerek seçmeyenlerden çok daha yüksek olduğu görülmüştür. (Tablo 38). Yapılan görüşmelerde **Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?** sorusu sorularak öğretmenlerin meslek seçimi ve bu seçimin tükenmişlik ile ilgisi sorgulanmıştır. Yapılan inceleme sonunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin tamamının öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtikleri ancak yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin mesleklerini büyük oranda (7 kişiden 4'ü) isteyerek seçmedikleri görülmüştür. Yanlış yapılan meslek seçimi tercihlerinin öğretmenlerde tükenmişliğe neden olduğu saptanmıştır. Mesleğini isteyerek seçmek bireyin yaptığı meslekte kendini daha mutlu hissetmesini sağlamaktadır. Mutlu bireyin mesleğinde daha başarılı olacağı gerçeği bilinmektedir. Bu bağlamda erken dönemde meslek seçiminin sağlıklı yapılabilmesi ve bireylerin daha doğru mesleklere yönlendirilmesi amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmalıdır. Yapılan bu tarz çalışmaların bireyi mutlu edeceği, mutlu bireyin ise daha etkili ve verimli bir iş ortamı oluşturacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin mesleklerini istemeden seçmiş olmaları sadece öğretmenlik mesleğine has bir durum değildir. Özellikle rehberlik ve yönlendirme konusunda öğrencilerin ciddi sorunlar yaşadığı bilinmektedir. Yanlış tercih kurbanı olan öğrencilerin mesleklerinden çabuk sıkıldığı ve çalıştıkları ortamlardan memnun olmadıkları gözlemlenmektedir. Bu bağlamda rehberlik ve yönlendirme konusunda gerekirse ulusal eylem planlarının belirlenmesinin iyi olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlik mesleği doğrudan öğrenciyi etkiliyor olması münasebeti ile bu mesleği yapan kişilerin isteyerek yapıyor olmaları onları daha verimli kılacaktır.

Son olarak yapılan görüşme sırasında öğretmenlere “Tercih ettiğiniz bölüm beklentilerinize cevap verdi mi?” sorusu yöneltilmiş ve sorusuna yanıt aranmış ve öğretmenlerin tercih ettikleri bölümle ilgili görüşlerinin kendilerini ne düzeyde tatmin ettikleri öğrenilerek mevcut durumun tükenmişliği etkileyip etkilemediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Düşük tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin dördü evet, üçü kısmen ve ikisi hayır cevabını vermiştir. Buna karşılık yüksek tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin beşi evet ikisi hayır demiştir. Bu bağlamda bölümden beklentinin olumlu olmasının tükenmişliği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı meslek seçimi sırasında tercih edilecek meslekler ile ilgili daha bilinçli olunması gerektiği şeklinde bir yorumlama getirilebilir.

6.2. ÖNERİLER

Eğitim ve öğretimin daha sağlıklı olması için öğretmenlerin motivasyon düzeyinin yüksek tutulması gerekmektedir. Bu motivasyon yüksekliği öğretimin kalitesini arttıracaktır. Yapılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkması düşündürücüdür. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük bir seviyeye çekilmesi çeşitli çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalar için şunlar önerilmektedir:

- Özellikle bilim ve teknolojiye meydana gelen yoğun değişim ve gelişim bilgi bankalarının gelişmesini sağlamıştır. Motivasyonla baş etme yollarının verildiği bilgi bankaları oluşturulabilir.
- Ayrıca öğretmenlerin motivasyonla baş etme yollarını fark etmeleri için hizmet içi eğitim çalışmalarına katılmaları sağlanmalı
- Özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin görülmesi düşündürücüdür. Bu öğretmen grubunun tükenmişlik düzeyinin düşürülmesi eğitimin geleceği için önemli bir olgudur.
- Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde meydana gelen olumsuzlukların giderilmesi amacıyla hizmet içi eğitim çalışmaları yapılmalıdır.

- Öğretmenler tarafından yapılan çalışmalar sonucu gerekli kurumlar tarafından ödüllendirilmeleri sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerin çalıştıkları ortamın olumlu olması ve öğretmenlerin bu ortamlardan memnun olması tükenmişlik düzeyini tükenmişlik düzeyini düşürmüştür bundan dolayı ilgili otoritelerin öğretmenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları sorunları inceleyip çözüme kavuşturması gerekmektedir.
- Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler ile istemeden seçenler arasında tükenmişlik alt boyutlarının tamamında anlamlı fark görülmüştür. Mesleğini istemeden seçenlerde olumsuzlukların ortaya çıktığı görülmüştür bu bağlamda sağlıklı bir rehberlik sisteminin dizayn edilip yönlendirmelerin doğru yapılması meslek seçimini daha sağlıklı bir şekilde sokacaktır.

7. KAYNAKÇA

Aksoy, S. (2007).*Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Baltas, Z.,Baltaş, A. (2008).*Stres Ve Basa Çıkma Yolları*, 24. Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi.

Basören, M. (2005). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği)*,Zonguldak, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları Ve Öğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Başer (Uras), M. Çobanoğlu, F. (2011). İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Nedenleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 29, Ss. 125-136.

Betoret, F. D. (2008). *Self-Efficacy, School Resources, Jobs tressorsand burnout among Spanish Primary and secondary school teachers: A Structur alequation approach*. Education alpsychology Sayı. 29, No. 1, Şubat, 45–68

Çam, O. (1989).*Hemşirelerde tükenmişlik Ve Çeşitli değişkenlere Göre İncelenmesi*, Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çam, O. (1992).*Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Ve Güvenirliliğinin Araştırılması*, VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Hacettepe Üniversitesi VII. 78 Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu Ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, ss. 155–159.

Çıngı, H. (1994). Örneklem Kuramı. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınlar.

Çimen, S. (2007).*İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları Ve Yeterlilik Algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi (Yılmaz 2013 Üzerinden Alıntıdır).

Dede, Y. Demir, B.S. (2014). Karma Yöntem Araştırmaları, Tasarımı Ve Yönetilmesi. İstanbul: Anı Yayıncılık.

Dinibütün, R. (2013).*Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma. İstanbul*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.

Dolunay, A.B. (2001). Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Dursun, S. (2000).*Öğretmenlerde Tükenmişlik İle Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi Ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı ilişkilerin İncelenmesi*, Trabzon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Edelwich J, Brodsky A. (1980). *Burnout stages Of Disillusionment In The helping professions*. New York: Human Sciencepress (Yılmaz 2013 Üzerinden Alıntıdır).

Ergin, C. (1992).*Doktor Ve Hemşirelerde tükenmişlik Ve Maslach tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*, Editörler: Bayraktar, Rüveyda Ve İhsan Dağ, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara. ss. 143-154.

Ertürk, E., Keçecioğlu, T., (2012). *Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmeler Üzerine Örnek Bir Uygulama*. Ege akademik Bakış, C.12, S.1, Ss.41-54.

Fives, H., Hamman, D., & Olivárez, A. (2007). *Does burnout begin during student teaching? Analyzing efficacy, Burnout, And support during the student teaching semester. Teaching and teacher education*, 23, 916-934.

Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki*, Erzurum, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Gümüş, H. (2006), *“Farklı Mesleklerde Çalışanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması”*, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Gündüz, B. (2005). *İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik*. [Http://Efd.Mersin.Edu.Tr/Dergi/Meuefd_2005_001_001/Pdf/Meuefd_2005_001_001_0152-0166_Gunduz.Pdf](http://efd.mersin.edu.tr/Dergi/Meuefd_2005_001_001/Pdf/Meuefd_2005_001_001_0152-0166_Gunduz.Pdf) (20.11.2013).

Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 27, 335-340.

Karasar, N.(1984). *Bilimsel Araştırma Metodu*. Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.

Karakelle, S. Canbolat, S. (2008). *Tükenmişlik Düzeyi Yüksek İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrencilere Yaklaşım Biçimlerinin İncelenmesi*. Eğitim ve Bilim 2008, Cilt 33, Sayı 147

Kaya, O.Ş. (2010). "Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" Adana. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.

Kıncal, R. (1997).*Eğitim Bilimlerine Giriş*. 1. Baskı Erzurum: Eser Ofset.

Kop, N.,Euwema, M. C.,&Schaufeli,W.(1999). Burnout, Jobs tressand violent behaviour. *Workand stress*, 13, 326/340.

Maraşlı, M. (2005). Bazı Özelliklerine Ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, Ss. 23, 27-33.

Mardin, Ş. (1990).*Atatürk, Bürokrasi Ve Rasyonellik - Türkiye'de Toplum Ve Siyaset Makaleleri*, İletişim Yayınları, İstanbul.

Maslach, C. Ve Jackson, S. E.(1981). *Theme asurement Of Experienced burnout. Journalof Occupation albehavior*, 2, 99-113 (Çam, 1993 Üzerinden Alıntı)

Maslach, C, Jacksons. E. (1981).*Theme asurement Of Experienced burnout*. University Of California, Berkeleyvol. 2, 99-113.

Miles, Matthew& Huberman, A. Michael (1994). *Qualitative Data Analysis*. Thousandoaks, Ca: Sage.

Plano-Clark, Vicki; Huddleston-Casas, Catherine; Churchill, Susan; O'Neil Green, Denise; and Garrett, Amanda, "Mixed Methods Approaches in Family Science Research" (2008). *Educational Psychology Papersand Publications*. Paper 81. <http://digitalcommons.unl.edu/edpsychpapers/81>

Ören, N. Ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(İlke)*, 16.

Örmen, U. (1993), *Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özkaya, H. (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okulu Ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Özipek, A. K. (2006).*Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Nedenleri*, Edirne, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Peker, R. (2002). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318.

Seğmenli, S. (2001).*Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Duygusunun incelenmesi*. Ankara, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ss.57.

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu. Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tuğrul, B. Ve Çelik, E.(2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), 1-11.

Telkit, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Tulunay, Ö. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel İletişim İle İlişkisi (Sivas İli Örneği). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz, T. (2013). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ordu İli Uygulaması). Ankara. Gazi Üniversitesi Yayınları.

Tünkaya, S. Çavuşoğlu, İ. (2010). Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, 2010, Sayfa 468 - 481*

Yılmaz, T. (2013). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ordu İli Uygulaması). Ankara. Gazi üniversitesi yayınları.

Yıldırım, A. Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu-Ölçek

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından belirlemek amacıyla aşağıda kişisel bilgi formu ve tükenmişlik düzeyi anketi soruları yer almaktadır. Anketten alınan veriler kişisel bazda değerlendirilmeyecek ve hiç kimseye verilmeyecektir. Anketleri doldururken her bir bölümde yer alan özel açıklamalara uymanızı bekler, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN
Tez Danışmanı
İşletme Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Faruk ALKAN
İstanbul Aydın Üniversitesi

BÖLÜM I

Bu bölümde kişisel bilgiler istenmektedir. Lütfen size en uygun olan seçeneği (x) işareti koyarak işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz: (1)Erkek (2)Kadın

2. Yaşınız: (1) 20–25 (2) 26–30 (3) 31–35 (4) 36–41 (5) 42-47

(6) 48+

3. Mesleki kıdeminiz: (1)1–10 (2) 11–20 (3) 21 yıl ve fazlası

4. Medeni durumunuz: (1)Evli (2)Bekâr

5. Eğitim Düzeyiniz: (1) Lisans (2) Yüksek Lisans (3) Doktora

6. Çalıştığınız ortamdan memnun musunuz? (1) Evet (2) Hayır

7. Üstlerinizden takdir görüyor musunuz? (1) Evet (2) Hayır

8. Mesleğinizde verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz? (1) Evet (2)

Hayır

9. Öğretmenliği isteyerek mi yapıyorsunuz? (1) Evet (2) Hayır

BÖLÜM II
MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Ölçekte yer alan "işim gereği karşılaştığım insanlar" okulunuzdaki diğer eğitimcileri, öğrencileri, öğrenci velilerini, diğer personeli ve işinizle ilgili olarak karşılaştığınız diğer insanları ifade etmektedir. Yanıtlarınızı, bu durumu dikkate alarak veriniz.		Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Yeni bir iş günü için sabah uyandığım da bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini kolayca anlayabilirim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	İşimin beni tükettiğini hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	İşim sayesinde insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sertleştim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe duyuyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İşimin beni engellediğini hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramızda rahat bir hava yaratabiliyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İşimdeki insanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle soğukkanlılıkla baş ederim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerinden dolayı beni suçladıklarını hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Ek-2 Görüşme Formu

1-Kaç yıllık Öğretmensiniz?

2- Branşınız?

3-Mezuniyet: 1-Fen Edebiyat Fakültesi 2- Eğitim Fakültesi 3- Diğer

4-Öğretmenliği isteyerek mi seçtiniz?

Evet:

Hayır;

5.Tercih ettiğiniz bölümde beklentilerinize cevap bulabildiniz mi?

6. Elinizde olsa mesleğinizi değiştirir miydiniz? Neden?

7-Meslek yaşamınız boyunca yöneticilerinizden takdir gördünüz mü? Bu sizin meslek hayatınızı nasıl etkiledi?

8.Çalıştığınız ortamı beğeniyor musunuz?

Hayır ise

Nasıl bir ortam olmasını isterdiniz?

Ortamın iyi olması sizi nasıl etkilerdi?

9.Mesleğinizde başarılı olduğunuzu düşünüyor musunuz?

Evet, neden?

Hayır, neden?

10.Mesleğinizde sizi en çok mutsuz eden durum nedir? En az 3 tanesini en çoktan en aza sıralayınız

Hangi durumlar düzeltilirse işinizde daha mutlu olursunuz?

Bu durumu değiştirmek için siz ne yapabilirsiniz?

Teşekkür ederiz.

Ek-3 Valilik İzin Belgesi

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/605/3154720

01/11/2013

Konu: Anket (Mehmet Faruk ALKAN)

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 01.10.2013 gün ve 4954 sayılı yazınız.

b) Valilik Makamınının 30.10.2013 tarih ve 3120812 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Mehmet Faruk ALKAN'nın "**Ortaokul öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri**" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.

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

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:

Ek-1 Valilik Onayı.

2 Anket Soruları.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1ba2-4ad0-30ec-9882-9164 kodu ile yapılabilir.

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

Ek-4 İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Talep Formu



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/605/3120812

30/10/2013

Konu: Anket (Mehmet Faruk ALKAN)

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi :a) İstanbul Aydın Üniversitesinin 01.10.2013 tarih ve 4954 sayılı yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 25.10.2013 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Mehmet Faruk ALKAN'nın "**Ortaokul öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri**" konulu tezine dair anket çalışmasını ilimiz Güngören, Bahçelievler ve Bakırköy ilçelerindeki ortaokullarda; tükenmişlik ölçeği ve kişisel bilgi formunu uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

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

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
30/10/2013

Harun KAYA
Vali,
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden fe9f-cc25-3ee7-972e-3d1a kodu ile yapılabılır.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr,
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok, Babı Ali Cad. No 13, Çarşamba
Telefon: Smt. 312 455 04 00 Dahili: 239

ÖZET

Öğretmenlerin tükenmişlikleri sadece kendilerini ilgilendiren bir durum değildir. Eğitim ve öğretim ortamının rehberlik ve yönlendirme konumunda olan öğretmenlerin mesleğinden soğuması, kendini başarısız hissetmesi ve duygusal anlamda aşırı derecede yıpranmaları eğitim öğretim ortamını etkileyecektir. Bu bağlamda öğretim ortamındaki kalitenin artması rehberlik konumundaki öğretmenlerin kendini iyi hissetmesi için gerekmektedir.

Bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri incelenmiştir. Araştırma karma yöntemle gerçekleştirilmiştir. Nicel verilerin elde edilmesi için tarama modeli kullanılırken, nicel verilerden elde edilen sonuçların nedenlerinin ortaya çıkarılması için yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmanın evreni, İstanbul İli Esenler Güngören ve Bahçelievler ilçesi, örneklem grubu bu ortaokullarda görev yapan eşit sayıda olmak üzere 264 öğretmeni kapsamaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve kişisel bilgiler içinse araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, “Duygusal Tükenme” alt boyutunda öğretmenlerin yüksek tükenmişlik duygusuna sahip oldukları, “Duyarsızlaşma” alt boyutuna göre katılımcıların normal tükenmişlik düzeyine sahip oldukları ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutu incelendiğinde tükenmişlik düzeylerinin düşük çıktığı görülmüştür. Cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri ele alındığında “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutlarında anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Yaş, medeni durum ve eğitim düzeyine göre “Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir.

Anahtar sözcükler: Tükenmişlik, duygusal tükenme, eğitim, ortaokul, kişisel başarı

ABSTRACT

The burnout level of the teachers is not only related to them. Feeling unsuccessful and fraying out sensually will affect the training atmosphere of the teachers that are responsible for counselling and leading. In this situation, to increase the quality of the training atmosphere, it is necessary that the teacher, who are responsible for counselling and leading, feel themselves well.

In this reseach, the burnout levels of teachers in secondary schools and the reasons of burnout syndrome was investigated. The mixed method was used. The quantitative data was collected by the survey technique and qualitative data was obtained by the constructed interview form which was developed by the researchers to explain the reasons of high burnout level in teachers. "Maslach Burnout Inventory (MBI) scale which was developed by The Maslach and Jackson in 1981 was used as a measurement tool to obtain the data about the burnout levels of teachers who work Esenler, Güngören and Bahçelievler in İstanbul.

According to the investment Based on the Emotional extration at lower dimensions, participants seen to have a high degree of the feeling of extinction, besides, according to the insensitiviness basement, participants seen to have a normal degree of emotional extration on the other hand, when taking the "Low personal success" savement seen taken info consideration, their feeling of extinction degrees were at the lowest rates. This survey contains teachers who works at Bahçelievler, Esenler and Güngören. Samples are equally divided into Esenler, Güngoren and Bahçelievler and it contains 263 teachers. To figure out teacher's burnout syndrome research of Maslach and Jackson (1981) "Maslach burnout Inventory" and for personal informations his "Personal information Form" were been used.

Handling the differences in sexual and Professional seriorities, a meaning ful difference hasn't seen observed, in emotional Extinction, Depersonalization, and Low Personal success at lower dimensions and also

a meaningful alternation hasn't been observed, according to the variables about age, educational degrees, or marital statuses.

Key words: Burnout, emotional, drawn, devotion, junior high school, personal success.

