



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİĞE İLİŞKİN
DENEYİMLERİ

Gülin ERARSLAN

Yüksek Lisans Tezi

VAN - 2010

Van, 2020

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİĞE İLİŞKİN K DENEYİMLERİ

Gülin Erarslan

2020



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİĞE İLİŞKİN DENEYİMLERİ

CLASSROOM TEACHERS' EXPERIENCES WITH BURNOUT

Gülin ERARSLAN

Prof. Dr. Muhamet Cevat YILDIRIM


Yüksek Lisans Tezi

Van, 2020

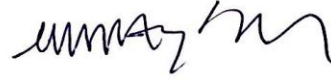
KABUL VE ONAY

Gülin ERARSLAN tarafından hazırlanan "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliğe İlişkin Deneyimleri" başlıklı bu çalışma, 10/01/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı


Prof. Dr. Halil IŞIK

Jüri Üyesi (Danışman)



Prof. Dr. Muhamet Cevat YILDIRIM

Jüri Üyesi


Doç. Dr. Niyazi ÖZER

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Fuat TANHAN
Enstitü Müdürü

Öz

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik deneyimlerini incelemektir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Bu desenin kullanılma nedeni, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusuna yönelik algılarını ve bu duyguyu nasıl anlamlandırdıklarını belirlemektir. Çalışma grubu, 2019-2020 yılında Van ili İpekyolu ilçesinde görev yapan, maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme teknikleriyle belirlenen sekiz öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Analizde betimsel ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; tükenmişlik duygusunun anlamı, tükenmişliği etkileyen etmenler, tükenmişlikle başa çıkma yolları olmak üzere üç tema ve bunlara bağlı alt temalar oluşturulmuştur. Sonuçlarda; sınıf öğretmenlerinin tükenmişliği “bıkkınlık”, “mesleki doyumsuzluk” gibi olgularla anlamlandırdığı, “okulun fiziki koşulları”, “okul yöneticilerinin ve velilerin tutumu”, “maddi doyum sorunu” gibi etmenlerin sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğini etkilediği ve tükenmişlikle başa çıkmada “farklı alanlarda hobi edinme”, “farklı bir işe yönelerek görmezden gelme” gibi stratejilerin kullanıldığı belirlenmiştir. Bu bağlamda, sınıf öğretmenlerine yönelik çeşitli sosyal etkinlikler düzenlenebilir ve bu etkinliklerin sayısı artırılabilir.

Anahtar sözcükler: mesleki tükenmişlik, sınıf öğretmenliği, mesleki doyumsuzluk.

Abstract

The purpose of this study is to examine the burnout experiences of classroom teachers. In this study, phenomenological design, one of the qualitative research designs, was used. The reason for using this design is to determine the perceptions of classroom teachers about burnout and how they make sense of this feeling. The study group consists of eight teachers working in İpekyolu district of Van province in 2019-2020, determined by maximum variation and criterion sampling techniques. The data were collected by semi-structured interview technique. Descriptive and content analysis techniques were used in data analysis. As a result of the study; three themes and sub-themes were created, namely the meaning of burnout feeling, the factors affecting burnout, ways to cope with burnout. In the results; it was determined that classroom teachers make sense of burnout with phenomena such as “boredom”, “professional dissatisfaction”; factors such as “physical conditions of the school”, “attitude of school administrators and parents”, “financial satisfaction problem” affect teachers' burnout and strategies such as "taking up hobby in different areas", “ignoring by turning to a different job” were used to cope with burnout. In this context, various social activities for classroom teachers can be organized and the number of these activities can be increased.

Keywords: professional burnout, classroom teacher, professional dissatisfaction

Teşekkür

Tez çalışmam sürecinde bana rehberlik eden değerli hocam ve danışmanım Sayın Prof. Dr. M. Cevat YILDIRIM'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışma sürecimde hem akademik açıdan hem de sosyal açıdan beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, her türlü destek ve fedakârlıklarını esirgemeyen kıymetli arkadaşlarım Cesim ALADAĞ, Engin KAYA ve D. Nilgün CAN'a sonsuz teşekkür ediyorum.

Tüm akademik eğitimim ve tez çalışma sürecim boyunca hem maddi hem de manevi desteklerini esirgemeyen, tüm kalpleriyle yanımda olduklarını hissettiren sevgili annem Hatice ERARSLAN, sevgili babam Hasan ERARSLAN ve sevgili kardeşim Olcay ERARSLAN'a en kalpten teşekkürlerimi sunuyorum.

İçindekiler

Öz.....	i
Abstract.....	ii
Teşekkür.....	iii
Tablolar Dizini.....	vi
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	4
Araştırmanın Problemi.....	5
Sayıtlılar	5
Sınırlılıklar	6
Tanımlar	6
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	7
Kuramsal Açıklamalar.....	7
İlgili Araştırmalar	27
Bölüm 3 Yöntem.....	34
Araştırmanın Deseni.....	34
Çalışma Grubu	34
Veri Toplama Süreci	35
Veri Toplama Araçları	36
Verilerin Analizi.....	36
Bölüm 4 Bulgular ve Yorum.....	38
Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Tükenmişlik Duygusunun Anlamı..	38
Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliğini Etkileyen Etmenler.....	39
Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	43

Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler	46
Kaynaklar.....	50
EK-A: Etik Beyanı.....	61
EK-B: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu (YYGF).....	62
EK-C: Araştırma İzin Belgesi.....	63
EK-Ç: Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu.....	64



Tablolar Dizini

Tablo 1 <i>Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler</i>	35
Tablo 2 <i>Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Duygusunun Anlamı Hakkındaki Algıları</i>	38
Tablo 3 <i>Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliğini Etkileyen Etmenlere İlişkin Algıları</i>	40
Tablo 4 <i>Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlikle v Başa Çıkma Yollarına İlişkin Algıları</i>	43



Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde; çalışmanın problem durumu, önemi, amacı, problem cümlesi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Bir örgütte, bireylerin örgüt ile sağlıklı ilişkiler geliştirmesi karşılıklı olarak beklentilerin karşılanmasına bağlıdır. Örgütten verim sağlamak ve örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için çaba gösteren çalışanlar aynı zamanda örgütten de kendileri lehine bazı beklentilere girerler. Çağımızda bu uyum çalışan yönünde aksadığı durumda örgütün de amaçlarının aksaması ile sonuçlanabilir. Çünkü maddi ve manevi yönden tatmin içinde olmayan iş görenler bu durumun yükünü tek başlarına sırtlanamazlar (Sürgevil, 2014, s.1-3).

Günümüzde çalışanlar sıklıkla iş ortamlarında bulunan çeşitli stres kaynakları ile çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu da çalışma ortamındaki gerilimi tetiklemektedir. Zorlu fiziki şartlar, iş yükünün fazlalığı, görev tanımının ve ayrımının net olmaması, katı yönetim, başarısız hiyerarşi, ekonomik problemler, gereksiz rekabet, yükselme basamaklarında kalitesizleşme, liyakatsizlik, şahsi ilişkiler, çatışmalar gibi birçok durum çalışanın stres kaynağı olarak gösterilebilir (Yıldız, 2015, s.59). Bütün bunlar, çalışanların tükenmişlik duygusunu yaşamalarına da neden olabilmektedir.

“Tükenmişlik” kavramı, Greene'nin bir romanında ilk kez ortaya atılmıştır. Bu kavrama daha sonra Almanya'da Uzman Psikolog Freudenberger tarafından bilimsel anlam kazandırılmıştır. Freudenberger tükenmişliği “iş yaşamındaki yıpranma, başarısızlık, enerji ve istek azalması ile cevap görmeyen isteklerin oluşturduğu olumsuzluğa bağlı olarak kişinin içsel kaynaklarındaki tükenme hali” olarak tanımlanmıştır (akt. Göktepe, 2016, s.28). Christina Maslach ise 1976'da bu durumu boyutlandırarak duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşma şeklinde ele almış ve tükenmişliği “kronik kişilerarası stres kaynaklarına tepki olarak gelişen bir sendrom” olarak değerlendirmiştir (Maslach vd., 1997, s.193). Tükenmişlik, aynı zamanda örgütleri de etkilemekte ve örgütler için bir tehdit unsuru haline gelebilmektedir.

Örgütlerin tükenmişliği bir tehdit olarak görmelerinin en önemli sebebi, tükenmişliğin çalışanların yaşam standartlarını etkilemesi ve dolaylı olarak iş yaşamındaki performansını ve görevine olan sadakatini de etkileyen bir faktör olmasıdır (Kaya vd., 2017, s.1). Bu durum, bireyin yaşamındaki tüm unsurların birbiri üzerinde olumlu ya da olumsuz tesiri olabileceğini göstermektedir. Bir çalışmada sosyal yaşam ve iş yaşamı birçok noktada kesişerek bireyin özellikle negatif hislerinden etkilenmektedir (Berjot vd., 2013, s.8). Kapsamlı literatür tarama çalışmaları, özellikle insan ilişkileri yoğun olan düzenli zihinsel temas gerektiren çalışma alanlarının bu duyguyu sıklıkla yaşadığını ve saldırganlık, mutsuzluk gibi bireye özgü tepkilerle sonuçlandığını ortaya koymuştur (Çimen, 2002, s.212).

Toplum arasında yaygın olan görüşe göre tükenmişlik, onu yaşayan bireyin şahsi sorunu olarak görülmektedir. Bunu da aynı topluluktaki bireylerden bir kısmının tükenmişliği yaşarken, bir kısmının yaşamamasına bağlar. Birey kendi fikirlerindeki ya da davranışlarındaki hatalardan dolayı bu hisse kapılır, sorun da ancak kişinin kendini düzeltmesi ile düzelebilir (Maslach ve Leither, 1997, s.18). Tükenmişlik aşamasına gelmiş olan bireylerde içe kapanıp kendini işinden ve bulunduğu topluluktan soyutlama, çevresindeki kişilere nesne gözüyle bakma, bireysel başarısını yetersiz bulma ya da başarısızlık hissetme gibi durumlar gözlenebilir. Bu durumda bireyin hem kendisi hem de örgütü için tehlikeli bir verimsizleşmenin başladığı söylenebilir (Başol ve Altay, 2009; Sürgevil, 2014). İş yaşamı; kendi branşında uzman olan, birlikte çalışma konusunda güçlü bir uyuma sahip, üretken, yüksek performanslı kurumuna bağlılığı olan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla, beklenen ve karşılaşılan arasındaki çatışmayı gözler önüne sermekte ve bilhassa tükenmişlik olgusuna, insanların birbirleri ile sıklıkla iletişim kurmak zorunda oldukları mesleklerde daha fazla rastlanmaktadır (Kaya vd., 2017, s.26)

Çağımızda çalışanlar mesleklerini icra ederken çeşitli zorlu koşullarla karşılaşabilmektedirler. Bu da gerek iş yaşamlarında gerek özel yaşamlarında kişileri ciddi psikolojik çöküntülere uğratmakta ve yaşama karşı özgüvensiz bırakmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005, s.116). İçsel olarak huzuru sağlayamayan birey ilişkilerini ve davranışlarını da düzenleme konusunda problemler yaşayabilir. Bu da kişinin mesleğinin muhatapları ve özellikle aile bireyleri ile zorlu süreçler geçirmesine neden olabilmektedir.

Tükenmişlik duygusu, farklı boyutlardan oluşan bir olgudur. Öğretmenlik mesleği de kişisel iletişimin yoğun olduğu, görevine bağlılığın yanı sıra fazlasıyla emek ve fedakarlık gerektiren ve bu durumda da kişinin tükenmesinin önünü açan bir iş olduğu için bu olguya rastlanma olasılığı yüksek bir meslek olarak görülmektedir (Seferoğlu vd., 2014, s.350). Eğitimcilerin çalışma sahalarına yönelik yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun iş yükünden kaynaklı tükenmişlik duygusu yaşadığı tespit edilmiştir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007; Dick ve Wagner, 2001).

Öğretmenlik eğitim sisteminin omurgası olarak kabul edilebilir. Öğretmenliğin sadece bilgi aktarımı değil aynı zamanda toplumun inşasının da sorumluluğunu üstelenen bir meslek olduğunu düşünüldüğünde, eğitim sisteminin yüksek verim sağlayan, mesleğini ve mesleğinin paydaşlarını sahiplenen öğretmenlere ihtiyacı olduğu söylenebilir (Yılmaz, 2018, s.30). Öğretmenlik mesleği; topluma karşı duyarlılık gösteren, görevinin üzerinde sorumluluk alan, sevgi ve hoşgörünün hakim olduğu, olgun tutum ve kişilik yapısına sahip olan kendi eksi ve artılarının farkında olan, iletişim becerileri üst düzeyde bir birey olmayı gerektirir. Bu durum, örgütlerde mesleğin gereklerini yerine getirecek öğretmen ihtiyaçlarının önemini daha da artırır (Baysal, 1995; Nagar, 2012).

Yeni Dünya düzeninde teknoloji hızla gelişmekte, globalleşme artmakta, iletişim şekli değişmekte ve bilgiye ulaşma kolaylaşmaktadır. Eğitim ve odağındaki öğretmenlik mesleği de hem bu gelişmelere ayak uydurmak hem de bu gelişmelerin öncüsü olmakla mükelleftir. Toplumun hızla değiştiği bir çağda eğitimcilerin yeniliklere kapalı olması ve değişimleri geriden takip etmesi mümkün değildir (Kaya, 2004; akt. Ayvaz, 2015, s.2). Bu da birçok sorumluluğu ve iş yükünü beraberinde getirmektedir. Bu yıpratıcı güçlükler ve sorumluluklara karşın öğretmenler dünyanın birçok yerinde teşvik edici olanaklar ve ekonomik şartlarla desteklenmemektedir (Akçamete vd., 2001; Oruç, 2007).

Öğretmenlerde görülen tükenmişlik duygusu sadece kişiyi değil mesleğinin tüm paydaşlarını olumsuz etkilemektedir. Böyle bir durumda sunulan hizmetin kalitesi de öğretmenin fiziksel ve ruhsal sağlığı da tehlikeye girer (Tümekaya, 1996, s.470). Öğretmenlik mesleğinin kendi içinde branşlaşması dikkate alınacak ve öğretmenlerin gerek iş yükleri gerek sabır ve sorumluluk bakımından derecelendirilecek olursa, tüm olumsuzluklara maruz kalarak en fazla tükenmişlik yaşama riski olan branşların başında sınıf öğretmenliği gelmektedir.

Sınıf öğretmenliği öğrencilerin üzerinde tesiri fazla olan, geleceklerini inşa etmeleri konusunda ilk yol göstericileri sayılan kritik bir kademedir. Bu gibi sebeplerden dolayı mesleğine en sıkı sıkıya bağlı olması, özveri konusunda ve nitelikte kesinlikle kaliteden ödün verilmemesi gereken bir branş grubudur. Sınıf öğretmenlerinin mesleklerine yabancılaşmaları ve gönül bağıni yitirmeleri doğacak olan birçok olumsuz sonucun belirtisi olacaktır (Şimşek vd., 2012, s.57).

Sınıf öğretmenlerinde de diğer meslek gruplarında olduğu gibi tükenmişlik nedenlerini sınıflamaya çalışırsak iki faktörle karşı karşıya kalırız. Birincisi öğretmenin kişisel özelliklerine yönelik olan bir diğeri ise kişisel özelliklerinden bağımsız dışsal faktörler olarak adlandırılabilir. Dışsal yani çevresel nedenlerde genellikle işin tanım görev ve sorumluluk yükü, çalışılan örgütün iklimi, zaman problemleri, çevresel destek ve ödül sistemleri, kişisel gelişim olanaklarının miktarı ve ulaşılabilirliği, ailevi ve sosyal yaşam sahası ile ilgilidir. Kişisel faktörlerde rastlanan maddeler; bireyin yaşı, mesleği benimseme durumu, aile durumu, beklentilerinin ne düzeyde olduğu, bireysel özellikleri, cinsiyeti, iş çevresi ile uyumu şeklindedir (Çil, 2016, s.5).

Sınıf öğretmenliği, birçok uzmanlık alanına ait derslerin bir arada etkin bir şekilde verilmesini gerektiren, öğrencilerin okul yaşamına adaptasyonu ile sorumlu olan bir öğretmenlik branşıdır (Madrid ve Kenney, 2010, s.389). Sınıf öğretmenleri; okula uyum sağlamaya çalışan öğrenciler, yoğun bir ders programı, çeşitli etkinliklerin planlanması, öğrencilerin sosyalleşmesi, fiziksel etkinlikler, öğrencilerin güvenliği, beslenmesi, temizliği ve kişisel bakımı ile ilgili olarak da sorumluluk yüklenmektedirler (Russell vd., 1987, s.270).

Okulların fiziksel şartları gereği yine en zorlu koşullarla karşılaşan branş sınıf öğretmenliğidir (Stern, 1994, s.68). Tek öğretmenli köy okullarında olduğu gibi ulaşım problemi olan, sobalı, çeşitli fiziksel yoksunluklar içinde birçok okul vardır. Eğitim öğretimin aksamadan devam etmesinin yanı sıra bu okullarda idarecilik görevini de üstlenerek tüm resmi işlerin yürütülmesi de yine sınıf öğretmenlerine düşmektedir (Sarpkaya ve Özpınar, 2010, s.24).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin yaşadıkları deneyimlerin ifade edilebilmesi, bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmada, tükenmişliğin nasıl anlamlandırıldığı belirlenerek bu meslektekilerin yaşayacağı tükenmişliğe

karşı nedenlerin tespiti konusunda farkındalık sağlamak, sıklıkla yaşanan bu problemin önemine dikkat çekmek, çözüm yolları geliştirilmesine zemin sağlamak hedeflenmiştir. Bu şekilde sınıf öğretmenlerinin etkinliğinin artırılacağına ve sistem çıktılarından daha yüksek verim alınacağına inanılmaktadır.

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusuna ilişkin deneyimlerinin olgubilim deseni ile derinlemesine anlamaya çalışılması açısından önem taşımaktadır. Tümkaya (1999), yaptığı çalışmada öğretmenlerin tükenmişlikle başa çıkma yollarını nicel verilerle ortaya koymuştur. Durak ve Seferoğlu (2017) ise öğretmenlerde tükenmişlik göstergelerini yine nicel yöntemlerle araştırmışlardır. Bu çalışma ile tükenmişlik olgusu, nitel araştırmaya konu olması açısından özgünlük taşımakta ve bu bakımdan literatüre de katkı yapacağı düşünülmektedir. Alanyazında yapılan nicel araştırmalara oranla daha az tercih edilen nitel araştırmalar olgunun genellenmesinden ziyade daha derin incelenmesine olanak tanımaktadır. Bu araştırmada da bu eksikten yola çıkarak olgubilim deseni tercih edilmiştir. Dağcı (2019) karma araştırmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini nicel yöntemle incelerken nitel çalışmasına tükenmişlik olgusunun okul yönetimi ile ilgili boyutunu dahil etmiştir. Öğretmenlerin tükenmişliği anlamlandırmaları ve bu konudaki deneyimlerinin tüm yönleri ile incelenmesi açısından bu çalışma diğer çalışmalardan farklı bir yön taşımaktadır.

Araştırma Problemi

Bu araştırmanın problemi “Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin deneyimlerinin incelenmesi” şeklinde belirlenmiştir. Alt problemler ise şunlardır:

- i. Sınıf öğretmenleri, tükenmişlik duygusunu nasıl anlamlandırmaktadır?
- ii. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliği etkileyen etmenlere ilişkin algıları nelerdir?
- iii. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlikle başa çıkma yollarına ilişkin algıları nelerdir?

Sayıtlılar

Bu araştırmanın sayıtlıları şunlardır:

- i. Sınıf öğretmenlerinin, yarı yapılandırılmış görüşme sorularını tecrübelerine dayanarak cevapladıkları varsayılmıştır.

- ii. Sınıf öğretmenlerinin, yarı yapılandırılmış görüşme sorularını samimi bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- i. Bu araştırmanın çalışma grubu, 2019 yılında Van ili İpekyolu ilçesindeki resmi okullarda görev yapan 8 sınıf öğretmeniyle sınırlıdır.
- ii. Bu araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Tanımlar

Sınıf Öğretmeni. İlkokulların ya da ilköğretim okullarının 1-4. sınıflarına öğretmenlik yapan kişiler.

Tükenmişlik. Mesleki tükenmişlik.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırmanın literatüre dayalı kavramsal çerçevesi bulunmaktadır. Çalışmanın hedefine ve içeriğine uygun olarak belirlenen literatürün bazı çalışmaları, sonuçlarını da içeren bilgiler dahilinde verilmektedir. Araştırma, hem literatürde bulunan kavramsal durumu hem de ilgili araştırmalarla desteklenerek ayrıntılarıyla sunulmuştur.

Kuramsal Açıklamalar

Bu başlık altında “tükenmişlik kavramı, tükenmişlik kavramının benzer kavramlarla olan ilişkisi, bir sendrom olarak tükenmişlik: tükenmişliğin tıbbi boyutu, tükenmişliğin nedenleri, tükenmişliğin belirtileri, tükenmişliğin sonuçları, tükenmişliği önleme ve tükenmişlikle başa çıkma yolları, öğretmenlerde tükenmişlik, öğretmen tükenmişliğinin incelenmesi ve eğitimde önemi” konuları açıklanmıştır.

Tükenmişlik kavramı. Tükenmişlik kavramı olarak 1970’li yıllarda öncelikle Freudenberg ile bir tanım kazanmış ve o yıllardan bu yana birçok alanda araştırmalara konu olmuştur. Freudenberg tanımında tükenmişliği başarı kaybı, içsel enerjideki azalma, yıpranmış bir ruh hali ile ilişkilendirerek tanımlamıştır (akt. Izgar, 2003, s.1) Günlük yaşam içerisinde birey çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu problemler kişinin ruhsal yorgunluğunu artırarak içsel enerjisini yok etmektedir. Bu durum da tükenmişlik duygusunun gölgesinde yaşayan insanların artmasına ve bu duygunun sürekliliğine neden olmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005, s.116). Bireyler meslek hayatlarında zaman zaman yüksek enerji kullanımı ve yoğun güç sarfiyatı yaptıkları durumlarda bıkkınlık yaşayabilmektedirler. Bu durum da en iyi şekilde tükenmişlik duygusu olarak ifade edilmektedir (Siliğ, 2005, s.44).Tükenmişliği daha açık ifadelerle bir başka şekilde özetlemek gerekirse; mesleki açıdan bakıldığında çalışma ortamına girmek istememe, iş ve işi yansıtan her türlü detaydan uzak kalma, iş arkadaşları ile ilişkilerinde soğuma, mesleğe karşı negatif duygular, yabancılaşma, neşesizlik, mutsuzluk, başarı hissi yoksunluğu, başarısızlık hissini yüksek düzeyde olması, tepkisizlik, umarsızlık, mesleğine karşı ciddiyetsiz tutum ve davranışlar, umutsuzluk, karamsarlık, gerginlik, yapılan işleri önemsiz ve değersiz görme gibi hissiyatları ve düşünceleri barındıran bir fenomen olduğunu söyleyebiliriz (Algül,

2014, s.14). Son yıllarda tükenmişlik kavramı hem sosyal bilimler açısından hem de tıp bilimi açısından en çok çalışılan kavramlardan biri olmuştur. Çağın getirileri, araştırmacıları bu fenomeni tanımaya, anlamlandırmaya ve önerilerde bulunmaya yönlendirmiştir. Son 10 yıl içinde tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmaların katlanarak artması “depresyon” ve “stres” kavramlarının yerini artık tükenmişlik fenomeninin aldığını göstermektedir (Heinemann ve Heinemann, 2017, s.4).

Tükenmişliğin bir olguya dönüşmesinde etkili olan durumlardan en önemlileri; bu duygunun sıklıkla görülmesi, hemen hemen her yaş ve meslek grubunda yaşanabilmesi ve mesleklerin icra edilmesinde ve verim elde edimi konusunda engel teşkil etmesidir. Birey sıklıkla elden ayaktan düşer, güne enerjik başlasa bile gün içinde gittikçe enerjisi azalır, tüm gün kendi iç dünyası ile mücadele halinde olur, uyku hali sürekli hale gelebilir (Phillips, 2018, s.7). Tükenmişlik kavramı, bir olgu olarak kurumlar için de çok önemlidir. Kurumların bekası ve verimliliği için kurum çalışanlarının ruhsal ve fiziksel koşullarının daha sağlıklı olması gerekir. Kurumlar açısından tükenmişliğin bir tehdit olarak görülmesi ve önlenmeye çalışılması da önemlidir. Özellikle bireysel iletişimin sık olduğu, kişilerarası iş bölümünün fazla olduğu iş ve işletmelerde bu olgunun varlığı daha da önem arz etmektedir (Kaya vd., 2017, s.1).

Tükenmişlik olgusu çok çeşitli kitlelerde çok çeşitli sebeplerle ortaya çıkarak birbirinden çok farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu yüzden tükenmişlik duygusunun sınırlarını çizerek tek bir çatı altında toplamak zor olabilmektedir. Bunun sonucu olarak bu olgu ile ilgili birbirleri ile ortak paydaları olan fakat bazı durumlara birbirinden ayrılan birden çok görüş ortaya atılmıştır (Ayvaz, 2015, s.18).

Freudenberger tükenmişliği daha çok stres kavramı ile ilişkilendirerek kurumların geleceğe yönelik bir risk faktörü olarak görmüştür. Tükenmişliğin hissi boyutu ile ilgilenmiş ve bireyin yoğun meslek hayatındaki makineleşmesi, işine karşı olan hislerini kaybetmesi, yorgunluk hali olarak değerlendirmiştir. Freudenberger’e göre tükenmişlik ortaya çıkmak için kişinin hayatında belirli bir süreç almaktadır. İşe karşı olan hissizleşme arttıkça doğru orantılı olarak tükenmişlik de artmaktadır. Yaptığı çalışmalarda mesleğine karşı olan duygularını kaybeden bireyde motivasyon düşüklüğü ve mesleğini sahiplenmeme, işine yabancılaşmaya rastlamıştır (akt. Yıldız, 2015, s. 60).

Maslach tükenmişliği boyutlara ayırarak incelemeyi tercih etmiştir. Özellikle insanlar arası iletişimi yoğun olan mesleklerde üç ana boyutta ortaya çıkan bir sendrom olarak tabir etmiştir. Bireyin işine karşı olan hislerindeki azalma ya da yok olma ya da bu hissizleşmenin kronikleşmesi ve kişiye artık mesleğinin bir anlam ifade etmemesi, mesleğinin kendi gözünde değerinin kaybolması gibi duygulara kapılma durumunu “duygusal tükenme” başlığı altında toplamıştır. Duygusal tükenme yaşayan bireyin stres kaynakları karşısında zamanla kendini mesleğine bağlayan duygularında azalma, hala yapmakta olduğu işten soğuma, enerjisizlik hali ile gelen çalışma azmi ve isteğinde düşüş görülmektedir (Lambert, 2015, s.2).

Tükenmişliğin ikinci boyutu olan “duyarsızlaşma” ise mesleğinin öneminin kaybetmesi ile yapılan işin girdileri ve çıktıları ile ilgili endişelerin olmaması durumu şeklinde özetlenebilir. Yapılan işte nezaket, hislerinin ve insani değerlere varan kayıplar yaşanması, negatif davranışların had safhada varlığı ile kurumlardan hizmet alan kişilerin ve kurum paydaşlarının rahatsız olabileceği bir atmosfer yaratmaya varan olumsuzluklar oluşabilir. Oluşan bu silsile bu başlık altında tükenmişliğe dair bir alt konu olarak değerlendirilebilir (Maslach ve Leiter, 2016, s.107).

Bir diğer boyut olan “kişisel başarı” ise kişinin başarı endişesi taşıyamaması, başarı sağlamaya çalışmaması ya da sağladığı başarıyı küçük görmesi, yetersizlik duygusu ve bu duygunun kronikleşmiş hali ile ifade edilebilir. Birey çıkarlarını savunmak üzere çalışmaya başladığı kurumda verim endişesi taşıyamaz ya da kendini düzenli olarak verim sağlamamakla suçlarsa bu hem bireyin düşünce tarzında hem de kurum içindeki çeşitli birimlerde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu durum hem maddi hem de manevi olarak var olduğu görgütü de çalışanları da negativize eden bir oluşumdur (Maslach ve Leiter, 2016, s.108). Maslach da diğer yapılan çalışmalar gibi tükenmişlikte stresin en etkili kavram olduğunu kabul ederek bu sendromun bazı keskin ve geri dönülmez davranışlarla sonuçlandırılabilmesine dikkat çekerek Lee ve Ashford, Golombvski ve Munzenrider, Leither gibi araştırmacıların da tükenmişlik çalışmalarına model oluşturmuştur (Sürgevil, 2014, s.63). Maslach’ın üç boyutu bulunan tükenmişlik modeli literatürde en çok kabul gören ve en çok çalışmalarda kaynak oluşturan model olmuştur. Maslach bu boyutları anlamsal olarak birbirinde ayrı sınıflandırmalarda görse de birbiri ile yakından ilişkileri de olan hatta birbiri ile

sebebe sonuç ilişkisinin de yaratılabileceği kavramlar olduğunu vurgulamıştır (Yıldız, 2015, s.61).

Tükenmişlik kavramının benzer kavramlarla olan ilişkisi. Tükenmişlik kavramı uzun yıllar boyunca araştırmalara konu olmuş ve bazı kavramlarla karşılaştırılmıştır. Özellikle bu alanda üç kavram öne çıkmıştır. Bu kavramlar özellikle stres, depresyon ve iş tatminidir (Otacıoğlu, 2008, s.104).

Stres. Stres gelişen teknoloji, globalleşme, rekabet durumunun artması, ekonomik bağımlılıklar, yaşam şartlarının gün geçtikçe görünenin aksine zorlaşması, kitleler arasındaki uçurumun derinleşmesi gibi durumlarla günümüzde insanlık tarihinin başlangıcında var olmasının yanında tarihsel gelişimini insanlıkla birlikte sürdürmüştür. Günümüzde sık sık karşılaşıldığı ve toplumun her kesiminden cevap bulduğu ifade edilen “ağımızın hastalığı” gibi terimlerle normalleştirilse de insan yaşamını bilinenin aksine derinden etkilemektedir (Otacıoğlu, 2008, s.104; Sürgevil, 2014, s.13). Bilinen tanımı ve toplumun aşına olduğu ifadesiyle de tükenmişlik kavramıyla yakından ilgili, hem tükenmişliğin sebebi hem de sonucu olabilecek bir kavramdır (Barutçu ve Serinkan, 2008, s.543).

Yapılan çalışmaların bazılarında tükenmişlik fenomeni stres kavramının bir başka yeni boyutu olarak ortaya atılmıştır. İş görenlerin çalışma koşullarındaki olumsuzluk ve kısıtlamalardan dolayı yoğun bir stres yaşadıkları ve bunu tükenmişliğin stabilize olmadan önceki hali olduğunu belirtmişlerdir (Balaban, 2000, s.2; Işıkhan, 2016, s.366). Stresör çeşitleri ya da stresörlerin etkisinde kalma düzeyleri kişinin yaşına, eğitim durumuna, iş tecrübesine ve ikamet ettiği bölgeye göre de değişiklik göstermekte ve bu negatif duygularla ilgili çözüm arayışında öncelikle sebep olan asıl faktör göz önünde bulundurulmalıdır (Balay ve Engin, 2007, s.209; Shkemi vd., 2015, s.6).

Stres hali ve eşdeğer şekilde ortaya çıkan tükenmişlikte tek problem bireyin ruhsal olarak yıpranmış olması değildir. Stresin ruhsal alandan çıkıp davranışsal alana yansıyan sonuçları da hem birey hem de örgütler açısından gözlemlenebilir. Daha geniş çerçevede bakıldığında iş veriminin düşmesinden yola çıkarak maddi olanakların, metaların, kurumun girdilerinin verimsiz ve özensiz kullanılması sonucu açığa çıkabilecek bir maddi kayıp da manevi ve bilişsel kayıplar gibi tükenmişliğin neden olabileceği bir başka boyuttur (Izgar, 2003, s.22).

Depresyon. Depresyon ve tükenmişlik kavramı bazı noktalarda kesişmeler de onları birbirinden ayıran bazı keskin çizgiler vardır. Tükenmişlik daha çok mesleki yönden ele alınan bir ruhsal çöküntü olarak nitelendirilirken depresyon ise daha kişisel verilere dayalı daha öze dönük sebeplerin neden olduğu düşünülen bir buhran halidir. Depresyonun tıbbi tedavi gerektiren tarafı da bu iki kavramı birbirinden ayıran bir durumdur (Taycan vd., 2006, s.101).

Yapılan çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar depresyon ve tükenmişliğin eş zamanlı olarak varlığının bu duyguların daha ağır yaşanacağına kanıt olarak göstermiştir. Özellikle kritik durumlarda karar alma, stresli ve duygusal bir iş ortamı, kayıplar ve çeşitli zorlanmaların yaşanacağı meslek gruplarında hem depresyonun hem de buna bağlı olarak tükenmişliğin fiziki problemlere ya da sağlık sorunlarına yol açabileceğini vurgulayan önemli bulgular mevcuttur (Erol vd., 2007, s.242; Karabulut vd., 2012, s.13). Tükenmişlik duygusu, depresyona sebep olması açısından hem bireyi hem örgütü hem de toplumu bir bütün olarak etkiler. Bireyi sağlığı açısından, örgütleri atmosferi açısından ve toplumu da hem ekonomik verimin düşmesi hem de gelecek açısından etkileyen stres tükenmişliğin en riskli paydaşlarından biri olduğunu göstermektedir (Blom vd., 2018, s.50).

İş tatmini. İş tatmini kavramı kişinin işi ile arasındaki duygusal bağdan yola çıkan ve yaşama dair tatmin ve memnuniyetini de etkileyen önemli bir kavramdır. Çalışanın ruh sağlığına olan etkilerinin yanında fiziksel olarak da doğrudan tesiri vardır. Örgütlerin içsel güdülenme sağlaması ve bunun sonucu olarak en yüksek düzeyde verim alması çalışanın sahip olduğu iş tatmininin varlığına bağlıdır. Bireyin yararlı olma hissi, üretken olma çabası, işini aksatmaması ve en üst düzeyde kişisel verim beklentisi iş tatmininin varlığıyla mümkündür (Şişman ve Turan, 2004; Üngüren vd., 2010).

İş tatmini, tükenmişlik olgusu ile ters orantılı seyreden bir kavramdır. Çalışanda iş tatmini ne kadar yüksekse tükenmişlik o oranda düşüş yaşar (Altay, 2009, s.8). Bu da iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın kurumlar ve işletmeler için ne denli önemli bir olgu olduğunu işletmelerin geleceğini etkileyebilecek sonuçlar içerebileceğini ortaya sermiştir (Aküzüm ve Özmen, 2014, s.35).

Bir sendrom olarak tükenmişlik: Tükenmişliğin tıbbi boyutu. Tükenmişlik sendromu belirtileri ve çözümü gereği tıp bilimlerinin psikiyatri koluna mensup bir tür sendromdur. Bu fenomenin çözümüne ulaşılması ve ortadan

kaldırılması için iyi tanınması gerekmektedir (Karayel ve Karayel, 2019, s.2). Çeşitli çalışmalarda bu sendromun ortaya çıkma nedenleri, seyri, sonuçları ve çözüm yollarına ilişkin literatürler oluşturulmuştur (Kaçmaz, 2005, s.29). Yapılan çalışmaların gösterdiği gibi psikolojik ve fiziksel etkileri olan stres ve iş yükü gibi kavramlar yine tıbbi bir boyutu olan ve psikiyatrinin de ilgi alanına giren tükenmişlik sendromu ile yakından ilgili hatta bu sendromun sebebi ya da sonucu olabilecek ruhsal ve fiziksel sorunlar yaratabilirler (Tuğrul ve Çelik, 2002, s.2).

Günümüzde birçok çalışan gibi medyada fazlaca göz önünde olan ünlü simalar, sanatçılar, yazarlar gibi birçok sektörden birey bu sendromun gölgesinde yaşamaktadır. Zaman zaman yoğun mesailer, zaman zaman hayata dair anlam arayışı, bazen de hayat amacının olmadığı düşünülmesi insanları yalnızlığa ve çökkünlüğe itmektedir. Bu durumu teknolojinin hızlı gelişmesi ile birlikte bilgiye hızlı ulaşabilme ve hayatta kalma çabasının en aza indirgenmesi ile de bağdaştırabiliriz. Göktepe (2016), bu durumu adımlara ayırmış ve tükenmişlik sendromunun tespiti için duygu ve davranışları sınıflandırmaya tabii tutmuştur. İlk adımda bireyin enerjisini ve içsel gücünü, ikinci adımda işe olan motivasyon durumunu, üçüncü adımda sahip olunan olumsuz duyguları, özellikle beklentileri ve bu beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmeyeceğine dair olan duygusal fikirleri, dördüncü adımda da konsantrasyon eksikliğine neden olan olumsuz görme, olumlu durumlara sırtını dönme halini irdlemiştir (s.21).

Birey, bedensel ve ruhsal açıdan bir bütündür. Fiziksel problemlerimizin üzerimizde psikolojik etkileri olduğu gibi, ruhsal sorunlarımızda fiziksel olarak kendini gösterebilecek sonuçlar doğurabilir. Özellikle fiziksel olarak hissedilen yorgunluklar buna bedensel açıdan en iyi örneği oluşturur. Stresin ve iş yaşamındaki çatışmaların dengelenememesi durumunda hareket kabiliyetinde azalmalara rastlanmaktadır (Fragoso, 2016; Havle vd., 2008; Ivanic vd., 2017).

Son zamanlarda tükenmişlik sendromunun tıbbi boyutuna yönelik yoğun bir şekilde çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda tükenmişlik de obsesif kompulsif bozukluk, şizofreni, depresyon, panik atak gibi psikolojik kökenli hastalıklarla benzer sınıflandırmalar içinde yer almaya başlamıştır. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerin beyin fonksiyonları ile ilgili araştırmalar yapılarak sinir sistemi iletimi ile ilgili olarak belirgin uyarıların ve değişikliklerin varlığı saptanmıştır (Göktepe, 2016; Harvey ve Burnett, 2017).

Tükenmişliğin nedenleri. Çağımızın popüler sendromu haline gelen “Tükenmişlik” birçok sektörde, kamu kurumu çalışanlarında sıkça rastlanması ile daha da bilinir hale geldi. Yaşam içinde aktif kalmamızı sağlayan, bizi işimize ve sevdiklerimize bağlayan, daha üretken olmamıza en çok katkısı olan hayat enerjisinin azalması kişinin uzun sürecek bir ruhsal yalnızlığa sürüklenmesine ve toplumdan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu durumda kişiye tükenmişlik sendromunun kapılarını aralamaktadır. İnsan yaşamına bu denli etkisi olan bu duygunun birçok sebebi vardır (Barutçu ve Serinkan, 2008, s.557). Yapılan çalışmalarda özellikle birkaç kavram üzerinde durulmuş ve tükenmişliğe en çok etkisi olan bu kavramların özellikle insan ilişkileri üzerine kurulu mesleklerde daha etkin olarak kendini gösterdiği tespit edilmiştir (Ceyhan ve Siliğ, 2005, s.45).

Tükenmişliğin nedenlerini sınıflandırmak gerekirse bu nedenler örgütsel ve bireysel faktörler olmak üzere iki başlık altında toplanabilir. Örgütsel nedenler bireysel nedenlere oranla tükenmişlik hissine daha yüksek etkileri olan durumlar barındırmaktadır. Özellikle emek harcamaya karşın takdir görmeme, iş yoğunluğu, örgüt bünyesindeki eşitlik ve adalet gibi unsurlar bunlardan bazılarıdır (Sürgevil, 2014, s.75).

Kurum ve işletmede yapılan göreve, teknoloji kullanımına, çevre ile ilgili faktörlere, çalışanların kariyer ve tecrübelerine, örgüt içindeki gruplaşma oranlarına, çatışmalara, örgütün kendine özgü iklimine ve birçok diğer etkene göre tükenmişlik hissi ya da stres deneyimi gelişir. Bu nedenlere atfen kendini gösteren faktörlerin yanı sıra, sadece belli başlı örgütlere özgü veya bariz durumlardan kaynaklanan tükenmişlik hissiyatı da vardır (Beemsterboer, 1984, akt. Işıkhan, 2010, s.367). Bireyler katıldıkları örgütlerin bünyelerine belli başlı beklentiler ile dahil olurlar (Yıldırım ve Ekinci, 2012, s.233). Bu beklentiler süreç içerisinde gerek örgütün geleneklerinden kaynaklanması gerek ise örgütün eksikliği şeklinde adlandırılması şeklinde olsun, karşılanmazsa birey hayal kırıklığı ve devamında mesleğine yönelik bir umutsuzluk hissi yaşayabilir. Bu yaşadığı olumsuz hisler de bireyin önce içsel sonra da mesleki veriminde düşüşe sebep olur (Bursalıoğlu, 1982, s.31). Örgütlerin, bireylerin hakkaniyet kavramına yönelik olarak uygulamaları “örgütsel adalet” kavramı açısından hem bireyi hem de örgütü bir çok yönden etkiler (Yıldırım vd., 2012, s.332).

Bireylerin örgütlerde kendilerine atfedilmiş görevleri mevcuttur. Her çalışan kendinden beklenen çıktının farkındadır. Örgütteki görevleri ve kişilikleri bireye

örgüte ait bir kimlik kazandırır. Bu sebeple öncelikle bireyin kişisel saygınlığı açısından sonra da mesleki verimi açısından kimliğinin gereği olan duygularının doyurulması esastır (Budak ve Sürgevil, 2005; Gürsel, 1995).

Çalışmalarda yaş faktörü analiz edildiğinde büyük çoğunlukla yaş grubu yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeyleri, meslek hayatına yeni başlayan yaş grubu daha düşük çalışanlara oranla daha az bulunmaktadır. Bu durumun sebebi olarak da kabul görmüş genel geçer görüş, çalışanların meslek hayatlarına yüksek beklenti düzeyleri ile başladıkları, daha idealist yaklaşım sergiledikleri fakat ilerleyen zamanlarda süreç içinde umduklarını bulamadıkları, gerçek çalışma şartlarının planladıklarından daha farklı olduğu gerçeği ile yüzleşmeleridir. Bu durumun devamında bir tükenmişlik duygusu yaşama ve bu duygu ile başa çıkmayı keşfettikleri aşamasını takip eden süreçte bu duygudan sıyrılarak akabinde işinde uzun meslek yılları geçirmiş bir çalışan olarak işinin gerçeklerini kabullenme ve bunlarla mutlu olma ile son bulur (Izgar 2003, s. 13). Tükenmişliğin sebeplerine başka bir bakış açısıyla bakınca örgüt ortamında bulunan çatışmanın ne kadar etkili olduğu görülebilir. Bu çatışmayı başlatan ya da körükleyen en önemli unsur ise yönetim mekanizmasıdır. Belirli bir noktaya kadar kişisel sebepleri olan çatışma hali bir aşamadan sonra işin içine performans ve değerlendirme girince örgüt çapında ve yönetimin etkisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bir mücadele ve soğuk savaşın hakim olduğu çalışma ortamlarında da duygusal olarak tükenme hissi ve duyarsızlaşmaya neden olan içsel dürtülerin ortaya çıkması kaçınılmazdır (Örmen 1993, s.15).

Bireyin mesleğinde kendini yetersiz hissetmesi, işinin gerekleri doğrultusunda güncelleyememesi ya da teknolojiyi takip etme konusundaki eksikleri tükenmişlik duygusuna neden olabilecek bir diğer etmendir. Özellikle yöneticilerde görülen sorunlarla başa çıkmada yetersizlik durumu, kaçınma, görmezden gelme ve erteleme gibi davranışlarla kendini göstermektedir. Çalışanların problemlerine çözüm bulma ve kriz yönetimi dahilinde çeşitli stratejiler geliştiren yöneticilerdeki tükenmişlik düzeyi bir diğer grup olan çözümden kaçınan yöneticilere oranla daha düşük olarak tespit edilmiştir (Izgar, 2003, s.16). Tüm bu başlıca sebeplerin yanında bazı durumlar ön plana çıkmaktadır. Birçok araştırmada dile getirilen bu durumlar tükenmişlikle ilişkili olarak anlamlı sonuçlar vermektedir. İş yükünün fazlalığı, çalışanlar için üstler,

yöneticiler için astlarla ilişkiler, aile hayatı, kişisel bazı problemler, mesleki yorgunluk gibi etmenler de tükenmişliğe neden olan faktörler olarak sıralanabilir.

Tükenmişliğin belirtileri. Tükenmişlik de her ruhsal problem gibi vücut bütünlüğü göz önüne alındığında fiziksel ve psikolojik olarak belirtiler gösterebilen bir sendromdur. Tükenmişlik duygusunun sonuçlarına dair tek bir sınıflandırma yapmak doğru olmaz. Çalışanlar için tükenmişlik bedensel rahatsızlıklarla seyreden ruhsal ve duygusal belirtiler gösterir.

Fiziksel belirtiler. Holly Philips, “Tükenmişlik sendromu” adlı kitabında tükenmişliğin neden olduğu fiziksel belirtilere özellikle yer ayırmıştır. Kişinin kendini çalışmadığı, herhangi fiziksel bir faaliyette bulunmadığı dönemlerde bile yoğun bir yorgunluk içinde hissettiğini, bu durumun daha çok “bitkinlik” olarak ifade edildiğini belirtmiştir. Bitkin durumda olan birey hem kendi hayatından tat almamakta hem de düşük bir enerji ile sağlık ve bağışıklık sistemini de savunmasız bırakmaktadır. Philips’in kitabında bahsettiği diğer fiziki belirtilerin başta geleni, uyku ve yeme-içme düzenidir. Tükenmişlik yaşayan bir bireyde uyku düzensizlikleri, gece sık sık uyanma, uykuya dalmada güçlük görülebilir. Aşırı yemek yeme ya da eksik beslenme, karbohidrata yönelme, sağlıksız beslenme alışkanlıkları tükenmişliğin sağlığa olumsuz etkilerinden biridir. Bunun sonucunda mide ve bağırsak bozuklukları, bağışıklık sisteminde çökmeler, enfeksiyonlara kolay yakalanma ve sebepsiz ağrılar baş göstererek birçok ciddi rahatsızlığa davetiye çıkarabilir. Bu durumlarda kişiler ilaç kullanımına yönelerek gereksiz ilaç takviyeleri ile daha da kalıcı hasarların önünü açmış olurlar (Philips, 2018, s.37). Araştırmalarda tükenmişlik duygusuna yönelik fiziksel olarak en sık görülen rahatsızlıkların başında sabahları yorgun olarak uyanma, bağışıklık sistemi açığına dayanan sık sık hasta olma hali, kabızlık, genellikle sırtta ve bacakta konumlanan ağrılar, kalp atış hızındaki anormalite, mide ağrıları ve yanmaları gelmektedir (Algül, 2014, s.18)

Davranışsal belirtiler. Tükenmişlikte fiziksel belirtilerin yanı sıra davranışsal olarak da bu hissi tanımlayan bazı göstergeler vardır. Bunlar yalnızlık ve topluluktan uzakta kalma davranışı, ağlama nöbetleri, ani öfkelenmeler, memnuniyetsiz tavırlar gibi belirtilerdir. Tüm bu belirtiler kişinin önce kendine sonra da bulunduğu kuruma verebileceği zararın göstergelerinden en belirgin olanlarıdır (Freudenberger ve Richelson,1981, akt. Kaya vd., 2017, s.39).

Psikolojik belirtiler. Bu belirtiler diğer belirtilere oranla daha az fark edilen ve gözle görülebilen belirtileri içermektedir. Birey ortaya çıkan hayal kırıklıklarından ve olumsuz sonuçlardan kendini sorumlu tutmaya başlayarak neticelerin tüm yükünü üstlenmiş aynı zamanda da kendi kendine yetersizliğini onaylamış olur. Bu durum da bireyin içsel gerilimini yükselterek kaygı ve depresyon gibi psikozlara neden olur. Zaman zaman apati ve paranoya gibi riskli psikolojik sonuçlar doğurabilir (Sürgevil, 2014, s.34). Genellikle davranışsal dışavurumları olan bu psikolojik durumların en ağır sonucu yoğun psikozlar sonucu oluşan intihar isteğidir.

Duygusal belirtiler. Duygusal belirtiler tükenmişlik kavramında çoğu zaman psikolojik belirtiler ile yakın içerikle kullanılsa da psikolojik belirtiler kronikleşmiş ve tedavi gerektiren süreçleri içeren bir dizi yoğun ve yanlış hisler bütünüdür. Duygusal anlamda ise kişi kendi iç dünyasında çeşitli karmaşalar yaşayabilir; fakat bu karmaşalar psikozların bir alt kademesinde yer alır (Yılmaz ve Altınok, 2009, s.455). Tükenmişlik olgusunu ortaya çıkaran duygusal sebeplerin en çok rastlananları güçsüz ve çaresiz hissetme, özgüven ve özsaygı eksikliği, umut edememe, eleştirel yaklaşımı kabul etmeme şeklinde sıralanabilir (Algül, 2014, s.17). Bu tür belirtiler bireyde içten içe yıpranmaya yol açarak akabinde daha büyük problemleri hem kişinin kendi hem alışma ortamı hem de işinin paydaşları için ortaya çıkarabilir.

Tükenmişliğin sonuçları. Tükenmişlik olgusunun etkisi altında olan bir bireyin hislerinin ya da davranışlarının etkili olabileceği bazı sonuçlar vardır. Bu sonuçlar, sebeplerde bulunan değişkenlere yönelik olarak farklılıklar gösterebilir ve birkaç başlık altında hem birbiri ile bağlantıları açısından hem de kendi özellerinde değerlendirilebilir.

Bireysel sonuçlar. Tükenmişlik yaşayan birey bu durumun sonucunda hem maddi hem de manevi bazı bedeller öder. Sağlıkla alakalı olarak yaşanan durumların akabinde kullanılan ilaçların hem vücuda zararları hem de maddi maliyetinin olması, maddi kayıp ve aile, akrabalar ve diğer sosyal çevre ile yürütülen ilişkilerde yaşanan aksaklıklar buna örnektir (Algül, 2014, s.51). Bazı durumlarda erken fark edilmeyen ya da önemsenmeyen tükenmişlik duygusu daha da kalıcı hasarlara neden olmaktadır. Örneğin kalıcı bedensel problemler, tedavisi uzun süre alan ruhsal rahatsızlıklar oluşabilir. Oluşan bu problemler durumun ciddiyetini ortaya koyan boyutlardandır (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.28).

Birey tükenmişlik hissini fiziksel ve ruhsal boyutlarda yaşarken sosyal bir varlık olmasının gerekleri olarak toplumun hala bir parçası konumundadır. Davranışları, sözleri, tavırları, fikirleri ve ilişkileri toplumdaki itibarını zedeler nitelikte olabilir. Dedikodu, hakaret içerikli sözler, aşağılama, alaylı tavırlar, kavgacı tutum bireyin tükenmişlik hissi çerçevesinde yaşadığı sonuçlardan biri olan itibarsızlaşmaya da neden olabilir (Ayvaz, 2015, s.23). Sinizm de bireylerde tükenmişliğin başka bir sonucu olarak kişisel sonuç bulgularından biri olarak gösterilebilir (Leary vd., 2018, s.120).

Öğretmenler için de görülen genel tükenmişlik sonuçlarının yanında bazı meslek özelinde etkili olabilecek durumlar da söz konusudur. Öğretmenlik mesleği zihinsel olarak zinde olmayı gerektiren bir meslektir. Tükenmişlik duygusu yaşayan eğitimcilerde “zihinsel fakirleşme” sıklıkla rastlanan durumlardan biridir. Bu durum eğitimcinin tükenmişlik duygusunu etkisinde kendi zihinsel gelişimini durdurmasını ifade etmektedir. Bu duruma ek olarak gelişen başka bir durum ise bilinçli davranışların azalarak yerini olumsuz ve memnuniyetsiz tavırlara bırakmasıdır (Qui, 2018, s.220).

Aile hayatında görülen sonuçlar. Yaşanan tükenmişlik hissi bireye birçok boyutta dönütler yapmaktadır. Bunlardan biri de aile hayatında yaşayabileceği olumsuzluklardır. Eşini, çocuklarını, annesini, babasını ve aynı çatıyı paylaştığı diğer üyeleri görmezden gelen ve ihmal eden kişi sorumlu olduğu hane halkının yalnızlığının farkına varamamaktadır. Bu da çoğunlukla suçluluk duygusu ile kendini gösterse de aile içi çatışmaları büyük boyutlara taşımaya sebep olmaya yetmektedir. Bu sebepler sıklıkla kavga hallerine, eşlerin boşanmasına, evlerin ayrılmasına ve fertlerin birbirinden uzaklaşmasına kadar varabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008, s.32). Aile hayatında yaşanan tükenmişlik “samimi ilişkilerde nihai tükenmişlik” şeklinde de adlandırılır. Bu da aile bireylerinin birinin problem yaşadığı durumlarda diğer aile bireylerinin de etkilendiğini, problemi yaşayan kişinin birincil travmasının yanında aile bireylerinin de ikincil travma riskinde olduğunu gösterir (Göktepe, 2016, s.60).

Çalışma hayatında görülen sonuçlar. İş görenler çalışma yaşamlarında maruz kaldıkları çeşitli değişkenlere yönelik olarak tükenmişlik duygusu yaşayabilirler. Bu durum örgüt açısından büyük zararlara yol açacak bazı sonuçlar doğurabilir. Özellikle işyerinde kişilerin etiketlenmesi, grup çalışmalarında azalma, bireyselleşme, toplu etkinliklerin zorlaşması, birbirini takip eden görevlerin

aksaması, bazı çalışanlarda oluşan zihinsel ve bedensel yükteki artış örgüt düzeninin bozulmasına neden olabilir nitelikte sonuçlardır (Göktepe, 2016, s.56).

Meslek yaşamlarında tükenmişlik deneyimleyen bireyler işi başından savma, düşük verimle çalışma, yanlış müdahale ve sonucunda ciddi sorumluluklar, çalışmaktan kaçma, hastalık sebepleri ile işe geliş zamanlarında azalma şeklinde davranışlar sergileyebilirler. Bu da örgüt açısından ele alındığında hizmet kalitesinde görülen azalmaya, ekonomik kayıplara, örgüt birliğinde bozunmalara, şikayetlerin artışına, iş gücünün etkin kullanılmamasına ve işten ayrılmalar sonucu çeşitli aksaklıklara neden olmaktadır (Yıldız, 2015, s.73).

Tükenmişliği önleme ve tükenmişlikle başa çıkma yolları.

Tükenmişliğin hem birey için hem de örgüt için derin etkileri olan bir kavram olmasından yola çıkıldığında bir mücadele tekniği geliştirmeye çalışmanın, bu durumu önemsemenin ve çözmeye gayret etmenin gerekliliği hissedilir. Tüm bu yaşanan etkiler, tükenmişliğin sebepleri ve sonuçları bağlamında sınıflandırılırsa iki ana başlık belirlenebilir. İlk olarak bireyin kişisel yönünden kaynaklı olarak ortaya çıkan tükenmişlik deneyimlerinin yine kişisel sonuçlarla sonlanması açısından geliştirilen yöntemler, başka bir ifadeyle bireysel yöntemlerdir. Bir diğer oluşum olan örgüt çatısı altında ve yine örgütsel sebepler kaynaklı olarak deneyimlenen tükenmişliğe yönelik geliştirilen örgütsel yöntemlerdir (Demirbaş, 2006, s.32).

Bireysel yöntemler. Tükenmişlik deneyimi ile başa çıkmak öncelikle alınması gereken bazı bireysel yöntemler vardır. Bunlardan ilki özellikle meslek yıllarının başında edinilmesi gereken bir özellik olan “gerçekçi hedefler koyma” özelliğidir. Bu, kişinin iş yaşamında yaşayabileceği hayal kırıklıkları ve umutsuzlukları önleyebilmek için bir çeşit kural özelliği taşımaktadır. Bir diğer yöntem ise kişinin yapabileceği hem fiziksel hem ruhsal olarak içsel sükûnetini bulmasına yarayan gevşeme egzersizleri eğitimidir. Bu hem sağlık açısından hem de psikolojik düzen açısından monoton çalışma yaşamını egale eder ve dinginlik sağlar (Glogow, 1986, akt. Izgar, 2003, s.43). Spor yapma, yoga yapma, beslenme düzenine dikkat etme, sağlığına özen gösterme, kişisel bakımını aksatmama gibi günlük rutinler edinmek, kişinin tükenmişlik duygusundan uzak kalmasına katkı sağlayan bazı bireysel etkinliklerdendir (Alexander vd., 2015, s.469).

Çalışma ortamları içinde ya da dışında yapılacak çeşitli aktiviteler, yapılacak işin planlanması, zaman yönetiminin yapılması gibi durumlar da tükenmişliği bireysel olarak önlemeye yönelik unsurlardandır. Bu durum tükenmişliğe eşlik eden stresi önleyebilmek için geliştirilen en iyi yöntemlerden biridir (Gold, 1985, s.33). Tükenmişlikle baş etmede kullanılabilecek bireysel yöntemler organize edildiğinde şu şekilde sıralanabilir (Oruç, 2007, s.30):

- i. Çevre ile sağlıklı ilişkiler kurmaya çalışma, kendi özelliklerini, sınırlarını ve gücünü iyi bilme ve özdenetim mekanizması geliştirme,
- ii. Görev şartlarını kabul etme, ihtiyaçlar hiyerarşisinin en tepesini hedefleyerek kendini gerçekleştirmeye çalışma ve tükenmişlik hissi yaşıyorsa bunu kabullenip çözüm yolları arama,
- iii. Stresörlerin farkında olma, monotonluktan sıyrılabilme, zaman zaman değişiklikler yapabilme ve tatili bir alışkanlık haline getirerek ihtiyaç gibi görme,
- iv. Çekinmeden destek isteyebilme, bilmediklerini sorma, öğrenme, esprili bir hayatı benimseme ve “hayır” cevabını gerektiği yerde kullanabilme.

Bireyin sahip olduğu doğuştan gelen ve sonradan kazanılan özelliklerin bir çıktısı olan “kişilik özellikleri” de tükenmişliğin sonlandırılması ve tükenmişlik duygusuna çözüm bulunması açısından etkili bir unsurdur. Güçlü kişilik yapısına sahip çalışanlar tükenmişlik duygusundan kurtulma konusunda daha motive davranabilir. Buna karşın zayıf kişilik yapısına sahip olan birey depresyon, stres, tükenmişlik gibi duygulara daha yatkın olduğu gibi bu duygularla karşılaşınca daha çaresiz hissedebilmektedir (Khalil vd., 2017; Sharma, 2007). Bireyin düzenli psikolojik görüşmeler ve terapilere dahil olması tükenmişliğe neden olan faktörlere karşı daha soğukkanlı ve daha kabul edilebilir yaklaşmasını, bu durumları yaşamın bir parçası olarak görmesine ve yaşama ve yaşamın tabiatındaki olumsuzluklara karşı daha motive bir sakinlik içinde olmasını sağlayabilir (Kealy vd., 2016, s.735).

Örgütsel yöntemler. Kurumlar ve işletmeler kişinin hayatının önemli bir zaman dilimini kaplayan, paydaşları ile etkileşim içinde bulunulması zorunlu olan, haliyle de olumlu ya da olumsuz birçok etkisi olan oluşumlardır. Bu oluşumlar bireyin deneyimlediği tükenmiş duygusuna olan etkileri açısından küçümsenecek düzeyde değildirler. Tükenmişlik duygusuna karşı koymak için geliştirilmiş olan bazı yöntemler şu şekilde sıralanabilir (Oruç, 2007, 28):

- i. İş görenlerin ihtiyaçlarının tespiti ve giderilmesi, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek için eğitimlerin ve seminerlerin planlanması ve kurum içinde alınan kararlara çalışanların katılımı,
- ii. Ödüllendirme ve terfi mekanizmasının etkin bir şekilde kullanımı, iş görenlerin kişisel ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların işe alınma koşullarının düzenlenmesi ve çalışma ortamındaki fiziksel koşulların iş yapmayı kolaylaştıracak şekilde hazırlanması,
- iii. Periyodik toplantılar, görüşmeler, fikir alışverişleri yapılması, iş görenler için ulaşılabilir ve gerçekçi hedeflerin belirlenmesi, çalışanın performansına yönelik değerlendirmeler yapılması ve görev tanımlarının anlaşılır bir biçimde, esnekliğe mahal vermeyen şekilde düzenlenmesi,
- iv. Sosyal desteklerin artırılması, mesleki olarak geliştirici yardım programlarının şe koşulması, stresi yönetme ve stresle başa çıkma tekniklerinin eğitimlerinin programlanması ve yöneticilerde liyakat varlığı ve liderlik özelliklerinin barındırılması.

Örgütlerde yaşanan tükenmişliklerin kökeninde en çok rastlanan bulgular zihinsel ve fiziksel ağır yorgunluklar, kötü iklime sahip bir işyeri, insan haklarından uzak uygulamaları olan hiyerarşik yapı bulunmaktadır (Jacquet vd., 2014, s.64). Örgütlerde bağlılık arttıkça tükenmişlik duygusu düşmektedir (Genç ve Ağraş, 2018, s.37). Örgütlerin tükenmişlik duygusunun varlığından haberdar olmaları, sürdürülebilirlikleri ve verimlilikleri için önemli bir durumdur. Hangi çalışanlarının bu durumu yaşadığını ve sebeplerini bilmek ve tükenmişliğe yönelik olarak geliştirilebilecek önlem ve çözümleri kuruluşların tasarımındaki stratejik plan ve programlara dahil etmeleri gereklidir (Arı ve Bal, 2008; Walvoord, 2006).

Öğretmenlerde tükenmişlik. Amerikan Stres Enstitüsünün yapmış olduğu araştırmalarda öğretmenlik mesleği “sağlığı tehlikeye sokma” ve “günlük yaşamsal sorunlar ile başa çıkmayı zorlaştırma” alanlarında en yüksek riske sahip mesleklerden biri olarak belirlenmiştir (Baltaş ve Baltaş, 1998, s.61). Bunun sebebi olarak öğretmenlik mesleğinin paydaşlarının insan olması olarak görülebilir. Öğrencilerle düzenlenmesi gereken ilişkiler, velilerle düzenlenmesi gereken ilişkiler keza okul örgütünde bulunan meslektaşlar ya da yönetim kademesi ile düzenlenen ilişkiler kişiyi çok yönlü olmaya ve insan ilişkileri konusunda aktif bir birey olmaya zorlamaktadır.

Öğretmenler gün geçtikçe daha etkin olmaya, öğrencilerin hayatlarına daha çok nüfuz etmeye, daha çok çalışmaya, meslekleri konusunda daha donanımlı ve verimli olmaya zorlanmaktadır. “Öğretme” görevinin yanında çok bileşenli bir meslek hayatına sahip olan öğretmenler duygusal, fiziksel ve ekonomik olarak da birçok problemle baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Ailevi, akademik, ekonomik gibi sorunlar yaşayan tüm öğrencilerin sorumluluğunu üstlenerek mesleklerini idame ettirmekle yükümlüdürler. Bu gibi durumlarda öğretmenler yetersiz kaldıkları anlarda büyük problemler yaşamaktadırlar. Bu da öğretmenlerin mesleklerinden kopmasına, yapmakta oldukları işe karşı negatif hisler beslemesine neden olur (Seferoğlu vd., 2014, s.349).

Öğretmenlik mesleğinin duygu dolu getirileri arasında tükenmişlik deneyimine açılan birçok kapısı bulunmaktadır. Bunlar ayrıntıları ile ele alındığında, öncelikle öğrenci faktörünün bu konuda etkin bir rol oynadığı söylenebilir. Özellikle büyük yaş gruplarına sahip sınıflarda yaşanan disiplin problemleri, öğrencilerin kendilerine de geleceklerine de duyarsız ve ilgisiz olmaları, akademik anlamda öğrencilerin bilinçleri ile ilgili yüksek beklentilerin umutsuz sonuçları, öğrencilerdeki davranış problemleri ve sosyalleşme konusundaki bilinçsizlik gibi unsurlar öğretmeni tükenmişliğe sürükleyebilir (Baysal ve Girgin, 2005, s.2). Öğrenci faktörünün yanında velinin ilgisizliği ya da aşırı ilgisi gibi hususlar bu deneyimin bir parçası olabilir niteliktedir. Tüm bunlara ek olarak istenmeyen atamalar, fiziki olarak uygun olmayan yüksek mevcutlu sınıflar, diğer destek personellerinin eksikliği istenen verimin elde edilememesinin nedenlerindedir. Akademik manada iş yükü, sınavların yoğunluğu, görev tanımlarında oluşan anlaşmazlıklar, toplumun gözünde mesleğin itibarı ve değerine yönelik algı da tükenmişliğe dair önemli ön risklerdir (Forber, 1984, akt. Dolunay, 2002; Moore, 2012).

Yaşadığımız toplumun verilerinden yola çıkınca öğretmenlerin ekonomik gerçekleri ile karşılaşmaktadır. Bir çok çalışmada öğretmenlerin toplumdaki itibarı ve ekonomik düzeyleri senkron ifade eden verilere dayandırılmıştır (Kavcar, 2002, s.11). Sosyal konum ve aylık gelir toplumda bir mesleğin profesyonel olmasının ön koşulu kabul edilmektedir. Ülkemizde öğretmenlerin yüksek bir yüzdesi kamuya ait kurumlarda görev yapmaktadır. Bu da öğretmenliğin itibarının ve gelir düzeyinin belirlenmesinin devlet kurumlarının yükümlülüğünde olduğunu gösterir. Gerek eğitim öğretim kurumlarına ayrılmış olan bütçe miktarı gerek de

öğretmenlerin işe yerleştirilmesi ülkemizde büyük bir sorun teşkil etmektedir. Bu da mesleği profesyonel bir iş olmaktan çıkararak daha fazla orta eğitim düzeyine gelir kapısı haline getirmektedir (Çınkır ve Kurum, 2017, s.22). Toplumun algısının bu biçimde şekillenmesi de itibar zedeleyici bir durumdur. Tüm bunlara işin mutfağında olan öğretmenlerin karar mekanizmalarının kısıtlanarak yetkilerin büyük çoğunluğunun en üst kademede toplanması ve öğretmenlerin sadece karar uygulayıcılar olarak görülmesi düşüşe geçen itibara katkılar yapmış bulunmaktadır (Güven, 2010, s.17). Öğretmenlerin ve diğer meslek gruplarında çalışanların tükenmişliği için “mesleki tükenmişlik” kavramı da sıklıkla kullanılmaktadır.

Mesleki tükenmişlik. Yapılan birçok çalışmada özellikle insanlarla karşılıklı iletişim halinde olma zorunluluğu olan mesleklerde tükenmişlik deneyimine daha fazla rastlandığı belirlenmiştir. Özellikle eğitim, sağlık ve hizmet sektörleri bu durumun en yoğun yaşandığı mesleklerin çatısı konumundadır. Özellikle yüz yüze iletişimin zorunluluğunun yanında, çalışma saatleri, fiziki olanakları, örgüt yapılarının yoğunluğu gibi konularda da tükenmişliğe en açık meslekler yine bu sektörlerle aittir (Ergül vd., 2013; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Yıldırım ve Ekinci, 2012). Mesleki açıdan yaşanan memnuniyetsizlik, zaman baskısı, çalışma ortamındaki kaos ve kontrol eksikliği de tükenmişliğe neden olan diğer unsurlar arasında gösterilebilir (Rabatin vd., 2016, s.42).

Meslek hayatındaki birçok stres kaynağı tükenmişliğe öncülük eder. Bu da kişinin mesleki bağlılığının zedelenmesi gibi birçok negatif sonuca yol açar. Çalışanların kontrolünde olmayan unsurlar neticesinde mesleğe alışmakta ya da mesleği sürdürmekte problemler yaşanabilmektedir. Özellikle birçok donenin gösterdiği bir neden olan mesleğe başlarken sahip olunan beklentiler ile mesleki gerçeklerin birbiri ile uyuşmaması mesleğin ilk yıllarında yaşanan tükenmişliklerin ana faktörü olarak görülmektedir. Bunların devamında örgüt içi hiyerarşinin anlamının dışında kullanılması, yetkiyi kötüye kullanma, çalışma saatlerinden taşan iş yükü, görev tanımı karışıklığı, demokrasiden uzak yönetim anlayışı, ödül sisteminin oturmamış olması, ekonomik yetersizlikler gibi etmenler de mesleki olarak yaşanan tükenmişlikleri tetiklemektedir (Tümkaya ve Çavuşoğlu, 2010; Yıldız, 2015).

Mesleklerin birçoğunun ortak olarak yaşadıkları durumların yanında mesleğin özelinde tükenmişliğe sebep olan bazı unsurlar da vardır. Örneğin sağlık sektöründe çalışan bir doktorun hastasının kaybindan duyduğu endişe ve ya bir

banka personelinin yapacağı yanlış hesaplamalar sonucu oluşabilecek bütçe açıkları gibi. Bu gibi durumlarda öncelikle bireyler sorumluluklarının negatif yönde sonuçlanması halinde öncelikle kendilerini suçlarlar (Creag, 1985, s.200). Öğretmenlerin de hem öğrencilerin hem de ülkenin geleceğine dair endişeleri ve buna yönelik çabaları mesleklerini diğer mesleklerden ayıran tükenmişlik ve stres kaynaklarıdır.

Öğretmenlerde tükenmişlik ve stres kaynakları. Stres ve tükenmişlik özünde iki farklı kaynaktan etkilenen bir olgudur. İlki bireysel olarak odaklanabileceğimiz kişisel kimlik özellikleri diğeri ise çevresel, kişinin müdahil olamadığı sadece etkisi altında kaldığı en sık görülen sosyal etkenlerdir. Öğretmenler insan ilişkilerinin üst düzeyde olduğu bir mesleğe sahip oldukları için kişisel nedenlerin yanında çevresel nedenlerden de bahsetmek mümkündür. Öğretmenlik mesleği dışa dönük, kendilerini sürekli yenileme ve geliştirme gereği duyulan, teknolojinin ve birçok bilimsel yeniliğin takip edilmesini zorunlu kılan hem sosyal yönü hem bireye özgü etkinliği fazla olan karmaşık bir meslektir. Pedagojik bilgi, öğrencilerin ihtiyaçları, müfredat ve gelişen uygulamaların bulunduğu bir kavşak noktasında bulunan ve aktif hareket ve zihin gerektirir. Bu da stres faktörlerinin çeşitliliğini artırmaktadır (Hammond, 2016, s.86).

Öğretmenlik mesleği duygusal yaşamın, yönetim anlayışlarının, ideolojilerin ve davranışsal temaların iç içe geçtiği nadir mesleklerdendir. Bu durum öğretmenlerde hedeflenene ulaşamama durumunda içsel çatışma, suçluluk duyma, kısıtlı kurumsal ilişkiler gibi sonuçların oluşmasına yol açabilmektedir (Madrid ve Kenney, 2010, s.398). Tükenmişlik hissinin varlığında şefkat, duygusallık, empati, farkındalık ve esneklik ters orantılı olarak kaybolmaya başlamaktadır (Olson, 2015, s.193).

Bireysel etkenler tüm meslek grupları gibi öğretmenlikte de tükenmişlik hissinin oluşmasında etkin bir rol oynarlar (Durak ve Seferoğlu, 2017, s.760). Öfkeli bir yapıya sahip olma, A kişilik türü, çözüm üretmedeki istek ve ulaşılabilirlik, algı düzeyi ve algı türü, demografik değişken grupları, kalıtsal özellikler tükenmişlik hissinin mesleki açıdan yaşanmasını ciddi boyutta etkilemektedir (Balaban, 1998; Russell vd., 1987). Yapılan çalışmalar ışığında öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik duygusunun oluşmasına neden olan çevresel etkenler ise şu şekilde sıralanabilir (Gökçakan ve Murat, 2007; Guglielmi ve Tatrow, 1998; akt. Işıkhani vd., 2007):

- i. Yersiz bürokrasi ve yanlış kurulmuş hiyerarşi, görev tanımının belirsizliği, aşırı iş ve sorumluluk yükü,
- ii. Özellikle kırsal kesimlerdeki okullarda yaşanan fiziki olanaksızlıklar, öğrencilerden kaynaklanan disiplin problemleri ve akademik başarısı düşük sınıflar,
- iii. İdari baskılar, meslektaşlardan ve okul ikliminden kaynaklanan problemler,
- iv. Ekonomik sorunlar, toplumda oluşan mesleki itibar zedelenmesi, çalışma saatlerindeki belirsizlik ve takdir görmeme.

Bu sıralanan sebepler gibi birçok etken öğretmen tükenmişliğini tüm meslek dalları arasında en üst sıralara taşımaktadır. Genel çerçevede tüm öğretmen grupları için ortak olan sebeplerin yanında ülkemizde öğretmenlerin en çok dile getirdikleri sorunlar arasında sürekli değişen eğitim, öğretim ve sınav programları da yer almıştır. Örgütlenme konusundaki plansızlıklar, mesleki yenilikleri ve çalışmalarını düzenli takip edememe ve göreve yerleşme konusunda yaşanan sorunlar da en çok dile getirilen sorunlardan olmuştur (Demir ve Arı, 2013, s.122). Öğretmenlik mesleği çeşitli branşlardan oluştuğundan benzer ya da farklı etkenler, öğretmenlerde tükenmişliğe neden olabilmektedir. Sınıf öğretmenliği branşı, diğer branşlardan farklılık gösterdiğinden, sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik konusunun ele alınması önem taşımaktadır.

Sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik. Ülkelerin geleceği olan çocukların yetiştirilmesi her çağda ve her medeniyette önem verilen bir konu olmuştur. İnsan yetiştirmenin zorlukları göz önüne alındığında kısa vadede sonuçları gözlenemeyen ve mesleki doyum için zaman gerektiren bir işi yapmak zaman zaman yılgınlığa umutsuzluğa sürükleyebilmektedir. Sabrın ana etken olduğu mesleklerden biri olan öğretmenlik elde edilen sonuçlar bakımından tarif edilemez mutlulukları barındıran aynı zamanda da en büyük hayal kırıklıklarının yaşandığı iki uç noktayı bünyesinde barındıran özel bir meslektir (Yılmaz vd., 2018, s.3). İnsanlar çalıştıkları alanda belli bir role sahip olmak ve gerçekleştirdiğini somut olarak görebilecekleri hedefler doğrultusunda emek sarf etmek isterler. Bunun için çok çalışırlar ve karşılaştıkları engelleri mümkün olduğunca görmezden gelme eğiliminde olurlar. Öğretmenler için bu durum biraz daha zordur. Öğretmenlik mesleği rol karmaşası ve sorumluluk fazlalığından dolayı kompleks bir hal almıştır ve hedeflerin gözle görülür çıktılarının olması çok uzun vadede gerçekleşmektedir. Bu durum da özellikle ilk kademe öğretmenlerinde düşünce

yüküne sebep olmaktadır. Çok çalışmanın çıktılarının kestirilemiyor olması tükenmişliği de beraberinde getirmektedir (Garwood vd., 2018, s.39).

Tüm yönleri ile sınıf öğretmenliği tükenmişliğin en sık görüldüğü branşlardan biridir. Birçok değişken açısından temel eğitimin ilk kademesini oluşturan sınıf öğretmenleri tükenmişliği deneyimleme ve bu duyguya çözüm üretme ile ilgili literatür çalışmalarına konu olmuşlardır (Kayan ve Kozikoğlu, 2017, s.78). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına ortam yaratabilecek olan durumlar şu şekilde listelenebilir (Işıkhan vd, 2007, s.85):

- i. Öğrencilerin akademik anlamda okuma yazma, dört işlem öğrenme gibi bazı etkinlikleri aktif olarak bir müfredat dahilinde öğrendiği ilk aşama ilkökul kademesinde görev yapmaları, öğrenciler için sınıf ortamının, kurallar dizisinin sorumluluk bilinci ile “ödev” kavramıyla karşılaştığı ilk aşamada sorumluluk yükleyen konumunda bulunmaları ve çocuklar okul hayatına alışırken zorlu bir uyum sürecinin kolay ve çabuk atlatılmasını sağlamaya çalışmaları,
- ii. Velilerle sıklıkla iletişim halinde olmaları, henüz öz bakımını tam olarak yerine getiremeyen bir öğrenci grubu ile çalışmaları, ders programlarındaki yoğunluk ve müfredatın çok yoğun olması ve öğrencilerin belirli kazanımı edinmekte zorluk yaşamaları,
- iii. Uzak kırsal kesimlerde yolları olmayan köy okullarında tek öğretmen olarak ya da birleştirilmiş sınıflarda fiziki şartları problemlili olan okullarda görev yapma gibi zaman zaman zorlu çalışma koşullarının olması , sınıflarda özel eğitime ihtiyacı olan çocukların bulunması ve yaş grubu küçük olan öğrencilerin içinde gerekli özeni göstermekte zorlanmaları.

Gelecek kuşağın eğitimlerinin temellerini sağlam atmaları açısından sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik deneyimi yaşamaları riskli bir durumdur. Bir diğer açıdan bakıldığında sınıf öğretmenleri yaşadıkları bu birçok probleme rağmen stresle başa çıkma konusunda kendilerini daha kolay motive den bir yöne sahiptirler. Çünkü çalıştıkları gruplar gereği sevgi ve şefkat ihtiyacı olan küçük çocukların varlığı sınıf öğretmenlerini diğer branş öğretmenlerinden ayıran en önemli tükenmişlikle başa çıkma sebebidir.

Öğretmen tükenmişliğinin incelenmesi ve eğitimdeki önemi. Tükenmişliğin bireysel sonuçları olduğu gibi örgütsel olarak da bazı sonuçları bulunmaktadır. Örgüt çalışanlarının yaşadığı olumsuzluklar önce çalışma ortamını

sonra da ülkenin çıkarlarını ve geleceğini tehdit etmektedir. Kurumlardaki performans düşüşleri, kurum çıktılarının nicelik ve niteliğinde kalitesizleşme, fiziksel zararlar, disiplinsizlik gibi durumlar hem meslek özelinde hem de ülkeye vereceği zararlar açısından büyük sonuçları olan bir durum olan tükenmişlik her sektörde çözüme kavuşturulması gereken bir sorundur (Kaya vd., 2017, s.40). İnsan diğer canlılardan birçok yönüyle ayrılır. Başarı duygusu da insanı diğer canlılardan ayıran bir özelliktir. İnsan başarıya ulaşmak ve bu hissi devam ettirmek ister. İnsanoğlu gelişim ve yenilik arar, bulunduğu durumu değiştirmeye çalışır. Hayatına dair bir gelecek planlar, bir amaç edinir, merak eder ve sorgular (Tarhan, 2010, s.89). İnsanın bu özellikleri ile ilişkili olarak öğretmenler de yoğun bir çalışma temposu içinde çocukların ve ülkelerinin geleceğini değiştirmek için, çağın gereklerini yerine getirmek için başarılı olma hedefi doğrultusunda çalışırlar (Aydın, 2010, s.213).

Eğitim sisteminin temel taşı öğretmendir. Eğitim sisteminde hedeflenen başarı öncelikle öğretmenin başarıyı istemesi ve buna yönelik uğraşına bağlıdır. Bir eğitim kurumundaki geleceğe yönelik hedefler öğretmenler nezdinde gerçekleşebilir (Kavcar, 1998, s.134). Öğretmenler bireyi bütün olarak kabul eden, öğrencilerinin hem fiziksel hem ruhsal hem de bilişsel ihtiyaçlarını karşılamaya çalışan, öğrenmeye önderlik eden yaşadığı kitlenin geleceğine yön veren bir toplum lideridir (Fidan ve Erden, 1994, s.76).

Toplumumuzda öğretmenlik her geçen gün ekonomik olarak alt statüye itibar olarak da orta statüye gerilemektedir. Teknolojinin ve bilimin hızla ilerlediği bu çağda öğretmenlik mesleği duyulan ihtiyaç bakımından da bir atış gözlenmektedir. Öğretmenlik mesleğinin cinsiyetçi bir tarafının oluşması ve alanında uzman olan kişilerin dışındaki bazı meslek gruplarının bu işi yapmaya başlaması da hem birey hem de ülke çıkarları açısından risk doğurabilecek bir durumdur. Bu durumlar öğretmenlerintükenmişlik duygusunu yaşamasına neden olmaktadır (Gönülaçar, 2016; Gündüz, 2000). Öğretmenlerin yetiştirilme, mesleğe kazandırılma ve görevini sürdürme durumlarında ülke sınırlarını aşan politikalar izlenmeli ve eğitimdeki bilgi, görüş ve anlayış değişikliklerini de dikkate alarak aynı zamana ekonomik boyuta ciddiyet kazandırarak öğretmenleri tükenmişlik gibi duygulardan uzak tutmak mümkün olabilecektir (Forssell, 2015, s.716).

Öğretmenlerin çalışma şartlarının revize edilmesi, tükenmişlik kaynaklarının tespit edilerek uygulayıcılar aşamasında bu sorunlara çözüm bulunması önemlidir.

Öğretmen yetiştirme ve göreve yerleştirme konusunda düzenlemeler yapılması, kalkınma planlarında eğitimin gerçeklerine yönelik değişiklikler yapılması gibi planlamalar öğretmenin, okulların, eğitimin ve ülkenin geleceğini daha doğru şekillendirmek açısından yapılması gereken çalışmaların başında gelmektedir (Avcı ve Seferoğlu, 2011, s.22). Yöneticilere bu konuda büyük bir iş düşmektedir. Profesyonel çalışma ortamı yaratmak ve çalışanları güçlendirici yaklaşımlarda bulunmak hem kurum hem ülke geleceği adına atılabilecek adımlardandır (Mudallal vd., 2017, s.2).

Öğretmenlerin, okul ortamını ya da öğrencileri daha fazla tecrübe etmeleri amacıyla daha çok etkileşime girebilecekleri staj olanakları sağlanmalıdır. Öğretmenlerin teorik bilgilerinin yanında saha deneyimi yaşamaları mesleklerine başladıkları aşamada yaşayacakları hayal kırıklıkların bağlı tükenmişliği önleme açısından etkili bir yöntem olarak değerlendirilebilir (Martin, 2017, s.6). Tükenmişliği önlemeye yönelik başka bir bakış açısı da öğrenme ortamlarını düzenlemeye yönelik çalışmaların artırılması ve öğretmenlerin mesleklerinin başında uygulanacak planlı oryantasyon çalışmaları da olabilir (Castanelli vd., 2017, s.749).

Bazı araştırmalarda öğrencilerin akademik ve sosyal başarısı ile öğretmenin rolüne dair çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların genel bir sonucu olmasının yanında bazı belirleyici sonuçları da vardır. Araştırmalar, sosyo-ekonomik durumu iyi olan okulların, öğrencilerin akademik ve sosyal yaşamda daha başarılı olduğu yönünde bulgulara sahip olsa da bu başarının artırılmasında asıl önemli etkenin öğretmenlerin mesleğine yönelik inançlarının tam olması ve meslekler yaşamlarında gösterdikleri özveri olarak belirlenmiştir (Schmid, 2018, s.3). Bütün bunlar, öğretmen tükenmişliğinin incelenmesi ve eğitimdeki önemi göz ardı edilmemesi gereken bir husus olduğunu göstermektedir.

İlgili Araştırmalar

Tükenmişlik olgusu, birçok alanda çalışma konusu olmuştur. Emniyet, bankacılık, hukuk, sağlık, eğitim, hizmet sektörü, mimarlık ve mühendislik, akademisyenlik gibi meslek gruplarının yanında çeşitli sosyal gruplar içinde araştırmalar yapılmıştır. Çağımızda bu olgunun sebeplerinin araştırılmasının yanında çözümsel yaklaşımlar da üretilmeye başlanmıştır (Arı ve Bal, 2008,

s.136). Bu başlık altında, tükenmişlikle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan bazı araştırmalar açıklanmıştır.

Tükenmişlikle ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar. Tükenmişlikle ilgili yurt içinde yapılan bazı araştırmalar şunlardır:

Baysal'ın (1995) yaptığı çalışmada lise ve dengi okullarda çalışan öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe etki eden faktörleri araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda, mesleği ile ilgili pozitif duygusal bağları olan öğretmenlerin tükenmişlikleri düşük düzeyde, meslekleri ile duygusal bağı olmayan sadece toplumsal ya da ekonomik sebeplerle öğretmenlik yapan kişilerin tükenmişliklerinin yüksek düzeyde olduğu ortaya konmuştur.

Girgin ve Baysal'ın (1995) "Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri" adlı çalışması incelendiğinde; öğretmenlerin tükenmişlik duygusunu cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, meslektaşlarından destek görme, mesleki itibar, idari kadrodan takdir görme gibi değişkenlerle ilgili olarak, özellikle duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu öğretmenlerin çalıştıkları öğrenci grubunun özellikleri de dikkate alınarak tükenmişlik duygusuna yatkın oldukları gözlenmiştir.

Avşaroğlu ve diğerlerinin (2005) teknik öğretmenlere yönelik araştırmasında, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaşam doyumları ve tükenmişlikleri ile ilgili olarak anlamlı düzeyde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Yaşa göre, öğretmenlerin kişisel başarısızlık, yaşam doyumu ve iş doyumu açısından anlamlı düzeyde bir farklılaşmaya rastlanmazken, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmüştür. İş deneyimi değişkeni ile ilgili olarak yaşam doyumları, tükenmişlik alt boyutları puanları bağlamında anlamlı düzeyde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. İş deneyimi değişkenine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmüştür. Öğretmenlerin yaşam doyumları ile duygusal tükenmeleri ve kişisel başarısızlıkları bağlamında negatif yönlü, yaşam doyumu ile bir diğer alt boyut olan iş doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Duyarsızlaşma ile iş doyumu ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Akten'in (2007) rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini incelediği araştırmasında duygusal tükenmişlik boyutunun kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere göre daha yüksek sıklıkta görüldüğü; fakat duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutlarında bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Bu durumun sebebi olarak da kadın çalışanların iletişimleri ve mesleki etkileşimleri konusunda daha duygusal davranmaları gösterilmektedir. Medeni durum değişkeninin tükenmişliği etkilemediği, kıdem ve haftalık çalışma saatlerinin tükenmişliği anlamlı olarak farklılaştırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Cemaloğlu ve Kayabaşı'nın (2007) "Öğretmelerin tükenmişlik düzeyleri ve sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modellerine" ilişkin çalışmasında öğretmenlerin kullandıkları disiplin modelleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişkinin olduğu, bazı disiplin modelleri ile tükenmişlik alt boyutları arasında pozitif bazıları ile ise negatif bir korelasyon saptandığı görülmüştür. Sonuçlarını beklentilerine uygun olarak bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu araştırmanın bir başka çıkarımı olarak da tükenmişlik duygusu yaşayan öğretmenlerin bu duygularını sınıflarına, öğrencilerine yani iş hayatlarına yansıttıkları ve bu durumun derslerin atmosferini etkilediğini, zaman zaman aldıkları eğitim çerçevesinin dışına çıkan davranışlar gösterebildiklerini ortaya koymuşlardır. Bu neticede öğretmenin tükenmişlik gibi bazı duygusal olarak etkisinde bulunduğu durumların çözüme kavuşmadan etkin bir eğitim öğretim ortamı yaratamayacakları, verimsizliğin süregideceği, böyle olumsuz iklimlerin çağcıl eğitim anlayışını arka plana atacağını vurgulayarak olumlu ilişkiler geliştirip eğitim öğretimden alınan verimi artırmak için öncelikle öğretmenlerin gerekli duygusal çözümlenmelerinin yapılması gerektiğinin önemini vurgulamışlardır.

Oruç (2007), yaptığı "Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri"ne ilişkin çalışmada; görev türü, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin, üstlerinden takdir görüp görmeme, mesleğini isteyerek seçip seçmeme, görev yapılan okul türü, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama, görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan, çalışma hayatında iş arkadaşlarından destek görme durumuna göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Bunların sonucu olarak da öğretmenlerin emekli

olunca bu işi tekrar yapıp yapmayacaklarına yönelik bölümde ise tükenmişlik yaşayan bireylerin bir daha bu alanda çalışmayı düşünmedikleri tespit edilmiştir. Yaptığı olumlu çalışmalar neticesinde okul yönetiminden takdir gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu tam tersi durumda ise tükenmişliğin yükseldiği görülmüştür. Araştırmanın bir diğer ilginç bulgusu da 20-29 bandında bulunan yaş grubunun 40 yaş ve üzeri gruba göre daha fazla tükenmişlik yaşamış olduğu sonucudur.

Yıldırım ve Ekinci (2012), "Eğitim müfettiş yardımcılarının tükenmişlik düzeyleri"ne ilişkin yaptıkları çalışmada, müfettiş yardımcılarının duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarına ait tükenmişlik verilerini orta düzeyde, duyarsızlaşma boyutuna ait verileri ise düşük düzeyde tespit etmişlerdir. Görevlerine yeni başlamış olan ve mesleki tecrübesi az olan müfettiş yardımcılarının mesleki tükenmişlik düzeyinin orta seviyede çıkmasının yetiştirme sürecinden ve görev alanlarının farklılığından kaynaklandığını vurgulamışlardır. Müfettiş yardımcılarının önceki görev süreleri içerisinde sınıf öğretmenliği yapmış olmaları çalışmada anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Çalışmanın bir diğer değişkeni olan görev bölgesi ise müfettişlerin yetiştirilme sürecine yaptığı katkılardan dolayı tecrübeli müfettişlerle çalışma olanağı bulamayan 5. Bölge müfettiş yardımcılarının 4. Bölge müfettiş yardımcılara göre tükenmişliklerini daha yüksek olarak tespit etmişlerdir.

Ayvaz (2015), "Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri"ni incelediği araştırmasında, 50 yaş ve üzerindeki öğretmenlerde kişisel başarı algısının daha yüksek olarak bulunduğu yine aynı şekilde meslek yılı 20-25 yıl olan öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bir diğer sonucu olarak da cinsiyet değişkenine yönelik kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı bağlamında tükenmişlik duygusunu daha fazla hissettikleri tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi değişkeni kapsamında ise çevrenin beklentilerinin tükenmişlik hissine zemin hazırladığını belirtirken çalışmada böyle bir sonuca rastlanmamıştır.

Adıgüzel (2016), "Okul Öncesi Öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ve tükenmişlik düzeyleri"ni incelediği çalışmada öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin yüksek olduğunu ve yüksek düzeyde tükenmişlik duygusu yaşamadıklarını tespit etmiştir. Öğretmenler; bazen müfettişlerin kendilerini sınıf yönetimi konusunda yetersiz olarak görmelerine rağmen kendilerini bu konuda

yeterli düzeye sahip olarak görmektedir. Kıdemi 10 yıl ve üzerinde olan öğretmenlere bakıldığında, kıdemi 9 yıl ve daha az olan öğretmenlere göre duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak da kıdemli öğretmenlerin çalışma sürelerine dayalı olarak bazı beklentiler içine girdikleri ve çoğu zaman beklentilerinin karşılanmadığını göstermiştir.

Çil (2016), bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini araştırmış ve araştırmasında kadın bilgisayar öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri yüksek çıkarken erkek bilgisayar öğretmenlerinin ise kişisel başarı düzeylerinin yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Evli öğretmenler bekar öğretmenlere göre, eğitim durumu bakımından lisans mezunu öğretmenler de yüksek lisansını tamamlamış öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişliğe sahip olarak belirlenmiştir. Ayrıca çalışma ortamlarında bilgisayar laboratuvarı olan öğretmenlerin tükenmiş düzeyleri de daha düşük düzeyde çıkmış ve yaş grubu 25-35 arasında olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri 46 ve üzeri olan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Tükenmişlikle ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar. Bu alt başlıkta tükenmişlikle ilgili yurt dışında yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir ve literatürdeki çalışmaların sonuçlarına ilişkin genel bazı değerlendirmeler yapılmıştır:

Daly (1992), yöneticiler üzerine yaptığı tükenmişlik düzeyi ile ilgili araştırmada, okul yöneticilerinin tükenmişliklerini düşmanlık duygusuna kapılma, olumsuz benlik kavramı, geri çekilme, içine kapanma, yabancılaşma bölümlerine ayırarak incelemişlerdir. Varılan neticede okul türü ya da okul mevcudunun tükenmişlikle ilgili anlamlı farklılıklar göstermediğini tespit etmiştir. Fakat daha önceki yapılan analiz sonuçları ile karşılaştırıldığında zamanla yöneticilerin tükenmişlik oranlarında yükselme olduğu gözlenmiştir. Yöneticilerin, başarısızlık duygusu, kendini suçlu hissetme, şüphe etme, tahammül edememe gibi belirtiler büyük bir tükenmiş göstergesi olarak belirlenmiştir. Yöneticilerin tükenmişlik hissini üst seviyelerde yaşamalarının sebebi, son zamanlarda kurumlarındaki kötü anlamda baskılar, fazladan yüklenen sorumluluklar ve yönetsel yetkilerinin azalmış olması olarak belirlenmiştir.

Corkey (1994), “Öğretmenlerin öğrencilerin bazı davranış bozukluklarına gösterdikleri hoşgörü ve tükenmişlik” ile ilgili çalışmasında yaşı, deneyimi, eğitim

düzeyini, öğretim kademelerini, çalışma zamanlarını değişkenler olarak kabul etmiştir. Sonuç olarak, yaşlarının, eğitim düzeylerinin, okulun kademelerinin, tecrübelerinin ve çalışma zamanlarının tükenmişlik duygusu ile ilişkili olmadığını tespit etmiştir. Fakat sosyo-ekonomik hal ile öğretmenlerin hoşgörü seviyesinin ve öğretmenlerin milliyetleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamıştır. Siyahi öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında diğer öğretmenlere göre daha düşük tükenmişlik hissine kapıldıkları ve kötü davranışlara karşı daha hoşgörülü oldukları belirlenmiştir.

Friedman'ın (1997) "İsrail'de birinci ve ikinci kademe okul yöneticileri üzerine tükenmişlik ve stres yaratan etkenlerin tespiti"ne ilişkin araştırmasında ulaşılan sonuçlar; strese neden olan etmenler; fazla iş yükü, görev tanımının net olmaması, çatışma hali, teknik destek eksikliği şeklinde belirlenmiştir. Çalışma neticesinde iş yükünün ve örgütteki çatışmanın yüksek olduğunu düşünen bireylerde tükenmişliğin yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür. Görev tanımı ve teknik destek değişkenlerinin ise kişisel başarı boyutunda yaşanan tükenmişliği etkilediği görülmüştür. Stres yapan başka etmenler de; aile üst kademelerle olan negatif ilişkiler, kaynak ve beşeri gücü kullanmada karşılaşılan problemler olarak tespit edilmiştir.

Vassilaki ve Kantas (1997), "Yunan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik: Maslach Tükenmişlik Envanterinin geçerliliği" araştırmasında, Yunan öğretmenler üzerine Maslach Tükenmişlik Envanterinin güvenilirliğini ve geçerliğini onamışlardır. Jackson ve Maslach ile yakın sonuçlara ulaşmışlardır. Çalışma neticesinde ölçeğin yapısının çalışmanın yapıldığı ülkenin kültürünün etkisinde kalmadığını tespit etmişlerdir. Çalışmada ayrıca, Yunan asıllı öğretmenlerin mesleki memnuniyetleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yunan öğretmenlerin, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme çerçevesinde diğer öğretmenlere nazaran daha az tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca yaş ortalaması düşük olan öğretmenlerin yaş ortalaması yüksek öğretmenlere oranla daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları da tespit edilmiştir. Araştırmadan çıkan bir başka sonuç, birinci kademe görevli öğretmenlerin ikinci kademedeki öğretmenlere oranla daha yüksek başarısızlık hissi daha yüksek duyarsızlaşma yaşadıklarını göstermektedir.

Literatüre göre tükenmişlik duygusu her ne kadar birçok faktörden etkilense de, birçok alt başlığı bünyesinde barındırsa da keskin olarak sınırları

belirlenebilmiş bir nedenler silsilesine sahip değildir. Tüm çalışmalarda ortak olarak varılabilecek bir sonuç çalışanın çalışma koşullarından memnuniyetsizliğinin artması ile doğru orantılı olarak tükenmişliğinin de arttığı yönündedir (Gülova vd., 2014, s.28). Yönetmelik açıdan, ekonomik açıdan, fiziksel şartlar ve eğitimin girdileri açısından daha az problem yaşayan öğretmenlerin daha az tükenmişlik duygusuna sahip oldukları söylenebilir. Çalışmalardan çıkarılabilecek her ne kadar yüksek oranda olmasa da bir yenileme yapılabilecek durum ise yaş faktörüdür. Birçok çalışmada açığa çıkan sonuca göre yaş grubu daha düşük olan mesleğe yeni başlamış ya da meslekte daha birkaç yılını tamamlamış öğretmenlerin tükenmiş düzeylerinin mesleki tecrübeleri yüksek öğretmenlere oranla daha fazla olduğudur. Bunun nedeni öğretmenlerin mesleğe başlarken sahip oldukları beklentilerle, işlerine dair hayalleriyle gerçekte var olan ve süregelen geleneksel meslek kültürünün ya da yaşadıkları koşullar ile eğitimleri esnasında öğrendikleri koşulların birbiri ile uyuşmaması şeklinde açıklanabilir (Seferoğlu vd., 2014, s.361). Araştırmaların çok yönlü ve sayıca fazla olması da uygulayıcılara sağlayacağı kaynak bakımından önemlidir. Böylelikle eğitim öğretimin mutfağında olan asıl iş göreni konumundaki yöneticilerin ve öğretmenlerin tükenmişlik duyguları olabildiğinde ortadan kaldırılarak çıktılarının verimi artırılabilir.

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın deseni, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama süreci, veri toplama araçları, verilerin analizi ile araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği hakkında bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada, genellikle bilinenden yola çıkan fakat derinlemesine anlama ihtiyacı olan olgular için kullanılan nitel araştırma desenlerinden “olgubilim” diğer bir adıyla “fenomenoloji” deseni kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s.27). Bu desenin kullanılma nedeni sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusuna yönelik algılarını ve bu duyguyu nasıl anlamlandırdıklarını belirlemektir (bkz. Merriam, 2018, s.21). Olgu, “tükenmişlik” olarak adlandırılmıştır (bkz. Yıldırım ve Alp, 2017, s.338).

Çalışma Grubu

Çalışma grubu, Van ili İpekyolu ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinden amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme teknikleri kullanılarak 8 öğretmen seçilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s.118). Öğretmenlerin tükenmişlik deneyimi yaşamış olmaları ölçüt olarak belirlenmiştir. Kişi sayısının 8 kişi ile sınırlandırılmasının nedeni, araştırmada derine inerek katılımcıların deneyimlerinin özüne odaklanmaktır. Katılımcılar seçilirken incelenecek olguya yönelik deneyimlerinin varlığına özen gösterilmiştir. Katılımcıların olgu konusunda bilgi vermeye, deneyimlerini paylaşmaya yönelik olarak ilgi ve istekleri de çalışma grubunun seçiminde dikkate alınan bir başka ölçüttür. Çalışma grubu belirlenirken maksimum çeşitlemenin sağlanmasına da dikkat edilmiştir. Bu bağlamda, çalışma grubundakilerin, cinsiyet, görev yeri, kıdem gibi demografik değişkenler açısından olabildiğince farklı olmalarına özen gösterilmiştir (Creswell, 2017, s.108).

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bazı bilgiler Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcılar kodlarla belirtilmiştir. Kodlama, K1, K2,... K8’e şeklinde yapılmıştır.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Öğretmen Kodu	Cinsiyet	Görev Yeri	Kıdem (Yıl Olarak)	Mesleği İsteyerek Seçme
K1	E	Merkez	22	Hayır
K2	K	Köy	4	Evet
K3	K	Merkez	4	Evet
K4	K	Köy	9	Hayır
K5	K	Merkez	3	Evet
K6	E	Merkez	8	Evet
K7	E	Merkez	10	Evet
K8	K	Köy	4	Hayır

Katılımcıların 3'ü erkek, 5'i kadın sınıf öğretmeni olup, 3'ü köy okulunda 5'i ise merkezdeki okullarda görev yapmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdemleri, 3-22 yıl arasındadır. Sınıf öğretmenlerinin 5'inin mesleğini isteyerek 3'ünün ise istemeyerek seçtiği anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama aracının uygulanması için gerekli izinler alınmıştır. Katılımcıların gönüllü olarak görüşmelere katılması ve tükenmişlik ile ilgili deneyimlerinin olmasına dikkat edilmiştir. Bir öğretmenle pilot görüşme yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler yüz yüze gerçekleşmiştir. Herbir katılımcıyla iki defa görüşme yapılmıştır. Herbir görüşme yaklaşık 20-25 dakika sürmüştür. Katılımcıların görüşme ortamında kendilerini daha iyi ifade edebilmeleri amacıyla ses ve görüntü kaydına başvurulmamış veriler yazılı olarak kayda geçirilmiştir. Kullanılan görüşme türü olan "yarı yapılandırılmış görüşme" katılımcıların "tükenmişlik olgusunu nasıl algılayıp nasıl yorumladıklarını, olgu hakkında nasıl betimlemeler yaptıklarını, nasıl deneyimlediklerini öğrenmeye odaklanarak gerçekleştirilmiştir (Creswell, 2017, s. 50). Sorulara verilen yanıtların daha da açıklayıcı olmasını sağlamak için katılımcıya bazı sonda sorular da yöneltilmiştir. Görüşme esnasında sorulan bu ek sorular ve yapılan açıklamalar katılımcının soruları daha iyi anlayıp uygun cevaplar vermesini sağlamıştır.

Veri Toplama Araçları

Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme sorularının taslağı oluşturulduktan sonra uzman incelemesi için Eğitim Bilimleri alanında çalışan beş öğretim üyesinin görüşü alınmıştır¹. Uzman görüşünden sonra gerekli düzeltmeler yapılmış ve “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” (YYGF) hazırlanarak araştırmada kullanılmıştır. Bu form, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik deneyimlerini ve tükenmişlik olgusunu nasıl anlamlandırdıklarını odağa alan toplam 8 adet sorudan oluşmuştur (Ek-B). Soru içerikleri ile katılımcıların; tükenmişlik olgusu ile ilgili yaşanmışlıkları, tükenmişliği nasıl betimledikleri, tükenmişliklerine neden olan etkenlerin neler olduğu ve tükenmişlikle başa çıkmak için hangi stratejilerden faydalandıkları öğrenilmeye çalışılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Verilerin geçerliğini ve ve güvenilirliğini artırmak için şunlar yapılmıştır (Creswell, 2017, s.194):

- i. Görüşme sorularına ilişkin uzmanların görüşleri alınmıştır.
- ii. Yarı yapılandırılmış görüşmelerin öncesinde pilot görüşmeler yapılmıştır.
- iii. Verilere ilişkin katılımcı teyidi sağlanmıştır.
- iv. Veriler iki ayrı araştırmacı tarafından analiz edilerek karşılaştırılmıştır.
- v. Bulgularda doğrudan alıntılara yer verilmiştir.
- vi. Veriler talep doğrultusunda incelenebilmesi için saklanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Betimsel analizde, bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde sunulması amaçlanmaktadır. İçerik analizinde ise temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu bağlamda veriler dört aşamada analiz edilmiştir: (i) Verilerin kodlanması, (ii) temaların bulunması, (iii) kodların ve

¹ Prof. Dr. Celal Teyyar UĞURLU, Prof. Dr. Soner POLAT, Prof. Dr. Songül TÜMKAYA, Doç. Dr. Nihan ARSLAN, Doç. Dr. Süleyman AĞRAŞ

temaların düzenlenmesi, (iv) bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Analiz yapılırken katılımcıların adları kodlanmıştır. İki araştırmacı tarafından yapılan kodlamalar karşılaştırılarak temalar oluşturulmuştur. Çalışmada hem kodlamalara hem de katılımcılara dair doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Analiz sonucunda “Tükenmişlik Duygusunun Anlamı”, “Tükenmişliği Etkileyen Etmenler” ve “Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları” şeklinde adlandırılan üç tema ve alt temalar oluşturulmuştur.



Bölüm 4

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde bulgular üç başlık altında açıklanmıştır.

Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Tükenmişlik Duygusunun Anlamı

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusunu nasıl anlamlandırdıkları Tablo 2’de verilmiştir:

Tablo 2.

Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Duygusunun Anlamı Hakkındaki Algıları

Tema	Alt Temalar	Kodlar/Olgular	f
Tükenmişlik Duygusunun Anlamı	Bireysel Açıdan Anlamı	Zevk alamama	2
		Bıkkınlık hissi	2
		Alışılmışın dışına çıkamama: Rutinlik	2
		Mutsuzluk	2
		Umutsuzluk	1
		Yılgınlık hissi	1
		Fiziksel yorgunluk	1
	Mesleki Açıdan Anlamı	Mesleki doyumsuzluk	7
		İsteksiz çalışma	3
		Yetersizlik hissi	2
		Başarısızlık hissi	1
Duyarsızlaşma	1		

Tablo 2’de sınıf öğretmenleri tükenmişlik duygusunu, bireysel ve mesleki açıdan anlamlandırdıkları görülmektedir. Bireysel açıdan incelendiğinde; sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusunu zevk alamama (K2, K6), bıkkınlık (K3, K8), alışılmışın dışına çıkamama: rutinlik (K1, K3), mutsuzluk (K7, K8), umutsuzluk (K7), yılgınlık hissi (K1) ve fiziksel yorgunluk (K7) şeklindeki olguları kullanarak anlamlandırdıkları anlaşılmaktadır. Mesleki açıdan incelendiğinde; sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusunu mesleki doyumsuzluk (K2-K8), isteksiz çalışma (K2, K7-K8), yetersizlik hissi (K4-K5), başarısızlık hissi (K5) ve duyarsızlaşma (K3) olgularıyla anlamlandırdıkları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliği anlamlandırmalarına ilişkin algıları bazı doğrudan alıntılar şeklinde aşağıda verilmiştir:

“...Her gün aynı şeyi yapmak, aynı şeyleri konuşmak, sıradan standart günler yaşamak ve bir rutinin içinde olmanın verdiği yılgınlık hissi olarak anlamlandırabilirim.” (K1).

“...Bana göre sınıf öğretmenliği, çocukların gözündeki ışığı kendi ışığına katmak demektir. Bir çocuğun gözündeki parlamayı göremeyecek kadar isteksiz çalışırsa öğretmen tükenmişlik duygusuna kapılmıştır. Yaptıklarının ve yapacaklarının etkisini görmeye hevesi yoktur. Üzerine laf gelmemesi için çalışır fazlasını yapmaz.” (K2).

“...Yeni güne başlamak için bir sebep bulamamak. Sanki alzheimer olmuşsunuz ve hatırladığınız tek şey o 24 saat ve her gün bunu tekrar tekrar yaşamak gibi bir his.” (K3).

“Kişisel, sosyal veya mesleki alanımda bireysel veya çevresel faktörlerden dolayı hissettiğim yetersizlik, tatminsizlik, başarısızlık duygusu... Mesleki anlamda yaşadığım bu tatminsizlik kişiliğimi sarsarak, beni mesleğimin kutsal anlayışından, öğrencilerime karşı vicdani sorumluluklarımdan uzaklaştırmaktadır...” (K5).

“Bana göre tükenmişlik yaptığım işi sadece yapmam gerektiği için yapmamdır. Yaptığım işten zevk almamaktır...” (K6).

“...mutsuzluk, umutsuzluk, ... fiziksel yorgunluk gibi durumların maalesef bu branşta daha yoğun yaşanması olarak değerlendirebilirim.” (K7).

“Artık hayata karşı ne yapmam gerektiğini kestirememem, çoğu şeyden hevesimin kaçması olarak değerlendirebilirim. Hayata karşı zamanın nasıl geçtiğini anlamayıp hiçbir şey yapma istediğimin olmaması olarak görebilirim.” (K8).

Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliğini Etkileyen Etmenler

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliği etkileyen etmenlere ilişkin algıları Tablo 3'te tematik olarak verilmiştir:

Tablo 3.

Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliği Etkileyen Etmenlere İlişkin Algıları

Tema	Alt Temalar	Kodlar/Olgular	f
Tükenmişliği Etkileyen Etmenler	Okul Ortamından Kaynaklanan Etmenler	Okulun fiziki koşulları	6
		Okul yöneticilerinin tutumu	5
		Farklı konularda sorumluluk üstlenme	4
		Sürekli aktif ve güncel olma zorunluluğu	4
		Öğretmenlerin tutumu: Çalışma grubunun özellikleri	4
		Düzensiz eğitim öğretim faaliyetleri	3
		İş yükü fazlalığı: Özel yaşama vakit ayıramama	3
		Takdir edilmeme	2
		Çalışma ortamı: İlişkilerin kalitesi	2
		Karar sürecine dâhil olamama	1
		Verimsiz zaman geçirme	1
	Okul Ortamı Dışından Kaynaklanan Etmenler	Ekonomik/maddi doyum sorunu: Özlük hakları	7
		Velilerin tutumu	7
		Mesleğin itibarsızlaştırılması: Toplumun öğretmenliğe bakışı	5
		Kişisel gelişimin göz ardı edilmesi	1
		Yer değiştirmenin zorluğu	1
		Kişisel problemler	1

Tablo 3'te sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğini etkileyen etmenlerin okul ortamından ve okul ortamı dışından kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcılar, okul ortamından kaynaklanan etmenleri; okulun fiziki koşulları (K2-K6, K8), okul yöneticilerinin tutumu (K1, K3-K6), farklı konularda sorumluluk üstlenme (K1, K3, K5, K8), sürekli aktif ve güncel olma zorunluluğu (K1, K3-K5), öğretmenlerin tutumu (K1, K3, K5-K6), düzensiz eğitim öğretim faaliyetleri (K1, K6, K7), iş yükü fazlalığı: özel yaşama vakit ayıramama (K1, K3, K5), takdir edilmeme (K2-K3), çalışma ortamı: ilişkilerin kalitesi (K4-K5), karar sürecine dâhil olamama (K1) ve verimsiz zaman geçirme (K5) şeklinde sıralamışlardır.

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliklerini etkileyen okul ortamı dışındaki etmenler konusundaki algıları incelendiğinde; ekonomik doyum sorunu: özlük hakları (K1, K3-K8), velilerin tutumu (K1-K7), mesleğin itibarsızlaştırılması: toplumun öğretmenliğe bakışı (K1, K3, K5-K7), kişisel gelişimin göz ardı edilmesi (K5), yer değiştirmenin zorluğu (K3) ve kişisel problemler (K8) şeklindeki olguların ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliği etkileyen okul

ortamındaki ve okul ortamının dışındaki etmenlere ilişkin algıları bazı doğrudan alıntılar şeklinde aşağıda verilmiştir:

“Veliler, idare, öğretmenlerin kendi mesleklerine karşı ilgisi hatta bir türlü düzene girmeyen eğitim öğretim faaliyetleri... Okul idaresi siz yokmuşsunuz gibi davranırsa elbet etkiler. Sonuçta işin mutfağında biz varız kararlarda da olmalıyız. Branşım sürekli aktif olmayı gerektiren canlı kalmayı gerektiren bir branş. Çocuklarla her sene yeniden çocuk olup onlarla büyümemiz gerekiyor... Bir yandan da yaş grubu küçük öğrencilerle çalışmak onlara annelik babalık yapmayı da gerektiriyor. Hele bir de sınıf mevcudu fazla ise ve aileler çocuklar kendi çocukları değilmiş gibi davranıyorsa bütün yük omuzlarımıza kalıyor. Bir yandan işimizi de iyi yapmalıyız. Bunun sorumluluğu da var. Bu da her geçen gün bizden bir şeyler götürüyor... Ekonomik olarak hak ettiğimizi almıyoruz... mesleğimize bakış açısı değersizleştirilmesi de eklenince tükenmişlik bazen kaçınılmaz oluyor...” (K1).

“...Geliyorsun okula hazırlanmışsın evde etkinliklerini çoğaltıp çocuklara vereceksin elektrik yok, köye su getirmek için uğraşmışsın havadan ötürü su donmuş su yok. Arıyorsun milli eğitimi elektrik teli koptu adam yolluyor malzeme yok yok da yok biz tükenmeyelim de kim tükensin... Kimse çabanı takdir ediyorum gibi ufacık bile cümle söylemeyip üstüne heves kırıyorlardı...” (K2).

“... Okulun fiziki şartları, velilerin eğitime, öğrenciye, öğretmene yönelik tutumları, meslektaşlarının ve okul idaresinin tutumu etkiliyor...Sadece dersi anlatıp çıkamıyoruz... teneffüslerde de sınıfımızın problemleriyle sorunlarıyla davranışlarıyla yakından ilgileniyoruz. İşimiz sadece okulla sınırlı da değil... Çalıştığımız grubun soyut kavramları çok iyi algılayamaması sebebiyle birçok dersten hazırlıklı olmamız veya materyalli gitmemiz gerekiyor. Buda yoğun iş yükü olarak hissediliyor. Onun akabinde bu kısır döngüden zevk alamama ve duyarsızlaşma oluşuyor... Takdir edilmemek, yaptıklarınızın görünmezden gelinmesi, meslek tanımının çok esnetilmesi ve her şeyin sizin görevinizin olduğu sanılması ki bu iş yükümüzü çok artırıyor ve her şeyden sizin sorumlu olduğunuza yönelik inanç beni tükenmişliğe yöneltebilecek en büyük etkenler olabilir. Bir de tabii toplumdaki herkesin mesleğime ‘hiçbir şey olamazsan öğretmen ol’ şeklinde bakması da çok üzücü bir durum. Zaten ekonomik olarak nerdeyse en alt sınıf kategorisindeyiz. Yani biz de fakülte mezunu olmamıza rağmen ne derece kademe konusunda ne de maaş konusunda

hak ettiğimizi almıyoruz. Tabii bir de yaşam koşullarını eklemek lazım buna memleketimize gidemiyoruz, tayin sıkıntısı.” (K3).

“Okul ortamı sıkıcı, samimiyetten uzak, disiplinsizlik var, fiziki şartlar çok yetersiz. İdarecilerim de pek yardımsever ve anlayışlı sayılmaz. Bunların hepsi birleşince doğal olarak olumsuz etki oluyor... Çocuklardaki ilerleme gözle görülür şekilde kısa zamanda gerçekleşmeyince kendimi yetersiz hissettiğim elimden geleni yapmıyor muyum acaba diye düşüncelere kapıldığım oluyor. Mesleki doyum ve tükenmişlik doğru orantılı bence. Kendini eksik hissetmek yavaş tükendiğini enerjinin kalmadığını düşündürüyor insana. Tabii bu sadece dersler anlamında değil. Davranış kazandırma açısından da öğrencinin ailesinden kaynaklı olarak doğru davranışı edinmeye dirençli olması boşa kürek çekme hissi veriyor... Maddi olarak mesleğimin çok da tatmin edici olmadığını düşünüyorum.” (K4).

“...Okul saatleri içinde ve dışında sürekli olarak donanım ve bilgi birikimi olarak bireyin kendini güncellemesi gereken bir branş.... kişisel ve duygusal anlamda motivasyonunu sürekli kılacak etmenler; çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, amirleri, öğrenci velileri ve bu bağlamdaki ilişkileridir. Bunlardan yalnızca biri bile istenen düzeyde ve etkileşimde kalmadığı zaman, öğretmeni bahsettiğimiz duyguya sürükleyebiliyor... okulda geçirilen verimsiz saatler tükenmişliği daha çok etkiliyor... Okul içindeki fiziksel koşulların yetersizliği, yöneticilerin bana engel olması,... Çalışma saatleri dışında da evde derse hazırlık sürecinin uzayabilmesi,.. Tüm bu çaba ve emeklerin yanında, her geçen yıl velilerin ve toplumun öğretmenlik mesleğinin saygınlığına zarar veren tutumları, kendi branşıma yönelik ekonomik dezavantajlar, okul idaresinin sınıf öğretmenlerinin sorunlarına ilgisiz kalması,... beni olumsuz etkilemektedir (K5).

“Bana göre birincisi egosunu tatmin etmek isteyen bir okul müdürünüz varsa, okul öğretmenlerince ortak alınan bir kararı hiçe sayması,... İkincisi öğrenci velilerinin duyarsızlığı. Üçüncüsü öğretmenin yaşadığı ekonomik sıkıntılar. Dördüncüsü müfredatın yoğunluğu. Son olarak da okulumuzun donanım olarak çok zayıf olması, sosyal etkinlik yapacak hiç materyal ve ortam olmaması ve ikili eğitim yapılması da işin cabası... Daha çok ekonomik sıkıntılar başı çekiyor. Mesleğin toplum gözünde değerini kaybetmesi de mesleğimden soğutuyor.” (K6).

“...Olumsuz etmenler, tükenmişliği tetikleyen: eğitim sistemindeki yetersizlik, çevresel faktörler, veliyle olan iletişimsizlik, ekonomi

vb....Toplumun öğretmenlik gibi kutsal görülmesi gereken mesleğe yeterince değer vermemesi..." (K7).

"Benim meslek hayatımda tükenmişliğimi etkileyen en önemli faktör çevre şartlarıydı. Okulun yolunun dahi olmayıştı... Sınıf öğretmenliği sürekli anaç olma duygusunun olduğu bir meslek grubu bence. Ve sevmeyi bıraktığın an işlerin daha zorlaştığı bir alan. Ben bu sorumluluk duygusundan sıkıldım... Bize verilen maaşın az olması ekstra bir puanın olmaması da zoruma giden beni etkileyen nedenler arasındadır..." (K8).

Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlikle başa çıkma yolları konusundaki algıları Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 4.

Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlikle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Algıları

Tema	Kodlar/Olgular	f
Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	Farklı alanlarda hobi edinme	4
	Farklı bir işe yönelerek görmezden gelme	3
	Öğrenciye davranış kazandırma: Öğretmene duyulan ihtiyacı hissetme	2
	Aile ile zaman geçirme	1
	Paylaşım yapma: Dertleşme	1
	Sürekli kişisel ve sosyal gelişime yönelme	1

Tablo 4'te sınıf öğretmenlerinin tükenmişlikle başa çıkma yollarını; farklı alanlarda hobi edinme (K1, K5-K6, K8), farklı bir işe yönelerek görmezden gelme (K1, K4, K8), öğrenciye davranış kazandırma: öğretmene duyulan ihtiyacı hissetme (K3, K7), aile ile zaman geçirme (K1), paylaşım yapma: dertleşme (K2) ve sürekli kişisel ve sosyal gelişime yönelme (K5) şeklinde sıraladıkları görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlikle başa çıkma yollarına ilişkin algıları bazı doğrudan alıntılar şeklinde aşağıda verilmiştir:

"Ailemle zaman geçirmek beni mutlu ediyor. Kızımla ilgilenirim. Onun geleceği ile ilgili umutlarım var. Bir de bahçem var. Ekip biçiyorum hobi olarak. Bir de yazı yazıyorum yerel gazeteğe. Edebiyatı severim. Bunlar biraz uzaklaştırıyor beni sıkıntılardan..." (K1).

“O dönem bu sendromla başa çıkma şeklim; anlatmak, paylaşmaktı.... Öğretmenevine döndüğümde oda arkadaşım üstü başı boya halinde okulunu yeni boyayıp gelmişti. Bunların hiçbiri bizim sorumluluğumuzda olmamasına rağmen yaşadık başa çıktık... Benim gibi hatta benden daha kötü durumda olan nice öğretmen vardı. Beraber anlatıp ağlaşıyorduk. Varsa tecrübesi olan diğerine aktarıyordu. Bir şekilde hallettik.” (K2).

“Devam etmek için bir sebep arıyorum. Bunu kimi zaman öğrencilerimin gözlerinde, kimi zaman sözlerinde, kimi zaman eylemlerinde buluyorum. Defterlerini parçalayıp gözünüzün önünde yere atan öğrenci yerde bulduğu bir çöpü oradan alıp çöp kutusuna atıyorsa anlattığınız bir konuya ya da ilk defa gördüğü bir resme hayranlıkla bakan öğrencinizi görüyorsanız, yanlış bir davranışta bulunan arkadaşına doğrusunu bütün iyi niyetiyle anlatan bir öğrencinizi görüyorsanız devam etmeniz gerektiğini hissediyorsunuz.” (K3).

“...Uyuyorum genelde, eğer bu duygudan kurtulmaya karar vermişsem çıldırmış gibi temizlik yapıyorum, gardırobumu düzenliyorum. Bunlarla rahatlamaya çalışıyorum...” (K4).

“...Bunun için Bakanlık öğretmenlere yönelik Hizmet İçi Eğitim aracılığıyla daha kapsamlı, gelişen çağa yönelik, kişisel gelişimi arttıran, stres ve duygu yönetimini temel alan kurslar açmalıdır. Ben olabildiğince bu tür kişisel ve sosyal gelişimime yönelik etkinliklerin içinde yer almaya çalışıyorum. Ancak o zaman sınıf içinde enerjimi verimli düzeyde tutabiliyorum...Öğretmen olarak okulda geçirilen verimsiz saatler tükenmişliği daha çok etkiliyor. Okul içinde mutlu olmayan öğretmenler, okul dışında kendilerini iyi ve verimli hissetmek amacıyla daha farklı alanlara yöneliyorlar ” (K5).

“...Tükenmişlik duygusunu yaşadığım çok oluyor. Ama elimden geldiğince okuldaki yorgunluğu yaşadığım stres ve sıkıntıları unutmak için eve varır varmaz, küçük bir hobi bahçem var, kendimi bahçeye atarım. Okuldaki yaşadıklarımı bir nebze de olsa unutturuyor bahçe işleriyle uğraşmak beni okul stresinden uzaklaştırıyor...” (K6).

“Her sınıfa girdiğimde öğrencilerimin gözlerine bakınca bu kadar farklı dünyanın bir öğretmenden başka çaresinin olmadığına olan düşüncem beni bu mesleğin ne kadar değerli ve önemli olduğunu

gösteriyor ve her seferinde yeniden başlamak zorunda olduğumu bana en iyi başka ne anlatabilir ki...” (K7).

“Yaşanılan çoğu olayı görmezden geliyorum. Hala başa çıkamıyorum her yeni yaşadığım olay üzerime yeni bir ağırlıklımış gibi çöküyor. Zihnimi bu konulardan ayıramıyorum. Kendi iç hesaplaşmam ve mutsuzluk halim çokça oluyor. Konuları unuttuğum vakit kitap okuyup dizi izliyorum.” (K8).



Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Tükenmişlik duygusu, özellikle eğitim sistemi açısından kitlesel olumsuzluklar doğurabilmesi olası olan bir olgudur. Eğitimciler arasında karşılaşılan bir problem olması bu konuda yapılan araştırmaların da yoğun olmasına sebebiyet vermiştir. Bu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları tükenmişlik duygusuna ilişkin deneyimlerinin tematik açıdan incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda yeterince veri elde edildiği belirlendiğinden çalışma grubu sekiz sınıf öğretmeniyle sınırlandırılmıştır. Bu bölümde, sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğe ilişkin deneyimlerine ilişkin sonuçlar üç tema şeklinde literatürdeki çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılmış ve buna bağlı olarak bazı öneriler geliştirilmiştir.

Birinci temanın sonuçları, sınıf öğretmenlerinin tükenmişliği bireysel ve mesleki açıdan anlamlandırdıklarını ortaya koymuştur. Sınıf öğretmenleri tükenmişliği bireysel açıdan; zevk alamama, bıkkınlık hissi, rutinlik, mutsuzluk, umutsuzluk, yılgınlık hissi ve fiziksel yorgunluk şeklindeki olgularla betimlemiştir. Mesleki açıdan ise; mesleki doyumsuzluk, isteksiz çalışma, yetersizlik hissi, başarısızlık hissi ve duyarsızlaşma olgularıyla anlamlandırıldığı belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin bireysel açıdan tükenmişlikle ilgili daha sık kullandıkları olgular zevk alamama, bıkkınlık hissi, alışılmıştın dışına çıkamama, rutinlik ve mutsuzluktur. Öğretmenler yaptıkları işten zevk alamamakta ve mesleklerine dair bir bıkkınlık hali yaşamaktadırlar. Meslek rutinleri ve değişmeyen bazı koşullar da öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik duygusunu etkilemektedir. Yaşadıkları bıkkınlık duygusu ise değişmeyen bir rutine girip sürekli aynı hızla dönen bir çarkın içinde hissetmeleri ile ilişkilendirilebilir. Tümkiye (2005), çalışmasında şartlar konusunda problemler yaşayan öğretmenlerin mesleklerinden zevk alamadıklarını ve zamanla çaresizlik, bıkkınlık gibi hislere kapıldıklarını, bu durumun tükenmişlikle sonuçlandığını vurgulamıştır. Yapılan çalışmada ise sınıf öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme değişkeni göz önüne alındığında çoğunluk olarak mesleklerini istekleri dahilinde seçen öğretmenlerin kendilerini geliştirme ve rutini bozmaya yönelik bir destek görmediklerinden tükenmişlik hissine kapıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Karakelle ve Canpolat (2008), yaptıkları çalışmalarda tükenmişlik düzeyi yüksek olan

öğretmenlerin özellikle mutsuzluk ve bıkkınlık duygusunu yoğun bir şekilde yaşadıklarını dile getirmiştir. Yapılan çalışmada da, mesleğe yeni başlayan ya da uzun yıllar görev yapmış öğretmenlerin ortak paydası olarak mesleki rutinin dışına çıkılamaması ve umutsuzluk hissi vurgusu yapılmaktadır. Gündüz (2005), çalışmasında öğretmenlerin sistemdeki eksikliklerin giderilmesi konusunda kendilerine görev düştüğünü düşünerek yoğun bir sorumluluk ve stres içine girdiklerini ve çabalarının neticesiz kalması halinde tükenmişlik yaşadıklarını dile getirmiştir. Bu durum da öğretmenlerin çabalarına karşılık yıllardır süregelen standartlar zincirini kıramadıklarını ve umutsuzluğa düştüklerini göstermektedir. Tüm bu çıkarımlar neticesinde öğretmenlerin sosyal olanaklarla daha çok buluşması, gelenekselleşen ve güncelliğini kaybeden rutin uygulamalardan kurtulması için planlama ve programlarda değişikliklere gidilmelidir.

Mesleki açıdan sınıf öğretmenlerinin tükenmişliği anlamlandırmalarında mesleki doyumsuzluk olgusu ön plana çıkmıştır. Diğer taraftan tükenmişliği isteksiz çalışma, yetersizlik ve başarısızlık hissi ile duyarsızlaşma olgularıyla da tanımladıkları belirlenmiştir. Lunenburg ve Cadavid'in (1992) çalışmasında, sorumlulukla baş edemeyeceğini düşünen öğretmenlerin başarısızlık hissine kapılarak tükenmişlik yaşadığı sonucuna varılmıştır. Schwab, Jackson ve Schuler'in (1986) yaptığı çalışmada, yüksek mesleki beklentilerin karşılanmaması durumunda oluşabilecek doyumsuzluk hissine ve bunun öğretmen tükenmişliğini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin başarısızlık hissi yaşayarak duyarsızlaşmamaları ve neticesinde tükenmişlikle karşı karşıya kalmamaları için getirilebilecek çözüm önerilerini ortaya çıkaran bir olgubilim çalışması yapılabilir. Böylelikle öğretmenlerin tecrübe ettikleri mesleki doyumsuzluk olgusu derinlemesine incelenerek problem çözme yoluna gidilebilir.

İkinci temanın sonuçlarında, sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğini etkileyen etmenlerin okul ortamından ve okul ortamı dışından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Okul ortamından kaynaklı etmenlerin başında okulun fiziki koşulları, okul yöneticilerinin tutumu, farklı konularda sorumluluk üstlenme, sürekli aktif ve güncel olma zorunluluğu, düzensiz eğitim-öğretim faaliyetleri ve iş yükü fazlalığı, özel yaşama vakit ayıramama gelmektedir. Bununla birlikte, takdir edilmeme, çalışma ortamı, ilişkilerin kalitesi, karar sürecine dahil olamama, verimsiz zaman geçirme gibi etkenler de önemli bulunmuştur. Schwab, Jackson ve Schuler (1986) yaptığı çalışmada karar vermede katılım göstermeme, meslektaşlar arası sosyal destek

azlığı ve yöneticilerin şartlı cezalarının öğretmen tükenmişliğini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Russel, Altmaier ve Van Velzen (1987) ise çalışmalarında öğretmenlerin çabalarının yöneticiler tarafından görülmesi, değer verilmesi ve ilgilenilmesinin öğretmenlerin tükenmişliklerini engellediği belirtilmektedir. Leiter ve Maslach'ın (1988) çalışmasında yönetici ve meslektaşların olumsuz davranışlarının örgütsel bağlılığı azalttığı ve bu durumun tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Taormina ve Law'ın (2000) araştırmasında iyi iş arkadaşı ilişkilerinin tükenmişliği engellediği sonucuna ulaşılmıştır. Tümkaya (2005) araştırmasında, öğretmen tükenmişliğini önlemeye yönelik olarak okullardaki fiziki şartları iyileştirerek sınıf mevcutlarını azaltmak ile ilgili çıkarımlarda bulunmuştur. Bu araştırmada da katılımcıların görev yeri değişkeni açısından özellikle köy okullarında görev yapan öğretmenlerin fiziki şartlardan kaynaklanan sebeplerden asıl görevlerine odaklanamadıkları ve temel ihtiyaçların karşılanması konusunda zorluk yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durumun tükenmişliğe yol açtığı da yer alan ifadelerden çıkarılabilmektedir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003) ise çalışma ortamı iyi durumda olan, üstlerinden takdir gören, mesleğin toplumda itibar sahibi olduğunu düşünen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri daha düşük olarak belirlemiştir. Tüm bu çalışmaların çıkarımlarına yönelik olarak; okullarda fiziki sorunlar temel ihtiyaçların karşılanması açısından çözüme ulaştırılmalıdır. Örgütsel sorunların çözümüne yönelik olarak da özellikle yönetsel görevlerdeki bireylerin yönetim, liderlik eğitimine ve liyakatine önem verilmelidir. Öğretmenlerin görev tanımları yeniden düzenlenerek iş yükleri doğru yöne sevk edilmeli ve eğitimde güncelliği yakalamak için düzenli eğitimler planlanmalıdır.

Sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğini etkileyen okul dışı etmenler incelendiğinde; ekonomik/maddi doyum sorunu: özlük hakları, velilerin tutumu ve mesleğin itibarsızlaştırılması: toplumun öğretmenliğe bakışı gibi olguların tükenmişliğin öncellenen sebepleri arasında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel gelişimin göz ardı edilmesi, yer değiştirme zorluğu ve kişisel problemler şeklindeki olgular da tükenmişlik sebepleri arasında sıralanmaktadır. Iwanicki (1983) çalışmasında, toplumsal baskının okulları olumsuz yönde etkilediği bunun sonucunda da öğretmenlerin tükenmişlik yaşadığını vurgulamıştır. Turhan, Demirli ve Nazik (2012) ise çalışmalarında sınıf öğretmenlerinin mesleklerini sevdiklerini, kendilerine uygun bulduklarını, yaptıkları işe değer verdiklerini ve başarı sağlamak için çaba harcadıklarını fakat toplumda mesleklerine dair görüşün statü

konusunda itibarsız hale gelmesi sebebiyle çalışırken zorlandıklarını belirtmiştir. Tüm bu çalışmalara yönelik olarak öğretmenlerin özlük haklarının yeniden düzenlenmesi ve ekonomik doyumları ile ilgili somut adımlar atılmalıdır.

Sonucu temanın sonuçları, sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusu ile başa çıkmada farklı alanlarda hobi edinme, farklı bir işe yönelerek görmezden gelme, öğrencilere davranış kazandırmanın önemini veya öğretmene duyulan ihtiyacını hissetme gibi yolları/stratejileri daha sık tercih ettiklerini göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik duygusuyla baş etmede aile ile zaman geçirme, paylaşım yapma: dertleşme, sürekli kişisel ve sosyal gelişime yönelme gibi stratejileri de deneyimledikleri de ortaya çıkmıştır. Tümkaya (1999), yaptığı çalışmada öğretmenlerin mesleği tercih nedenleri, atanması ve ekonomik koşullarına dikkat çekildiğinde olağan bir sonuç olan tükenmişlikle karşılaşıldığını belirtmiştir. Öğretmenlerin bu olgu ile başa çıkma konusunda uygun başa çıkma davranışları göstermediğini vurgulamıştır. Bunun sonucu olarak da öğretmenler için bir risk durumundan söz etmiştir. Yapılan çalışmada ise tam tersi bir durum olan başa çıkma davranışlarında uygunluk söz konusudur. Öğretmenlerin çeşitli hobiler edinmeye çalışması ve öğrenciye davranış kazandırma gibi olumlu etkinliklerle tükenmişlikle başa çıkmaya çalışmaları, zamanla bu meslek grubunun başa çıkmada olumlu davranışlar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçtan yola çıkarak öğretmenlerin tükenmişlikle başa çıkma davranışlarını anlamaya yönelik olarak bir olgubilim çalışması yapılabilir. Konunun daha kapsamlı ve derinlemesine araştırılması için karma yöntemler kullanılabilir.

Kaynaklar

- Adigüzel, İ. ve İpek, C. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 247-273.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik*. Nobel Yayınevi.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Trakya Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Aküzüm, C. ve Özmen, F. (2014). Eğitim denetmenlerinin mesleki gelişim, tükenmişlik ve iş tatminine ilişkin bir meta-sentez çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 31-54.
- Alexander, G. K., Rollins, K., Walker, D., Wong, L., & Pennings, J. (2015). Yoga for self-care and burnout prevention among nurses. *Workplace Health & Safety*, 63(10), 462-470.
- Algül, R. (2014). *Bugün işe gitmesem*. İstanbul: Mitra Yayınları.
- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Arı, G. ve Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyum iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.
- Ayvaz, U. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı*

değişkenler açısından incelenmesi. Yeditepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

Balaban, J. (1998). *Örgütsel stres kaynakları ve çalışanlar üzerinde bir uygulama.* Anadolu Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

Balaban, J. (2000). Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 188-195.

Balay, R., & Engin, A. (2007). A research to determine the burnout level of elementary school supervisors working in gap region. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 40(2), 205-232.

Baltaş A. ve Baltaş, Z. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları.* Ankara: Remzi Kitapevi.

Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli'de yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 541- 561.

Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216.

Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler.* Dokuz Eylül Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.

Berjot, S., Altıntaş, E., Lesage, F. X., & Grebot, E. (2013). The impact of work stressors on identity threats and perceived stress: An exploration of sources of difficulty at work among french psychologists. *SAGE Open*, July-September, 1-11.

Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48-63.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.

- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.
- Castanelli, D. J., Wickramaarachchi, S. A., & Wallis, S. (2017). Burnout and the learning environment of anaesthetic trainees. *Anaesth Intensive Care*, 45(6), 744-751.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.
- Ceyhan, A. A. ve Siliğ, A. (2005). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 43-56.
- Cordes, L. C., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-65.
- Corkey, L. K. (1994). Teacher characteristics, burnout and tolerance for child behavior. *Dissertation Abstract International*, 52(6), 207.
- Craig, M. (1985). Dealing with feelings sonographer stress and burnout. *JDMS*, 1(5), 200-204.
- Creswell, J. W. (2017). *Nitel araştırmalar için 30 temel beceri* (Çev.H. Özcan). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (Çev.Ed. M. Bütün ve S. B. Demir). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çinkır, Ş. ve Kurum, G. (2017). Atanmak ya da atanmamak: ücretli öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 9-35.
- Çil, F. (2016). *Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Okan Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Çimen, M. (2002). Maslach tükenmişlik ölçeği sağlık personeli Türkiye normlarının silahlı kuvvetler sağlık personeli tükenmişlik puanları ile karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Toplum ve Hekim*, 17(3), 212-216.
- Daly, S. (1992). Principal burnout in the public schools: a study comparing the perceived burnout levels of elementary. *Dissertation Abstract*

International, 53(7), 1277.

Demir, M. K. ve Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları: Çanakkale ili örneği. *On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126.

Demirbaş, A. R. (2006). *Üç farklı hastanenin yöneticilerinin ve klinikte çalışan sağlık personelinin tükenmişlik durumları*. Ankara Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

Dick, R. V., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.

Dolunay, B. A. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.

Durak, H. Y. ve Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 759-788.

Ergül, H. F., Saygın, S. ve Tösten, R. (2013). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10), 266-285.

Erol, A., Sarıççek, A. ve Gülseren, Ş. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: iş doyumunu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8, 241-247.

Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.

Fidan, N. ve Erden, M. (1994). *Eğitime giriş*. Eskişehir: Meteksan Yayınevi.

Forsell, A. (2015). School and the future: How teachers and teacher education are articulated in the political debate. *Policy Futures in Education*, 13(6), 712-731.

Fragoso, Z., Holcombe, K. J., McCluney, L. C., Fisher, G. G., McGonagle, A. K., & Freibe, S.J. (2016). Burnout and engagement. *Workplace Health & Safety*, 64(10), 479-487.

Friedman, I. A. (1997). High and low burnout principals: what makes the

difference?. *The Annual Meeting of the American Educational Research Association, 28, 2–32.*

Garwood, J. D., Werts, M. G., Varghese, C., & Gosey, L. (2018). Mixed-methods analysis of rural special educators' role stressors, behavior management, and burnout. *Rural Special Education Quarterly, 37(1), 30-43.*

Genç, E. ve Ağraş, S. (2018). Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik sendromu ilişkileri: çağrı merkezi çalışanlarına yönelik nitel bir araştırma. *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(1), 35-55.*

Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler: İzmir örneği. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 1-10.*

Gold, Y. (1985). The relationship of six personal and life history variables to standing on three dimension of the Maslach Burnout Inventory in a sample of elementary and junior high school teachers. *Educational and Psychological Measurement, 45, 377-387.*

Gökçakan, Z. ve Murat, M. (2007). Sınıf öğretmenlerinde on yıllık hizmet sürecinde tükenmişliğin gelişimine yönelik bir haritalama çalışması. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi, 5(3), 177-185.*

Göktepe, A. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. İstanbul: Nesil Yayınevi

Gönülaçar, Ş. (2016). *Türkiye' de öğretmen imajı ve itibarı üzerine bir inceleme*. https://www.academia.edu/20607351/T%C3%BCrkiye_de_%C3%96%C4%9Fretmen_%C4%B0maj%C4%B1_ve_%C4%B0tibar%C4%B1_%C3%9Czerine_Bir_%C4%B0nceleme Erişim tarihi: 01.10.2019

Gülova, A. A., İspirli, D. ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 25-39.*

Gündüz, B. (2000). *Hemşirelerde stresle başa çıkma biçimleri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi:Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki değişkenlere göre yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1), 152-166.*

- Gürsel, M. (1995). *Okul yönetimi*. Ankara: İnci Yayınevi.
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21.
- Hammond, L. D. (2016). Research on teaching and teacher education and its influences on policy and practice. *Educational Researcher*, 45(2), 83-91.
- Harvey, J., & Burnett, J. (2017). Revisiting the compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction, and resilience connection among crisis responders. *Journal of Police Emergency Response*, July-September 1-10.
- Havle, N., İlnem, M. C., Yener, F. ve Gümüş, H. (2008). İstanbul’da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam*, 21(1-4), 4-13.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout research: emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *SAGE Open*, January-March, 1-12.
- Işıkhan, V., Körükçü, Ö. ve Çiftçi, E. (2007). Sınıf öğretmenlerinin iş ortamında yaşamış olduğu bazı sorunlar ve tükenmişlik. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 18(1), 69-88.
- Işıkhan, V. (2010). *Sosyal hizmette tükenmişlik*. Eskişehir: Vizyon Copy.
- Işıkhan, V. (2016). Çalışanlarda tükenmişlik sendromu. (ed. M. Gülhan, M. ve Ü. Yılmaz), *Akciğer kanserinde destek tedavisi* (s. 366-390). İstanbul: TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi.
- Ivanic, D., Adam, V. N., Srzic, I., Stepic, A., & Pintaric, H. (2017). Burnout syndrome in emergency medicine. *Hong Kong Journal of Emergency Medicine*, 24(6), 290-297.
- Iwanicki, E. F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into Practice*, 22(1), 27-32.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Jacquet, A., Grolleau, A., Jove, J., Lassalle, R., & Moore, N. (2015). Burnout: evaluation of the efficacy and tolerability of target 1_ for professional fatigue syndrome (burnout). *Journal of International Medical Research*,

43(1), 54-66.

- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in greek teachers: main findings and validity of the maslach burnout inventory. *Work and Stress*, 11(1), 94-100.
- Karabulut, N., Biçer, E. ve Ulusoy, H. (2012). Hastane yöneticilerinde tükenmişlik düzeyi. *Cumhuriyet Tıp Dergisi*, 34(3), 252-259
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2008).Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106- 120.
- Karayel, S. ve Karayel, A.H. (2019). Tükenmişlik sendromu. *İNSAMER*, 97.
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet döneminde dal öğretmeni yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 1-14.
- Kaya, K., Küçük, F., & Arslan, B. (2017). *Eğitimcilerde tükenmişlik sendromu ve kurumsal bağlılık*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Kayan, M. F. ve Kozikoğlu, İ. (2017).Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin sınıf yönetimi davranışlarını yordama gücü. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 72-103.
- Kealy, D., Halli, P., Ogradniczuk, J. S., & Hadjipavlou, G. (2016). Burnout among canadian psychiatry residents: a national survey. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 61(11), 732-736.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim Online*, 2(1), 2-9.
- Lambert, E. G., Barton, S. M., & Hogan, N. L. (2015). The consequences of emotional burnout among correctional staff. *SAGE Open*, April-June, 1-15.
- Leary, S., Weingart, K., Topp, R., & Bormann, J. (2018). The effect of mantram repetition on burnout and stress among va staff. *Workplace Health & Safety*, 66(3), 120-128.
- Lunenburg, F., & Cadavid, V. (1992). Locus of control, pupil control ideology, and dimensions of teacher burnout. *Journal of Instructional Psychology*, 19(1),

13-22.

- Madrid, S., & Kenney, M. D. (2010). Persecutory guilt, surveillance and resistance: the emotional themes of early childhood educators. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 11(4), 388-401.
- Martin, L. A. (2017). Teacher candidates respond to teaching the junior achievement curriculum: an exploratory study. *SAGE Open*, January-March, 1-7.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. In C. P. Zalaquett, & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating Stress: A Book of resources* (3rd ed., pp. 191-218). The Scarecrow Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey Bass.
- Maslach, C., & Michael P Leiter, (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 2, 103-111.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev. Ed. S. Turan). Nobel Yayınevi.
- Moore, C. M. (2012). The role of school environment in teacher dissatisfaction among u.s. public school teachers. *SAGE Open*, 1-16.
- Mudallal, R.H., Othman, W. M., & Hassan, N. F. (2017). Nurses' burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits. *The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 54, 1-10.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout, *VIKALPA*, 37(2), 43-60.
- Olson, K., Kemper, K. J., & Mahan, J. D. (2015). What factors promote resilience and protect against burnout in first-year pediatric and medicine-pediatric residents?. *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*, 20(3), 192-198.

- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Adana ili örneği*. Çukurova Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Marmara Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Özpınar, M, & Sarpkaya, R. (2010). Köyde görev yapan sınıf öğretmenlerinin sorunları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 17-29.
- Phillips, H. (2018). *Tükenmişlik sendromu*. İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Rabatin, J., Williams, E., Manwell, L. B., Schwartz, M. D., Brown, L. R., & Linzer, M. (2016). Predictors and outcomes of burnout in primary care physicians. *Journal of Primary Care & Community Health*, 7(1), 41-43.
- Russell, B., Daniel, W., Altmaier, E. & Dawn, V. V. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *American Psychological Association*, 72(2), 269-274.
- Schmid, R. (2018). Pockets of excellence: teacher beliefs and behaviors that lead to high student achievement at low achieving schools. *SAGE Open*, July-September, 1-10.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R, S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-29.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H. ve Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde tükenmişlik: tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39(174), 348-364.
- Sharma, R. R. (2007). Indian model of executive burnout, *VIKALPA*, 32(2), 23-38
- Shkempi, F., Melonashi, E., & Fanaj, N. (2015). Workplace stress among teachers in Kosovo. *SAGE Open*, October-December, 1-8.
- Siliğ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Anadolu Üniversitesi: Yayınlanmış yüksek lisans

tezi.

- Stern, J. D. (1994). *The condition of education in rural school*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED371935)
- Sürgevil, O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Nobel Yayıncılık.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A. S. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri: meb şube müdür adayları üzerinde bir araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Taormina, R. J., & Law, C. M. (2000). Approaches to preventing burnout: the effects of personal stress management and organizational socialization. *Journal of Nursing Management*, 8(2), 89-99.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2), 100-108.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), 1-11.
- Turhan, M., Demirli, C. ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179-192.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Çukurova Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Tümkaya, S. (2005). Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ve tükenmişlikle ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 549-568.
- Tümkaya, S. ve Çavuşoğlu, İ. (2010). Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 468-481.

- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, A. Ö. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.
- Walvoord, K. H. (2006). Understanding sonographer burnout. *JDMS*, 22, 200-205.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. C. ve Alp, A. (2017). Okul müdürü görevlendirme politikası: bir olgu bilim çalışması. (ed. Altun, S., Örucü, D., Beycioğlu, K., Kondakçı, Y. ve Koşar, S.), *Eğitim Yönetimi Araştırmaları* (s.335-347). Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, M. C. ve Ekinci, A. (2012). Eğitim müfettiş yardımcılarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 229-246.
- Yıldırım, M. C., Ekinci, A. ve Öter, Ö. M. (2012). Eğitim müfettiş yardımcılarının örgütsel adalet algılarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 45(1), 327-345.
- Yıldız, S. M. (2015). *Lider-üye etkileşimi, işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.
- Yılmaz, M. (2018). *Etkili öğretmenlik*. İstanbul: Dem Yayınları.

EK-A: Etik Beyanı

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

10 /01/2020

Gülin ERARSLAN

EK-B: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Cinsiyet: Kadın () Erkek ()

Görev Yeri: Köy () Merkez ()

Mesleki Kıdem (Yıl olarak):

Mesleği İsteyerek Seçme: Evet () Hayır ()

1. Tükenmişlik duygusunu nasıl anlamlandırırınız? (Betimlersiniz?)
2. Branşınıza yönelik olarak tükenmişlik duygusunu nasıl değerlendirirsiniz?
3. Mesleki olarak tükenmişliğe yönelik ne tür deneyimler yaşadınız?
4. Meslek yaşamınızdaki tükenmişlik duygusunu deneyimlerinize dayanarak nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Tükenmişlik yaşıyorsanız, bu duygu ile başa çıkmak için hangi yollar ve stratejiler uyguluyorsunuz? (Örnek olay ve somut yaşantı ile)
6. Tükenmişliğinizi etkileyen etmenler nelerdir? Nasıl etkiliyor?
7. Çalıştığınız okul ortamı tükenmişliğinizi etkiliyor mu? Nasıl etkiliyor?
8. Okul ortamı dışında neler tükenmişliğinizi etkiliyor?

EK-C: ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ



T.C.
İPEKYOLU KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 60529165-300-E.19755085
Konu : Gülin ERARSLAN Veri Toplama
Talebi

11/10/2019

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi : Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün
27/05/2019 tarih ve 7720 sayılı yazısı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Gülin ERARSLAN'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliğe yönelik Deyimleri: Bir karma Yöntem Çalışması" konulu yüksek lisans tez çalışması kapsamında Müdürlüğümüz bünyesinde İlkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere ölçek/anket uygulama talepleri, müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Şükrullah YAVUZER
İlçe Milli Eğitim Müdürü

OLUR

.../10/2019
Meral UÇAR ARPA
Kaymakam

Ekler: İlgili Ekler

Adres: VALİ MİTHATBEY MAH. KOÇI BEY CAD. HAYAT
AVM ÜSTÜ İPEKYOLU İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
Elektronik Ağ: www.ipekyolu.meb.gov.tr
e-posta: ipekyolu65@meb.gov.tr

Bilgi için: ÖZGÜR YAMAN

Tel: 0 (432) 216 64 02
Faks: 0 (432) 216 64 05



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

16/03/2020

Tez Başlığı / Konusu

Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişliğe İlişkin Deneyimleri.

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 46 sayfalık kısmına ilişkin, 16/03/2020 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 2 (iki) dir.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

16/03/2020
Gülin ERARSLAN

Adı Soyadı : Gülin ERARSLAN
Öğrenci No : 18940001081
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı : Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Statüsü : Y. Lisans Doktora

DANIŞMAN
Prof. Dr. Muhamet Cevat YILDIRIM

16...1.03.../2020

ENSTİTÜ ONAYI
ENSTİTÜ BAŞKANLIĞI
16.03.2020
Serveci CAN
Enstitü Sekreteri