



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**LİSE ÖĞRETMENLERİNDE İLETİŞİM VE PROBLEM ÇÖZME
BECERİSİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK BİR MÜDAHALE
PROGRAMININ TÜKENMİŞLİK VE MESLEKİ DOYUM
DÜZEYİNE ETKİSİ**

FİGEN DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doç. Dr. DİLŞAD SAVE

İSTANBUL -2007

TEŞEKKÜR

Tezimin planlanması ve gerçekleşmesinde yol gösteren ve destek olan sevgili danışmanım Doç. Dr. Dilşad SAVE'ye, bu süreçte sorularımı sabırla yanıtlayarak değerli katkılar sunan Dr. Pınar AY'a, bana rahat bir çalışma ortamı sağlayarak tez yapmamı kolaylaştıran değerli hocam Anabilim Dalı Başkanımız Prof. Dr. Melda KARAVUŞ'a, Yüksek Lisans yapmam konusunda yol gösteren ve teşvik eden değerli hocam Şanda ÇALI'ya, veri toplama aşamasında destek olan Dr. Seyhan HIDIROĞLU'na, sevgili asistan arkadaşlarım Dr. Özlem Onur KÖSE'ye, Dr. Fatih ÖNSÜZ'e, tez konusunda deneyimlerini benimle paylaşan Dr. Sebahat D. TORUN'a, manevi desteklerinden dolayı asistan arkadaşlarım Dr. Gülşen POLAT'a, Dr. Elif ALTUNDAŞ ERDEN'e, Dr. Serdar SÜLÜN'e, ve Dr. Mine SOLAKOĞLU UÇAR'a, beni sabırla dinleyip moral veren sevgili arkadaşımız ve bölümümüzün biricik sekreteri Aysun ATAK'a ve hep yanımda olmasını istediğim ve hep yanımda olan sevgili eşim Bilgehan'a teşekkür ederim.

Dr. Figen Demir

İstanbul - 2007

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
1. Özet	1
2. Summary	3
3. Giriş ve Amaç	5
4. Genel Bilgiler	8
4.1. Tükenmişlik	8
4.1.1. Tükenmişlik Sendromu Nedenleri	8
4.1.2. Tükenmişlik Sendromu Sonuçları	9
4.1.3. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	9
4.2. İş Doyumu	10
4.2.1. İş Doyumu Kuramları	10
4.2.1.1. Gereksinim Kuramları	10
4.2.1.1.1. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı	11
4.2.1.1.2. ERG Kuramı	13
4.2.1.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	13
4.2.1.2. Bilişsel Kuramlar	14
4.2.1.2.1. Beklenti Kuramı	14
4.2.1.2.2. Denklik Kuramı	15
4.2.1.2.3. Amaç Kuramı	15
5. Gereç ve Yöntem	16
5.1. Araştırmanın Tipi	16
5.2. Araştırmanın Evreni	16
5.3. Araştırmanın Örneklemi	16
5.4. Veri Toplamada Kullanılan Araç Ve Gereçler	17
5.4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	17
5.4.2. Minessota İş Doyum Ölçeği	18
5.5. Verilerin Toplanması	18

5.6.	Yapılan Müdahaleler	18
5.6.1.	Birinci Eğitim	19
5.6.2.	İkinci Eğitim	19
5.7.	Veri Girişi ve Analiz	20
5.8.	Etik Komite Onayı	20
5.9.	Araştırma İle İlgili Resmi İzinler	21
5.10.	Tez Bütçesi	21
6.	Bulgular	22
6.1.	Müdahale Öncesi Araştırmaya Katılanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler	22
6.2.	Son Testte Ulaşılamayan Kişilerin Müdahale ve Kontrol Gruplarına Göre Bazı Özellikleri	32
6.3.	Müdahale ve Kontrol Gruplarının Özelliklerinin Karşılaştırılması	37
6.4.	Müdahale Grubunda Ön Test ve Son Testte Uygulanan İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	48
6.5.	Kontrol Grubunda Ön Test ve Son Testte Uygulanan İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	49
6.6.	Müdahale ve Kontrol Gruplarında Son Test ve Ön Test İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçek Puanları Arasındaki Farklar	54
7.	Tartışma ve Sonuç	60
8.	Öneriler	66
9.	Kaynaklar	67
10.	Özgeçmiş	71
11.	Ekler	76

ŞEKİL VE TABLOLARIN LİSTESİ

I. Şekillerin Listesi

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
Şekil 6.5.1.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son test iş doyum puanları	50
Şekil 6.5.2.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son test duygusal tükenmişlik puanları	51
Şekil 6.5.3.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son test duyarsızlaşma tükenmişlik puanları	52
Şekil 6.5.4.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son test kişisel başarı puanları	53
Şekil 6.6.1.	Müdahale ve kontrol gruplarında iş doyum puan farkı	55
Şekil 6.6.2.	Müdahale ve kontrol gruplarında duygusal tükenme alt ölçek puan farkı	56
Şekil 6.6.3.	Müdahale ve kontrol gruplarında duyarsızlaşma alt ölçek puan farkı	57
Şekil 6.6.4.	Müdahale ve kontrol gruplarında kişisel başarı alt ölçek puan farkı	58

II. Tabloların Listesi

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 4.2.1.1.1.	Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisinin örgütlere uygulanması	12
Tablo 5.4.1.1.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği, alt ölçeklere karşılık gelen soru dağılımı ve puanları	18
Tablo 6.1.1.	Araştırmaya katılanların gruplara göre iş doyum ve tükenmişlik puanları	23

Tablo 6.1.2.	Araştırmaya katılanların cinsiyete göre iş doyum ve tükenmişlik puanları	24
--------------	--	----

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 6.1.3.	Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre iş doyum ve tükenmişlik puanları	25
Tablo 6.1.4.	Araştırmaya katılanların çocuk varlığına göre iş doyum ve tükenmişlik puanları	26
Tablo 6.1.5.	Araştırmaya katılanların mesleği isteyerek seçme durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puanları	27
Tablo 6.1.6.	Araştırmaya katılanların çalışma ortamından memnun olma durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puanları	28
Tablo 6.1.7.	Araştırmaya katılanların ek iş yapma durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puanları	29
Tablo 6.1.8.	Araştırmaya katılanların mesleği kendine uygun bulma durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puanları	30
Tablo 6.2.1.	Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılanlar ve katılmayanlar	32
Tablo 6.2.2.	Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların cinsiyetleri	33
Tablo 6.2.3.	Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların medeni durumları	33
Tablo 6.2.4.	Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların mesleği isteyerek seçme ve mesleği kendine uygun bulma durumları	34
Tablo 6.2.5.	Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların çalışma ortamından memnun olma ve ek işte çalışma durumları	34
Tablo 6.2.6.	Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların bazı özellikleri açısından karşılaştırılması	35
Tablo 6.2.7.	Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların ön test tükenmişlik ve iş doyum puanları	36

Tablo 6.3.1.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların cinsiyetleri	37
Tablo 6.3.2.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların medeni durumları	38
Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 6.3.3.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların kronik hastalık varlığı	38
Tablo 6.3.4.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların, mesleği isteyerek seçme ve mesleği kendine uygun bulma durumları	39
Tablo 6.3.5.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların çalışma ortamından memnun olma ve ek işte çalışma durumları	39
Tablo 6.3.6.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların sigara ve alkol kullanma durumları	40
Tablo 6.3.7.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların bazı özellikleri açısından karşılaştırılması	41
Tablo 6.3.8.	Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların ön test ve son test tükenmişlik ve iş doyum puanları	41
Tablo 6.3.9	Müdahale ve kontrol gruplarında araştırmaya katılanların çalışma ortamından memnun olmama nedenleri	42
Tablo 6.3.10.	Müdahale ve kontrol gruplarında araştırmaya katılanların mesleğin zor yanları ile ilgili görüşleri	43
Tablo 6.4.1.	Müdahale grubunda müdahale öncesi ve sonrası uygulanan iş doyum ve tükenmişlik ölçek puanları	48
Tablo 6.5.1.	Kontrol grubunda ön test ve son testte uygulanan iş doyum ve tükenmişlik ölçek puanları	49
Tablo 6.6.1.	Müdahale ve kontrol gruplarında iş doyum ve tükenmişlik alt ölçek puan farklarının karşılaştırılması	54

1. Özet

Öğretmenlik stresli bir meslek olarak tanımlanmaktadır. Birçok çalışmada, iş yükü, çalışma arkadaşları ile olan zayıf ilişkiler, öğrencilerin disiplinsiz davranışları, düşük ücretler ve yetersiz sosyal destek, stres kaynakları olarak tanımlanmaktadır. Bu sorunlar; psikolojik problemler, depresyon, iş doyumsuzluğu ve tükenme sendromu ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenle iş yerinde mesleki ruhsal sağlık risklerini önleme politikaları geliştirilmelidir. Bunlar arasında iş yerindeki sorunları ortadan kaldırmak veya değiştirmek, kişiye başa çıkma yolları konusunda yardımcı olmak veya sorun oluşuktan sonra tedavi etmek gibi çözüm önerileri sayılabilir. Bu araştırmada yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi, sınıf mevcudu gibi bazı değişkenler ile tükenmişlik ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve yapılacak olan iletişim ve problem çözme gibi sosyal becerileri geliştirmeye yönelik müdahalenin, öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik durumuna etkisini saptamak amaçlanmıştır.

Araştırmaya iki farklı lisede çalışan öğretmenler dahil edilmiştir. Müdahale ve kontrol grupları randomize olarak belirlenmemiştir. Veriler katılımcıların kendilerinin uygulayacağı Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğini de içeren bir anket yolu ile müdahaleden önce ve sonra, ön test ve son test olarak toplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum puan ortalaması 69.95 ± 10.58 , duygusal tükenme alt ölçek puan ortalaması 15.17 ± 7.05 , duyarsızlaşma alt ölçek puan ortalaması 5.45 ± 3.75 ve kişisel başarı alt ölçek puan ortalaması 22.05 ± 4.63 'tür. Medeni durum, mesleği isteyerek seçmiş olma, çalışma ortamından memnun olma, mesleği kendine uygun bulma durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puan ortalamaları farklıdır.

Hem kontrol ve hem de müdahale grubunda ön test iş doyum puanları ve tükenmişlik ölçeği alt gruplarından alınan puanlar benzer olarak bulunmuştur. Son test puanları da her iki grupta benzerdir. Müdahale öncesi ve sonrasında gruplar arasındaki tükenmişlik ve iş doyum puanları açısından anlamlı fark bulunmamıştır.

Sonuç olarak, tükenmişliği azaltma ve iş doyumunu artırmaya yönelik olarak, iletişim ve problem çözme becerisinin geliştirilmesi yanında, iş yerinde strese neden olan etkenlerin ortadan kaldırılması veya değiştirilmesi gibi diğer önleme mekanizmalarının da uygulanması daha faydalı olacaktır.

Anahtar kelimeler: tükenmişlik, iş doyum, öğretmen, müdahale

2. Summary

The Effectiveness Of Communication And Problem Solving Skills Intervention Program On The Burnout And Job Satisfaction Of High School Teachers

School teaching is regarded as a stressful occupation. Work load, poor Professional relationships with colleagues, pupil misbehaviour, low salary and inadequate social support have been identified as sources of stress in many studies. These problems have been associated with increased psychological depression, distress, job dissatisfaction and burnout. Prevention has been applied to occupational mental health risks within the workplace. These are include; Elimination or worksite modification of worksite stressors, interventions designed to help individuals manage or cope with these stressors and interventions that treat individuals. The objective of this non-randomized controlled study was to evaluate the effect of an intervention about communication and increase problem solving skills in teachers' job satisfaction and burnout.

Teachers working in two different schools were included to the study. One was the intervention group, the other one was control group. The output is measured by self administered pretest and posttest include Maslach Burnout Inventory and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire.

Mean of job satisfaction scores of participants was 69.95 ± 10.58 , mean of emotional exhaustion scores was 15.17 ± 7.05 , mean of depersonalization scores was 5.45 ± 3.75 and mean of personal accomplishment scores was 22.05 ± 4.63 . According to Marital status, choosing an occupation willingly and be happy with work environment, means of job satisfaction and burnout scores were different.

Pretest showed that scores of job satisfaction and all subgroups of burnout inventory was similar in both control and intervention group. After intervention posttest scores of job satisfaction and all subgroups of burnout inventory in both group were also similar. Besides Intervention about communication and increase problem solving skills, other prevention mechanisms such as elimination or modification of worksite stressors may be more helpful to decrease burnout and increase job satisfaction.

Key words: burnout, job satisfaction, teacher, intervention.

3. Giriş ve Amaç

Bir kurumun verimini etkileyen en önemli faktörlerden birisi o kurumda çalışanların sağlığıdır. Kurum çalışanlarının kendini beden ve ruhen iyi hissetmeleri gerekir. Eğitim kurumlarında görev alan öğretmenlerin, işlerinde verimli ve başarılı olmaları da beden ve ruhen sağlıklı olmaları ile mümkündür. Öğretmenlerin sağlığını ve dolaylı olarak verimini etkileyen faktörlerden birisi “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi” olarak tanımlanan tükenmişlik düzeyleri, bir diğer faktör ise mesleki doyum düzeyleridir (1). Tükenmişliğin en çok kabul gören modeli Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. Tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı duygusunda azalma durumlarını içine alan çok yönlü bir sendrom olarak tanımlamışlardır (2). Duygusal tükenme; kişiye yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanır. Duyarsızlaşma; kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesini içerir. Kişisel başarı; ise sorunun başarı ile üstesinden gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanır (2). İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu, insanlarla daha çok yüz-yüze çalışan öğretmenlik, doktorluk, yöneticilik gibi meslek gruplarında, yapılan iş gereği, tükenmişlik durumuna daha sık rastlanmaktadır (3, 4). Öğretmenlerin büyük bir bölümü mesleklerini stresli olarak tanımlamaktadırlar (5, 6). Kyriacou, yaptığı bir çalışmada, öğretmenlerde stres kaynaklarını; hükümetlerin değişen eğitim politikaları, öğrencilerin disiplinsiz davranışları, okul başarıları konusunda isteksiz olmaları, kalabalık sınıflar, kariyer yollarının açık olmaması ve düşük gelir gibi çalışma koşulları ile ilgili pek çok etken olduğunu ortaya koymuştur (7).

Son zamanlarda öğretmenlerde tükenmişlik giderek artan yaygın bir sorun olarak göze çarpmakta ve tükenmişlik diğer meslek gruplarından daha çok öğretmenlik mesleği ile birlikte anılmaktadır (8).

Öğretmenlerde tükenme sendromu duygularını, davranışlarını ve öğrencileri ile olan ilişkilerini olumsuz etkilemekte, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara ve hatta alkol ve madde bağımlısı olmalarına neden olmaktadır (9). Amerika’da yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin %63’ü, öğrencilerin aldıkları disiplin cezalarının ve öğrencilerin sınıf içindeki olumsuz davranışlarının tükenme durumlarına katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle öğretmenlerde tükenmişlik durumu incelenirken öğrenci-öğretmen ilişkileri de göz önünde bulundurulmalıdır (10,11). İspanya’da, 498 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırma, kadın olmanın, düşük iş doyumunun, iş stresi ve devlet okulunda görev yapmanın, depresif belirtiler ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (12). Yine yapılan bir başka araştırmada, hizmet süresinin artmasının depresif belirtileri azalttığı görülmüştür (13). Öğrenci duyarsızlığı, çok kalabalık sınıflar, destek eksikliği, çok fazla ödev kağıdı, çok fazla ölçme, gönülsüz tayinler, rol çatışması ve rol karmaşası ve öğretmenlerin kamuoyu tarafından eleştirilmesi gibi stresler öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır (14).

Sınıf yönetiminde kişisel yeterliliğin, tükenmişlik üzerine olan etkisini araştıran bir çok çalışma vardır (14). Friedman and Farber, sınıf yönetiminde kendini yetersiz bulan öğretmenlerin diğer meslektaşlarına oranla daha yüksek tükenmişlik düzeylerinin olduğunu göstermiştir (15).

Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda “İş Doyumu”, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (16).

İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir (17).

Tükenmişlik ve mesleki doyum arasında güçlü bir ilişki olmasına karşın tükenme, yorgunluk, yıpranma ve iş doyum sağlamamadan farklı bir kavramdır (8). Maslach ve Schaufeli, mesleki doyum ve tükenmişlik durumu arasındaki ilişkiyi açıklamak için üç hipotez ileri sürmüşlerdir (18).

1. Tükenmişlik mesleki doyumun azalması ile ilişkili olabilir.

2. Mesleki doyumsuzluk tükenmişlik ile ilişkili olabilir.
3. Tükenmişlik ve mesleki doyumsuzluk çalışma koşullarının kötü olması gibi üçüncü bir değişken ile ilgili olabilir.

Öğretmenlerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen pek çok etken vardır ve yapılan çok sayıda araştırmada, bu etkenler ortaya konmuştur. Ancak kişilik özellikleri ve insan ilişkilerinin iş doyumuna etkisini inceleyen az sayıda çalışma vardır.

İnsanlarla iyi ilişkiler kurmayı ve olumlu geribildirimler almayı sağlayacak sosyal becerilere sahip olmak insan ilişkilerinin yoğun olduğu öğretmenlik mesleğinde ayrı bir önem kazanmaktadır. Kişisel başarı; motivasyonu artıran ve dolayısı ile iş doyumunu sağlayan bir etkidir. Carnegie Teknoloji Enstitüsü tarafından 10000 katılımcı ile yapılan bir araştırmada, başarının %15'inin yapılan işle ilgili çalışmalara, %85'inin de kişilik özelliklerine ve insanlar ile başarılı ilişkiler kurmaya bağlı olduğu bulunmuştur (19).

Okul idaresi ile öğretmenler arasındaki ilişki, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik durumları üzerinde önemli bir etkidir. İkinci, yöneticilerin sosyal beceri düzeylerine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerini karşılaştırdığı tez çalışmasında; sosyal beceri düzeyini yüksek düzeyde algılayan müdürlerle çalışan öğretmenlerin, iş doyum düzeyini yüksek, iş stresi düzeyini düşük bulmuştur (20). Bu durum okul yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik sosyal beceri eğitiminin, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerine olumlu etkileri olacağına işaret etmektedir.

Bu randomize olmayan, kontrollü müdahale araştırmasında, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, derse girilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, hizmet süresi, gibi bazı değişkenler ile tükenmişlik ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve yapılacak olan iletişim ve problem çözme gibi sosyal becerileri geliştirmeye yönelik müdahalenin, öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik durumuna etkisini saptamak amaçlanmıştır.

4. Genel Bilgiler

4.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk kez Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında tanımlanmış ve yıllar içinde yapılan bu tanım çok fazla değişmemiştir. Bu tanıma göre tükenmişlik; aşırı yorulma, düş kırıklığı, kızgınlık, olumsuzculuk, verimsizlik ve başarısızlık hissi ile karakterize bir sendromdur (21, 22). Daha sonra 1980’li yıllarda Maslach ve Jackson tükenmişliği, fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve düş kırıklığı duygularını, diğer insanlara ve işine gösterdiği olumsuz tutumları da içine alan, duygusal tükenme, duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı duygusunda azalma olarak tanımlamışlardır. Bu üç boyutlu tükenmişlik modeli bu konuda en çok kabul gören model olmuştur (3).

Duygusal tükenme; kişiye, yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanır.

Duyarsızlaşma; kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun, tutum ve davranışlar sergilemesini içerir.

Kişisel başarı; ise sorunun başarı ile üstesinden gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanır(2).

Farklı alanlarda çalışan profesyoneller işlerinde yaşadıkları zorluklara karşı tepkiler verebilir. Bu tepkiler genellikle psikososyal ve bedensel olur ve işe ilişkin stres, işe ilişkin bıkkınlık ve tükenme olarak kendini gösterir (23).

4.1.1. Tükenmişlik Sendromu Nedenleri

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında kişilerin yaşamlarında karşılaştıkları “güç” durumlar, kişilik özellikleri, çalışma sistemi; iş yükünün fazla olması, uzun çalışma saatleri, iş yeri ilişkileri ve kültürel nedenler gibi pek çok neden rol oynayabilir (23, 24).

Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon kaybı, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, mesleki doyumsuzluk ve sosyal destek yokluğu gibi pek çok kişisel özellik tükenmişlikle ilişkilendirilmiştir (26, 27, 28). Yaş ilerledikçe tükenmişlik düzeyinin azaldığı çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (25, 29). Literatür incelendiğinde, cinsiyet ve tükenmişlik arasında bir ilişki olduğuna dair yeterli kanıt olmadığı görülmüştür (25). Yapılan bazı araştırmalarda, kadın veya erkek olmanın tükenmişlik düzeyine etkisinin olmadığı (29, 30), bazılarında kadınlarda daha yüksek olduğu (31) ve bazılarında ise erkeklerde daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bekar olmak da, tükenmişlik sendromu açısından bir risk faktörüdür (25).

4.1.2. Tükenmişlik Sendromu Sonuçları

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları sindirim güçlükleri gibi fiziksel yakınmalar ve içe kapanma, huzursuzluk, depresyon, kaygı, çaresizlik gibi duygusal bozukluklar sıklıkla görülmektedir (25).

İşi savsaklama, işi bırakma, iş doyumsuzluğu, düşük iş performansı, sigara ve madde kullanımı, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, iş ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma gibi bulgular tükenmişlik sendromunun diğer sonuçları arasında sayılabilir (21).

4.1.3. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik önleme yöntemlerinden biri iş yükünde değişiklik yapmak olarak tanımlanmıştır. Çalışma saatlerinin azaltılması sağlanabilir. Tükenmişlik ortaya çıktığında daha çok çalışmak yerine iş hızı yavaşlatılabilir. Bu anlamda iş sırasında düzenli aralar vermek de başa çıkma yollarından bir diğeridir. Burada amaç kişinin işe ayırdığı ve kendisi için ayırdığı zaman arasında bir denge oluşturmaktır (2, 21).

Bir diğer yöntem kişinin başa çıkma becerisi geliştirmesini sağlamaktır. Burada amaç işteki stres faktörlerini değiştirmekten çok, bu stres faktörlerinin etkilerini azaltmaktır. Bu başlık altında, beklentilerin azaltılması, yeni düşünme biçimleri bulmak, kendi duygularını tanımak gibi bilişsel yeniden yapılanma stratejileri sayılabilir (5).

Sosyal destek sağlanması tükenmişlik düzeyini azaltan bir diğer yöntemdir. Profesyonel yardım almak, eş ve çocukların desteği, iş arkadaşlarının desteği iş stresini azaltıcı faktörlerdir (32).

Sağlığı geliştirmek, fiziksel açıdan zinde olmak, kişiyi tükenmişlik sendromundan koruyan diğer etkenlerdir. Bu anlamda tükenmişliği önleme önerileri arasında sağlıklı ve dengeli beslenme, düzenli fiziksel aktivite uygulamaları sayılabilir (2).

İçgörü geliştirme kişinin kendini daha önce tanımadığı boyutlarla görmeye başlamasıdır. Kişiliğini, ihtiyaçlarını ve benliğini daha iyi anlayabilir ve bu tükenmişlik için neden risk altında olduğunu da görmesini sağlayacaktır. Böylece içgörü geliştirmiş olan kişi, iş ile ilgili stres kaynakları ile baş etmek üzere kendini değiştirebilir ve olumsuz durumlara yanıt verebilir. Bu nedenle içgörü geliştirme tükenmişlik ile başa çıkma yollarından bir diğeridir (21).

4.2 İş Doyumu

İş doyumu, çalışanların iş ve iş yaşamındaki deneyimleri sonucu duydukları olumlu duygusal bir durumdur. İş doyumsuzluğu ise çalışanların işe karşı duydukları olumsuz bir tavidir (33). Çalışanların önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. İş doyumu iş durumuna duygusal bir tepkidir ve genellikle sonucun beklentileri ne kadar karşıladığı veya beklentilerden ne kadar uzak olduğuna göre belirlenir. Smith ve arkadaşları, beş iş doyumu boyutundan söz etmişlerdir. Bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşlarıdır (34).

4.2.1. İş Doyumu Kuramları

Bu bölümde iş doyumu ile ilgili gelişmeleri ve yapılan çalışmaları açıklamak açısından önemli olduğu düşünülen, çalışan insanları neyin güdülediğini (motive ettiğini) anlamamıza yardım eden ve iş doyumu kavramının gelişimsel sürecinde yer alan bazı temel güdülenme kuramlarına yer verilmiştir. Konu ile ilgili kuramlar Gereksinim Kuramları ve Bilişsel Kuramlar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir (34, 35).

4.2.1.1. Gereksinim Kuramları

Benzer iş koşulları ve durumlarında çalışan bireylerin güdülenmelerindeki farklılığı açıklamaya çalışan kuramlardır (34).

Bu başlık altında üç gereksinim kuramından söz edilecektir. Bunlar;

1. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs Theory),
2. ERG Kuramı (ERG -Existence, Relatedness and Growth- Theory)
3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Motivaton-Hygiene Theory / Two-Factors Theory).

4.2.1.1.1 Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'a göre insanlar daha iyi durumda olmayı arzularlar ve henüz sahip olmadıkları şeyleri isterler. Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir (34).

Fizyolojik gereksinimler; hava, su ve seks gibi yaşam gereksinimleridir. Bu gereksinimler giderildikten sonra diğer gereksinimler belirecektir. Çalışma hayatı göz önüne alındığında, yapılan iş karşılığı alınan ücret bu gereksinimler grubundadır.

Güvenlik gereksinimleri; tehlikelerden korunma ve güvenli bir şekilde yaşama gereksinimidir. İş güvenliği, sigorta ve emeklilik gereksinimleri, güvenli çalışma koşulları çalışma hayatı açısından bakıldığında güvenlik gereksinimleri arasında sayılabilir.

Sevgi ve ait olma gereksinimi; arkadaşlık ilişkileri, aile kurma, bir örgütün üyesi olma ve benimseme gereksinimleridir.

Saygınlık Gereksinimi; toplumdan saygı görme ve kişinin kendine saygı göstermesidir. İş yaşamında, başarılı olma, statü sahibi olma, terfi etmek kişinin kendine olan güvenini artırması ve toplumdan saygı görmesi bu gereksinimler arasında sayılabilir.

Kendini gerçekleştirme; Maslow hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan gereksinimdir. Kişinin yaratıcılığını ve yeteneklerini kullanmak istemesi ile ilgilidir.

Maslow’a göre bu gereksinimlerin bir hiyerarşik sıralaması vardır. Ancak alt seviyedeki gereksinimi doyurulduktan sonra bir üst seviyede yer alan bir diğer gereksinim ortaya çıkar.

Tablo 4.2.1.1.1. Maslow’un Gereksinim Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik	Yiyecek, içecek, seks uyku vb.	Ödemeler, iyi bir çalışma ortamı,
Güvenlik	Rahatlık, güvenlik devamlılık, desteklenme	Güvenli çalışma koşulları, örgütsel olanaklar, iş güvenliği
Sevgi ve Ait Olma	Sevgi, iyi ilişkiler, ait olma	Birlikte iyi çalışan iş grupları, arkadaşça denetim, profesyonel ilişkiler
Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	Sosyal tanınma, yüksek statülü iş, işten alınan geri bildirim
Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	Anlamlı bir iş, yaratıcılık için olanaklar, işte amaçlara ulaşma, örgütte ilerleme

Kaynak: Steers ve porter 1991 (34)

Maslow’un gereksinimler hiyerarşisi değerlendirildiğinde, bireylerin neden çalışmak zorunda oldukları daha iyi anlaşılabilir. İnsanlar fizyolojik gereksinimlerini karşılamak üzere bir işe gereksinim duyarlar. Güvenlik gereksinimleri nedeniyle, herhangi bir nedenle işsiz kaldıkları durumlar için, çalıştıkları dönem boyunca gelecek için birikim yapmak ve sigortalı olmak gibi birtakım önlemler alırlar. Ait olma gereksinimleri nedeniyle anlaşabilecekleri iş grupları içinde çalışıp, bir örgütün parçası olmak isterler. Saygınlık gereksinimlerini karşılamak üzere iyi bir işte çalışmak, diğer insanlara hizmet vererek onların takdirini kazanmak isterler.

4.2.1.1.2 ERG kuramı

Alderfer'in ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç gereksinimi içermektedir.

1. Varlık gereksinimleri (Existence)
2. İlişki gereksinimleri (Relatedness)
3. Gelişme gereksinimleri (Growth)

Varlık gereksinimleri: fizyolojik isteklerin tüm farklı biçimlerini (yiyecek, su, giyecek, barınma ve güvenli bir çevre) içerir. Çalışma hayatı düşünüldüğünde ücret ve çalışma koşulları varlık gereksinimleri arasında sayılabilir.

İlişki gereksinimleri: bireylerin başkaları ile bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimleridir. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler; iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir.

Gelişme gereksinimleri: kişilerin kendini geliştirmesi, yaratıcı ve verimli olma gereksinimidir. Bu gereksinimlerin doyurulması, bireysel kapasitenin daha gelişmesine neden olur (34).

Hem Maslow ve hem de Alderfer'in kuramlarında, bir alt gereksinimin karşılanması durumunda üst düzey bir isteğin doğacağı kabul edilmektedir.

4.2.1.1.3 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in tezine göre, iş yerinde bazı etkenler doyumla (güdöleyici), bazı etkenler de duyumsuzlukla (koruyucu) ilgilidir. Bu kuramda, iş doyumuna yol açan etkenler, iş duyumsuzluğuna yol açan etkenlerden farklıdır. Koruyucu etkenler iş duyumsuzluğundan uzaklaştıran etkenlerdir, varlığı iş doyumuna neden olmaz ancak yokluğu duyumsuzluğu yaratır. Doyum yada güdöleyici etkenlerin yokluğu

doyumsuzluğa neden olmaz ama varlığı iş doyumunda artışa neden olur. İş doyumunun tersi iş doyumsuzluğu değildir (34).

İş doyumsuzluğunu önleyen koruyucu etkenler:

- Ücret
- Çalışma koşulları
- Denetçiler
- Örgüt politikası
- Örgüt olanakları

İş doyumunu yükseltebilecek güdüleyici etkenler:

- Başarı
- Sorumluluk
- İşin kendisi
- Tanınma
- İlerleme

Herzberg'in koruyucu etkenleri, Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi gereksinimlerine benzer. Güdüleyici etkenler ise kendini gerçekleştirme ve saygınlık gereksinimleri ile benzerlik göstermektedir (34).

4.2.1.2. Bilişsel Kuramlar

Gereksinim kuramları ile çatışmazlar ancak bakış açılarının farklı olduğu söylenebilir. Bilişsel kuramlar daha çok güdülenmeden önceki etkenler üzerinde dururlar.

4.2.1.2.1. Beklenti Kuramı (Expectancy Theory)

Vroom'un beklenti kuramı, insanların belli bir sonuca ulaşmak için uygun davranışta bulunmasını sağlayan etkinin ödül olduğu, sonuca ulaşıldığında güdülenmenin sürdüğü, ancak sonucun olumsuz olacağını düşündüğü durumlarda bir çaba harcamayacağını savunan bir kuramdır.

4.2.1.2.2. Denklik Kuramı (Equity Theory)

Bu kuramda, güdülemenin, bireylerin işlerinde sarfettikleri çabalarla iş sonunda elde ettikleri çıktılar arasındaki uyumu sağlamaya çalıştıkları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımda, Adams'ın denklik kuramı en çok kabul gören kuramdır. Buna göre insanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanlarınki ile karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman iş için harcanan çabalardır. Çıktılar ise, ücret, statü, işin düzeyini kapsar. Kişi bu karşılaştırma sonunda eşitlik görürse, iş için çaba harcamaya devam edecektir (34).

4.2.1.2.3. Amaç Kuramı (Goal-Setting Theory)

Locke ve Latham tarafından geliştirilen Amaç kuramında, insanların kendileri için saptadıkları ve bu amaçları başarmanın kendileri için ödül olacağından, işe bu amaçlar için güdülendirildikleri görüşü savunulmaktadır. Locke, kendisine yüksek amaçlar saptayan ya da başkalarının onlar için saptadığı yüksek amaçları kabul eden bireylerin , daha çok çalışıp ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (34).

5. Gereç ve Yöntem

5.1 Araştırmanın Tipi

Topluma dayalı kontrollü, randomize olmayan bir müdahale araştırmasıdır. Araştırma Ümraniye’de iki farklı lisede (müdahale ve kontrol grupları) görev yapan öğretmenlerde Kasım 2005- Haziran 2006 tarihleri arasında yürütülmüştür. Liselerden birinde “*Ergenlerde depresyon görülme sıklığının ve şiddet düzeyinin okula dayalı müdahaleyle azaltılması*” projesi kapsamında öğretmen ve öğrencilerde iletişim ve problem çözme gibi sosyal becerileri geliştirmeye yönelik olan müdahale programı yürütülmüş (müdahale grubu), diğerinde ise hiçbir müdahalede bulunulmamıştır (kontrol grubu). Her iki lisedeki öğretmenlere müdahale öncesi sosyodemografik değişkenler ve okul yaşamı ile ilgili faktörleri belirleyen bir anket ile iş doyumunu (Minnesota iş doyum ölçeği) ve mesleki tükenmişlik (Maslach tükenmişlik ölçeği) düzeyini belirleyen iki ölçek, Kasım 2005’te uygulanmıştır. Daha sonra, öğretmenlere ve öğrencilere yapılan eğitimin, öğretmenlerde tükenmişlik ve mesleki doyum durumuna etkisini saptamak amacıyla sözü edilen ölçekler, Haziran 2006’da tekrar uygulanmıştır. Proje kapsamında yapılacak müdahale araştırmacı dışında, uzman kişiler tarafından planlanmış ve yürütülmüştür.

5.2 Araştırmanın Evreni

Araştırmanın müdahale evrenini müdahalenin yapıldığı lisede görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Kontrol grubunu ise diğer lisede görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

5.3 Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada örneklem seçilmemiş olup araştırma tarihinde her iki lisede görev yapan tüm öğretmenlere ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma başlangıcında müdahale grubu

olan okulda 36, kontrol grubu olan okulda ise 52 öğretmen görev yapmaktadır ve tümü araştırmaya dahil edilmiştir. Müdahale grubunda ön test katılım oranı %100'dür (n=36). Son teste katılım oranı ise % 69.4'dür (n=25).

Kontrol grubunda ise 4 kişi ön teste katılmak istememiştir (katılım oranı %92.3, n=48). Son test katılım oranı ise %59.6'dır (n=31).

5.4 Veri Toplamada Kullanılan Araç ve Gereçler

Müdahale öncesi ve sonrası veriler, üç bölümden oluşan bir anket yoluyla toplanmıştır. İlk bölüm araştırmacı tarafından hazırlanan, sosyodemografik ve kişisel bilgileri içeren sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve son bölüm Minnesota iş doyum ölçeği'nden (MİDÖ) oluşmaktadır (Ek 1).

5.4.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Hacettepe Üniversitesi'nden Canan Ergin, (1991) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan MTÖ'ği 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte tükenmişlik düzeyi, “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” olmak üzere üç boyutta değerlendirilmektedir (Tablo 5.4.1.1). Duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt ölçek puanları, her bir madde için; hiçbir zaman (0), çok nadir (1), bazen (2), çoğu zaman (3), her zaman (4) olarak değerlendirilmektedir. MTÖ'den genel tükenmişlik puanı ve alt ölçek puanları olmak üzere dört ayrı değerlendirme puanı elde edilmektedir. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçek soruları olumsuz, kişisel başarı alt ölçek soruları ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerden alınan puan yükseldikçe, kişisel başarı alt ölçek puanı azaldıkça tükenmişliğin arttığı kabul edilmektedir. Duygusal tükenme alt ölçeğinden alınan puan 0-36 arasında, duyarsızlaşma alt ölçeğinden 0-20 arasında ve kişisel başarı alt ölçeğinden ise alınan puan 0-32 arasında değişmektedir. Türkiye'de yapılan araştırmalar için kesim noktalarının belirlenmemiş olması nedeniyle, değerlendirmede alınan MTÖ alt boyut puanları için herhangi bir “kesim noktası” kullanılmamıştır. Duygusal tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını; duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiği

insanlara karşı duygudan yoksun bir şekilde ve umursamaz davranmasını; kişisel başarı alt ölçeği ise, kişinin başarı ile sorunların üstesinden gelme duygularını tanımlar.

Tablo 5.4.1.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, alt ölçeklere karşılık gelen soru dağılımı ve puanları

Alt ölçekler	Soru no	Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar
Duygusal tükenme	1, 2, 3, 6, 8,13,14,16, 20	0-36
Duyarsızlaşma	5, 10, 11, 15, 22	0-20
Kişisel başarı	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	0-32

5.4.2 Minessota İş Doyum Ölçeği

MİDÖ, 20 sorudan oluşan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu memnuniyet derecesini tanımlayan beş seçenek vardır. Her sorunun değeri 1-5 puan arasında değişmektedir (hiç memnun değilim=1 puan, memnun değilim=2 puan, kararsızım=3 puan, memnunum=4 puan, çok memnunum=5 puan). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100 olup, puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. MİDÖ puanlarının değerlendirilmesinde herhangi bir “kesim noktası” kullanılmamıştır. MİDÖ’nün İngilizcenden Türkçeye çevirisi Hacettepe Üniversitesi’nden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boğaziçi Üniversitesi’nden A.F. Baycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır. MİDÖ “çalışma koşulları”, “ücret”, “işin kendisi-içeriği” ve “yönetim – işyeri politikası” olarak belirlenen dört iş boyutu ile ilgilidir.

5.5 Verilerin Toplanması

Müdahale öncesi veriler Ocak-Şubat 2006 tarihleri arasında, müdahale sonrası veriler ise Haziran 2006 tarihleri arasında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Anketler numaralandırılarak, kapalı zarf içinde katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırmanın amacı anlatılıp sözlü onayları alındıktan sonra doldurmaları istenmiştir.

5.6 Yapılan Müdahaleler

Yapılan müdahaleler MAR-YÇ-2006-0007 protokol nolu “*Ergenlerde depresyon görülme sıklığının ve şiddet düzeyinin okula dayalı müdahaleyle azaltılması*” başlıklı proje kapsamında yürütülmüştür. Proje ekibinde iki psikolog, bir psikiyatrist, üç halk sağlığı uzmanı ve üç halk sağlığı asistanı görev almıştır. Burada müdahaleler detaylandırılmayacak kısaca bilgi verilecektir. Müdahale öğretmenlerin tükenmişliğini azaltmaya ve iş doyumunu artırmaya yönelik planlanmamıştır. Literatür değerlendirildiğinde, öğrencilere ve öğretmenlere yapılacak böyle bir müdahalenin dolaylı etkilerinin bu yönde olacağı düşünülmüştür.

Rehber öğretmen ve gönüllü öğretmenlerden oluşan gruba, ergenin ruhsal sorunları, problem çözmeye ve iletişim becerisi artırmaya yönelik uygulamalar konusunda eğitim yapılmıştır. Bu konu ile ilgili aktivite planı Ek.2’de yer almaktadır.

Öğretmenler aldıkları eğitimden sonra rehberlik, beden eğitimi, müzik ve resim derslerinde öğrencilerin iletişim ve problem çözme becerilerini artırıcı yönde uygulamaları araştırmacılarla beraber planlamış ve gerçekleştirmişlerdir. Yapılan müdahaleler ve içerikleri aşağıda kısaca sunulmuştur.

5.6.1 Birinci Eğitim

Proje ekibinde yer alan bir psikolog tarafından verilen bu ilk eğitim katılımcı öğretmenlerin içgörülerini ve ergenin ruhsal durumunu anlamaya yönelik, ayrıca grup iletişimini artırıcı etkinliklerden oluşmuştur.

Kişisel farkındalıklarını arttırmak ve biraz da problem çözme becerilerini görmek için psikodrama-sosyodrama ağırlıklı bir grup çalışması yapılmıştır. Sonra da davranış, duygu, düşünce, deneyim ve tutum konulu interaktif-didaktif bir eğitim şeklinde olmuştur.

5.6.2 İkinci Eğitim

Sosyal beceri, günlük yaşamımızda kullandığımız; karşıımızdaki kişileri anlamak, kendimizi ifade etmek, iyi bir iletişim kurmak için ihtiyaç duyduğumuz becerilerin

tümüdür. Sosyal beceriler öğrenilebilir ve geliştirilebilir. Bu eğitimde sosyal beceriler başlığı altında aşağıdaki konular hakkında konuşulmuş ve grup çalışması yapılmıştır.

Bu eğitimin alt başlıkları aşağıda sunulmuştur.

1. Bir konu hakkında konuşmak
2. Aktif dinleme, soru sorma
3. Geri bildirim verme
4. Empati
5. Öfkeye tepki verme
6. Zor bir konuşma için hazırlanma

5.7 Veri Girişi ve Analiz

Veriler araştırmacı tarafından SPSS 11.0 paket programında girilmiştir. Kategorik değişkenlerin gruplar arası karşılaştırılmasında, ki-kare testi uygulanmış, gözlenen değerler arasında 25'den küçük değer olduğunda Yates Süreklilik düzeltmesi ve beklenen değerlerin %20'den fazlasının 5'den küçük olması durumunda Fisher Kesin ki-kare testi kullanılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığını test etmek için Kolmogrow-Smirnow ve Shapiro-Wilkis testleri ve Histogram kullanılmıştır. Gruplar arası ortalamalarının ve müdahale ve kontrol grupları arasındaki tükenmişlik ve iş doyum puanlarının farklarının karşılaştırılmasında varsayımlar yerine geliyorsa iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t test), aksi durumda nonparametrik karşılığı olan Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Her iki gruptaki müdahale öncesi ve müdahale sonrası değişimlerin değerlendirilmesinde, iki eş arasındaki farkın önemlilik testi (paired sample t test) kullanılmıştır. Yaş, toplam hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi, derse girilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, haftalık ders saati ve iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ilişkisi Spearman korelasyon yöntemi ile değerlendirilmiştir. $p < 0.05$ istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir.

5.8 Etik Komite Onayı

MAR-YÇ-2006-0007 protokol nolu “Ergenlerde depresyon görülme sıklığının ve şiddet düzeyinin okula dayalı müdahaleyle azaltılması” isimli projemiz Fakültemiz Araştırma Etik Kurulu tarafından incelenerek onaylanmıştır (Ek-3).

5.9 Araştırma İle İlgili Resmi İzinler

“Ergenlerde depresyon görülme sıklığının ve şiddet düzeyinin okula dayalı müdahaleyle azaltılması” isimli projenin sahada yürütülmesi için Kaymakamlık oluru Ek-4’de sunulmuştur.

5. 10 Tez Bütçesi

Kırtasiye ve ulaşım giderleri araştırmacı tarafından karşılanmıştır.

6. Bulgular

Araştırma başlangıcında müdahale grubu olan okulda 36, kontrol grubu olan okulda ise 52 öğretmen görev yapmaktadır ve tümü araştırmaya dahil edilmiştir.

Müdahale grubunda ön test katılım oranı %100'dür (n=36). Ancak çeşitli nedenlerle (ankete katılmak istememe, doğum izni, başka okulda görevlendirme) son teste katılım oranı % 69.4'dür (n=25).

Kontrol grubunda ise 2 kişi ön teste katılmak istememiştir (katılım oranı %92.3, n=48). Son test katılım oranı ise %59.6'dır (n=31). Katılmama nedenleri arasında; ankete katılmak istememe, doğum izni, başka okulda görevlendirme, evlilik izni gibi nedenler yer almaktadır.

6.1. Müdahale Öncesi Araştırmaya Katılanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ve bunları etkileyen faktörler değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum puan ortalaması 69.95 ± 10.58 , duygusal tükenme alt ölçek puan ortalaması 15.17 ± 7.05 , duyarsızlaşma alt ölçek puan ortalaması 5.45 ± 3.75 ve kişisel başarı alt ölçek puan ortalaması 22.05 ± 4.63 'tür.

Tablo 6.1.1'de görüldüğü gibi müdahale ve kontrol grupları arasında iş doyum puan ortalaması, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p > 0.05$)

Tablo 6.1.1. Araştırmaya katılanların gruplara göre öntest iş doyum ve tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007).

	Gruplar	
	Müdahale grubu n=36	Kontrol grubu n=48
İş doyum (20-100)*		
Ortalama $\pm$ ss	68.66 $\pm$ 9.10	70.91 $\pm$ 11.55
Min-max	47.00-85.00	49.00-94.00
Önemlilik testi	p=0.33	t=-0.94 sd=82
Duygusal tükenme (0-36)*		
Ortalama $\pm$ ss	14.77 $\pm$ 5.42	15.47 $\pm$ 8.11
Min-max	3.00-23.00	1.00-35.00
Önemlilik testi	p=0.65	t=-0.44 sd=82
Duyarsızlaşma (0-20)*		
Ortalama $\pm$ ss	4.94 $\pm$ 3.08	5.83 $\pm$ 4.17
Min-max	0.00-10.00	0.00-15.00
Önemlilik testi	p=0.26	t=-1.12 sd=81.9
Kişisel başarı (0-32)*		
Ortalama $\pm$ ss	22.16 $\pm$	21.97 $\pm$ 4.39
Min-max	10.00-31.00	13.00-32.00
Önemlilik testi	p=0.85	t=0.18 sd=82

* Ölçeklerden alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler

Araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt ölçek puanları da farklı değildir (tablo 6.1.2).

Tablo 6.1.2. Araştırmaya katılanların cinsiyete göre ön test iş doyum ve tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007).

	Cinsiyet	
	Kadın n=44	Erkek n=40
İş doyum (20-100)*		
Ortalama $\pm$ ss	70.72 $\pm$ 8.54	69.10 $\pm$ 12.49
Min-max	50.00-94.00	47.00-92.00
Önemlilik testi	p=0.48 t=0.69 sd=68.05	
Duygusal tükenme (0-36)*		
Ortanca	13.50	17.00
25-75. çeyrekler	9.25-19.00	10.50-19.75
Min-max	1.00-35.00	2.00-33.00
Önemlilik testi**	p=0.31 U=769	
Duyarsızlaşma (0-20)*		
Ortalama $\pm$ ss	4.72 $\pm$ 3.20	6.25 $\pm$ 4.18
Min-max	0.00-11.00	0.00-15.00
Önemlilik testi	p=0.06 t=-1.88 sd=82	
Kişisel başarı (0-32)*		
Ortalama $\pm$ ss	21.72 $\pm$ 4.38	22.42 $\pm$ 4.92
Min-max	14.00-32.00	10.00-31.00
Önemlilik testi	p=0.49 t=-0.68 sd=82	

*Ölçeklerden alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler

**Mann-Whitney U testi

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bununla birlikte duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik alt ölçek puanları arasında fark saptanmazken, duygusal tükenme açısından bekar olanlar evli meslektaşlarına göre daha tükenmiş durumdadırlar (tablo 6.1.3).

Tablo 6.1.3. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre ön test iş doyumu ve tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007).

	Medeni durum	
	Bekar n=37**	Evli n=47
İş doyumu (20-100)*		
Ortalama $\pm$ ss	68.40 $\pm$ 10.29	71.17 $\pm$ 10.74
Min-max	49.00-92.00	47.00-94.00
Önemlilik testi	p=0.23 t=-1.19 sd=82	
Duygusal tükenme (0-36)*		
Ortalama $\pm$ ss	17.02 $\pm$ 6.69	13.72 $\pm$ 7.06
Min-max	3.00-35.00	1.00-33.00
Önemlilik testi	p=0.03 t=2.17 sd=82	
Duyarsızlaşma (0-20)*		
Ortanca	5.00	6.00
25-75. çeyrekler	3.00-9.00	2.00-7.00
Min-max	0.00-15.00	0.00-14.00
Önemlilik testi***	p=0.19 U=654.0	
Kişisel başarı (0-32)*		
Ortalama $\pm$ ss	21.75 $\pm$ 4.32	22.29 $\pm$ 4.89
Min-max	13.00-31.00	10.00-32.00
Önemlilik testi	p=0.59 t=-0.52 sd=82	

* Ölçeklerden alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler

**Boşanmış bir kişi bekar olarak gruplandırılmıştır.

*** Mann-Whitney U testi

Evli olan öğretmenlerde çocuk varlığına göre iş doyumu puan ortancası ve tükenmişlik alt ölçek puan ortancaları farklı değildir (Tablo 6.1.4).

Tablo 6.1.4. Araştırmaya katılanların çocuk varlığına göre ön test iş doyum ve tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007).

	Çocuk varlığı**	
	Var n=26	Yok n=22
İş doyum (20-100)*		
Ortalama ± ss	70.61±12.15	71.13±9.36
Min-max	47.00-94.00	53.00-90.00
Önemlilik testi	P=0.87	t=-0.16 sd=46
Duygusal tükenme (0-36)*		
Ortanca	11.50	16.50
25-75. çeyrekler	7.00-18.25	10.75-23.00
Min-max	2.00-20.00	1.00-33.00
Önemlilik testi***	p=0.08	U=201.50
Duyarsızlaşma (0-20)*		
Ortanca	3.00	6.00
25-75. çeyrekler	2.00-7.00	2.00-8.00
Min-max	0.00-10.00	0.00-14.00
Önemlilik testi	p=0.29	U=236.00
Kişisel başarı (0-32)*		
Ortalama ± ss	22.42±5.48	22.31±4.15
Min-max	10.00-32.00	14.00-29.00
Önemlilik testi	P=0.94	t=0.07 sd=46

* Ölçeklerden alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler

**Evli olanlarda değerlendirilmiştir.

Mesleği isteyerek seçenlerde, isteyerek seçmeyenlere göre iş doyum puanları farklıdır ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Mesleği isteyerek seçenlerin iş doyum puan ortalaması daha yüksektir ($p<0.001$). Duygusal tükenme açısından, mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenler, isteyerek seçen meslektaşlarına göre daha tükenmiş durumdadırlar ($p=0.001$). Duyarsızlaşma açısından mesleği isteyerek seçme durumuna

göre fark saptanmamıştır. Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçek puan ortalamaları daha yüksektir ($p=0.04$) (tablo 6.1.5).

Tablo 6.1.5. Araştırmaya katılanların mesleği isteyerek seçme durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007).

	Mesleği isteyerek seçme durumu**	
	Evet n=47	Kısmen veya Hayır n=37
İş doyum (20-100)*		
Ortalama $\pm$ ss	73.44 $\pm$ 9.24	69.51 $\pm$ 10.61
Min-max	52.00-94.00	47.00-90.00
Önemlilik testi	p=0.000	t=3.65 sd=82
Duygusal tükenme (0-36)*		
Ortalama $\pm$ ss	12.93 $\pm$ 6.23	18.02 $\pm$ 7.08
min-max	1.00-33.00	2.00-35.00
Önemlilik testi	p=0.001	t=-3.49 sd=82
Duyarsızlaşma (0-20)*		
Ortanca	5.00	6.00
25-75. çeyrekler	2.00-7.00	3.00-10.00
min-max	0.00-10.00	0.00-15.00
Önemlilik testi	p=0.06	U=665.00
Kişisel başarı (0-32)*		
Ortalama $\pm$ ss	22.97 $\pm$ 4.83	20.89 $\pm$ 4.13
Min-max	10.00-32.00	13.00-29.00
Önemlilik testi	p=0.04	t=2.09 sd=82

* Ölçeklerden alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin sürekli ilaç kullanmalarını gerektirecek kronik hastalık varlığına göre iş doyum ve tükenmişlik alt ölçek puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).
- Eşleri çalışan öğretmenler ile eşleri çalışmayan öğretmenler arasında iş doyum ve tükenmişlik alt ölçek puan ortancaları da benzerdir ($p>0.05$).

Çalışma ortamından memnun olan öğretmenler ile memnun olmayanların, iş doyum puan ortalamaları istatistiksel olarak farklıdır. Çalışma ortamından memnun olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları, memnun olmayan meslektaşlarınınkinden daha yüksektir ($p<0.001$). Çalışma ortamından memnun olma durumuna göre duygusal tükenme alt ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Çalışma ortamından memnun olmayan öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek puan ortalaması, memnun olan öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksektir ($p=0.01$). Çalışma ortamından memnun olma durumuna göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (tablo 6.1.6).

Tablo 6.1.6. Araştırmaya katılanların çalışma ortamından memnun olma durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007).

	Çalışma ortamından memnun olma durumu	
	Memnun n=41	Memnun değil n=43
İş doyum (20-100)*		
Ortalama $\pm$ ss	74.26 $\pm$ 8.94	65.83 $\pm$ 10.46
Min-max	47.00-94.00	49.00-92.00
Önemlilik testi	p=0.000 t=3.96 sd=82	
Duygusal tükenme(0-36)*		
Ortalama $\pm$ ss	13.71 $\pm$ 5.91	17.09 $\pm$ 7.57
Min-max	1.00-26.00	3.00-35.00
Önemlilik testi	p=0.01 t=-2.63 sd=82	
Duyarsızlaşma (0-20)*		
Ortalama $\pm$ ss	5.41 $\pm$ 3.61	5.48 $\pm$ 3.92
Min-max	0.00-13.00	0.00-15.00
P değeri	p=0.92 t=-0.08 sd=82	
Kişisel başarı (0-32)*		
Ortalama $\pm$ ss	22.26 $\pm$ 4.78	21.86 $\pm$ 4.53
Min-max	10.00-32.00	0.00-13.00
P değeri	p=0.68 t=0.40 sd=82	

* Ölçeklerden alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler

Ek iş yapan ve yapmayan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Bununla birlikte ek iş yapan öğretmenlerin kişisel başarı puan ortalaması, ek iş yapmayan öğretmenlerin kişisel başarı puan ortalamasından daha yüksektir (p=0.01) (tablo 6.1.7).

Tablo 6.1.7. Araştırmaya katılanların ek iş yapma durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007).

	Ek iş	
	Yapıyor n=23	Yapmıyor n=61
İş doyum (20-100)*		
Ortalama ± ss	71.26±10.58	69.45±10.62
Min-max	52.00-90.00	47.00-94.00
Önemlilik testi	p=0.49	t=0.69 sd=82
Duygusal tükenme (0-36)*		
Ortalama ± ss	14.95±6.20	15.26±7.40
Min-max	2.00-26.00	1.00-35.00
Önemlilik testi	p=0.86	t=-0.17 sd=82
Duyarsızlaşma (0-20)*		
Ortalama ± ss	5.78±3.78	5.32±3.76
Min-max	0.00-12.00	0.00-15.00
Önemlilik testi	p=0.62	t=0.49 sd=82
Kişisel başarı (0-32)*		
Ortanca	25.00	22.00
25-75. çeyrekler	21.00-27.00	18.00-24.00
Min-max	13.00-31.00	10.00-32.00
Önemlilik testi	p=0.01	U=451.50

* Ölçeklerden alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler

Tablo 6.1.8 de sunulduğu gibi mesleği kendine uygun bulan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları, mesleği kendine uygun bulmayan meslektaşlarına göre daha yüksektir ($p<0.001$). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından, mesleği kendine uygun bulmayan öğretmenler, mesleği kendine uygun bulan meslektaşlarına göre daha tükenmiş durumdadırlar ($p<0.001$, $p=0.03$). Mesleği kendine uygun bulan öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçek puan ortalaması daha yüksektir ($p=0.05$).

Tablo 6.1.8. Araştırmaya katılanların mesleği kendine uygun bulma durumuna göre iş doyum ve tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007).

	Mesleği kendine uygun bulma	
	Uygun n=73	Uygun değil n=11
İş doyum (20-100)*		
Ortalama $\pm$ ss	71.60 $\pm$ 9.77	59.00 $\pm$ 9.44
Min-max	47.00-94.00	49.00-76.00
Önemlilik testi	t=4.00 sd=82 p=0.000	
Duygusal tükenme (0-36)*		
Ortalama $\pm$ ss	13.91 $\pm$ 6.27	23.54 $\pm$ 6.43
Min-max	1.00-33.00	14.00-35.00
Önemlilik testi	t=-4.73 sd=82 p=0.000	
Duyarsızlaşma (0-20)*		
Ortalama $\pm$ ss	5.12 $\pm$ 3.55	7.63 $\pm$ 4.47
Min-max	0.00-13.00	2.00-15.00
Önemlilik testi	t=-2.11 sd=82 p=0.03	
Kişisel başarı (0-32)*		
Ortalama $\pm$ ss	22.43 $\pm$ 4.74	19.54 $\pm$ 2.80
Min-max	10.00-32.00	16.00-24.00
Önemlilik testi	t=1.96 sd=82 p=0.05	

* Ölçeklerden alınabilecek en düşük ve en yüksek değerler

- Yaş ile iş doyumu ve duygusal tükenme alt ölçek puanları arasında doğrusal bir ilişki saptanmamıştır. Öğretmenlerin yaşları ile duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasında negatif doğrusal bir ilişki ($r=-0.22$, $p=0.04$), kişisel başarı alt ölçek puanları ile pozitif doğrusal bir ilişki saptanmıştır ($r=0.29$, $p=0.07$)
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süreleri ile iş doyumu ve duygusal tükenme alt ölçek puanları arasında doğrusal bir ilişki saptanmamıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça duyarsızlaşma alt ölçek puanları azalmaktadır ($r=-0.22$, $p=0.03$) ve kişisel başarı puanları artmaktadır ($r=0.28$, $p=0.008$).
- Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri ile iş doyum puanları, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasında ise doğrusal bir ilişki saptanmamıştır.
- Öğretmenlerin derse girdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı arttıkça iş doyum puanları azalmaktadır ($r=-0.21$, $p=0.05$). Ortalama öğrenci sayısı ile tüm tükenmişlik alt ölçek puanları arasında doğrusal bir ilişki saptanmamıştır.
- Öğretmenlerin haftalık ders saati ile iş doyum puanları, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasında ise doğrusal bir ilişki saptanmamıştır.

6.2. Son Testte Ulaşılamayan Kişilerin Müdahale ve Kontrol Gruplarına Göre Bazı Özellikleri

Bu bölümde son testte ulaşılabilen kişilerin, müdahale ve kontrol grubunda olmasına göre bazı özellikleri karşılaştırılmıştır.

Müdahale grubunda son testte katılmayanların yaş ortancası (26.0) ve kontrol grubunda son testte katılmayanların yaş ortancası (28.0) benzerdir ($p=0.58$).

Son testte katılmayanların oranları açısından müdahale ve kontrol grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p=0.81$) (Tablo 6.2.1).

Tablo 6.2.1. Müdahale ve kontrol gruplarında son testte katılanlar ve katılmayanlar (İstanbul, 2007)

Grup	Son test				Toplam	
	Var		Yok			
	n	%	n	%	n	%
Müdahale	25	69.4	11	30.6	36	100
Kontrol	31	64.9	17	35.4	48	100
Toplam	56	66.7	28	33.3	84	100

$$\chi^2 = 0.05 \quad \text{sd}=1 \quad P=0.81^*$$

*Yates Süreklilik düzeltmesi yapılmıştır.

Müdahale ve kontrol grubunda, Son testte katılmayanların, cinsiyetleri arasında bir fark saptanmamıştır (Tablo 6.2.2)

Tablo 6.2.2. Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların cinsiyetleri (İstanbul, 2007)

Cinsiyet	Son teste katılmayanlar				Önemlilik testi
	Müdahale		Kontrol		
	Sayı	%	Sayı	%	
Kadın	4	36.4	8	47.1	sd=1 p=0.58*
Erkek	7	63.6	9	52.9	
Toplam	11	100.0	16	100	

*Fischer kesin ki-kare testi

Müdahale ve kontrol grubunda, Son teste katılmayanların medeni durumları benzerdir (Tablo 6.2.3)

Tablo 6.2.3. Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların Medeni Durumları (İstanbul, 2007)

Medeni Durum	Son teste katılmayanlar				Önemlilik testi
	Müdahale		Kontrol		
	Sayı	%	Sayı	%	
Bekar	7	63.6	8	47.1	X ² =0.22 sd=1 p=0.38*
Evli	4	36.4	9	52.9	
Toplam	11	100	17	100	

*Yates Süreklilik düzeltmesi yapılmıştır.

Müdahale ve kontrol grubunda, Son teste katılmayanların, mesleği isteyerek seçme ve mesleği kendine uygun bulma durumları arasında istatistiksel olarak bir fark saptanmamıştır (Tablo 6.2.4).

Tablo 6.2.4. Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların mesleği isteyerek seçme ve mesleği kendine uygun bulma durumları (İstanbul, 2007)

	Müdahale		Kontrol		Önemlilik testi
	Sayı	%	Sayı	%	
Mesleği isteyerek seçme					
Evet	5	45.5	8	47.1	$X^2=0.000$ $p=1.0^*$
Kısmen ve hayır	6	54.5	9	52.9	
Mesleği kendine uygun bulma					
Evet	10	90.9	14	82.4	sd=1 $p=0.48^{**}$
Hayır	1	9.1	3	17.6	
Toplam	11	100.0	17	100.0	

* Yates Süreklilik düzeltmesi yapılmıştır. Sd=1

** Fischer kesin ki-kare testi uygulanmıştır.

Müdahale ve kontrol grubunda, Son teste katılmayanların, ek işte çalışıyor olma ve çalışma ortamından memnun olma durumları arasında istatistiksel olarak bir fark yoktur (Tablo 6.2.5).

Tablo 6.2.5. Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların çalışma ortamından memnun olma ve ek işte çalışma durumları (İstanbul, 2007)

	Müdahale		Kontrol		Önemlilik testi
	Sayı	%	Sayı	%	
Çalışma ortamından memnun olma					
Evet	5	45.5	7	41.2	sd=1 $p=0.56^*$
Hayır	6	64.5	10	58.8	
Ek iş yapıyor mu?					
Evet	4	36.4	5	29.4	sd=1 $p=0.50^*$
Hayır	7	63.6	12	70.6	
Toplam	11	100.0	17	100.0	

* Fischer kesin ki-kare testi uygulanmıştır.

Müdahale ve kontrol grubunda, son teste katılmayanların, sigara ve alkol kullanma durumları benzerdir ($p>0.05$).

Hem müdahale hem de kontrol gruplarında son teste katılmayanların, toplam hizmet süreleri, halen çalışmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri haftada girdikleri ders saati ve derse girdikleri sınıflardaki öğrenci sayısı ortancaları benzerdir (Tablo 6.2.6).

Tablo 6.2.6. Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların bazı özellikleri açısından karşılaştırılması (İstanbul, 2007)

Özellikler	Müdahale n=11		Kontrol n=17		P değeri
	Ortanca	25-75. yüzdeler	Ortanca	25-75. yüzdeler	
Hizmet süresi 1*	48.0	24.0-91.0	66.0	40.0-87.0	0.40 ^a
Hizmet süresi 2**	17.0	3.0-48.0	19.0	6.0-38.0	0.81 ^a
Öğrenci Sayısı***	45.0	35.0-47.0	40.0	35.0-40.0	0.06 ^a
Haftalık Ders saati	24.0	21.0-30.0	27.0	21.5-29.5	0.71 ^a

^a Mann-Whitney U testi

* Toplam hizmet süresi.

** Halen görev yaptığı okuldaki hizmet süresi ay olarak.

*** Derse girdikleri sınıflarda ortalama öğrenci sayısı ay olarak.

Hem müdahale hem de kontrol gruplarında son teste katılmayanların, müdahale öncesi, iş doyum puanları, duygusal tükenme puanları, duyarsızlaşma puanları ve kişisel başarı puanları benzerdir (Tablo 6.2.7).

Tablo 6.2.7. Müdahale ve kontrol gruplarında son teste katılmayanların ön test tükenmişlik ve iş doyum puanları (İstanbul, 2007)

Özellikler	Müdahale n=11		Kontrol n=17		p değeri
	Ortanca	25-75. yüzdeler	Ortanca	25-75. yüzdeler	
İş doyum puanı	66.0	56.0-73.0	69	58.0-82.0	0.38*
Duygusal tükenme puanı	17.0	12.0-19.0	17	10.0-19.0	0.94*
Duyarsızlaşma puanı	5.0	3.0-8.0	4	0.5-7.0	0.88*
Kişisel başarı puanı	24.0	17.0-27.0	22	21.0-26.5	0.32*

*Mann- whitney U testi

6.3. Müdahale ve Kontrol Gruplarının Özelliklerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde müdahale ve kontrol grubunda hem ön testi hem de son testi olanların bazı özelliklerine göre karşılaştırılması yer almaktadır.

Müdahale grubunda 25, kontrol grubunda ise 31 katılımcı hem ön testi hem de son testi yanıtlamıştır.

Müdahale grubunda, son teste de katılmış olan öğretmenlerin yaş ortancası 30.0, kontrol grubundaki öğretmenlerin ise 28.0'dır. Yaş ortancaları, gruplar arasında istatistiksel olarak farklı değildir ($p>0.05$).

Müdahale ve kontrol gruplarında, son teste katılanların cinsiyet oranları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 6.3.1).

Tablo 6.3.1. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların cinsiyetleri (İstanbul, 2007)

Cinsiyet	Müdahale n=25		Kontrol n=31		Önemlilik testi
	Sayı	%	Sayı	%	
Kadın	16	64.0	16	51.6	$X^2=0.43$ sd=1 $p=0.42^*$
Erkek	9	36.0	15	48.4	
Toplam	25	100.0	31	100.0	

*Yates Süreklilik düzeltmesi yapılmıştır.

Müdahale ve kontrol grubunda, Son teste katılanların medeni durumları benzerdir (Tablo 6.3.2)

Tablo 6.3.2. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların Medeni Durumları (İstanbul, 2007)

Medeni Durum	Müdahale n=25		Kontrol n=31		Önemlilik testi
	Sayı	%	Sayı	%	
Bekar	12	48.0	10	32.3	X ² = 0.85 sd= 1 p=0.5*
Evli	13	52.0	21	67.7	
Toplam	25	100.0	31	100.0	

*Yates Süreklilik düzeltmesi yapılmıştır.

Müdahale ve kontrol grubunda, son teste katılanlar, kronik hastalık varlığı açısından benzer dağılmaktadır (Tablo 6.3.3)

Tablo 6.3.3. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların kronik hastalık varlığı (İstanbul, 2007)

Kronik Hastalık	Müdahale n=25		Kontrol n=31		Önemlilik testi
	Sayı	%	Sayı	%	
Var	1	4.0	3	9.7	sd=1 p=0.62*
Yok	24	96.0	28	90.3	
Toplam	25	100.0	31	100.0	

* Fischer kesin ki-kare testi uygulanmıştır

Müdahale ve kontrol grubunda, son teste katılanların, mesleği isteyerek seçme ve mesleği kendine uygun bulma durumları arasında istatistiksel olarak bir fark saptanmamıştır (Tablo 6.3.4).

Tablo 6.3.4. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların, mesleği isteyerek seçme ve mesleği kendine uygun bulma durumları (İstanbul, 2007)

	Müdahale		Kontrol		Önemlilik testi
	Sayı	%	Sayı	%	
Mesleği isteyerek seçme					
Evet	19	76.0	15	48.4	$X^2=3.34$ $p=0.06^*$
Kısmen ve hayır	6	24.0	16	51.6	
Mesleği kendine uygun bulma					
Evet	24	96.0	25	80.6	sd=1 $p=0.1^{**}$
Hayır	1	4.0	6	19.4	
Toplam	25	100.0	31	100.0	

* Yates Süreklilik düzeltmesi yapılmıştır. sd=1

** Fischer kesin ki-kare testi uygulanmıştır.

Müdahale ve kontrol grubunda, son teste katılanların, ek işte çalışıyor olma ve çalışma ortamından memnun olma durumları arasında istatistiksel olarak bir fark yoktur (Tablo 6.3.5).

Tablo 6.3.5. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların çalışma ortamından memnun olma ve ek işte çalışma durumları (İstanbul, 2007)

Çalışma ortamından memnun olma	Müdahale		Kontrol		Önemlilik testi
	Sayı	%	Sayı	%	
Evet	10	40.0	19	61.3	$X^2=1.73$ $p=0.18^*$
Hayır	15	60.0	12	38.7	
Ek iş yapıyor mu?					
Evet	4	16.0	10	32.3	$X^2=1.18$ $p=0.27^*$
Hayır	21	84.0	21	67.7	
Toplam	25	100.0	31	100.0	

* Yates Süreklilik düzeltmesi yapılmıştır. Tüm analizlerde serbestlik derecesi sd=1'dir.

Müdahale ve kontrol grubunda, Son teste katılanların, sigara ve alkol kullanma durumları benzerdir (Tablo 6.3.6).

Tablo 6.3.6. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların sigara içme durumları (İstanbul, 2007)

Sigara içme ***	Müdahale n=25		Kontrol n=31		Önemlilik testi
	Sayı	%	Sayı	%	
Evet	10	40.0	13	41.9	X ² =0.000 p=1.0*
Hayır	15	60.0	18	58.1	
Alkol kullanma****					
Kullanmıyor	19	76.0	27	87.1	p=0.3**
Arasıra kullanıyor	6	24.0	4	12.9	
Toplam	25	100.0	31	100.0	

Tüm analizlerde serbestlik derecesi sd=1'dir

*Süreklilik düzeltmesi yapılmıştır.

** Fischer kesin ki-kare testi uygulanmıştır

*** Sigarayı düzenli içenler ve arasıra içenler içiyor olarak gruplanmıştır.

****Düzenli olarak hergün alkol kullanan yoktur.

Hem müdahale hem de kontrol gruplarında son teste katılanların, toplam hizmet süreleri, halen çalışmakta oldukları okuldaki çalışma süreleri ve haftada girdikleri ders saati ortancaları benzerdir. Ancak derse girdikleri sınıflardaki öğrenci sayısı ortancaları farklıdır, müdahale grubunda daha yüksektir (p=0.004) (Tablo 6.3.7).

Tablo 6.3.7. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların bazı özellikleri açısından karşılaştırılması (İstanbul, 2007)

Özellikler	Müdahale n=25		Kontrol n=31		P değeri
	Ortanca	25-75. yüzdeler	Ortanca	25-75. yüzdeler	
Hizmet süresi 1*	74.5	39.75-115.5	72.0	39.0-102.0	0.74 ^a
Hizmet süresi 2**	18.0	5.0-38.25	27.0	12.0-36.0	0.30 ^a
Öğrenci Sayısı***	41.5	40.0-45.0	40.0	35.0-40.0	0.004^a
Haftalık Ders saati	23.0	20.0-26.5	23.0	20.0-28.0	0.53 ^a

^aMann-Whitney U testi yapılmıştır.

* Toplam hizmet süresi.

** Halen görev yaptığı okuldaki hizmet süresi.

*** Derse girdikleri sınıflarda ortalama öğrenci sayısı.

Hem müdahale hem de kontrol gruplarında son teste katılanların, müdahale öncesi, iş doyum puanları, duygusal tükenme puanları, duyarsızlaşma puanları ve kişisel başarı puanları benzerdir (Tablo 6.3.8)

Tablo 6.3.8. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son teste katılanların ön test tükenmişlik ve iş doyum puanları (İstanbul, 2007)

	Müdahale n=25		Kontrol n=31		P değeri
	Ortalama	ss	Ortalama	ss	
Öntest					
İş doyum puanı	70.04	8.66	71.12	10.16	0.67*
Duygusal tükenme puanı	14.60	5.89	16.42	16.42	0.66**
Duyarsızlaşma puanı	5.04	3.15	6.48	4.28	0.16***
Kişisel başarı puanı	22.12	4.95	21.40	4.65	0.60****

*t=-0.42 sd=54

**t=-0.43 sd=54

***t=-1.40 sd=54

****t=0.52 sd=54

Müdahale grubunda çalışma ortamından memnun olmayanların oranı %58.3'dür, kontrol grubunda ise %45.8'dir. Çalışma ortamından memnun olmama nedenleri arasında, müdahale grubundaki öğretmenler daha çok idare ile ilgili sorunları dile getirirken kontrol grubundaki öğretmenler ise fiziki şartların yetersizliğini ve öğrenciler ile ilgili sorunlarını belirtmişlerdir (tablo 6.3.9).

Tablo 6.3.9. Müdahale ve kontrol gruplarında araştırmaya katılanların çalışma ortamından memnun olmama nedenleri (İstanbul, 2007)

Çalışma ortamından memnun olmama nedenleri	
Müdahale grubu	Kontrol grubu
1. Okul idaresinden memnun olmama	1. Fiziki koşullardan memnun olmama
2. Veli ve öğrencilerden memnun olmama	2. Öğrencilerden memnun olmama

Katılımcıların çalışma ortamından memnun olmama nedenlerinden bazıları kendi ifadeleri ile aşağıda sunulmuştur.

“İdare, veli ve öğrenci dengesizlikleri”

(30 yaşında, erkek, müdahale grubu)

“Okul idaresinden memnun değilim”

(35 yaşında, erkek, müdahale grubu)

“Okul idaresinin dengesiz ve tutarsız hareketleri, öğretmenlere eşit davranmama”

(36 yaşında, erkek, müdahale grubu)

“Kesinlikle memnun değilim ayaklarım geri geri gidiyor”

(26 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Kaynak kullanımı ve ortak tutum belirlemede eksiklikler var”

(33 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Bina yetersiz pek çok donanımdan mahrum”

(26 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Fiziki şartlar çok yetersiz”

(27 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“İdare ve arkadaşlar çok iyi fakat öğrenciler bazı durumlarda iyi niyetli değiller”

(25 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Okulumuzun fiziki şartları yeterli değil”

(28 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Algılama seviyesi yüksek öğrencilerle çalışmak daha memnun edici olur”

(50 yaşında, erkek, kontrol grubu)

Müdahale grubunda, öğretmenlerin mesleğin zor yanları ile ilgili görüşleri daha çok öğrenciler ile çalışıyor olmanın zorlukları, idarecilerin tutumu, sistemdeki değişimler, fiziki şartların yetersiz olduğu okullarda çalışmak gibi başlıklar altında toplanmıştır (tablo 6.3.10).

Tablo 6.3.10. Müdahale ve kontrol gruplarında araştırmaya katılanların mesleğin zor yanları ile ilgili görüşleri (İstanbul, 2007)

Mesleğin zor yanları	
Müdahale grubu	Kontrol grubu
1. Öğrenciler ile ilgili sorunlar	1. Öğrenciler ile ilgili sorunlar
2. İdarecilerin tutumu	2. Velilerin ilgisizliği
3. Eğitim politikasının sürekli değişmesi	3. Eğitim politikasının olmaması
4. fiziki şartların yetersiz olması	4. Medya da çıkan olumsuz haberler
5. Ücretlerin düşük olması	5. Evde çalışmak zorunda kalmak
	6. Gönülsüz tayinler
	7. Ücretlerin düşük olması

Katılımcıların bu konuda, kendi ifadeleri aşağıda sunulmuştur.

“Sorunlu öğrencilerle uğraşmak”

(31 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Hedefi olmayan öğrenci”

(27 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“ Muhattab olduğumuz öğrenci kitlesinin yaşı gereği meydana gelen sorunlar”
(25 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Öğrenme isteği olmayan öğrencilere bilgi vermeye çalışmak”
(27 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Öğrencilerle iletişim kurmak ve onları anlamak çok zor”
(25 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Öğrencilerle iletişim kurmaya çalışırken kuramamak anlamaya çalışmak ama anlayamamak” (30 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Farklı karakterdeki insanların hepsine uygun davranışı oluşturmak”
(30 yaşında, erkek, müdahale grubu)

“Sürekli insan ile uğraşmak yıpratıcı oluyor fiziksel olarak yorucu bir meslek”
(26 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Kendini bilmez yeterince terbiye almamış çocuklara birşeyler öğretmeye çalışmak. çünkü kendilerini öğrenmeye tamamen kapamışlar”
(34 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Disiplinsizlik, idarenin desteğinin yetersiz olması”
(27 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Fiziki şartlar, saygınlığın olmayışı, idarecilerin yönetim anlayışı”
(32 yaşında, erkek, müdahale grubu)

“Teknik yetersizlik kaynakların doğru kullanılmaması eğitim politikalarının hükümetlere göre değişmesi”
(33 yaşında, kadın, müdahale grubu)

“Sistemin yarattığı kargaşa fiziki eksiklikler çalışma şartlarının ağırlığı ekonomik yetersizlikler” (35 yaşında, erkek, müdahale grubu)

Kontrol grubunda ise öğretmenler mesleğin zor yanları arasında; öğrencilerin sosyoekonomik durumlarının kötü olması, velilerin tutumu, eğitim politikasının olmaması, medya da çıkan olumsuz haberler, öğrencilerin özel bir yaş grubunda olmaları, evde çalışmak zorunda kalmak (plan, ödev kağıdı), gönülsüz tayinler ve ücretlerin düşüklüğü gibi pek çok neden dile getirmişlerdir (tablo 6.7).

“Sorunlu öğrencilerin velilerinin çocuğunun sorunlarını çözmede yardımcı olmaması ve onların sorun olarak karşımıza çıkması”

(50 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Öğrencilerin bir amacının olmaması, gelecek ile ilgili planlama yapmadan sadece günü kurtarmayı istemeleri”

(36 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Velilerin öğrencilere karşı ilgisizliği ve eğitimsizliği”

(28 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Öğrencilerin ders çalışmaya isteksiz olmaları öğretmenlerin yaptırımının kalmaması”

(kadın, kontrol grubu)

“Türkiyede bir eğitim politikasının olmaması”

(25 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Eğitim sisteminden doğan aksaklıklar”

(35 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“İtibarının düşük olması, geçinme imkanı vermemesi, basında çıkan en küçük olumsuzluğu tüm öğretmenlere genellenmesi, eğitim politikaları oluşturulurken karar alma aşamasında fikir alınmaması”

(27 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Eğitimle ilgisi olmayan şahısların eğitimi olumsuz yönde etkileyecek yorumlarda ve girişimlerde bulunması medyanın eğitimcilerle ilgili art niyetli yaklaşımları”

(25 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Hitap ettiğimiz topluluğun en zor yaşlarını yaşıyor olması”

(27 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Henüz kişilik gelişimini tamamlamamış agresif bireylerle uğraşmak”

(33 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Çok değişik karakterdeki ve ergenlik çağındaki gençlerle uğraşmak”

(31 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Hitap ettiğimiz kesimin genç oluşu”

(34 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Evde hazırlık yapmak zorunda olmak sabah çok erken saatte işe başlamak”

(25 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Çok önemli olmayan ancak yapmak zorunda olduğumuz plan vs. kağıt kalabalığı”

(26 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Sürekli ders çalışmak, ders hazırlamak, öğrencilerle iletişimi”

(46 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Düşük ücrete çalışmak eve çok fazla iş götürmek eğitim ortamlarındaki donanım eksiklikleri, sınıf mevcutlarının yüksek olması”

(26 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Eve iş götürmemiz tayinlerde yaşanan sıkıntılar maaşların yetersizliği”

(27 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Emeğimin karşılığını maddi anlamda ve sosyal statüde görememek, fiziki şartlar iyi değil”

(24 yaşında, erkek, kontrol grubu)

“Yaratıcılığımızı kullanamayışımız insan gibi yaşamak için çok az ücret aldığımızı düşünüyorum”

(25 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Yıpratıcı, ücretin az olması, yaratıcılığımızın kullanılmaması, kısıtlayıcı, sanat derslerine önem verilmemesi”

(37 yaşında, kadın, kontrol grubu)

“Öğretmenlik mesleğine yeterince değer verilmemesi, maaş sıkıntısı, problemler öğrenciler görev yeri”

(28 yaşında, kadın, kontrol grubu)

6.4. Müdahale Grubunda Ön Test ve Son Testte Uygulanan İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Bu bölümde müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son test iş doyumu ve tükenmişlik alt ölçek puan ortalamaları karşılaştırılmıştır.

Müdahale grubunda, yapılan müdahale öncesi ve sonrası iş doyum ölçeği puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Duygusal tükenme puan ortancası müdahale sonrası azalmıştır ancak istatistiksel açıdan önemli bir fark değildir buna karşın kişisel başarı ve duyarsızlaşma puan ortancası aynı kalmıştır (Tablo 6.4.1).

Tablo 6.4.1 Müdahale Grubunda Müdahale Öncesi ve Sonrası Uygulanan İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçek Puanları (İstanbul, 2007)

	Müdahale öncesi n=25		Müdahale sonrası n=25		Önemlilik testi*
	Ortalama	ss	Ortalama	ss	
İş doyum puanı	70.04	8.66	68.76	9.76	t=0.72 sd=24 p=0.47
Duygusal tükenme puanı	14.60	5.89	13.68	5.81	t=1.05 sd=24 p=0.30
Duyarsızlaşma puanı	5.04	3.15	5.00	3.06	t=0.06 sd=24 p=0.94
Kişisel başarı puanı	22.12	4.95	22.20	3.74	t=-0.13 sd=24 p=0.89

*paired t test

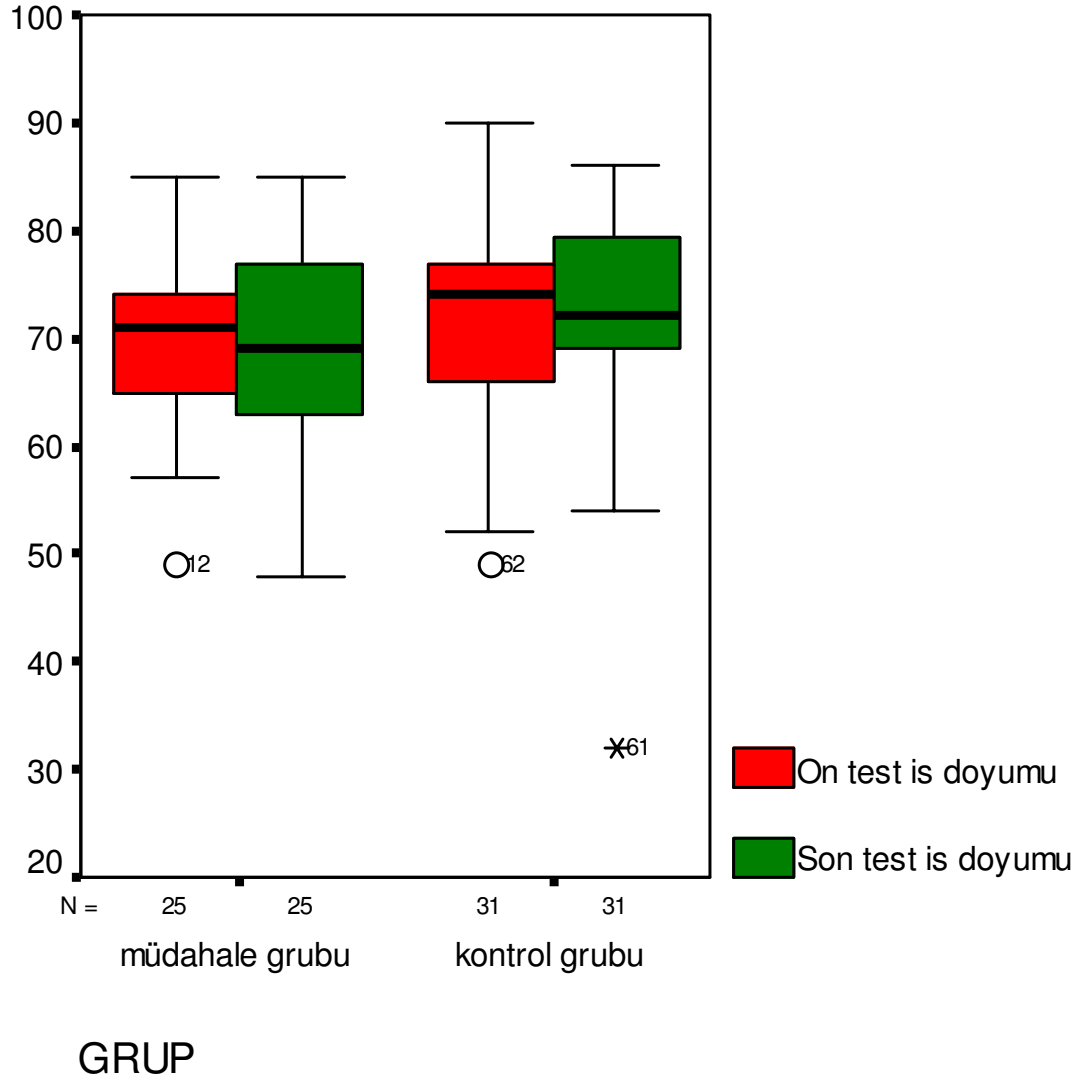
6.5. Kontrol Grubunda Ön Test ve Son Testte Uygulanan İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Kontrol grubunda, ön test ve son test iş doyum ölçeği puan ortancaları farklı değildir ($p>0.005$). Ön test-son test tükenmişlik ölçek puan ortalamaları farklıdır, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (Tablo 6.5.1).

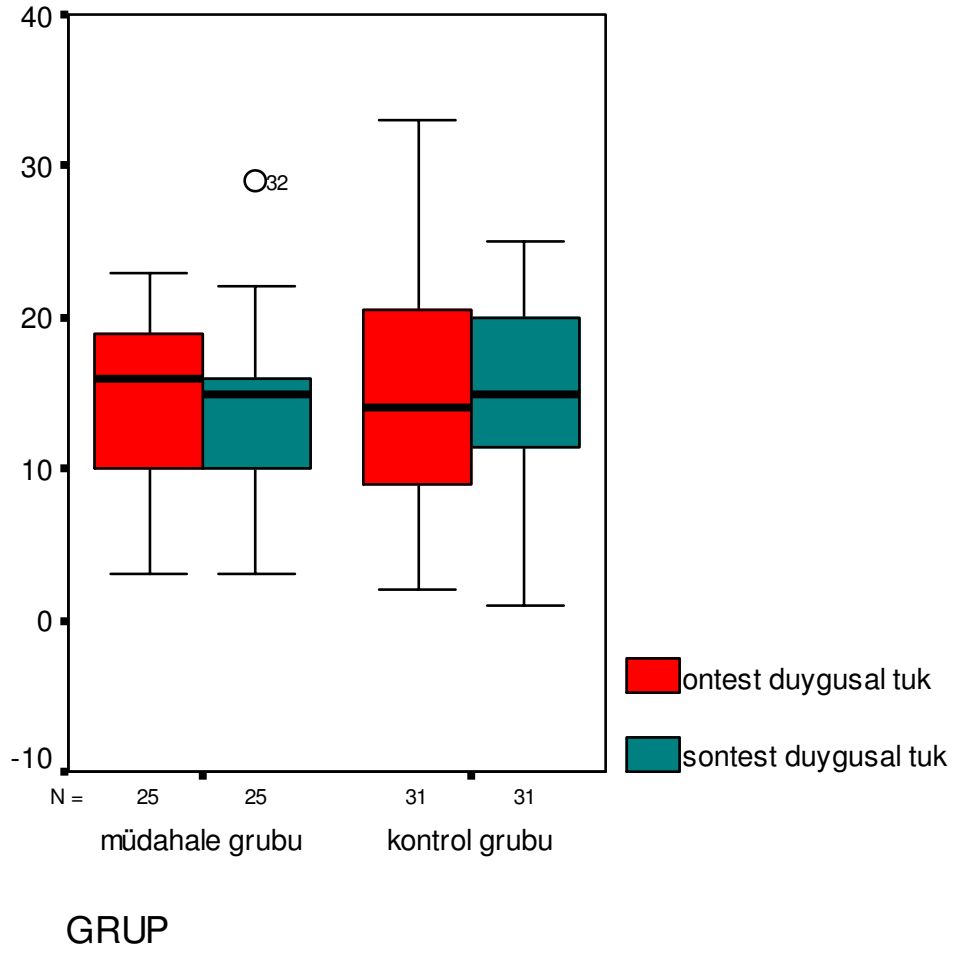
Tablo 6.5.1 Kontrol Grubunda Müdahale Öncesi ve Sonrası Uygulanan İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçek Puanları (İstanbul, 2007)

	Müdahale öncesi n=31		Müdahale sonrası n=31		Önemlilik testi*
	Ortalama	ss	Ortalama	ss	
İş doyum puanı	71.12	10.16	71.61	11.21	t=-0.34 sd=30 p=0.73
Duygusal tükenme puanı	15.45	8.20	15.09	6.59	t=0.037 sd=30 p=0.71
Duyarsızlaşma puanı	6.48	4.28	6.64	4.31	t=-0.22 sd=30 p=0.82
Kişisel başarı puanı	21.45	4.58	20.80	3.63	t=1.82 sd=30 p=0.24

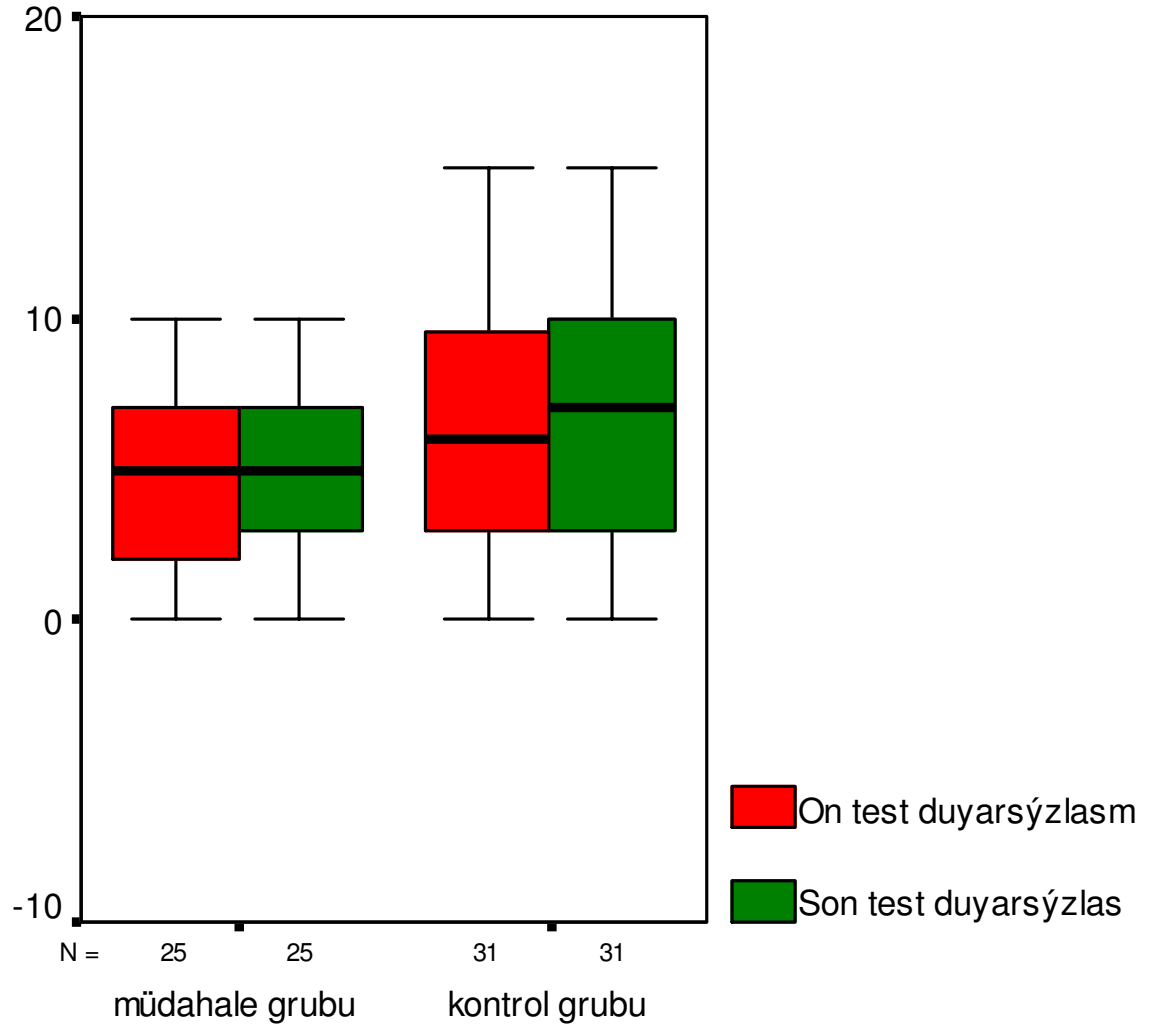
*paired t test



Şekil 6.5.1. Müdahale ve kontrol grubunda ön test ve son test iş doyumu puanları (İstanbul, 2007)

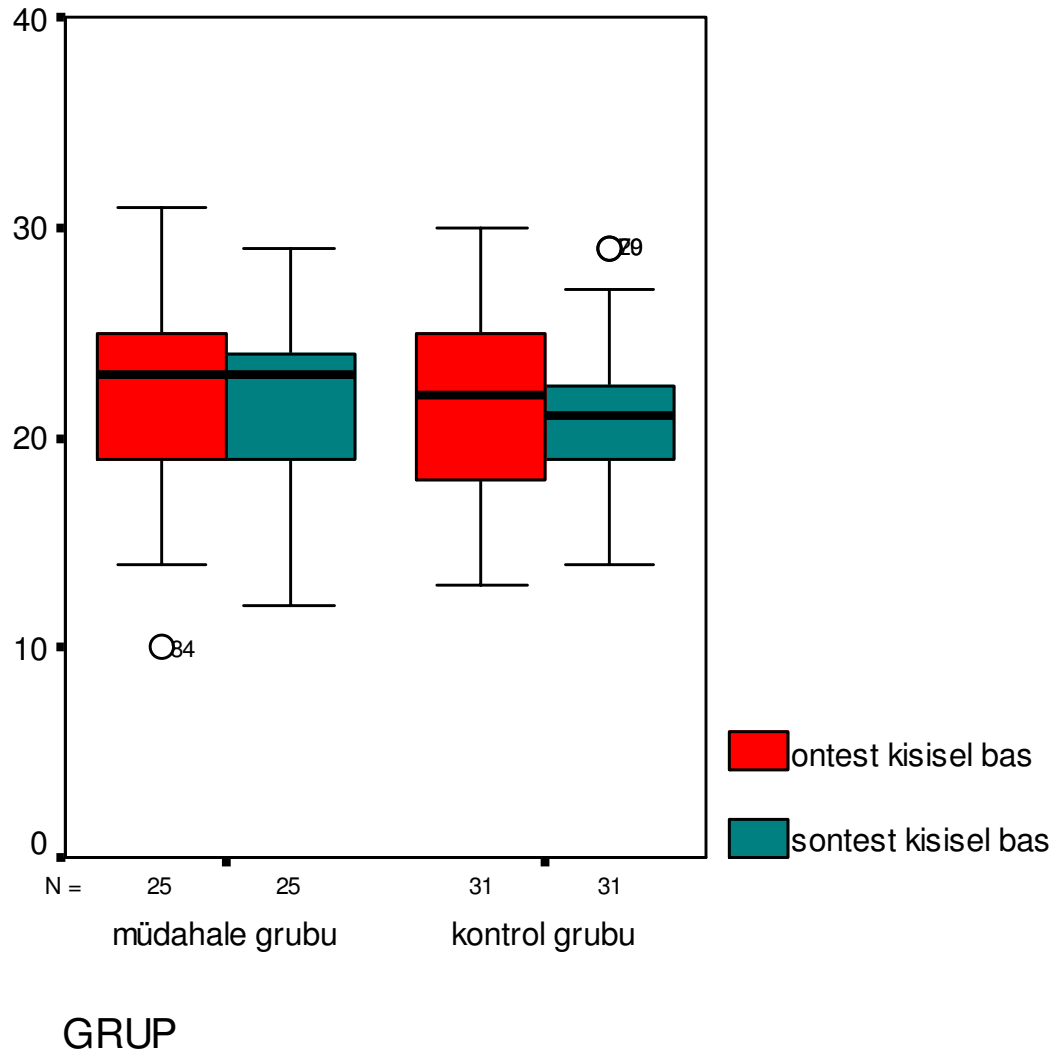


Şekil 6.5.2. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son test duygusal tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007)



GRUP

Şekil 6.5.3. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son test duyarsızlaşma tükenmişlik puanları (İstanbul, 2007)



Şekil 6.5.4. Müdahale ve kontrol gruplarında ön test ve son test kişisel başarı puanları (İstanbul, 2007)

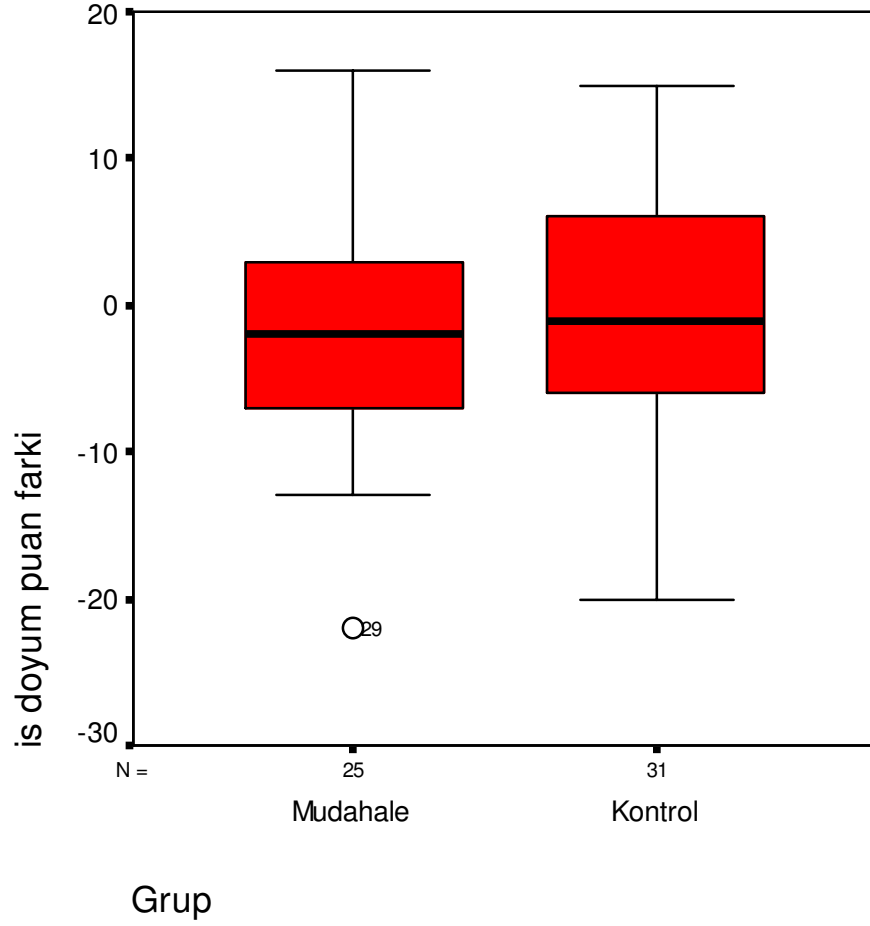
6.6. Müdahale ve Kontrol Gruplarında Sontest ve Öntest İş Doyumu ve Tükenmişlik Ölçek Puanları Arasındaki Farklar

Bu bölümde müdahale ve kontrol gruplarının iş doyumu ve tükenmişlik alt ölçek puan farkı ortalamaları karşılaştırılmış ve bazı özelliklere göre değerlendirilmiştir. Müdahale ve kontrol gruplarında, son test ve ön test puan farkları alınarak iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t-test) ile karşılaştırılmıştır.

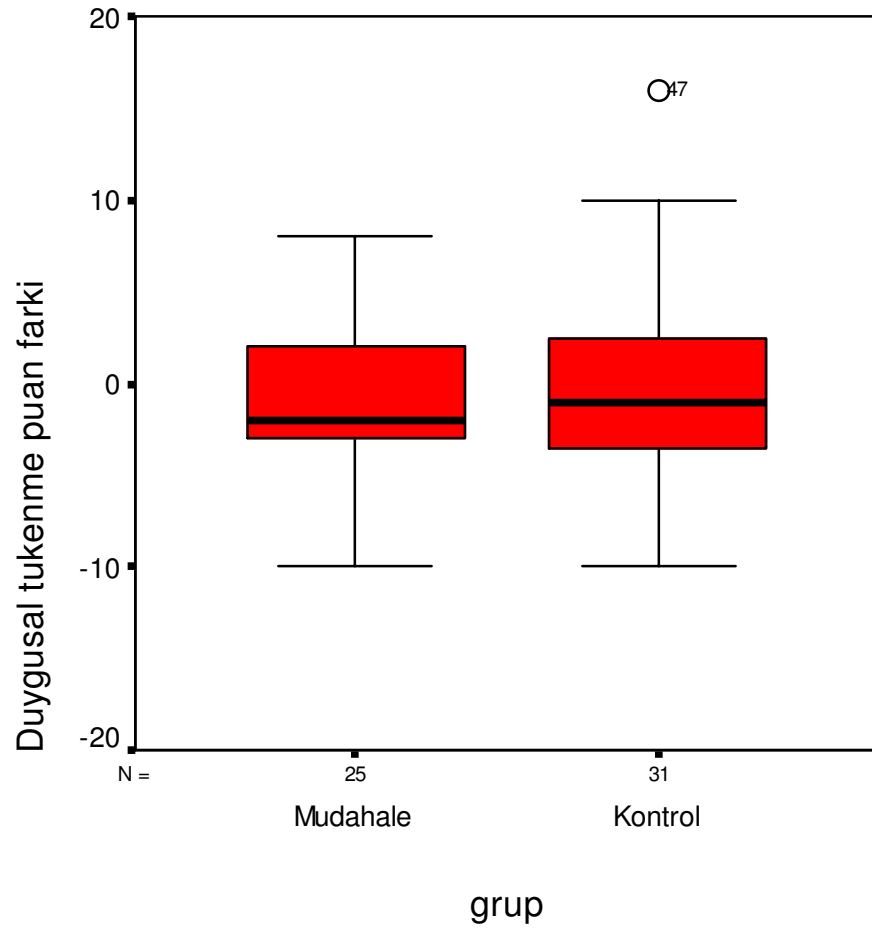
Tablo 6.6.1. Müdahale ve kontrol gruplarında iş doyumu ve tükenmişlik alt ölçek puan farklarının karşılaştırılması (İstanbul, 2007)

(son test-ön test) Puan farkı	Gruplar	
	Müdahale n=25	Kontrol n=31
İş doyum ölçeği puan farkı		
Ortalama $\pm$ ss	-1.28 $\pm$ 8.77	0.48 $\pm$ 7.93
Min/max	-22.00/16.00	-20.00/15.00
Önemlilik testi	t=-0.78 sd=54 p=0.43	
Duygusal tükenme alt ölçeği puan farkı		
Ortalama $\pm$ ss	-0.92 $\pm$ 4.37	-0.35 $\pm$ 5.33
Min/max	-10.00/8.00	-10.00/16.00
Önemlilik testi	t=-0.42 sd=54 p=0.67	
Duyarsızlaşma alt ölçeği puan farkı		
Ortanca	1.00	0.00
25/75. çeyrekler	-3.00/2.50	-1.00/2.00
Min/max	-5.00/6.00	-9.00/10.00
Önemlilik testi	p=0.92 U=381.50	
Kişisel başarı alt ölçeği puan farkı		
Ortanca	0.00	-1.00
25/75. çeyrekler	-2.00/2.00	-2.00/0.00
Min/max	-10.00/5.00	-6.00/10.00
Önemlilik testi	p=0.07 U=280.50	

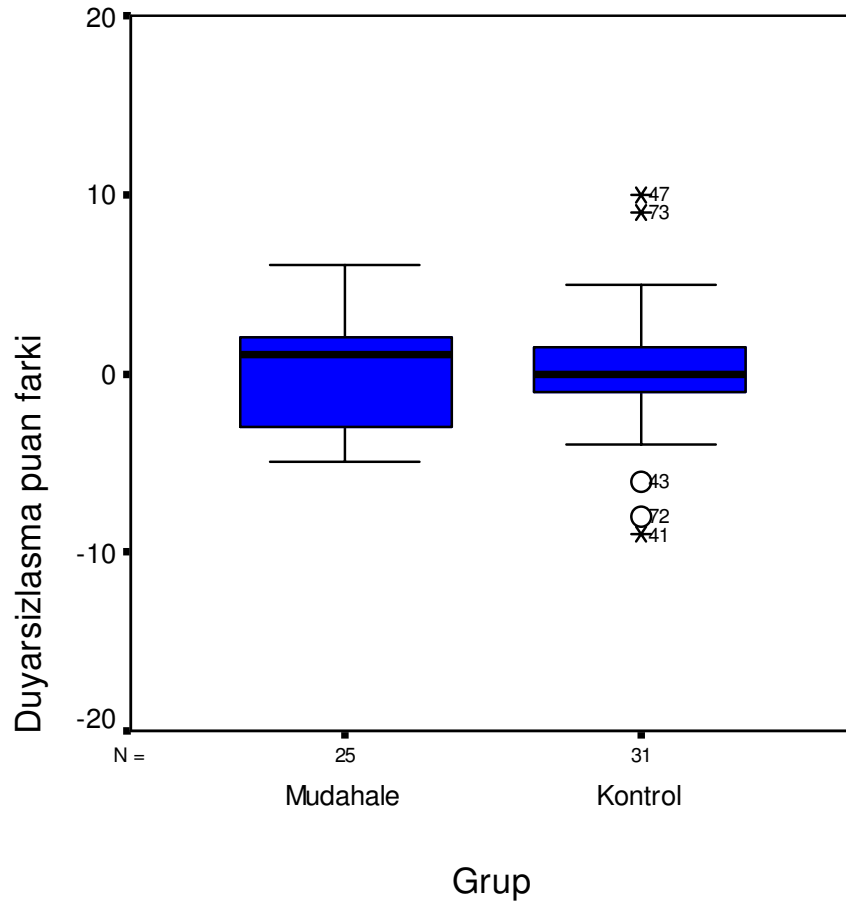
- Gruplara göre değerlendirildiğinde iř doyum ve tüklenmişlik puan farkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 6.6.1).



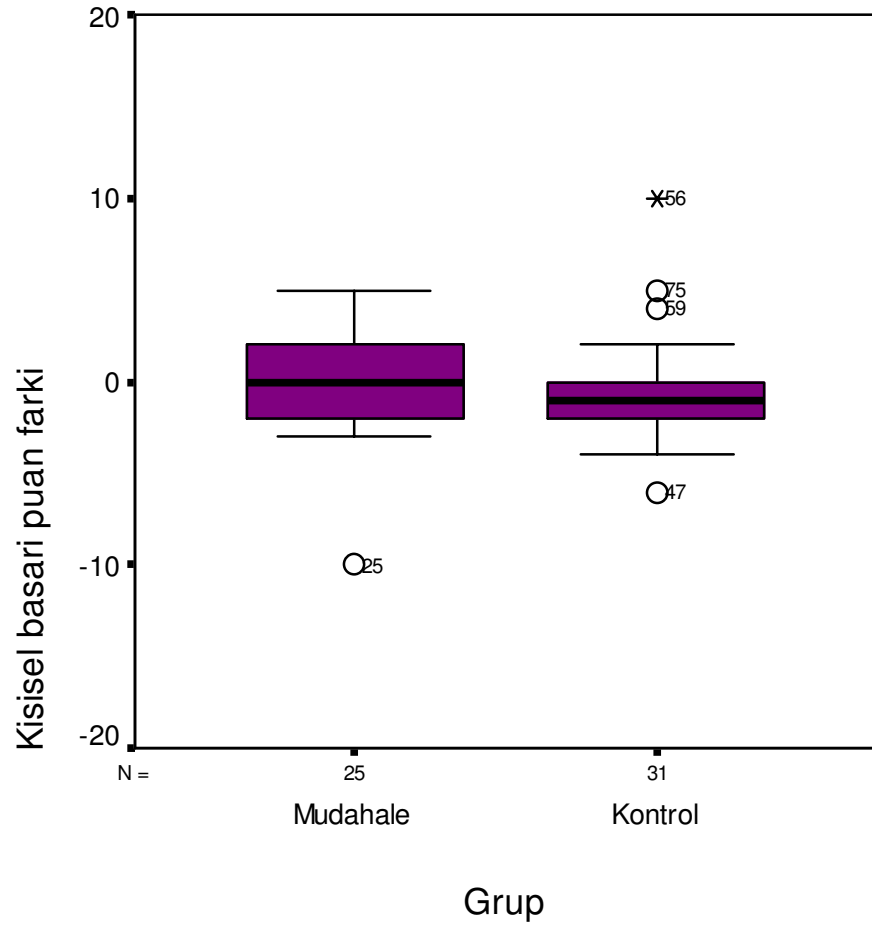
Şekil 6.6.1. Müdahale ve kontrol gruplarında iş doyum puan farkı



Şekil 6.6.2. Müdahale ve kontrol gruplarında duygusal tükenme alt ölçek puan farkı



Şekil 6.6.3. Müdahale ve kontrol gruplarında duyarsızlaşma alt ölçek puan farkı



Şekil 6.6.4. Müdahale ve kontrol gruplarında kişisel başarı alt ölçek puan farkı

- Hem müdahale ve hem de kontrol gruplarında, cinsiyet, medeni durum, mesleği isteyerek seçme, çalışma ortamından memnun olma, mesleği kendine uygun bulma ve ek iş yapma, sigara ve alkol kullanma durumlarına göre iş doyum ve tükenmişlik puan farkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.
- Her iki grupta da, yaş, toplam hizmet süresi, çalışılan okuldaki hizmet süresi, haftalık ders saati ve derse girilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ile iş doyum puan farkı ve üç farklı boyutta tükenmişlik puan farkları arasında doğrusal bir ilişki saptanmamıştır.

7. Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna ve tükenmişliğe neden olan birçok etken tanımlanmıştır. Bunlar arasında; eğitim politikaları, öğretmenlik mesleğine karşı halkın tutumu, idari görevler, kurum içindeki ilişkiler, öğrencilerin disiplinsiz davranışları, sosyo ekonomik durumlarının düşük olması, motivasyon eksikliği, veliler ile olan iletişimsizlik, sınıfların kalabalık oluşu, yetersiz çalışma koşulları, okul yönetimi ile ilgili sorunlar, dinlenme zamanlarının az olması, müfredatın öğretmenlerin beklentileri ve becerileri ile uygun olmaması ve sosyal destek eksikliği gibi pek çok etken sayılabilir (2, 7, 10).

Bu araştırmanın başlıca kısıtlılıkları arasında iş doyumu ve tükenmişliğe neden olabilecek etkenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik değil, önleme stratejileri arasında yer alan başa çıkma ile ilgili bir müdahalenin gerçekleştirilmiş olması ve uygulama kolaylığı açısından randomizasyonun yapılmamış olması sayılabilir. Yine öntest dönemi başında, tatil sonrası, son testin ise dönem sonunda uygulanmış olması bir başka kısıtlılık olarak sayılabilir.

Araştırmaya katılım oranı her iki grupta önteste yüksek iken son testte düşük bulunmuştur. Bunun nedenleri arasında iş doyumunu ve tükenmişlik durumunu etkileyebilecek olan geçici görevlerde vardır. Ancak bu durum nedeniyle son testte ulaşamayanlar açısından her iki grup benzerdir. Dolayısı ile bu durumun araştırmanın sonuçlarını etkilemeyeceği görüşündeyiz.

Araştırmaya katılanlar ve katılmayanların diğer özellikleri de her iki grupta benzerdir. Çalışma ortamından memnun olmama nedenleri ve mesleğin zor yanları arasında yine iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyine olumsuz etkileri olabilecek; idare ile ilgili sorunlar, fiziki olanakların yetersizliği, sistemdeki değişiklikler ve öğrenciler ile ilgili sorunlar (kalabalık sınıflar ve disiplinsiz davranışlar) dile getirilmiştir. Yapılan müdahale direkt olarak bu sorunların ortadan kalkmasına yönelik olmamakla birlikte, dolaylı etkilerinden söz edilebilir (öğrencilerin disiplinsiz davranışlarını azaltma, bireysel başa çıkma becerisi kazanma, empati ve iletişim becerisi kazanma). Bu nedenlerin dağılımı

müdahale ve kontrol gruplarında farklıdır. Bununla birlikte sonuç değişkeni üzerine etkisi açısından incelediğimizde ön testte katılımcıların iş doyum ölçeği puanları ve tükenmişlik ölçeği alt gruplardan alınan puanları benzerdir. Ancak çalışılan örnek büyüklüğünün dar olması nedeniyle farklar ortaya konamamış olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ön test iş doyum puan ortalaması 69.95 ± 10.58 (min:47-max:94), duygusal tükenmişlik alt ölçek puan ortalaması 15.17 ± 7.05 (min:1-max:35), duyarsızlaşma alt ölçek puan ortalaması 5.45 ± 3.75 (min:0-max:15), kişisel başarı alt ölçek puan ortalaması 22.05 ± 4.63 (min:10-max:32) olarak bulunmuştur. Öğretmenler ile yapılmış olan benzer araştırmalarda ve yabancı literatürde yer alan araştırmalarda, iş doyumunu ölçümü için farklı ölçekler kullanılması nedeniyle iş doyum puanlarını nicel olarak karşılaştırmak mümkün olmamıştır. Ülkemizde yapılmış olan, benzer ölçeklerin kullanıldığı, araştırmalar gözden geçirildiğinde, tüm tükenmişlik alt ölçeklerden alınan puanların hem kontrol grubunda ve hem de müdahale grubunda daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır.

Dolunay tarafından (29) yapılan, 1462 lise öğretmenin katılmış olduğu tanımlayıcı tipte bir araştırmada duygusal tükenme alt ölçek puan ortalaması 12.41, duyarsızlaşma alt ölçek puan ortalaması 3.05 ve kişisel başarı alt ölçek puan ortalaması 7.84 saptanmıştır. Bu araştırmada, öğretmenler Dolunay'ın araştırmasındaki öğretmenlere göre duygusal açıdan ve duyarsızlaşma açısından daha tükenmiş durumdadırlar.

Sivas'ta 520 lise öğretmenin katılmış olduğu Demirel ve arkadaşları tarafından yapılmış olan bir başka çalışmada ise (18) sırası ile bu değerler 11.3, 4.02 ve 22.39 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, bizim araştırmada bulduğumuz sonuçlar ile karşılaştırıldığında duygusal ve duyarsızlaşma açısından hem müdahale ve hem de kontrol grubunda görev yapan öğretmenler daha tükenmiş durumdadır, kişisel başarı düzeyleri ise benzerdir.

İlköğretimde çalışan 43 öğretmen üzerinde yapılmış olan bir başka tanımlayıcı araştırmada, öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek puan ortalaması 9.07, duyarsızlaşma alt ölçek puan ortalaması ise 2.38 bulunmuştur. Yine bizim araştırma gruplarımızda çalışan öğretmenler daha tükenmiş durumdadırlar (30).

Başka meslek gruplarına baktığımızda tükenmişlik sendromu açısından risk altında olan bir başka grup da hekimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Tabip odalarına kayıtlı olan 1750 hekimde tükenmişlik düzeyini inceleyen bir çalışmada hekimlerin duygusal tükenme alt ölçek puan ortalaması 15.48, duyarsızlaşma alt ölçek puan ortalaması 5.51 ve kişisel başarı alt ölçek puan ortalaması 22.06 olarak bulunmuştur (23). Bizim araştırmamızdaki öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçek puanları ile benzerdir.

Yine 501 hekimde yapılmış bir başka tez çalışmasında duygusal tükenme alt ölçek puan ortalaması 13.4, duyarsızlaşma alt ölçek puan ortalaması 4.4 ve kişisel başarı alt ölçek puan ortalaması 22.6 olarak bulunmuştur. Aynı çalışmada hekimlerin iş doyum puan ortalamaları 70.0 olarak bulunmuştur (36). Bizim araştırmamıza katılan öğretmenlerin kişisel başarı ve iş doyum düzeyleri de benzer bulunmuştur, bununla birlikte duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından bizim araştırmamıza katılan öğretmenler daha tükenmiş durumdadırlar.

Yapılan bazı araştırmalarda tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığı ortaya konmuş, bazılarında ise bir fark saptanmamıştır. Bizim araştırmamızda yer alan öğretmenlerde cinsiyete göre iş doyum düzeyi ve üç farklı alt boyutta tükenmişlik düzeyi farklı değildir. Bu sonuç ülkemizde yapılan bazı araştırmalar ile tutarlılık göstermektedir; Demirel ve arkadaşlarının çalışmasında lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır (18). Izgar okul yöneticilerinde tükenmişlik düzeylerinin farklı olmadığını ortaya koymuştur (21). Yine Dolunay lise öğretmenlerinde yaptığı bir araştırmada duygusal tükenme açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında bir fark saptamamıştır (29). Yurt dışında yapılan araştırmalardan ise, Maslach, Schaufeli ve Leiter (25)'in öğretmenlerin tükenmişlik puanları üzerinde, cinsiyetin anlamlı fark yaratmadığı sonuçları ile tutarlıdır. Bununla birlikte zihinsel engelli öğrenciler ile çalışan 48 öğretmenin katıldığı bir araştırmada erkek öğretmenlerin kadın meslektaşlarına göre duyarsızlaşma alt ölçek puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (37). Girgin (38) ve tümkaya (39) öğretmenlerde yaptıkları çalışmalarda, erkek öğretmenlerin tükenmişlik puanlarını, kadın meslektaşlarınınkinden daha yüksek bulmuşlardır.

Buna karşın kadınların erkek meslektaşlarına göre tükenmişlik açısından daha yüksek puanlar aldıklarını destekleyen çalışmalar da vardır (40). Bu noktada bireysel kişilik özelliklerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada iş doyum puanları **cinsiyete** göre farklılaşmamaktadır. Bu bulgu ile uyumlu olarak yapılan başka araştırmalarda öğretmenlerde iş doyum düzeyinin cinsiyet ile farklılaşmadığı ortaya konmuştur (41, 42). Bununla beraber kadınların iş doyum puanlarının erkek meslektaşlarından daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalar vardır (33).

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda öğretmenlerin **medeni duruma** göre tükenmişlik puanları farklılaşmamaktadır. Duygusal tükenme alt ölçek puan ortalaması ise bekarlar da daha yüksektir. Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini inceleyen bir tez çalışmasında da üç farklı tükenmişlik alt boyutta da medeni duruma göre fark saptanmamıştır (42). Demirel ve arkadaşlarının 520 lise öğretmeni ile yaptığı çalışmada da tükenmişlik alt ölçek puanları medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

Maslach, schaufeli ve leiter (25), bekar olanların evlilere göre daha fazla tükenmiş olduklarını dile getirmişlerdir. Ülkemizde okul yöneticilerinde yapılmış olan bir araştırmada duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık şeklinde tükenmişlik, bekarlarda daha fazla bulunmuştur (43). Bizim araştırmamızda da yapılan çalışmalarla tutarlı olarak duygusal tükenme alt boyut açısından bekarlar daha tükenmiş bulunmuştur. İş doyum açısından da medeni duruma göre bir fark saptanmamıştır.

Yaş ile iş doyum ve duygusal tükenme alt ölçek puanları arasında doğrusal bir ilişki saptanmamıştır. Bununla birlikte yaş arttıkça “duyarsızlaşma “ puanı azalmaktadır ($p=0.04$). Bu bulgu literatür bilgileriyle de uyumludur. Genç yaşta mesleki deneyimi olmayanların tükenmeye daha yatkın oldukları ve bu grupta iş doyumunun azaldığı bilinmektedir (21, 38, 44). Yaş ile birlikte tükenmişliğin azalması ve iş doyumunun artmasında; zorluklarla başa çıkma yollarını bilme, tükenmişliğe daha dirençli hale gelme, statü yükselmesi gibi nedenler etkili olabilir.

Mesleği isteyerek seçenlerde iş doyum puanları daha yüksektir. Yine bu grupta duygusal tükenme puanları isteyerek seçmediğini belirtenlerden daha düşük, kişisel başarı puanları ise daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Bu sonuçlar Girgin'in çalışması ile tutarlılık göstermektedir (38). Bu durum hedeflerin gerçekçi olmaması, beklentilerin yüksek olmasından kaynak almış olabilir.

Çalışma ortamından memnun olan öğretmenlerde iş doyum puanları daha yüksek, duygusal tükenme alt ölçek puanları daha düşük bulunmuştur. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasında ise, çalışma ortamından memnun olma durumuna göre bir fark saptanmamıştır. 378 okul öncesi öğretmeninde yapılan bir araştırmada, çalıştıkları kurum koşullarını yeterli bulan öğretmenlerin iş doyum puanları, yeterli bulmayan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Çalıştıkları kurum koşullarını yeterli bulan ve yeterli bulmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanları farklı değildir, ancak duygusal tükenme açısından çalışma koşullarını yeterli bulmayan öğretmenler daha tükenmiş durumdadırlar (45). Dolunay lise öğretmenleri ile girgin (38) ilkokul öğretmenleri ile ve Tümkiye (39) çeşitli düzeylerde çalışan öğretmenler ile yaptıkları araştırmalarda da, çalışma ortamından memnun olanların tükenmişlik düzeylerinin, memnun olmayanlara göre daha düşük olduğunu ortaya koymuşlardır.

Mesleği kendine uygun bulan öğretmenlerin iş doyum puan ortalaması mesleği kendine uygun bulmayan meslektaşlarına göre daha yüksektir ve daha az tükenmiş durumdadırlar.

Öğretmenlerin derse girdikleri sınıflardaki **ortalama öğrenci sayısı** arttıkça iş doyum puanları azalmaktadır. Bu bulgumuz yapılan diğer araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Ülkemizde yapılan bir araştırmada, öğrenci sayısının artmasının, iş stresinde artmaya ve iş doyumunda azalmaya neden olduğu ortaya konmuştur (20).

Birçok çalışma empatik becerileri geliştirmeye yönelik programların, eğitim alan bireylerin empati düzeylerinde gelişmeye yol açtığını göstermiştir (46, 47). Bizim

araştırmamızda da empati geliştirmeye yönelik müdahalede bulunulmuş, ancak dolaylı etkileri (iş doyumunu artırıcı, tükenmişlik durumunu azaltıcı) ölçülmüştür.

Literatür incelendiğinde problem çözme becerisi ve empati geliştirme gibi başlıca sosyal beceri eğitimlerinin tükenmişlik ve iş doyumuna üzerine etkisini araştıran az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Brandstatter iş doyumunu ve empati arasında bir ilişki saptamış, olumlu ve destekleyici sosyal ilişkilerin iş doyumunu artırdığını ortaya koymuştur (46). Ancak bizim araştırmamızda bu yönde bir bulgu ortaya konamamıştır. Bunun nedenleri arasında yukarı da söz edildiği gibi; iş doyumunu ve tükenmişliği etkileyen birçok etkenin olması ve bu etkenlerin varlığını sürdürmesi, örnek büyüklüğünün az olması nedeniyle, müdahale ve kontrol grupları arasındaki farkların ortaya çıkmaması sayılabilir. Özellikle çalışma ortamından memnun olmama nedenleri, öğretmenlerin mesleğin zor yanları ile ilgili görüşleri ve derse girdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, müdahale ve kontrol gruplarında farklılık göstermektedir.

Ülkemizde öğretmenlerde tükenmişlik düzeyini azaltmaya veya iş doyumunu artırmaya yönelik yapılmış müdahale çalışması yoktur. Tümkaya (39) öğretmenlerde yaptığı araştırmasında sınıf içi katı bir disiplin anlayışına sahip olan öğretmenlerin en çok tükenen grup olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmada da öğretmenler; öğrencilerle iletişim kurmanın ve onların yaşları gereği zor bir dönemde olmalarını, mesleklerinin zor yanları olarak dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin duygularını kontrol altına alabilmeleri, öğrencilerine empati ile yaklaşabilmeleri, sosyal ilişkilerde iyi olmaları öğrencileri ile ortak kurallar koyarak sınıf içi disiplini sağlamada önemli etkenlerdir. Böylece öğrencileri ile olan iyi ilişkileri daha az tükenmelerini sağlayacaktır.

Yapılan müdahalenin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine etkisinin gösterilememiş olması bu araştırma grubunda öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine etkisi olan yukarıda da sözü edilen etkenlerin de varlığı ve ortadan kaldırılmamış olması gibi nedenlerle açıklanabilir.

8. Öneriler

Yapılan birçok araştırmada, öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna ve tükenmişliğe yol açan pek çok etken tanımlanmıştır. Oluşturacakları etki ve uygulanabilirlik açısından önceliklerin belirlenerek, yapılacak olan müdahalenin birden çok etkene yönelik önleme stratejilerini ve oluşmuş duruma yönelik tedavi protokollerini içerecek şekilde planlanması yerinde olacaktır.

Aşağıda tükenmişlik düzeyini azaltmaya ve iş doyumunu artırmaya yönelik öneriler maddeler halinde yer almaktadır.

1. Çalışanların iş yükünü azaltmak
2. Öğretmenlerin, işlerine düzenli aralar vermesini sağlamak
3. Kişisel başa çıkma yolları geliştirmelerini sağlamak (bilişsel yeniden yapılanma, sosyal beceri eğitimleri,
4. Sosyal dayanışmanın sağlanması (öğretmenler arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi, danışabilecekleri bir uzmanın da okulda çalışması)
5. İş dışında uğraş geliştirmelerine yönlendirme
6. Fiziksel sağlığın öneminin vurgulanması ve geliştirilmesi
7. Kişiliklerini, ihtiyaçlarını motivasyonlarını tanımalarını sağlayacak eğitimler

9. Kaynaklar

1. Bogler R. Satisfaction of jewish and Arab teachers in Israel. The journal of psychology feb 2005;145,1;19.
2. Maslach C, Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. Applied and Preventive Psychology 1998;7:63-74.
3. Maslach C, Jackson S: The measurement of experienced burnout. J Occup Behav 1981b;2:99-113.
4. Maslach C, Jackson S E, Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory manual. 1996 Ed: Palo Alto CA: 3rd Edition. Consulting Psychologists.
5. Griffith J, Steptoe A, Cropley M. An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. Br J Educ Psychol 1999;69:517.
6. Pithers RT, Soden R. Scottish and Australian teacher stress and strain: a comparative study. Br J Educ Psychol 1998;68(Pt 2):269-79.
7. Kyriacou C, Chien P Y. Teacher stress in Taiwanese primary schools. Journal of Educational Enquiry 2004;5;2.
8. Boyle GJ, Borg MG, Falzon JM, Baglioni Aj Jr. A structural model of the dimensions of teacher stress. Br J Educ Psychol 1995; 65 (Pt 1): 49-67.
9. A. Villa, E. Calvete. Development of the Teacher Self-Concept Evaluation Scale and its relation to burnout. Studies in Educational Evaluation 2001;27:239-255.
10. A. Brouwers, W. Tomic. A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. Teaching and Teacher Education 2000;16:239-253.
11. Burke R J, Greenglass E R, Schwarzer R. Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. Anxiety, stress, and Coping: An International Journal 1996;9(3):1-15.
12. Jurado D, Gurpegui M, Moreno O, Fernandes M C, Luna J D, Galvez R. Association of personality and work conditions with depressive symptoms. European Psychiatry 2005;20:213-222.

13. Jurado D, Gurpegui M, Moreno O, Fernandes M C, Luna J D, Galvez R. School setting and teaching experience as risk factors for depressive symptoms in teachers. *European Psychiatry* 1998;13:78-82.
14. Forber B A. Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research* 1984;77: 6.
15. Friedman I A, Farber B A. Professional self concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research* 1992; 86(1):28-35.
16. Hayran O, Aksayan S. Pratisyen hekimlerde iş doyumu. *Toplum ve Hekim* 1991;16-7.
17. Tsigilis N, Zachopoulou E, Grammatikopoulos V. Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review* 2006;1 (8):256-261.
18. Demirel Y, Güler N, Toktamış A, Özdemir D, Sezer E. Burnout among high school teachers in Turkey. *Middle East Journal of Family Medicine* 2005;3:3.
19. Giblin L, İnsan ilişkilerinde kendine güven ve güç elde etmenin yolları. Sistem Yayıncılık Kasım 1995.
20. Ekinci Y. İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresinin karşılaştırılması. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Ocak 2006.
21. Izgar H. Okul yöneticilerinde tükenmişlik. 1. Basım, Nobel yayım dağıtım, Ankara 2001.
22. Freudenberger H J, Staff burnout. *J. Of Social Issues* 1974;30:159-165.
23. Türkiye’de Tabip odalarına kayıtlı olan bir grup hekimde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. Türk tabipleri birliği yayınları, Ağustos 2005 Ankara.
24. Ersoy F, Dr. Yıldırım R C, Edirne T. Tükenmişlik (Staff Burnout) sendromu. STED, 2001;10:2
25. Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001;52:397-422.

26. Hakanen J.J, Bakker A.B, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 2006;43; 495-513.
27. Gündüz B. İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin University Journal of the Faculty of Education* 2005;1(1):152-166.
28. Tatar M, Horenczyk G. Diversity-related burnout among teachers. *Teaching and Teacher Education*. 2003;19;397-408.
29. Dolunay A B. Keçiören ilçesi “genel liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu” araştırması. *Ankara üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 2002;55(1):51-62.
30. Kırılmaz A Y, Çelen Ü, Sarp N. İlköğretim’de çalışan bir öğretmen grubunda “tükenmişlik durumu” araştırması. *İlköğretim-online* 2003;2(1):2-9.
31. Sari H. An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies* 2004;30(3).
32. Grosch W N, Olsen D C. Prevention: Avoiding burnout. Ed: Susman. A perilous calling: The hazards of psychotherapy practice. Pp. 275-287, New York: Wiley. (1995).
33. Bogler R. Two profiles of school teachers: a discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education* 2002;1(666):665–673.
34. Çetinkanat C. Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Anı yayıncılık. Eylül 2000.
35. Gawel J E. Herzberg’s theory of motivation and Maschlow’s hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 1997;5(11).
36. Özyurt A. İstanbul hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul 2003.
37. Girgin G, Baysal A. Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni* 2005;4(4):172-187.
38. Girgin G. İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri doktora tezi*. İzmir 1995.

39. Tümkaya S. Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Adana 1996.
40. Yang HJ, Farn JK. An investigation the factors affecting MIS student burnout in technical vocational college. Computers in human behaviour 2005;21;917-932.
41. Xiaofeng Steven Liua, Jase Ramsey Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001 Teaching and Teacher Education, article in pres.
42. Başören M. Çesitli degiskenlere göre rehber öğretmenlerinin tükenmislik düzeylerinin incelenmesi (Zonguldak İli Örneği) Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilimdalı Yüksek lisans tezi, Zonguldak 2005.
43. Babaoğlu E. İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Doktora Tezi, Bolu 2006.
44. Özgüven HD, Haran S. Tükenme. Kriz ve Müdahale. Ed. Sayıl I, Berksun O, Palabıyıkoglu R. Ve ark. Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları. Ankara 2000:199-214.
45. Öztürk A. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri iş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çocuk Gelisimi ve Ev Yönetimi Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Konya 2006.
46. Bradstatter E. Comparison based satisfaction: contrast and empathy. European Journal of Social Psychology 1997;30:751-759.
47. Hatcher L S. The teaching of empathy for high school and college students: testing rogerian methods with the interpersonal reactivity index. Adolescence 1994;29(116):961-975.

10. Özgeçmiş

ADI-SOYADI : Figen Demir

ADRES : Ev:
Libadiye cad. Soyak Göztepe sit. 62. blk.
D:1105,
Üsküdar, İstanbul, Türkiye

E-POSTA : fatizdem@yahoo.com

DOĞUM TARİHİ : 02 Ağustos 1973

DOĞUM YERİ : Edremit-Balıkesir

MEDENİ DURUM : Evli

YABANCI DİL : İngilizce

ÜYELİKLERİ : Pratisyen Hekimler Derneği

EĞİTİM DURUMU:

2002- Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı, AD Halk Sağlığı
Tıpta Uzmanlık Eğitimi

2004- Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı AD, Halk Sağlığı
Yüksek Lisans Programı, İstanbul

1991-1998 Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi

1990-1991 Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hazırlık Sınıfı (İngilizce)

1987-1990 Edremit Lisesi

GÖREV AŞAMALARI :

2000- 2002 Pendik Aydos ve Merkez Sağlık Ocağı, pratisyen hekim

2002 – Araştırma görevlisi, Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı
AD

KATILDIĞI KURSLAR ve EĞİTİM PROGRAMLARI:

1. International Public Health, September 11-15 2006/ at the school of Public Health, University of Bielefeld, Germany
2. Sağlık yönetimi II – 10-11 Kasım 2005, Ankara / Türk Tabipleri Birliği Halk Sağlığı Kolu
3. “Uzmanlık Öğrencisi Temel Eğitim Kursu”, 28 Mart-01 Nisan 2005, MÜTF, İstanbul
4. “Orta Büyüklükte bir Yerleşim Yerinde Sağlık Hizmetlerinin Yönetimi”, Türk Tabipleri Birliği, 12 Mart 2005, Ankara.
5. “Sağlık Araştırmacıları için Niteliksel Araştırma Yöntemleri Eğitim Programı”, Sağlık İçin Sosyal Bilimler Derneği (SASBİL), 8-11 Aralık 2004, İstanbul
6. X. Tıpta Uzmanlık Eğitimi Kurultayı, 27-28 Kasım 2004, İstanbul
7. Halk sağlığı Gezici Eğitim Semineri, Halk Sağlığı Uzmanları Derneği, 27 Eylül-04 Ekim 2003, İstanbul/Trakya
8. “Halk Sağlığı Asistan Eğitim Kursu”, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD, Ocak-Nisan 2003, Ankara
9. AP Danışmanlık ve RİA Uygulama Eğitimi, 13-24 Temmuz 1998 Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi

DİNLEYİCİ OLARAK KATILDIĞI KONGRE VE SEMPOZYUMLAR

i. Uluslararası

1. Okul Sağlığı Sempozyumu. 24-25 Mart / 2006 Galatasaray Üniversitesi, İstanbul

ii. Ulusal

1. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi: 6-8 Eylül 2007, Van
2. Kent ve Sağlık Sempozyumu: 7-9 Haziran 2006, Bursa
3. VI. Nevzat Eren Public Health Symposium. March 18 / 2006, Ankara
4. IX. Ulusal Halk sağlığı Günleri- GATA. 28 Eylül-1 Ekim 2005, Ankara
5. IX. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi: 3-6 Kasım 2004, Ankara

6. Pratisyen Hekimlik Kongresi: 17-21 Ekim 2001, Antalya

BİLDİRİLER

A. Uluslararası

1. A. Karahan, S. Kalaça, A. Karahan, S.Hıdıroğlu, **F. Demir**. Attitudes and experiences of Mesigyna users at family planning services of Ümraniye, İstanbul
2. Torun SD, **Demir F**, Solakoğlu Uçar M, Bakırcı N. The assessment of housewives' knowledge of contraceptive methods followed by an educational intervention. 4th International Congress Of Reproductive Health And Family Planning, April 20

B. Ulusal

1. Kalaça S, **Demir F**, Özaydın A N, Bakırcı N, Çalı Ş. Marmara Üniversitesi Haydarpaşa Kampüsü'nde Okuyan Gençlerde Riskli Davranışların Değerlendirilmesi. I. Ulusal Adolesan Sağlığı Kongresi, 28 Kasım-01 Aralık 2006 Ankara.
2. **F Demir**, A Topuzoğlu, A. Ç. Aykan, Y. E. Kum, N. Tunç, A. Sarohan. İstanbul'da Bir Tıp Fakültesinde Eğitim Alan Birinci ve Altıncı Sınıf Öğrencilerinin Bazı Özellikleri ve Hekimlik Mesleğine Bakış Açıları. 10. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 6-8 Eylül 2007 Van
3. **F. Demir**, M. E. Cebe, Y. Aydın, B. Gümüşlü. İstanbul'da Ümraniye Kazım Karabekir Mahallesinde Ateş Konusunda Bilgi Tutum ve İnanışlar, 10. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 6-8 Eylül 2007 Van
4. **F. Demir**, S.D. Torun, Hilgin H, Masyan H, Fural M, Gündoğdu C, Kurşun M. İstanbul'da İki Lisede, Son Sınıf Öğrencilerinin Durumluk-Sürekli Kaygı Düzeylerinin ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, 10. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 6-8 Eylül 2007 Van
5. F. Önsüz, **F. Demir**, Yener G, Üçüncü A, Öztürk G, Küçükdurmaz F, Hayran O. İstanbul'da Bir Üniversite Hastanesi ve Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Uzmanlık Öğrencisi Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyi, 10. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 6-8 Eylül 2007 Van

6. Yurdakul Z, Akaman İ, Kuşçu K, Gülsüm Y, **Figen D**, Yasemin S, Aytül K, Emel A, Bilgen H, Özek E. Yenidoğan yoğun bakımda tedavi gören bebeklerin annelerinin psikolojik değerlendirilmesi ve emzirme durumları. 14. Ulusal Neonatoloji Kongresi, 12-16 Nisan 2006 Antalya
7. Emel A, İpek Akman İ, Tutku Ö, Mine S.U, **Figen D**, Ziya Y, Nedim S, Berna A, Hülya B, Eren Ö, Abdullah B. Prematüre Osteopenisi Tanısında Kantitatif Ultrasonografi (Omnisense) İle Biyokimyasal Parametrelerin Ve Çinko Düzeyinin Karşılaştırılması. 14. Ulusal Neonatoloji Kongresi, 12-16 Nisan 2006 Antalya
8. Demirçay Z, Seçkin D, Şenol A, **Demir F**, Agayeva A, Ahmedil Ü, Alışev N, Boriçi S, Kraja E: akne Vulgarisli Hastalarda Akne Yaşam Kalite Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik Çalışması: XVII. Prof. Dr. A. Lütfi TAT sempozyumu 15-19 Kasım 2005 Ankara
9. Torun SD, Hıdıroğlu S, **Demir F**. 2005 Kızamık Aşı Kampanyasında Aşılama Oranları ve Kampanyada Aşılama Etkileyen Bazı Sosyodemografik Özellikler: 9. Ulusal Halk Sağlığı Günleri, 28 Eylül- 1 Ekim, 2005
10. M Solakoğlu Uçar, **Demir F**, S Hıdıroğlu, S Kalaça, Ş Çalı: İstanbul'da Bir Üniversite ve Devlet Hastanesinde Doğum Yapan Kadınlarda Doğum Yöntemi Seçimi, Etkileyen Faktörler ve Memnuniyet. 9. Ulusal Halk Sağlığı Günleri, 28 Eylül-1 Ekim, 2005
11. **Demir F**, Turhan Y, Şenol M, Olgun A. İstanbul'da bir İlçe Emniyet Müdürlüğü'nde Görevli Polislerde İş Doyumu: 9. Ulusal Halk Sağlığı Günleri, 28 Eylül-1 Ekim, 2005
12. **Demir F**, Ay P, Erbaş M, Özdil M, Yaşar E. İstanbul'da Bir Tıp Fakültesinde Uzmanlık Eğitimi Alan Hekimlerde Depresyon Yüğü, İş Yaşamı ve İş Doyumu ile İlişkisi: XII. Ulusal Sosyal Psikiyatri Kongresi, 2-5 Haziran 2005, Eskişehir.
13. Akman İ, Kuşçu K, Özdemir N, Yurdakul Z, Orhan L, Karabekiroğlu A, **Demir F**, Özek E. Postpartum Dönemdeki Psikososyal Durum ve İnfantil Kolik İlişkisi: II. Neonatoloji Günleri, 9-10 Mayıs 2005, İstanbul.
14. **F. Demir**, M Solakoğlu Uçar, SD Torun, Y Gürbüz, S Hıdıroğlu, F Önsüz, S Kalaça, Ş Çalı: Türkiye'de Alkol Kullanma Sıklığının Araştırılması: Ön Sonuçlar.

IX. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 3-6 Kasım 2004, Ankara

15. M Solakoğlu Uçar, Torun SD, **Demir F**, Önsüz F, Hıdıroğlu S, Gürbüz Y, Kalaça S, Çalı Ş. Türkiye’de Sigara İçme Sıklığının Araştırılması: Ön Sonuçlar. IX. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, 3-6 Kasım 2004, Ankara

YAYINLARI

1. **Demir F**, Torun SD, Cebe E, Aydın Y, Gümüşlü B. Ümraniye Kazım Karabekir Mahallesi Ateş Konusunda Bilgi Tutum Ve İnanışlar. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni 2007;6(1):69-76.
2. **Demir F**, Ay P, Erbaş M, Özdil M, Yaşar E . İstanbul’da Bir Eğitim Hastanesinde Çalışan Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinde Depresyon Yaygınlığı ve İlişkili Etkenler. Türk Psikiyatri Dergisi 2007;18(1);31-37
3. Torun SD, **Demir F**, Bakırcı N. Awareness and Willingness to Use Emergency Contraception Among Women Attending to Primary Health Care Center. Turkish Journal of Public Health 2006;4(2):69-76
4. Demirçay Z, Şenol A, Seçkin D, **Demir F**. Akne Vulgarisli Hastalarda Akne Yaşam Kalite Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik Çalışması. Türkdern 2006;40(3):94-97.
5. **Demir F**, İkışık H, Torun SD, Önsüz F, Ünaldı Ş, Solakoğlu Uçar M. Measles Elimination Programme: Vaccination of School-children in a district of İstanbul, Turkey. Turkish Journal of Public Health, November 2003;1(2):

11. Ekler

EK-1 ANKET FORMU

Değerli Öğretmenler,

Bu anket formu “Ergenlerde Depresyon Görülme Sıklığının ve Şiddet Düzeyinin Okula Dayalı Müdahaleyle Azaltılması” adlı çalışmada, sizlerle birlikte yürütülecek olan müdahalenin ve yapılacak olan işbirliğinin, işteki memnuniyet düzeylerine etkisini ölçmek için hazırlanmıştır. Bu anketin amacı şimdiki işinizle ilgili düşüncelerinizi öğrenmek ve işinizin sizi memnun eden ve etmeyen yönlerini belirlemektir. Anketi doğru ve samimi yanıtlamanız, çalışmanın sonuçlarını etkileyecektir.

Yanıtlarınız hiç kimse tarafından görülmeyecek, yalnızca çalışmayı yapan kişiler tarafından değerlendirilecektir. Bireysel değerlendirme yapılmayacaktır.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

Saygılarımla

Dr. Figen Demir

Kişisel bilgi formu:

1. Cinsiyetiniz : 1- Kadın 2- Erkek	2. Bitirdiğiniz yaş nedir?
3. En son mezun olduğunuz okul: 1- Fakülte 2- Eğitim Enstitüsü 3- Yüksek Okul 4- Diğer (master vb.).....	4. Medeni durumunuz: 1- Bekar 2- Evli 3- Boşanmış 4- Dul 5- Ayrı yaşıyor
5. Çocuğunuz var mı? 1- Evet (kaç çocuğunuz var.....) 2- Hayır	6. Sürekli ilaç kullanmanızı gerektiren yüksek tansiyon, şeker gibi kronik bir hastalığınız var mı? 1- Evet (belirtiniz 2- Hayır
7. Toplam hizmet süreniz nedir? ayyıl	8. Çalışmakta olduğunuz okuldaki hizmet süreniz nedir? ayyıl
9. Branşınız nedir? 	10. Eşiniz çalışıyor mu? 1- Evet (mesleği: 2- Hayır
11. “Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtim” İfadesi sizin için ne kadar geçerli?	12. “Şimdi olsaydı tekrar aynı mesleği seçerdim” İfadesi sizin için ne kadar geçerli?

1- Kesinlikle katılıyorum 2- Kısmen katılıyorum Kesinlikle katılmıyorum	1- Kesinlikle katılıyorum 2- Kısmen katılıyorum 3- Kesinlikle katılmıyorum
13. Sizce mesleğinizin en zor yanı nedir?	14. “Çocuğumun öğretmen olmasını isterim” ifadesi sizin için ne kadar geçerli? 1- Kesinlikle katılıyorum 2- Kısmen katılıyorum 3- Kesinlikle katılmıyorum
15. Mesleğinizi kendinize uygun buluyor musunuz? 1- Evet 2- Hayır (belirtiniz).....	16. Çalışma ortamınızdan memnun musunuz? 1- Evet memnunum 2- Hayır memnun değilim 3- Diğer
17. Mesleğiniz ile ilgili geleceğe ilişkin görüşünüz nedir? 1- Öğretmen olarak mesleğe devam etmek 2- Mesleği sürdürürken ek iş yapmak 3- Bir başka mesleğe geçmek 4- Meslekten ayrılıp çalışmamak 5- Diğer	18. Okuldaki göreviniz dışında ek bir işte çalışıyormusunuz? 1- Evet(belirtiniz)..... 2- Hayır
19. Ders verdiğiniz sınıflardaki sınıf mevcudu, ortalama kaç öğrencidir? 	20. İdari göreviniz var mı? 1- Evet (belirtiniz)..... 2- Hayır
21. Haftada kaç saat derse giriyorsunuz? 	22. Şu anda sigara içiyor musunuz? 1- Evet düzenli olarak hergün içiyorum

.....saat	adet/gün 2- Evet arasıra içiyorum 3- İçtim. artık içmiyorum 4- Hiç içmedim
23. Şu anda alkollü içki içiyor musunuz? 1- Hayır 2- Nadiren 3- Haftada bir defa 4- Ayda bir defa 5- Hergün düzenli olarak	

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin “o cümlede belirtilen” yönünden ne derece memnun olduğunuzu bir (X)

İşareti ile belirtiniz. Her cümleyi yanıtlarken “ bu yönden işimden ne kadar memnunuz?”

Madde I. Sorusunu kendinize sorunuz.

İfadeler	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin ekibindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Yöneticinin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme bakımından.					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şey yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere, ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İşle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Aşağıda işinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak işinizi düşünerek belirtilen yönden ne derece memnun olduğunuzu (X) işareti ile belirtiniz.

Hiçbir zaman : HBZ Çok nadir : ÇN Bazen : B Çoğu zaman: ÇZ Her zaman : HZ	0	1	2	3	4
	HBZ	ÇN	B	ÇZ	HZ
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3. Sabah kalktımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım					
5. İşim gereği bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

EK-2 SOSYAL BECERİLER (SB) AKTİVİTE PLANI

Genel Amaç: Daha etkili düşünme yöntemlerini öğrenerek sosyal beceriler başlığı altında

bazı

becerilerimizi geliştirmeye çalışmak.

Ders	Amaç	Aktivite	Araç ve gereçler	Süre	Eğiticiye notlar
Giriş ve çizme oyunu	SB’i tanımlamak ve tek taraflı iletişimin sınırlılığı üzerinde tartışmak	- SB asetati özetlenir - Çizme oyunu (Araştırma ekibinden bir kişi olumlu, diğer bir kişi olumsuz anlatıcı olarak oyunda yer alacaktır)	- SB asetati 15 adet boş kağıt 15 adet kalem 1 adet geometrik şekillerin olduğu kağıt	15dk	Katılımcılara boş bir kağıt ve kalem verilir. Olumsuz anlatıcı, gruba arkasını dönecek şekilde oturur ve üzerinde geometrik şekiller olan kağıttaki şekli grubun diğer üyelerine anlatarak çizdirir. (Olumsuz anlatıcı katılımcıların soru sorma, konuşma ve tepki vermesine izin vermez). Aynı çalışma olumlu bir anlatıcı ile tekrarlanır. (Bu defa anlatıcı grubun soru sormasına olanak verir) Ana kavram ve temalar: Farkların neden kaynaklandığı ayrıntılı olarak tartışılır; - Tek taraflı iletişimin sınırlılığı (kaç kişinin kafası karıştı ve çizimden vazgeçti? Neden?), - Tek yönlü iletişimi izlemek neden zordur? (Soru sorma, kim soru sordu, kim sormadı, neden daha çok soru sorulmadı, soran ile sorulanın statü özellikleri, kişilik özellikleri, geribildirim, zaman, gönüllünün hızı ve grubun hızı, beceriler, deneyimler, uzmanlık vs.) - Daha iyi bir iletişim nasıl kurulabilir?
Ders 1: Bir konu hakkında konuşma	Bir konu hakkında tartışırken dikkat etmemiz gereken noktaları vurgulamak	- Karikatür üzerinden konuya giriş yapılır - Basketbol diyalogu önceden seçilen iki katılımcı tarafından dramatize edilir ve grup tarafından tartışılır - Konu özetlenir	- Karikatür asetati - Basketbol diyalogu ile role play - Özet asetati DİKKAT: Gider gitmez role play’i yapacak katılımcıları seçerek rollerini çalışmalarını için süre tanıyınız.	15 dk	Karikatür üzerinden giriş yapılır ve daha sonra diyalogu canlandırmaları için önceden seçilen iki katılımcı davet edilir. Yapılan role play üzerinden dikkat edilmesi gereken noktalar tartışılır. (“Sizce karşınızdaki kişiye bir şey anlatırken nelere dikkat etmemiz gerekir?”) Tartışılan ana kavramlar özet asetati kullanılarak özetlenir: - Karşınızdaki kişinin yaşı, konumu, statüsü, kişilik özellikleri - Kişinin konuyla ilgisi - Kişinin konuya dair bilgi düzeyi - Anlatacağımız şeyi, uyumlu, bütünlüklü bir şekilde anlatmak. - Konuşmak için yer, zaman uygun mu?
Ders 2 ve 3: Aktif dinleme, soru sorma	Aktif dinleme ve soru sormanın yollarını vurgulamak	AKTİF DİNLEME: Gruba ekte yer alan gazete haberi okunur ve daha sonra ilgili sorular sorulur	“Sizce iyi dinleyici nasıl olmalı?” sorusu sorulur ve yanıtlar flip chart veya asetata yazılır.	5-10dk (gazete) 5 dk (soru tartışılır) 15 dk (story board) Toplam:30dk	- AKTİF DİNLEME: “Sizce, iyi dinleyici nasıl olmalı?” sorusu tartışılır (Ana temalar: göz teması kurun, başka şeylerle ilgilenmeyin ve anlatıcıya odaklanın, zihninizi açık tutun ve çalıştırın, daha iyi anlamak için konu hakkında soru sorun, sorularınızı sormadan önce anlatıcının cümlesini bitirmenizi bekleyin, esnek olun ve değerlendirmeyi geciktirin) Yanıtlar asetat/flip charta not edilir “Birisini dinlerken, zorluk çektiğimiz anlar hangileri olabilir?” sorusu tartışılır. (Ana temalar: dikkatimizi vermekte zorlandığımız anlar, karşınızdaki kişi konuyu karışık anlattığı anlar, çok iyi

		• SORU SORMA: Story board üzerinden tartışma: çocuk elektrik kesik olduğu için ödevini yapamıyor ancak para ödenmediği için elektrik kesilmiş (Sihirli Annem)	• Story board (Sihirli Annem)		• bilmediğimiz konular) • SORU SORMA: “Soru sormanın önemi?” “Soru sorulmasından rahatsızlık duyuyorlar mı?”, “Öğrenciler hangi durumlarda soru sormada zorluk çekiyor olabilirler? Bu sorun nasıl aşılabılır?” soruları tartışılacak.
Ders 4 ve 6: geri bildirim verme	Objektif geri bildirim verme becerisini geliştirmek	• Geri bildirim vermenin önemi tartışılır • Olgu üzerinden tartışma	• Geri bildirim vermenin önemini vurgulayan asetat • Olgu asetatı	15dk	• Geri bildirim vermenin önemini vurgulayan asetat kullanılarak neden geri bildirim ihtiyacımızın olduğu tartışılır. • OLGU: “Sınıfta öğrencilerden biri, sürekli olarak arkadaşlarının sözünü keserek uzun uzun konuşuyor ve bunun arkadaşlarını nasıl rahatsız ettiğinin farkında değil. Ben de, bu öğrenciye davranışı ile ilgili geri bildirim vermek istiyorum. Ne yapabilirim?” olgusu üzerinden tartışma. (Ana tema: olumlu ve olumsuz geri bildirim yollarının örnekler ile vurgulanması) • “geri bildirim vermenin güç olabileceği durumlar ne olabilir? Ne zamanlar çekinebiliriz? Hangi riskleri taşır? Bu risklere yönelik olarak ne yapabiliriz?” sorusunun tartışılması.
			ARA (15 dk)		
Ders 5: Empati	Empati becerisini geliştirmek	• Karikatür üzerinden tartışma • Aşk ve Gurur örneği üzerinden tartışma	• Karikatür asetatı • Aşk ve Gurur diyalogu fotokopisi	30 dk	• Karikatür asetatı ile giriş yapılacaktır • Aşk ve Gurur kitabından ve Yalom’dan ilgili bölüm dağıtılıp tartışılacaktır
Ders 7: zor bir konuşma için hazırlanma)	Zor konuşma yapabilme becerisini geliştirmek	İki ayrı senaryo tartışılacak	Senaryo asetatı	15dk	Arkadaşlarıyla okuldan kaçtın ancak senin kaçtığın anlaşıldı ve müdür seni odasına çağırdı. <i>Senaryo 1:</i> Müdür, önce senin savunmanı istedi ne söyleyeceksin? <i>Senaryo 2:</i> Müdür, çok sinirli, odaya girer girmez bağırma başladı. Nasıl tepki vereceksin? Başka senaryolar ne olabilir ve nasıl başa çıkılır?
Ders 8: öfkeye tepki verme	Bize yönelmiş öfkeye olumlu tepki verme becerisini geliştirmek	Olgu üzerinden tartışma		15 dk.	OLGU: Sınıf arkadaşınız, beden dersinde, basketbol oynarken yanlışlıkla ona çarptığınız için sinirlendi ve birden bağırma başladı. Üzerinize yürür gibi bir hareket yaptı. Nasıl tepki verirsiniz?

3: ETİK KURUL RAPORU

MARMARA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ
ARAŞTIRMA ETİK KURULU

Sayı : B.30.2.MAR.0.01.00.02/AEK- 20
Konu:

Sayın : Doç.Dr. Dilşad SAVE

MAR-YÇ-2006- 0007 protokol nolu "Ergenlerde depresyon görülme sıklığının ve şiddet düzeyinin okula dayalı müdahaleyle azaltılması " isimli projeniz Fakültemiz Araştırma Etik Kurulu tarafından incelenerek onaylanmıştır.

Prof. Dr. Haner DİRESKENELİ
Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Araştırma Etik Kurulu Başkanı

EK 4: ARASTIRMANIN İZİN BELGESİ

**T.C.
ÜMRANIYE KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü**

SAYI : B.08.4.MEM. 4.34.25.21.540/ 17 9-6 7
KONU : Ergenlik Depresyon Görülme
Sıklığının Şiddet Düzeyi

08./12/2005

MARMARA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI
BAŞKANLIĞINA
ÜSKÜDAR

İLGİ: 25/11/2005 Tarih ve HS/ 477 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ile belirtmiş olduğunuz, ilçemiz Asım Ülker Çok Programlı Lise sinde Doç. Dr. Dilşad Save CEBECİ yürüttüğü "Ergenlerde Depresyon Görülme Sıklığının ve Şiddet Düzeyinin Okula Dayalı Müdahale Azaltılması" konu başlıklı projenin sahada yürütülmesi bahse konu okulda yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup, Kaymakamlık oluru ilâhikte sunulmuştur.

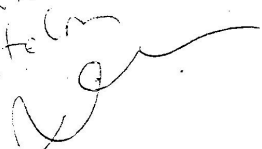
Gereğini bilgilerinize arz ederim.



İlyas TEKİN
Müdür.

EK : 1 Kaymakamlık Oluru

21.12.2005

*Kendine
iletilen*




Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne;

Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Halk Sağlığı Anabilim Dalı** çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi : 19 / 04 / 2007

İMZA

Tez Danışmanı : Doç.Dr.Dilşad SAVÉ
Üniversitesi : Marmara

Danışman : Prof.Dr.Melda KARAVUŞ
Üniversitesi : İstanbul

Üye : Yrd.Doç.Dr.Yaşar KESKİN
Üniversitesi : Marmara

.....
.....
.....

ONAY

Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun 03 / 05 / 2007 tarih ve 04. sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof.Dr.Sevim ROLLAS
Müdür

