

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL EĞİTİM ALANINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERDE
TÜKENMİŞLİK (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fehmi ÇELİK

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EKİM 2016

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL EĞİTİM ALANINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERDE
TÜKENMİŞLİK (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fehmi ÇELİK

1303811682

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Meriç Hatice GÖKDALAY

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 1303811682 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Fehmi ÇELİK", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişlik: (Adıyaman İli Örneği)" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde savunmuş ve oy birliği ile başarılı olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Hatice Meriç GÖKDALAY **Türk Hava Kurumu Üniversitesi**

Kabul/Red



Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Bahar AŞÇI **Karabük Üniversitesi**

Kabul/Red



: Yrd. Doç. Dr. Dilek KOÇAK **Türk Hava Kurumu Üniversitesi**

Kabul/Red



: Yrd. Doç. Dr. Hatice Meriç GÖKDALAY **Türk Hava Kurumu Üniversitesi**

Kabul/Red



Tez Savunma Tarihi: 26 Ekim 2016

ONAY
Yrd. Doç. Dr. Ruhi KILIÇ
Enstitü Müdürü



**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişlik Adıyaman İli Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara bağlı kalınarak yazıldığını ve bu çalışmada yararlanılan kaynakların tamamına kaynakçada yer vererek, bu kaynaklara atıf yapmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



20.10.2016

Fehmi ÇELİK

ÖNSÖZ

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyin belirlenmesinin, bu duruma neden olan unsurların giderilmesi ya da en düşüğe düzeye getirilmesi, karşılaşılabilecek mesleki riskler hakkında bilgilendirme sağlanarak farkındalık oluşturmaya katkıda bulunması ve eğitim kalitesinin arttırılmasına yapacağı pozitif ivme oldukça önemlidir. Bu araştırma, Adıyaman ilinde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Konuya yönelik çalışmamı başından sonuna destekleyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Meriç Hatice GÖKDALAY'a, ilk tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Bahar AŞCI'ya ve tezin eksik yönleri konusunda beni aydınlatan Yrd. Doç. Dr. Dilek KOÇAK'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca içerik konusunda görüşlerini esirgemeyen Fuat TOKUR'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu çalışma süresince anlayışını, sabrını ve desteğini her zaman hissettiren eşim Yeliz'e ve yorulduğum anlarda bana verdikleri neşeyle enerjimi tekrar toplamama yardımcı olan kızlarım Elif ve Leyla'ya sonsuz teşekkür borçluyum.

Ekim 2016

Fehmi ÇELİK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMALAR	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. TÜKENMİŞLİK	4
1.1 Tükenmişliğin Tanımı	4
1.2 Tükenmişlik ile İlgili Görüşler	5
1.2.1 Freudenberger'e Göre Tükenmişlik	5
1.2.2 Maslach'a Göre Tükenmişlik	5
1.2.3 Perlman ve Hartman'a Göre Tükenmişlik.....	6
1.2.4 Meier'e Göre Tükenmişlik	7
1.2.5 Suran ve Sheridan'a Göre Tükenmişlik	8
1.2.6 Cherniss'e Göre Tükenmişlik.....	8
1.2.7 Pines'e Göre Tükenmişlik	9
1.2.8 Gaines ve Jermier'e Göre Tükenmişlik	9
1.2.9 Edelwich ve Brodsky'e Göre Tükenmişlik	10
1.3 Tükenmişliğe Neden Olan Etkenler.....	10
1.3.1 Çalışma Ortamından Kaynaklanan Etkenler	11
1.3.2 Bireyin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler	13
1.4 Tükenmişliğin Belirtileri	14
1.4.1 Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri.....	14
1.4.2 Tükenmişliğin Psikolojik - Duygusal Belirtileri	14
1.4.3 Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri	15
1.4.4 Tükenmişliğin Ruhsal Belirtileri	15
1.5 Tükenmişliğin Dönemleri	15
1.5.1 İdealistik Coşku ve Hayal Kırıklığı	16
1.5.2 Durgunlaşma.....	16
1.5.3 Engellenme	16
1.5.4 Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme).....	16
1.6 Tükenmişlik ve Sonuçları	17
1.7 Tükenmişliğin Önlemesi ve Tükenmişlik ile Başa Çıkmanın Yolları.....	17
1.7.1 Bireysel Önlemler.....	19
1.7.2 Örgütsel Önlemler	20
1.8 Öğretmenlik Mesleği ve Tükenmişlik	21
1.8.1 Öğretmenlerde Stres ve Tükenmişlik Kaynakları	22
1.8.2 Öğretmenlerde Tükenmişliğin Önlenmesi	23
1.9 Tükenmişlikle İlgili Yapılan Çalışmalar	24

1.9.1 Türkiye’de Yapılan Çalışmalar	24
1.9.2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	35
İKİNCİ BÖLÜM	45
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	45
2.1 Araştırmanın Modeli.....	45
2.2 Problem Durumu	45
2.3 Araştırmanın Amacı	47
2.4 Araştırmanın Önemi	47
2.5 Araştırmanın Varsayımları	49
2.6 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	49
2.7 Araştırmanın Hipotezleri	49
2.8 Tanımlar.....	50
2.9 Araştırmanın Değişkenleri.....	51
2.10 Evren ve Örneklem.....	52
2.11 Verilerin Toplanmasında Kullanılan Araçlar	52
2.11.1 Kişisel Bilgi Formu	52
2.11.2 Maslach’ın Tükenmişlik Ölçeği	53
2.12 Araştırma Verilerinin Toplanması.....	54
2.13 Araştırma Verilerinin Analiz Edilmesi.....	55
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	57
3. BULGULAR	57
3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikler Bakımından Dağılımı.....	57
3.2. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde Yer Alan İfadelere Verdikleri Yanıtların Dağılımı	60
3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği.....	62
3.4 Farklı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular	64
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	77
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	77
KAYNAKLAR	83
EKLER	95
Ek-A: Kişisel Bilgi Formu	96
Ek-B: Maslach Tükenmişlik Ölçeği	98
Ek-C: Araştırma İzin Onayı.....	99
Ek-D: Adıyaman Özel Eğitim Öğrenci, Okul ve Sınıf İstatistiği	101
Ek-E: Adıyaman İli Özel Eğitim Öğretmeni Norm Kadro Bilgileri Çizelgesi.....	103
ÖZGEÇMİŞ	104

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1 : Verilerin toplanması süreci.	55
Tablo 3.1 : Katılımcıların demografik özellikler bakımından dağılımı.	58
Tablo 3.2 : Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı.	62
Tablo 3.3 : Maslach Tükenmişlik Ölçeği faktör analizi sonuçları.	63
Tablo 3.4 : Demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.	64
Tablo 3.5 : Hipotez sonuçlarına ilişkin elde edilen bulgular.	69

KISALTMALAR

- D** : Duyarsızlaşma
DT : Duygusal Tükenme
KB : Kişisel Başarı
KBF : Kişisel Bilgi Formu
MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği
ÖE : Özel Eğitim
ÖEİB : Özel Eğitime İhtiyacı Olan Birey
ÖEOK : Özel Eğitim Okul ve Kurumları
KMO : Kaiser-Meyer-Olkin
V.A.O : Varyans Açıklama Oranı

ÖZET

ÖZEL EĞİTİM ALANINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİK (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)

ÇELİK, Fehmi

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Meriç Hatice GÖKDALAY

Ekim 2016, 105 sayfa

Bu çalışmada, Adıyaman'da özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenerek bazı demografik ve mesleki değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma 2014-2015 eğitim öğretim yılı içerisinde Adıyaman ilindeki devlet okullarında görev yapan, işitme engelli, zihinsel engelli ve görme engelli çocuklara eğitim veren, 137 öğretmen ile yürütülmüştür.

Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan 22 ifadeye verdikleri yanıtlara ilişkin dağılımlar frekans ve yüzdeler bakımından değerlendirilmiştir. Alt boyutların elde edilmesinde ilgili boyutu meydana getiren ifadelerin ortalama değerleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde; iki ortalama söz konusu olduğu zaman bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup söz konusu olduğunda ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Gruplar arasında tespit edilen farklılıklar Duncan çoklu karşılaştırma testi ile incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda özel eğitim öğretmenlerinin, duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik

düzeilerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda yöneticiler ve öğretmenler arasında önemli farklar olduğu, mezun olunan program bakımından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında önemli farklılıklar olduğu, okul öncesi düzeyde eğitim veren özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin diğer seviyelerde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinden çok daha yüksek olduğu, iş arkadaşlarından destek görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin destek görenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel Eğitim, Öğretmen, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Duygusunda Azalma



ABSTRACT

THE LEVELS OF BURNOUT OF SPECIAL EDUCATION TEACHERS (THE SAMPLE OF ADIYAMAN PROVINCE)

ÇELİK, Fehmi

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Asst. Prof. Dr. Meriç Hatice GÖKDALAY

October 2016, 105 pages

The purpose of this study is to identify the burnout levels among the special education teachers employed in the province of Adıyaman and to investigate whether the burnout scores vary in view of some demographic and occupational variables. This study included 137 teachers, affiliated to the Ministry of National Education in Adıyaman province during the 2014-2015 education and training term.

“Maslach Burnout Inventory” and “Personal Information Form” have been used to identify the burnout levels of special education teachers. The distribution of answers have been evaluated in the point of frequencies and percentiles.

In gaining sub-dimensions, the average values of statements that create the format have been used. In analyzing data; t-test and multiple analysis have been used. The differences that are identified among groups have been analysed with Duncan multiple comparison test.

As a result of the analyses performed, it was detected that emotional exhaustion and sub- dimension of personal accomplishment and depersonalization of the special education teachers are low, and single teachers’ burnout levels are higher than married ones.

It was also concluded that the sub-dimension of emotional exhaustion has important differences between managers and teachers, the graduated programs have

important differences in sub-dimension of emotional exhaustion and depersonalization, the emotional exhaustion level of pre-school special education teachers are higher than other levels special education teachers, burnout levels of teachers having no support from colleagues are higher than the ones who get support from colleague.

Key Words: Special Education, Teacher, Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalisation, Decrease of Feeling Personal Accomplishment.



GİRİŞ

Günümüz insanların sosyal ve iş yaşantısındaki rolleri artmakta, bu durum, bireyin önemli sorumluluklar üstlenmesine ve insanlarla olan ilişkilerinin karmaşıklaşarak ruhsal yönden sağlığını zorlayan bir duruma dönüşmesine sebep olmaktadır. Özellikle kişiler arası ilişkilerde insanlarla doğrudan etkileşim içerisinde çalışmak zorunda olan bireylerin yaşamında çok daha önemli bir hal almaktadır (Dericioğulları vd, 2007: 14).

İnsanlar psikolojik ve sosyal yönden sürekli bir iletişim ve etkileşim içerisindeyler. Bu süreçte bazen insanlar arası iletişim ve etkileşimde tikanıklar yaşandığı görülmektedir. Bu durumun önceden tespit edilmemesi halinde bireylerin tüm yaşamını olumsuz etkileyeceği ve bu bireylerin bir sonraki safhada tükenmişlik sendromu yaşayacağı ifade edilebilir. Bu sendromun farklı meslek gruplarında çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

İnsanlarla yüz yüze ilişki gerektiren iş alanlarındaki mesleklerin, bireylere verilen hizmetin niteliği dikkate alındığında çalışanların daha fazla yıpranmalarına neden olduğu görülmektedir (Sılığ, 2003: 2). Bu meslek gruplarında çalışan bireylerin, daha fazla tükenmişlik duygusu yaşamalarının kaçınılmaz olduğu ifade edilebilir.

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak yetmişli yıllarda Freudenberger tarafından çalışan bireylerin mesleklerinde yaşamakta oldukları bunalımları tarif etmek için kullanılmıştır. Çalışanlar mesleğin ilk yıllarında istekli, heyecanlı ve arzulu bir şekilde mesleklerine sarılmaktadırlar. Ama çalışanların zaman içerisinde işlerinde yaşadıkları olumsuzluklar umduklarını bulamamalarına; çalışma isteklerini, heyecanlarını ve arzularını kaybetmelerine, bunun sonucunda da tükenmişlik sendromu yaşamalarına neden olmaktadır. Özellikle de tüm insanların formal ve informal olarak yaşamları boyunca eğitim öğretimle iççe olduğu düşünüldüğünde, bu alanda çalışanların yaşacağı tükenmişlik sendromunun toplumun tüm kesimlerini olumsuz etkileyeceği söylenilebilir.

Eğitimin amacı, çeşitli kurumlar vasıtasıyla kendisine ve topluma yararlı bireyler kazandırmaktır. Okullar ve aileler bu bireylerin topluma yararlı bir şekilde kazandırılmasında büyük bir öneme sahiptir. İçinde bulunduğumuz çağda eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü okullar, bilgilendirme ve bireylerin bilgi gereksinimlerini karşılamanın ötesinde farklı sorumluluklar üstlenmiş durumdadır. Okulların, ebeveyn eğitimi ve ailevi meselelerin çözülmesinde etkin rol üstelenecek bir merkez olmak gibi bir misyonu vardır (Oktay, 2002).

Genel olarak öğretmenlerin diğer mesleklerde çalışan kişilere oranla daha fazla stres yaşadıkları kabul edilmektedir. Bunun nedenleri arasında; öğretmen ve öğrenci arası çatışmalar, aile ve okul arası çatışmalar, öğrenci disiplin problemleri, sayıca kalabalık sınıf ortamı ve kurumların fiziki şartların yetersizliği, eğitimcilere yüklenen gereksiz kırtasiyeciliğin fazlalığı, düşük maaş, görevde yükselmedeki zorluklar, toplum tarafından yöneltilen eleştiriler, toplum tarafından sağlanan desteğinin yetersizliği, siyasi baskı, çalışanların ödüllendirilmesi ve kurumda karar verme mekanizmasına katılımın yetersizliği gibi problemler sayılabilir. Bu sorunlar ise stres, kaygı ve tükenmişlik şeklinde ortaya çıkmakta olup; iş performansındaki düşüş, olumsuz tutum, işinde devamsızlık yapma, işinden ayrılma isteği, bedensel ve ruhsal sağlığın bozulması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum hem eğitim kurumuna, hem de bu kurumda eğitim gören öğrencilere, ailelere yansımakta, dolayısıyla toplumu da olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Çokluk, 1999:109).

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasında, eğitim gören çocukların özellikleri yanında öğretmenlerin bu iş için hazır olmaları ile çocukları kontrol etmede yaşanan güçlükler tükenmişliğe yol açan etmenlerin başında gelmektedir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996: 58). Bundan dolayı farklılık gösteren eğitim ortamlarında, farklı engel grubundaki çocuklara eğitim veren özel eğitim öğretmenlerindeki tükenmişlik durumunun ele alınması önemli bir husustur. Engelli çocuklarla çalışmak farklı yöntem ve teknikleri kullanabilmeyi, çocukla yakın ve birebir çalışmayı gerektirmektedir. Engelli çocukların, bakım ve eğitiminin normal akranlarına göre daha fazla sabır ve özveri gerektirdiği ve pek çok açıdan gerek aile gerekse öğretmen açısından daha zorlayıcı olabildiği unutulmamalıdır (Arslan ve Arslan, 2014: 51). Öğretmenlik mesleği öğrencilerle sürekli olarak etkileşim ve iletişim içerisinden olmayı gerektirdiğinden doğası itibarıyla en stresli meslekler arasından olduğu söylenilebilir.

Öğretmenlik mesleğine ilişkin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlerle karşılaştırılmasına ilişkin çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bununla birlikte zihinsel yetersizliği olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla yapılan birçok çalışma vardır (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Çokluk, 1999; Özmen, 2001; Girgin ve Baysal, 2005; Vızlı, 2005; Girgin ve Baysal, 2006; Aksoy, 2007; Oruç, 2007; Yüksel, 2009; Şahin ve Şahin, 2012; Aydemir, 2013). Bu araştırmalar incelendiğinde genelde mesleki tükenmişlik üzerine yoğunlaşıldığı ve tükenmişliğin demografik değişkenlere (yaşa, cinsiyete vb.), meslekteki kıdeme, mezun olunan yükseköğretim programına vb. değişkenlere göre nasıl farklılaştığının ortaya konulduğu görülmüştür. Araştırmaların başka bir boyutu da özel eğitim alan öğretmenlerin yöneticilerle, diğer alan öğretmenleriyle veya özel eğitime ihtiyaç duyan öğrenci grupları gibi faktörlerle karşılaştırılmasına yönelik ilişkisel araştırmalardan oluşmaktadır.

Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlikten kaynaklanan problemler sadece bireyin kendisini ilgilendiren bir durum değildir. Hem öğretmenin kendi yakın çevresine hem de öğrenciye, veliye ve çalıştığı kuruma yansımaktadır. Bu haliyle de yapılan öğretim kalitesinde dikkate değer bir şekilde olumsuz etkilenme ortaya çıkmaktadır. Bu durum da eğitim-öğretimde zaten çok sayıda sorunla karşılaşan zihinsel engelli öğrencilere verilen eğitimde ilave bir problemi oluşturmaktadır (Oruç 2007: 30). Ayrıca bu durumun eğitim hakkı ve fırsat eşitliği bakımından tartışılarak zihinsel engelli bireylere verilecek eğitim olanaklarından yararlanmalarının sağlanması bağlamında büyük bir önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın Adıyaman ili genelinde özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre tespit edilmesi ve bunların azaltılarak yaşam kalitelerini arttırmalarına katkı sunacağı düşünülmektedir. Adıyaman ili genelinde daha önce böyle bir araştırma yapılmamıştır. Bu yönüyle araştırma sonuçlarının ve önerilerin ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşarak yetkililer tarafından alınması gereken önlemler konusunda aydınlatıcı olacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

Çalışmanın bu bölümünde; öncelikle araştırma konusuyla ilgili kuramsal açıklamalar verilmiş, daha sonra yurtiçindeki ve yurtdışındaki ilgili literatür taranarak araştırmaya katkı sunacağı düşünülen çalışmalar sıralanmıştır.

1.1 Tükenmişliğin Tanımı

Literatüre bakıldığında, birçok araştırmacının tükenmişlik durumunun psikolojik olduğuna dair fikir birliği içerisinde oldukları, ama tükenmişliğin tanımına yönelik uzlaşma oluşturulamadığı görülmektedir. İlk kez Freudenberger tarafından tanımlanmış ve değişik meslek alanlarıyla ilgili üzerinde yoğun olarak çalışılmış olan bir kavramdır. Literatürde tükenmişlik kavramı ile ilgili birçok tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımların bazıları aşağıda sıralanmıştır.

Freudenberger tükenmişliği; enerji ve güç kaynaklarında çokça istekte bulunulmasına bağlı olarak ortaya çıkan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygusunun toplamı olarak ifade etmektedir (Freudenberger'den aktaran Vızlı, 2005: 10).

Dünya Sağlık Örgütü (1998) yayınladığı raporda tükenmişliği; aşırı çalışmayla meydana gelen aşırı duygusal yorgunluk sonucu görev ve sorumlulukların yerine getirilememesi şeklinde tanımlamıştır.

Pines, Aranson ve Kafry tükenmişliği; duygusal iş koşullarında uzun zaman çalışmaya bağlı olarak zihinsel, ruhsal ve fiziksel tükenme şeklinde tanımlanmaktadır (Pines, Aranson ve Kafry'den aktaran Aslan, 1996: 39). Edelwich ve Brodsky ise; iş koşulları nedeniyle çalışanların enerjilerinin ve amaçlarını zamanla kaybedilmesi şeklinde ifade edilmektedirler (Edelwich ve Brodsky'den aktaran Aslan, 1996: 39).

Storlie tükenmişliği mesleki otizm şeklinde tanımlamıştır. Ona göre tükenmişlik, ruhun bir çeşit çöküşüdür. Devamlı olarak olumsuzlukların ve umutsuzlukların yol açtığı bir enerji tükeniştir (Storlie'den aktaran Oruç, 2007: 12).

Maslach'ın yaptığı tükenmişlik tanımı: insanlarla yüz yüze çalışmaya bağlı olarak çok sık görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ile kişisel başarıdaki azalma sedromudur ve günümüzde daha çok üç boyutlu bu tanım kullanılmaktadır (Maslach'tan aktaran Oruç, 2007: 12).

1.2 Tükenmişlik ile İlgili Görüşler

Tükenmişlik kavramıyla ilgili birçok araştırmacı farklı farklı görüşler ortaya koymuşlardır. Tükenmişlikle ilgili bazı görüşler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

1.2.1 Freudenberger'e Göre Tükenmişlik

Freudenberger'e göre tükenmişlik; bireyin yaşadığı başarısızlık duygusu, aşınma duygusu ve bitkinlik duygusunun toplamıdır (Freudenberger'den aktaran Şahin ve Şahin, 2012: 276). Çalışanların başarısızlıkları ve yıpranmaları veya güç kaynaklarının aşırı istekleri tükenmişliği ortaya çıkarmaktadır. Personelin bir şekilde çalışmayacak hale geldiği, kurumda amaca uygun iş göremediği zamanları ifade etmektedir (Dinç, 2008: 15).

Tükenmişlik, ani öfkelenmeyle, huzursuz olmayla ve engellenmeyle belirginleşmektedir. Bireyin ağlamasına, önemli olmayan baskı unsurlarını taşıyabilecek durumda olmasına rağmen üstünde algılamayla ve duygularını kontrol edemeyerek zorluk yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma süresi artıyor olmasına rağmen çalışanların başarısı düşmektedir ve çalışanlar iş arkadaşlarının çoğunu kaybetmektedir (Taşgın, 2004: 51).

1.2.2 Maslach'a Göre Tükenmişlik

Maslach'ın modelinde tükenmişlik üç boyut içermektedir. Bunlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarı duygusunun azalmasıdır. Bu boyutlara ilişkin tükenmişliğin tespit edilmesi amacıyla yirmiiki madde içeren "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" geliştirilmiştir. Tükenmişliğin bu boyutları aşağıda verilmiştir.

Duygusal Tükenme: Kişilerin yaptıkları işler sebebiyle aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş olması şeklinde ifade edilmektedir. Bu boyut insanlarla yüzyüze ve yoğun ilişkinin zorunlu olduğu mesleklerde görülmekte olup tükenmişliği başlatan, çok önemli ve merkezi bir bileşendir. Birey, duygusal olarak yoğun olan iş temposunda kendini zorlamaktadır. Duygusal tükenme diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmesine karşı gösterilen tepki şeklinde görülmektedir.

Duyarsızlaşma: Bireyin hizmet verdiği insanlara karşı alaycı, umursamaz, aşağılayıcı ve duygudan yoksun bir davranış biçimi geliştirmesidir.

Kişisel başarı: Eğitim alanı esas alındığında kişisel başarı; eğitim sürecinde karşılaşılan bir problemin başarılı bir şekilde çözülmesi ve bu problemin çözümünde kendini yeterli görme şeklinde tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık durumu da, kendisini çalıştığı işte yeterli ve başarılı algılamaması şeklinde tanımlanmaktadır. Kişinin diğer insanlarla ilgili geliştirdiği olumsuz düşünceleri kendisiyle ilgili olumsuz düşünceler geliştirmesine de neden olabilmektedir (Maslach'tan aktaran Şanlı, 2006: 7).

1.2.3 Perlman ve Hartman'a Göre Tükenmişlik

Perlman ve Hartman tükenmişliğin üç bileşenden meydana geldiğini, bu bileşenlerin kronik hale gelmiş duygusal stres sonucu oluştuğunu söylemektedir. Bu bileşenler; duygusal-fiziksel yönden tükenme, düşük iş üretimi ve diğer insanlara karşı duyarsızlaşma içeren davranışlardır. Bu yaklaşım, kişiye has değişkenlerle beraber kişinin kendi çevresini de yorumlamaktadır. Bu modelde üç boyut bulunmaktadır. Tükenmenin her bir boyutu, strese neden olan belirtileri yansıtmaktadır. Bu belirti kategorilerinden sırasıyla fiziksel tükenme ile ilgili olanı fiziksel belirtilere odaklanan fizyolojik boyutu yansıtmaktadır. Duygusal tükenme ile ilgili olanı tutum ve duygulara odaklanan duygusal-bilişsel boyutu yansıtmaktadır. Duyarsızlaşma ve düşük iş verimiyle ilgili olanı da semptomatik davranışlara odaklanmaktadır. Bu yaklaşım dört aşamalıdır Bu aşamalar aşağıda sıralanmıştır (Sürgevil, 2006: 31).

Birinci Aşama (Durumun strese götürme derecesi): Bu aşama nelerin strese neden olduğunu gösterir. Strese iki durum neden olur. Bunlar, bireyin algısal ve gerçek organizasyonel istekleri yerine getirmedeki yetersizliği ve yapılan işin kişinin kendi değerleri, talepleri ve gereksinimleriyle uyuşmamasıdır.

İkinci Aşama (Algılanan stres düzeyi): Bu aşama stresin hangi düzeyde algılandığını içeren aşamadır. Birçok durum bireyde strese neden olarak bireyin kendisini stresli algılamasıyla sonuçlanmaktadır.

Üçüncü Aşama (Strese verilen tepki): Bu aşama fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin görüleceğini, kişisel ve örgütsel değişkenleri tespit etmektedir.

Dördüncü Aşama (Strese verilen tepkinin sonucu): Bireyde kronik duygusal stres oluşup görülmeye başladığında tükenmişlik meydana gelir.

1.2.4 Meier'e Göre Tükenmişlik

Meier tükenmişliği, bireylerin işlerinden bekledikleri anlamlı pekiştirecin, kontrol edilebilir yaşantının ya da bireyin yeterliliğinin azlığı, küçük ödül büyük ceza beklentisi nedeniyle meydana gelen durum şeklinde tanımlamaktadır. Meier tükenmişliği, iş yinelenmesiyle ortaya çıkan bir durum şeklinde 3 aşamada açıklamıştır (Meier'den aktaran Jusuf, 2007:25-27)

Bu kuramda, Bandura'nın çalışması esas alınmış ve tükenmişlik kavramına ilişkin farklı boyutlar ihtiva eden yeni bir model önerilmiştir. "Bireylerin işleriyle ilgili olumlu pekiştireç beklentilerinin düşük ve ceza beklentilerinin yüksek olması, mevcut pekiştireçlerini kontrol etmedeki beklenti düzeyinin yüksek oluşu, kendi pekiştireçlerini kontrol ederken gereken davranışların gösterilmesideki kişisel yeterlik beklentilerinin düşüklüğü durumunda sık olarak korku ve anksiyete gibi olumsuz duygular yaşadıkları belirtilmektedir". Bu model dört boyutlu olup bu boyutlar aşağıda sıralanmıştır:

Pekiştirme beklentileri: Meier'e göre pekiştirme beklentileri, belirli bir iş yaşantısının bireyin gizli ya da açık amaçlarının karşılabilmesiyle ilgili beklentileri şeklinde ifade edilebilir. İş yaşantıları sonuçlarına bağlı olarak, kişinin verdiği değere ve anlam düzeyine bağlı olarak kişiden kişiye değişmektedir. **Sonuç beklentileri:** Meier pekiştirme beklentilerini belli sonuçların istediğimiz amaçları karşılayıp karşılamayama durumu şeklinde tanımlamaktadır. **Sonuç beklentileri** ise hangi davranışlarımızın bu sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. **Yeterli Olma Beklentileri:** Bu beklenti, bireyin verimli olan davranışları yerine getirmede göstermiş olduğu bireysel yeterlilik beklentisidir. Kişiden istenilen sonuçların üretilmesinde gereken davranışların birey tarafından başarılı bir şekilde sergilenmesi

ve istenilen sonuçları üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyeti yeterlilik beklentisine işaret eder. Bağlamsal işleme süreci: Meier'e göre bağlamsal işleme süreci tükenmişlik modelindeki en geniş kategoriyi oluşturur; bunun nedeni bağlamsal işleme sürecinde bireyin beklentilerini öğrenme süreci, bu süreci nasıl devam ettirip değiştirdiğine ilişkin açıklamalar yapılmasıdır. Bağlamsal işleme süreci, bireyin bağlamdaki bilgi ve süreçlerine işaret eden sosyal grup, örgüt yapısı, öğrenme şekli ve bireysel inançları ihtiva etmektedir. Bağlamsal işleme süreci Bandura tarafından ifade edilen yeterli olma beklentilerinin bilişsel (cognitive) süreçlerle ilişkilendirmesiyle alâkalıdır (Meier'den akt.; Jusuf, 2007:25-27).

1.2.5 Suran ve Sheridan'a Göre Tükenmişlik

Suran ve Sheridan'ın modelinde deneyim ve gözlemlere dayalı olarak erken yetişkinlik ve orta yetişkinlik döneminde gelişimsel olarak birbirine benzeyen özellikleri olan dört aşama mevcuttur. Bu aşamalar şunlardır: Birinci aşama; kimlik, rol karmaşası. İkinci aşama; yeterlik, yetersizlik. Üçüncü aşama; verimlilik, durgunluk. Dördüncü aşama; yeniden oluşturma, hayal kırıklığı. Bu basamakların her biri, tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkisi olan yaşam tarzını içerir. Model, Ericson'un kişilik gelişimi kuramını temel almaktadır. Tükenmişlik, her aşamada görülme olasılığı olan çatışmaların doyumsuz kalmasıyla kendini göstermektedir (Suran ve Sheridan'dan akt.; Doğuyurt, 2013:21).

1.2.6 Cherniss'e Göre Tükenmişlik

Cherniss tükenmişliği; işle ilgili yaşanan strese bir cevap olarak, motivasyon, duygu, tutum ve davranış yönünden değişiklikler sağlayan bu unsurların bileşkesine eşdeğer bir baskıdan söz etmektedir. Tükenmişlik, hizmet alana ilginin kaybı ve bitkinliğin yanı sıra, artan hayâl kırıklığı, kötümserliği, kederciliği, kişinin işe motivasyonunun, bağlılığının ve işteki gayretinin azalmasını, ilgisizliğinin kişinin işteki ve huzuruyla ilgili zihinsel uğraşlarını, sistem ve hizmet alanları suçlayarak başarısızlığını rasyonalize etme eğilimini, değişikliğe direncini, katılımın artmasını ve yaratıcılığın kaybını içeren bir olgu olarak tanımlamaktadır. Cherniss, tükenmişliği geçici yorgunluk, zorlanma, toplumsallaşma ve iş bırakmayla sonuçlanan tutumsal değişimden farklı olduğunu ifade etmiştir (Cherniss'den aktaran Yıldırım, 1996: 4).

1.2.7 Pines'e Göre Tükenmişlik

Pines tükenmişliği; “bireylerin duygusal yönden tükenmesine neden olan ortamlarda; duygusal ve zihinsel yönde meydana gelen bitkinlik” olarak tanımını yapmaktadır (Pines'den aktaran Surgevil, 2005:24). Bunun yanında kronik yorgunluk, bireyin enerjindeki azalma ve zaafiyet fiziksel bitkinliğe; çaresiz olma, umutsuz olma, aldanmışlık ve hayal kırıklıkları duygusal bitkinliğe; insanlara, işine, hayata ve kendisine yönelik olumsuz tutumları da zihinsel bitkinliğe belirti olarak gösterilir (Yıldırım, 1996: 4).

Güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerin, çalışma ortamını kendisini olumlu yönde destekleyen bir unsur olarak algılamasının nedeni bu bireylerin güdülenme düzeylerinin daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bireyler kendini gerçekleştirme ve beklentilerini gerçekleştirme şansı yakalarlar. Fakat, iş ortamındaki stresin yüksek boyutta olması, başkalarından destek görme ile ödüllendirme mekanizmasının tam işlememesi, bireyin işinde yaşadığı başarısızlıklar tükenmişliğe neden olan önemli unsurlardır. Birey bir kez tükenmişlik yaşadığında güdülenme düzeyi giderek azalır. Bunun sonucunda bazı bireylerin işten ayrılması ya da iş değişikliği yapıldığı görülmektedir (Ok, 2002: 58).

1.2.8 Gaines ve Jermier'e Göre Tükenmişlik

Gaines ve Jermier duygusal tükenmişliği tükenmişliğin en önemli boyutu olarak değerlendirmektedir. Duygusal tükenmişlik boyutu yorgunlukla benzerlik göstermektedir. Ancak sürekli bir durum olması nedeniyle süreğen yorgunluk şeklinde ifade edilebilir. Çalışanlar bu durumlarını olağan birşeymiş gibi algılamaktadırlar. Ancak çalışan birey, kendini iş ortamında yeterli görmemektedir. Duygusal tükenmeye sebep olan unsurlar işyükünün çok olması, iş ortamında diğer bireylerle yaşanan çatışmalar ile olumsuz iş koşullarıdır. Bunun sonucunda duygusal yönden tükenmişlik yaşayan insanlar kendilerini bıkmış ve zayıf hissederler. Bunun sonucunda da çalıştıkları ortamda yeteri kadar ilgili ve verimli olamalar (Gaines ve Jermier'den aktaran Polatçı, 2007: 39).

1.2.9 Edelwich ve Brodsky'e Göre Tükenmişlik

Edelwich ve Brodsky'a göre tükenmişlik, belirlenebilir aşamalardan geçen bir sürecin sonunda ve birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkar (Edelwich ve Brodsky'den aktaran Saçlı, 2011:12). Bunlar;

Şevk ve coşku dönemi: Kişinin enerjisinin, umudunun ve beklentilerinin yüksek olduğu zamandır. Kişi mesleğinin gerektirdiği amaçlara ulaşmak için yüksek bir motivasyona sahiptir. Bu aşamadaki bireyler övgüler yerine, ön yargılı durumlarla, mesleki ilke ve amaçlara zarar veren engeller ile karşılaşır ve zamanla durgunluk dönemine girmeye başlarlar. Bu durum genellikle çalışmaya başladıktan sonraki bir yıl içinde görülmeye başlar (Bahar, 2006:14-15).

Durgunluk dönemi: İlk zamanlara göre bireyin işiyle ilgili isteğinde ve umudunda bir azalma olur. "Kişi mesleğinin beklediği gibi çıkmamış olmasının şaşkınlığını yaşamaktadır". Daha önce umursanmayan ya da yadsınan noktalar engellenme kaynağı olmaya başlamıştır. Eğer bu şekilde devam ederse birey, işinden soğur ve ilgisi daha fazla para kazanma, daha iyi yaşama, boş zamanları daha iyi değerlendirme ve işi dışındaki faaliyetlere önem verme" yönünde değişir (Saçlı, 2011:12-13).

Engellenme dönemi: Kişi zaman geçtikçe mesleğin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür. Amaçları engellenmiş ve gerçekleştirilememiştir. "Engellenme iki nedenden dolayı görülmektedir. İlki kişinin diğer insanlara yardımcı olamayışından kaynaklanan engellenme, ikincisi, diğer insanlara yardım etme sürecinde kendi ihtiyaçlarını doyuramamaktan kaynaklanan engellenmedir." Bu sürecin böylece devam etmesiyle engellenmenin son aşamasına girilir (Bahar, 2006: 14–15).

Apati dönemi: İlgi ya da yoğun bir duygu (emosyon) uyandıran durumlarda ortaya çıkan ve psikiyatrik hastalıkların çoğunda görülen bir kayıtsız olma hali anlamına gelen apati dönemi tükenmişliği etkiler (Saçlı, 2011: 13).

1.3 Tükenmişliğe Neden Olan Etkenler

Tükenmişlikle ilgili ve tükenmişliğe neden olan pek çok faktör bulunmaktadır. Tükenmişlik tek bir nedene bağlı olarak gelişmemekte birçok nedenin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Hamann ve Gordon (2000) tükenmişliği, soğuk algınlığına benzetir. Soğuk algınlığını herkes geçirebilir, burada önemli olan soğuk algınlığı süresi ile şiddetidir. Benzer şekilde herkes orta veya şiddetli düzeylerde tükenmişlik yaşayabilirler. Sonuç olarak; tükenmişlik, herkesin yaşayabileceği bir olgu olup nedenleri, süresi ve belirtileri kişiden kişiye değişebilir (Hamann ve Gordon'dan aktaran Oruç, 2007: 22).

Tümkiye'ya (1996) göre tükenmenin nedenleri gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluk ile ilgilidir. Kişinin yaşam tarzı veya ilişkilerinden beklentileri olabileceklerin üzerindeyse huzursuzluk, sıkıntı ve yoğun çatışmalar yaşanmaktadır. Bunun sonucu ise tükenmişliktir.

Wolpin, iş çevresi ve evliliğe ilişkin doyumsuzluğun psikolojik tükenmişliğe neden olduğunu; Saros, tükenmişliğe, iş başarısızlığı kadar iş yükü gibi kurumsal etmenlerin katkıda bulunduğunu; Winslewski ve Gargiulo ise, kişinin işinde stres yaşaması ve bu durumla başa çıkmadaki başarısızlığının farkına varmasının tükenmeye yol açtığını saptamışlardır (Winslewski ve Gargiulo'dan aktaran Dolunay, 2001: 20).

Tükenmişliğin sebepleri incelendiğinde, birçok sebepten söz edildiği ve tükenmişliğin insanın beklentileri ile ilişkilendirildiği görülmüştür. Genellikle gerçeklerle bireyin beklentileri arasındaki uyumsuzluğun çok olması sonucu oluşan sebeplerin bazıları kişisel nedenlerden, bir kısmı ise kişinin çalıştığı çevreden kaynaklanmaktadır. Kişilik, kişisel yaşamdaki stresler gibi birçok özellik bireyin kendisiyle ilgili görülmüştür. Çalışılan kurum, personel ve araç-gereç, hizmet verilen bireyler, ekonomik ve toplumsal nitelikteki birçok unsur ise tükenmişliğin çalışılan ortamdan kaynaklanan sebepleri olarak kabul edilmiştir (Izgar, 2001:11). Bu doğrultuda tükenmeye sebep olan etkenler iki başlık altında toplanabilir. Bu etkenler aşağıda açıklanmıştır:

1.3.1 Çalışma Ortamından Kaynaklanan Etkenler

İş yükünün aşırı derecede fazla olması ve dinlenme sürelerinin azlığı, müşterilerin gereksinimlerinin mali, bürokratik ve idari nedenlerle karşılanamaması, denetim yetersizliği gibi çalışma ortamı problemleri, işin niteliği, çalışılan kurumun tipi ve özellikleri, çalışma süresi, iş gerilimi, yönetimle ilgili işlerde geçen zaman, alınan kritik karar süreçlerinde yer almama, örgütsel işleyişten kaynaklanan hatalar, yüksek performans gerektiren iş, hizmet verilen kişilerle olan ilişkiler, personel ve araç

sayısının yetersizliği, örgüt havası ve ortamı gibi ekonomik ve toplumsal sebepler, üstleri ve iş arkadaşları ile olan iletişimin zayıf oluşu, ödül mekanizmasının adil olmayışı, aşırı sorumluluk, iş arkadaşlarından ve üstlerinden az destek alma, meslekte ilerleme fırsatlarının az olması, teknolojik değişimler, işin yapısı gereği önemi, acil kararlar alma gerekliliği, geri bildirimlerin eksik yapılması, işyerinde cinsel taciz, meslekte çalışma süresi, sosyal destek ve iş güvenliği çalışma ortamından kaynaklanan etkenler olarak sıralanabilir (Sürgevil, 2006:58; Şahin ve Şahin, 2012:276; Izgar, 2001:15). Bu etkenlerden öğretmenlik mesleğiyle ilgili olanlar kısaca açıklanacak olursa:

Sosyal destek: Destekleyici ortam, duygusal rahatlık sağlayan, yöneticilerin ve çalışanların aynı değerleri paylaştığı ve birbirlerine saygı duydukları bir ortamdır. Ancak böyle bir örgüt tükenmişliğin olumsuz sonuçlarını önleyebilir. Dolayısıyla yönetici ve arkadaşlardan alınan desteğin düşük veya yüksek derecede olması; tükenmişlik seviyesinin artması veya azalmasıyla doğru orantılıdır (Baltaş ve Baltaş, 1993). Huberman ve Vanderberghe'a göre iki grup duygusal ve sosyal desteği etkilemekte olup bunlardan ilki öğrenciler olup ilgili, çalışkan ve başarılı öğrenciler tükenmişliği önleyici olabilirken, motivasyonu düşük, sorunlu öğrenciler duygusal yorgunluğun asıl nedenidir. Diğer grup ise yöneticilerdir. Yöneticilerinden destek göremeyen öğretmenlerin daha fazla oranda tükendikleri belirtilmektedir (Vanderberghe'den aktaran Tulunay, 2010).

İş yükü: Günümüzde çalışma hayatı daha yoğun ve karmaşıktır. Öğretmenler daha kalabalık sınıflara sahiptir. Teknolojinin gelişimine paralel olarak üretkenlik de artmakta ve bu durum bireylerin daha fazla çaba harcayarak daha uzun süreli çalışmalarını gerekli kılmaktadır (Ergin, 1995: 81). Aşırı iş yükü ve talepleri nedeniyle görülen enerji tükenmesi, tükenmişlikle ilişkilendirilmektedir.

Ödül ve ceza: Örgütteki ödül ve ceza sistemi tükenmişlik üzerinde etkisi olan bir diğer faktördür. Çoğu çalışan için ödüller ve cezalar onların performansları hakkında başkalarının düşüncelerini bilmenin ya da işlerini ne düzeyde iyi yaptıklarının öğrenilmesinin yegane yolu olarak görülmektedir. Çalışanlar çoğunlukla bu duruma ilişkin geri bildirim alamadıklarında kendilerinden neler beklendiğini anlamakta zorlanmakta ve bu durum tükenmişliğin artmasına neden olmaktadır (Gülнар, 2007: 99).

Meslekte çalışma süresi: Uzun süren meslek hayatı, çalışma ortamının stres yaratan koşulları ile iş ortamından kaynaklanan zorlayıcı faktörlere uzun süre maruz kalınmasına neden olmakta ve tükenmişliğin oluşumunu etkilemektedir.

1.3.2 Bireyin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler

Bireyin kendisinden kaynaklanan etkenler; bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sayısı, kişinin nevrotik özelliklere sahip olması, anksiyeteli olma, kişisel yaşamdaki stres, ulaşılması olanaksız hedeflere sahip olmak, benlik saygısında bozulma, aşırı duyarlı olma, kişinin işine ilişkin hissiyatı ve memnun olmayışı, mesleki doyum, üstlerinden gördüğü destek, kişinin eğitim durumu, performansının yeterli veya yetersiz oluşu, kişisel beklentiler, fazla alkol kullanımı, sosyal aktivite azlığı, işe aşırı bağlılık, aile ve sosyal çevresinin beklenti düzeylerinin yüksek oluşu, aile ve çevresine fazla zaman ayıramama, yapmakta olduğu işi kontrol etme veya etkileme duygusundaki yoksunluk gibi nedenler yer almaktadır (Ersoy vd. 2001; Izgar, 2001:11).

Cinsiyet: Maslach ve Jackson (1981)'nin araştırmalarında; kamu hizmetinde çalışan bayanların, erkeklere göre daha fazla duygusal yorgunluk yaşadıkları görülmüştür. Bu durum bayanların, daha hassas olmasından ve ev işlerinde fazla sorumluluklarının bulunmasından dolayı iş yüklerinin fazlalığına bağlanmış, erkeklerin ise iş yaşamında karşılaştığı zorluklara duyarsız kalarak strese tepki gösterdikleri şeklinde açıklanmıştır.

Yaş: Yapılan araştırmalara göre, kişinin yaşı ile tükenme düzeyi arasında yakın ilişki bulunmakta ve genç öğretmenler duygusal yorgunluk yaşamaya daha fazla eğilimli görülmektedir. Maslach ve Jackson'a (1981) göre, tükenmişlik iş tecrübesiyle olumsuz ilişki içindedir.

Eğitim seviyesi: Araştırmalar, eğitimi yüksek kişilerin diğerlerine oranla daha fazla tükendiklerini göstermektedir. Rothman ve arkadaşlarına (2001) göre bu durum, eğitilmiş kişilerin daha büyük beklentilerle işe başlamalarından ve daha çok sorumluluk gerektiren işlerde çalışmalarından kaynaklanmaktadır (Akt; Tulunay, 2010).

Beklentiler: Tükenmişliğin artmasında önemli bir etken de; çalışanların meslekleriyle, çalıştıkları kurumla ve kişisel yeterlilikleriyle ilgili gerçekçi olmayan, karşılanması zor beklentileridir (Izgar, 2001:13). Bu tür beklentilere sahip olan bireyler, çalışma hayatı sürecinde gerçekte yapabilecekleri ile yüzleştikleri zaman

kendilerini başarısız olarak algılayacak, suçlamaya başlayacak, bir tür yetersizlik duygusu hissederek Düşük Kişisel Başarı geliştireceklerdir. Bu durumun sonunda ise tükenmişlik yaşamaları kaçınılmazdır (Sürgevil, 2006: 11).

Sosyal aktivite azlığı: Bazı bireyler sürekli hareket halindedirler. Onlar için üstlenilen sorumluluk miktarı başarının göstergesidir. Sosyal etkileşimleri az olan; dinlenme, dostlarla beraber olma ve zevk verici etkinliklere katılma konularına çok az zaman ayıran bu tip kişiler hem sosyal destekten yoksun kalmakta hem de yoğun olarak yaşadıkları iş stresi ile başa çıkmada başarısız olmaktadır. Bu tip kişilerin daha fazla stres ve iş tükenmişliği yaşamakta oldukları bilinmektedir.

1.4 Tükenmişliğin Belirtileri

Deckard ve arkadaşları tükenmişliğin belirtilerinin dört alanda görüldüğünü ifade etmektedirler. Bunlar, psikolojik-duygusal, davranışsal, fiziksel ve ruhsal belirtilerdir (Deckard vd.'den aktaran Ören ve Türkoğlu, 2006).

1.4.1 Tükenmişliğin Fiziksel Belirtileri

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrıları, yüksek kolesterol, uzun süren soğuk algınlıkları/grip, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, solunum güçlüğü, yüksek tansiyon, kronik yorgunluk, uyuşukluk, kas gerilmeleri, alerji, uyku bozukluğu, kilo kaybı veya şişmanlık, diyabet, deri şikâyetleri, ülser, koroner kalp rahatsızlığı riskinde artış, genel ağrı ve sızılar gibi durumları içeren belirtilerdir (Dilsiz, 2006; Yıldırım, 2007).

1.4.2 Tükenmişliğin Psikolojik - Duygusal Belirtileri

Huzursuzluk, ümitsizlik, kızgınlık, güvensiz hissetme, sabırsızlık gibi duygularda artış (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001), depresyon, aile sorunları, psikolojik hastalıklar, uyku düzensizliği (Sabuncuoğlu, 1996: 151), sinirlilik, korku ve kaygı, yalnızlık, yardımsızlık, daha cezalandırıcı olma, düşmanlık duygusu geliştirme, umutsuzluk duyguları, engellenmişlik (Baltaş ve Baltaş, 1998: 77), hayal kırıklığı, diğer insanları eleştirme, alınganlık, insanlarla ilgilenmeme, endişe, yabancılaşma, tek başına kalma, düşük kişisel başarı hissi (Izgar, 2001:9; Sürgevil, 2006: 21) psikolojik-duygusal belirtiler arasında yer almaktadır.

1.4.3 Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri

İnsanlarla daha az zaman geçirme, herkese şüpheyle bakma, yetersiz kayıt tutma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, izinsiz olarak görev yerinde olmama, acı söz, sık sık gözyaşı ve duygusal patlama belirtileri gösterme (Dilsiz, 2006), performansın azalması ve yavaşlık, çay molalarının ve öğle yemeklerinin sürelerini uzatma, düzensiz beslenme ve kötü yemek alışkanlıkları, başarısızlık düşüncesiyle psikolojik yardım alma, kişiler arası ilişkilerde bozulma, kaza ve yaralanmalarda artma (Üstün, 1995: 16) hata yapma, bazı işlerin ötelenmesi veya sürüncemede bırakılması, iş vaktinde gelmeme, işi bırakma eğilimi, hizmetin niteliğindeki bozulmalar, iş kazaları ve yaralanmalarındaki artış, meslektaşlara ve hizmet verilen kişilere, mesleğe yönelik alaycı tavırlar sergilenmesi gibi davranışsal durumları içermektedir (Kaçmaz, 2005: 30).

1.4.4 Tükenmişliğin Ruhsal Belirtileri

Psikolojik, duygusal, davranışsal ve fiziksel belirtilerin yanı sıra “ruhsal belirtiler” olarak adlandırılan 4. Grup belirtilerin de mevcut olduğu belirtilmiştir. Ruhsal belirtiler; kişinin inançlarında ve değer yargılarında oluşan şüpheler, boşanma, yeni bir meslek, yeni bir mekâna taşınma gibi büyük değişikliklerin gerekliliğine inanma, iş veriminde düşüş, bulunduğu cemiyetten çıkma, acıma hissini kaybetme, aşırı stres, alkol bağımlılığı, ilaç bağımlılığı, intihar, depresyon (Izgar, 2001:21), içlerlemişlik, paranoya, ilgisiz görünüm, belirgin üzüntü ve suçluluk duyguları olarak sıralanabilir (Çam, 1991:48; Izgar, 2001:21; Sürgevil, 2006:21).

1.5 Tükenmişliğin Dönemleri

Bireylerde görülen tükenmişlik bir süreç olarak yaşanmaktadır. Bu nedenler dönemler halinde değerlendirilmeli ve incelenmelidir. Bu ayırım, tükenmeyi anlamayı kolaylaştıran bir bakış açısı kazandırmaktadır. Edelwich, tükenmişlik sendromunun dört aşamada geliştiğini belirtmiştir. Bu aşamalar: (1) idealistik coşku ve hayal kırıklığı; (2) durgunlaşma; (3) engellenme ve (4) apati (duygusuzlaşma, ilgisizleşme)'dir (Edelwich'den aktaran Öktem, 2009).

1.5.1 İdealistik Coşku ve Hayal Kırıklığı

Başlangıçta bireyde ümit, enerji artışı ve mesleki idealler vardır. Kişi için mesleği hemen hemen her şey demektir ve mesleği ile özdeşleşmiştir. Bu aşamada bireyler övgü beklerken, ön yargılı tutumlarla, mesleği ile ilgili bazı engeller ve sorunlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlarlar. Bu süre genellikle çalışmaya başladıktan sonraki bir yıl içerisinde ortaya çıkar (Bahar, 2006:14-15).

1.5.2 Durgunlaşma

Bireyin enerji düzeyinde azalma ve bireyde iş yavaşlatma düşüncesi oluşmaya başlar. Bireyin beklentileri gerçekleşmediğinden hayâl kırıklığına uğrar. İşi dışındaki arkadaşlık, spor, boş zaman etkinlikleri, ailesi ve evi daha önemli hale gelir (Saçlı, 2011:12-13).

1.5.3 Engellenme

Kişi zaman geçtikçe mesleği ile ilgili amaçlarını gerçekleştiremediğini ve başarıma gayretlerinin engellendiğini düşünür. Bu dönem birey, işin değeriyle ve anlamıyla ilgili sorular sormaya başlar. Amaçları engellenmiş ve onları gerçekleştirememiştir. Bu dönemde duygusal, davranışsal ve fiziksel problemler görülmeye başlar (Bahar, 2006:14-15).

1.5.4 Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme)

Bu dönemde kişiler artık derin bir duygusal kopma içerisinde olup kısırlaşma, ümitsizlik ve inançsızlık sergilerler. Bu dönemde yaşanan ilgisizlik en yoğun safhadadır. Birey mesleğini sadece bir iş olduğu için sürdürmekte ve işlerin verdiği doyumsuzluğu kapatmaya çalışmaktadır. İşe geç gelmek, işten mesai bitmeden ayrılmak, bazı zamanlarda işe hiç gidilmemesi durumu görülür. Birey işini mekanik bir şekilde yapmaya başlar (Saçlı, 2011:13).

1.6 Tükenmişlik ve Sonuçları

Tükenmişlik, personelin dikkatinde dağılmaya neden olarak, onların üretkenliğinin ve enerjisinin azalmasına, mesleklerine olan ilgilerinin azalmasına neden olan bir sendromdur. Tükenmişlik, istekli ve arzulu bir şekilde çalışmaya başlayan bir kişinin kendisini bitmiş, alaycı ve etkisiz hissetmesine neden olur (Maslach ve Goldberg, 1998: 63-64). Çam'a (1995: 17-36) göre tükenmişlik; hizmetin niteliğindeki bozulma, işi savaştırma, işe habersiz gelme, kullandığı izin sonrasında iznini uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma, uyumsuzluk eğilimi, işi bırakma eğilimi, nedensiz yere hastalanma eğilimleri, düşük performans, iş kazalarında ve yaralanmalarda artış, iş doyumsuzluğu gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir.

Tükenmişlik geniş bir sosyo-ekonomik etkiye sahiptir. Araştırmalar tükenmişliğin beklenilenden daha da ciddi bir sorun olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sendroma yakalanan bireyler sağlık problemleriyle, psikolojik sorunlarla, kendine güvensizlik ve işine karşı zamanla artan bir memnuniyetsizlik duygusuyla iç içedirler (Örmen, 1993: 2-3). Bireylerde görülen tükenmişlik nedeniyle birçok meslek grubunda erken emekliye ayrılma durumu görülmektedir. Birçoğu sıkça sağlık bakım hizmetlerinden yararlanmaktadır. Tükenmişlik kişinin yaşamına her yönde etki edebilir, kişiler arası ve ailevi ilişkilerde olumsuz sonuçlar doğurabilir ve bireyin yaşamında umutsuz bir tavır oluşturmasına yol açabilir (Özdemir, 2009: 43).

Tükenmişlik yaşayan bireylerin oldukça karmaşık duygular içinde olduğu ve buna bağlı olarak bu bireylerde davranış bozuklukları görüldüğü gözlenmiştir. Tükenmişlik yaşayan bireylerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrısı, sindirim güçlüğü, depresyon, kaygılı olma, çaresizlik, özsaygının azalması, alıngan olma gibi fiziksel ve duygusal rahatsızlıklar çok sık görülmektedir. Bu bireylerde sorunlarını azaltma ümidiyle alkol, sigara, uyuşturucu madde ve sakinleştirici ilaç kullanımı artmaktadır. Zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler (Torun 1995: 26-27).

1.7 Tükenmişliğin Önlemesi ve Tükenmişlik ile Başa Çıkmanın Yolları

Baş çıkma, kişinin stresli, aşırı iş yükü olan ya da çok zor olarak düşündüğü bir durumu yönetme ya da kontrol etme çabasına işaret eder. Başa çıkma, gerginleştirici

unsurların uyandırdığı duygusal gerilimin azaltılması, ortadan kaldırılması yahut bu unsurlara karşı dayanıklılık göstermek maksadıyla gösterilen davranışsal ve duygusal tepkiler bütünü olarak ifade edilmektedir (Uçman, 1990:58-75).

Stres ve tükenmişlikle baş etme, iki temel stratejiyi içermektedir. Birincisi, stres kaynağıyla olumlu şekilde mücadeleyi içeren doğrudan harekettir. İkincisi ise stres kaynağını kabul eden fakat stresin etkisini azaltmaya çalışan hafifletici teknikler kullanmaktır. Hafifletici teknikler ise iki gruba ayrılır. Bunlar, kişinin durumlarla ilgili algısını değiştiren ruhsal teknikler ve fiziksel tekniklerdir. Hafifletici teknikler etkili olabilirken, stres kaynağı devam ederse, stresin yaşanılması kaçınılmaz olmaktadır (Kyriacou, 2000: 85-94).

Tükenmişlikle başetmede bazen bireysel, bazen de kurumsal düzeyde farklı yöntemler kullanılabilir. Tükenmişlikle mücadele etmek için birçok baş etme stratejisi önerilmiştir. Bu baş etme stratejileri, kişisel, sosyal ve örgütsel olmak üzere birçok farklı düzeyde ortaya çıkabilir. Kişisel stratejiler, tükenmişlikle başa çıkmak için bireyin kendisinin yapabileceklerini içerirken; sosyal stratejiler, bir grup insanın (çalışanın iş arkadaşları gibi) ortak çabasını gerektirir. Örgütsel stratejiler ise örgütsel politika, örgüt, kaynaklar ve personel hizmetlerine dayanan yönetimsel kararları içermektedir (Maslach, 1986: 95-105).

Stres yönetimi yazarlarından Edelwich ve Brodsky, baş etmede kişisel stratejilerin tercih edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Edelwich ve Brodsky'den akt.; Özdemir, 2009: 44). Bunun yanında Shinn ve Morch ise kişisel stratejilerin etkililik yönünden sınırlı olduğunu, grup ve örgütsel stratejilerin üzerinde yoğunlaşmamız gerektiğini söylemektedirler (Shinn ve Morch'dan akt.; Özdemir, 2009: 44). Tükenmişliği engellemek zordur. Birçok insan, sorunun farkında olsa da bunun kendi hatası olduğunu düşünmeye meyillidir. Oysa ki takım çalışmasını vurgulamak ve çalışan kişinin işten doyum aldığı hissetmesi için gerekli olan olumlu psikolojik dönütü sağlamak gerekir. Bireyin işe karşı olan ilgisini korumak için, çalışmayı daha az stresle ve daha verimli bir tarzda yürütebilmeyi sağlayacak değişiklikler yapılması gerektiği, tükenmişliği önleme programlarının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınması gerektiği ifade edilmektedir (Forman'dan akt.; Özdemir, 2009: 45)

1.7.1 Bireysel Önlemler

Bireysel önlemler, tükenmişlikle başa çıkmak için bireyin kendisinin yapabileceklerini ifade etmektedir. Kişisel anlamda tükenmişlikle başa çıkmada alınacak önlemler şu şekilde sıralanabilir (Izgar, 2001: 43).

1. Ulaşılabilir gerçekçi hedeflerin belirlenmesi,
2. Olumlu ilişkilerin ve dönüt kaynaklarının geliştirilmesi,
3. Kendi kendini denetleyebilmesi,
4. Kendini iyi tanınması,
5. Kendini gerçekleştirebilme,
6. İşinin risk ve zorluklarını bilmesi,
7. Tükenmişliğin farkında olması,
8. Strese etkenlerinin tanımlanması,
9. Değişimi sevmesi ve yaşamındaki rutin durumları değiştirebilmesi,
10. Yüzme, tenis, yürüyüş,
11. Zaman zaman işe ara verme,
12. Tatil yapma,
13. Uyku düzenine dikkat etme,
14. Gerekli durumlarda yardım ve destek alınması,
15. Mizahi yönden gelişme,
16. Çeşitli hobilerin olması
17. Gerektiğinde hayır diyebilme,
18. Düşünceleri değiştirip benlik tutumlarını iyileştirme,
19. Dinlenme zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirme,
20. Mesai arkadaşlarıyla olan iletişimini geliştirebilme,
21. Küçük spor gruplarına katılma,
22. Aile bireyleriyle birlikte zaman geçirme,
23. İbadet yapmak ve dua etmek,
24. Sağlıklı olmak için gereken özeni ve dikkati gösterme,
25. İş değiştirme,
26. İçgörü geliştirme,
27. Zamanı programlı kullanma

1.7.2 Örgütsel Önlemler

Yöneticiler, tükenmişlikle başa çıkmak için örgütlerinde çeşitli önlemler alabilirler. Örgütsel yöntemleri önerenler, tükenmişliğe neden olan etmenlerin kişisel kontrol mekanizmalarının ötesinde farklı unsurları içerdiğini ve tek başına bu sorunun aşılamayacağını ifade etmektedirler. Bu önlemler şu şekilde sıralanabilir (Izgar, 2001: 84).

1. Yöneticiler verdikleri karar ve uygulamalarında kurum çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarını dikkate almalı,
2. Çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda, tükenmekte olan güç kaynaklarının yenilenmesi amacıyla mesleklerine ve gelişen teknolojiye yönelik hizmet içi eğitimler verilmeli,
3. Yönetim geliştirme programları uygulanmalı,
4. Çalışanların bireysel ihtiyaçlar karşılanmalı,
5. İşe alınacak personelin seçiminde dikkatli olmalı,
6. Çalışanların yükselme olanakları ve ödül kaynakları arttırılmalı,
7. Işık, ısı ve ses düzeyi, çalışanlara uygun hale getirilmeli,
8. Çalışanların görev tanımları açık ve net olarak belirlenmeli,
9. Çalışanlar makul hedeflere yönlendirilmeli,
10. Çalışanların iş performansını değerlendirmeye yönelik sistemler uygulanmalı,
11. Düzenli ekip toplantıları yapılmalı,
12. Strese karşı eğitim verilmeli,
13. Çalışanlara mesleki yardım hizmetleri verilmeli,
14. Çalışanlara sosyal destek sunulmalı,
15. Ücretler iyileştirilmeli,
16. Hoşgörülü ve esnek, adaletli, çalışanları dinleyerek onlara değer veren yönetici yetiştirilmeli,
17. Çalışma ortamı zaman zaman değiştirilmeli,
18. Örgüt ortamında değişiklikler yapılmalı,
19. Kurum ve çevre ilişkileri iyileştirilmelidir.

1.8 Öğretmenlik Mesleği ve Tükenmişlik

Yapılan çalışmalar, tükenmişliğin hemen hemen bütün meslek dallarında görüldüğünü ortaya koymaktadır. Özellikle öğretmenlik gibi insanlarla yoğun bir iletişim ve etkileşim sürecinin gerçekleştiği mesleklerde tükenmişliğin daha fazla görüldüğü ifade edilmektedir (Ergin, 1992:143-154; Girgin ve Baysal, 2006: 1-10). Bu sorun insanlarla yoğun bir iletişim ve etkileşim sürecinin içerisinde olan, dolayısıyla tükenmişlik sendromu öğretmenlerle sınırlı kalmamaktadır. Öğretmenlerde ortaya çıkan tükenmişlik, yalnızca öğretmenleri etkilemekle kalmamakta öğrenciler, aileler, kurum yöneticileri yani toplumu oluşturan tüm bireylerin bu durumdan olumsuz olarak etkilenmesine neden olmaktadır (Friedman ve Farber, 1992:28-35). Tükenmişlik; davranışsal, duygusal ve fiziksel yorgunluğa bağlı uzun süreli stres nedeniyle oluşan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Davranışsal yorgunluk öğretmenlerin işlerinde daha az doyum yaşamalarına neden olur. İşinde fazladan gayret ve mesainin gerektirdiği durumlarda öğrencilerine ilgisizleşir. Duygusal yorgunlukta öğretmen gün boyunca sürekli negatif duygular içindedir ve yoğun bir vazgeçme duygusu hâkimdir. Öğretmenin yaşadığı bu duygu depresyon olarak ortaya çıkar. Fiziksel yorgunluk bakımından ise öğretmenler kendilerini fiziksel yönden çoğunlukla yorgun hissederler (Kyriacou'dan akt.; Çelikkaleli, 2011:40).

Öğretmenler eskisi gibi işlerine adapte olamadıklarını algıladıklarında duygusal tükenmişlik sergilerler. Duyarsızlaşma boyutundaki öğretmenler ise öğrencilere karşı olumsuzluk ve güvensizlik içeren tutumlar geliştirirler. Üçüncü boyut kişisel başarının azalmasıdır. Bu durum bireyin kendisini tatmin eden başarı seviyesindeki düşüş ve işinden aldığı doyum hissinde azalma olduğunun algılanması biçiminde görülmektedir. Sonuç olarak öğretmenler, artık kendi işlerinde yararlı olamadıkları düşüncesiyle kendilerini olumsuz olarak algırlar (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1999:51-63).

Öğrenci disiplin sorunları, öğrencilerde görülen olumsuz davranışlar, sınıf mevcudunun kalabalıklığı, diğer çalışanların desteğinin yetersizliği, gereğinden çok ölçme, isteksiz görev yeri değişiklikler, rol çatışmaları ve rol karmaları ve öğretmenlerin kamuoyunda eleştirilmeleri gibi durumlar öğretmenlerde tükenmişliğe neden olmaktadır. Öğretmenlerde stresin oluşmasına neden olan okul türleri; kentlerde kalabalık sınıfların olduğu okullar, yönetim takımlarının oluşturulmadığı ve aşırı bürokrasinin hakim olduğu okullar, öğretmenlerin kendi aralarında ve okul yöneticileriyle karşılıklı desteğin oluşturulmadığı okullardır (Farber, 2000: 591-593).

Öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan birçok yapısal ve örgütsel faktör vardır. Bu faktörlerden biri eğitime duyulan güvenin azalması, bir diğeri ise öğretmenlerin hizmet öncesindeki eğitimlerindeki beklentileriyle sınıf ortamında edindikleri tecrübelerinin farklılık göstermesidir (Dworkin, 2001: 71). Tükenmişlik, bireyde gerçekçi hedeflerin belirlenmemesinden kaynaklandığından, öğretmenlerin okul ve öğrencilerle ilgili beklentileri ile yaşadıkları meslek deneyimleri uyuşmamakta ve tükenmişlik yaşanabilmektedir.

Bir okulda tükenmişlik yaşayan öğretmenler varsa diğer öğretmenler de kolayca tükenmişliğin etkisi altında kalabilirler. Bununla birlikte öğretmenler kendileriyle ve yetenekleriyle ilgili yeterli ve başarılı oldukları hissini yaşamak isterler. Bu sayede öğrencilerinin de kendilerini yeterli ve başarılı hissetmelerine etki edebilirler. Öğretmenler yetersiz ve başarısız hissediyorlarsa bu durum öğrencileriyle olan ilişkilerinin ve tüm okulun zarar görmesine neden olabilir. Tükenmişlik, öğretmenlerin çalışmalarını sürdürmelerini olumsuz yönde etkiler. Bu sendrom öğretmenlerin olumsuz duygular içinde olmasına, diğer öğretmenlere ve öğrencilerine karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine ve öğrencileriyle olan iletişimlerinde kopukluk yaşamalarına neden olur. Öğretmenlerin fiziksel ve ruhsal hastalıkları artarak özel yaşamlarını da etkiler. Alkol ve sigara kullanımı, madde bağımlılığı, uykusuzluk hali vb. birçok sorunun yaşanmasına yol açabilir (Dorman, 2003: 35-45).

1.8.1 Öğretmenlerde Stres ve Tükenmişlik Kaynakları

Öğretim stresli bir uğraştır. Stresli ortamlara sürekli maruz kalmak, öğretmenlerin fiziksel ve duygusal kaynaklarını ciddi anlamda azaltmakta ve bireyin stresle baş etmesini engellemektedir. Kaygı, gerginlik veya hayal kırıklığı süreklilik ya da artış gösterdiğinde, stres tükenmişlik olarak adlandırılan bir hastalık tablosuna dönüşmektedir (Çokluk, 1999:27).

Öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan stres kaynakları altı kategoriye ayrılmıştır (Weiskopf'dan akt.; Biçen, 2014:3). Bu katagoriler aşağıda sıralanmıştır (Dworkin'den akt.; Biçen, 2014:3).

1. İş yükü,
2. Başarı algısında yetersizlik,
3. Öğrencilerle doğrudan iletişim düzeyi,
4. Öğretmen-öğrenci oranı,

5. Program yapıları,
6. Diğer bireylere karşı sorumluluklar.

Genel olarak öğretmenlerde tükenmişliği ortaya çıkartan kaynakları diğer mesleklerde olduğu gibi kişisel ve örgütsel kaynaklar olarak iki grupta ele almak mümkündür.

Kişisel kaynaklar; demografik özellikler, kişilik özellikleri (kaygı düzeyi, dayanıklılığı, gereksinimleri, kapasitesi, denetim odağı, vb.), beden sağlığı, beceriler ve deneyimler, duygusal durum, sosyal destek, bireyin olumlu ve gerçekçi tutumlarıdır (Tümkaya, 1996:12-27). Bireyin kişilik özellikleri tükenmişliğe etki eden önemli bir faktördür ancak; tükenmişliği yaşamaması, sahip olduğu kişilik donanımları ve imkânların kullanabilmesiyle ilişkilidir. Yani bireyin kişisel özellikleri, tükenmişlikten korunabilme düzeyini de belirleyen unsurdur. Yapılan araştırmalarda; bireyin sağlık, deneyim ve destek kaynaklarından, mesleği ile ilgili olumlu ve gerçekçi tutumlardan yoksun olması, tükenmişliği arttıran bir faktör olarak bulunmuştur.

Kurumla ilgili kaynaklar ise; rol karmaşaları, karar verme sürecinde etkili olmama, yöneticilerin desteği, ödüllendirme mekanizması ve sosyo-ekonomik seviyesi şeklinde sıralanabilir. Ayrıca iş ortamı, iş doyumunu, işinden soğuma ve yetersiz eğitim tükenmişlik yaşanmasına neden olabilmekte; çalışılan öğrencilerin özelliklerine bağlı olarak da tükenmişlik ortaya çıkabilmekte; öğrencilerin motivasyonunun düşük olması, problemleri davranışlar ve yaş düzeyi öğretmenlerde tükenmişliği arttırabilmektedir (Dolunay, 2001: 34).

1.8.2 Öğretmenlerde Tükenmişliğin Önlenmesi

Wood ve MacCarty (2002: 3-5), öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun gelişmeden önce tanımlanarak önlenmesinin, oluştuktan sonra giderilmeye çalışılmasından daha iyi bir seçenek olduğunu ifade etmektedirler. Bu durumu gerçekleştirmek amacıyla üç aşamalı bir yöntem önermektedirler. Birinci aşama, tükenmişliği ortaya çıkaran koşulların giderilmesini kapsamaktadır. İkinci aşama tükenmişliğe neden olan belirtilerin erken teşhis ve tedavisine yoğunlaşılır. Sonunca aşamada, tükenen öğretmenin işine devam edip etmeyeceği ve buna mutlaka karar vermesi gerektiğidir.

Öğretmenlerde tükenmişliğin tedavi edilmesinde, okulların doğasının ve işleyişinin değiştirilmesinin en etkili yol olduğunu belirtmektedir. Okullarda hem

öğrenciler hem de öğretmenler için daha sıcak ortamlar oluşturulabilir. Bu sayede öğretmenlerde tükenmişliğin oluşmasının önüne geçilerek hem öğretmenlerin yaşam kalitesi artırılmış olacak hem de daha nitelikli bir eğitim öğretim sürecinin yürütüldüğü okul ortamları oluşturulmuş olacaktır (Farber'dan akt.; Avcı ve Seferoğlu,2011:18)

1.9 Tükenmişlikle İlgili Yapılan Çalışmalar

1.9.1 Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Türkiye’deki alanyazın incelendiğinde çeşitli meslek gruplarında tükenmişlik konusunda birçok çalışma yapıldığı görülmüştür.

Kırılmaz v.d. (2003), Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirli periyotlarla düzenlenen ve kırküç ilköğretim öğretmenin katılımcı olduğu "Okul Sağlığı Formatörlük Kursu"nda öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla dar kapsamda bir araştırma yapmışlardır. Çalışmada, Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda en iyi, duygusal tükenme boyutunda ise en kötü durumda olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonunda grubun yaşının, cinsiyetinin, mezun oldukları okulun, toplam hizmet süresinin, çalışmakta oldukları kurumdaki hizmet sürelerinin, çocuk sayılarının, mesleki verim düzeyinin değerlendirilmesinin ve ortalama sınıf mevcudunun öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilemediği görülmüştür. Ancak öğretmenlerin medeni durumu, öğretmenliği yapma sebebi, öğretmenliği tercih etme sebebi, mesleği kendisine uygun bulup bulmaması, meslek açısından geleceğini değerlendirme durumu, çalışma ortamındaki memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görmesi, mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulması ve mevcut eğitim sistemine ilişkin memnuniyeti bakımından tükenmişlik düzeylerinin değiştiği tespit edilmiştir. Bu özelliklerin olumlu yönde oluşu tükenmişlik düzeyini azaltmaktadır.

Budak ve Sürgevil (2005), tükenmişlik ve tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörleri analiz etmek amacıyla akademik personele yaptıkları bir uygulamada akademik personelin tükenmişlik düzeylerini değerlendirmişlerdir. Çalışmada verilerin elde edilmesinde, “Çalışma Yaşamı Alanlarının Araştırılması”, “Tükenmişlik Ölçeği ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Elde edilen veriler incelendiğinde akademisyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel

başarı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet faktörünün tükenmişlik ile ilgili önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenme düzeyi kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek saptanmıştır. Akademik ünvan değişkeni bakımından tükenmişliğin bütün boyutları farklılaşmıştır. Buna göre, Yardımcı Doçent Doktor - Öğretim Görevlisi grubunun duygusal tükenme düzeyinin, Profesör Doktor-Doçent Doktor grubunun duygusal tükenme düzeyinden daha yüksek olduğu belirtilmiş ve bu durumun değer, iş yükü ve kontrol boyutlarında yaşanan uyumsuzluktan kaynaklanabileceği vurgulanmıştır.

Girgin ve Baysal (2005), zihinsel engelliler öğretmenleriyle bir çalışma yapmışlardır. Zihinsel engelli öğrencilerin özellikleri ve gereksinimleriyle ilgili özel uygulamaları ve mesleki sorumlulukları sebebiyle bu öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Bu çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyi ile cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey algısı, hizmet süresi, iş arkadaşlarından destek görme ve üstlerinden takdir görme değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma İzmir ilinde özel eğitim kurumlarında çalışan kırksekiz öğretmenle yürütülmüştür. Veriler Maslach Tükenmişlik Envanteri- Öğretmen Formu ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada, tükenmişlik sendromu alt ölçümleri sonucu erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sosyo- ekonomik düzey algılarıyla tükenmişlik puanlarının karşılaştırılması sonucunda, kendini orta sosyo ekonomik düzeyde hisseden öğretmenlerin en şanslı durumda oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş arkadaşlarından destek görme ve tükenmişlik alt ölçümleri birlikte değerlendirildiğindeyse, iş arkadaşları tarafından destek gören öğretmenlerin destek görmeyen öğretmenlere oranla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının anlamlı düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir.

Gündüz (2006), öğretmenlerde tükenmişliğin bazı değişkenlere göre nasıl farklılaştığını araştırdığı çalışmasında Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmıştır. Araştırma 2003-2004 öğretim yılında Mersin ilinde çeşitli okullarda çalışan 633 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırmada, öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin alt ölçek puanlarında, mezun olunan yükseköğretim programı ve sosyal destek kaynağına göre farklılık olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, eğitim fakültesine bağlı programlardan mezun olan öğretmenlerde; öğretmen okulları, eğitim enstitüleri ve diğer fakültelerden mezun

olan öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşandığı, kendilerini daha başarısız buldukları tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal destek alan öğretmenlerin almayan öğretmenlere oranla daha az tükenmişlik yaşadıkları ve kişisel başarı yönünden daha yüksek oldukları bulunmuştur.

Dilsiz (2006), araştırmasında eğitim camiasında çalışan kişilerin iş anlayışları, işe yükledikleri anlamlar, iş doyumu ve tükenmişlik gibi işin yarattığı reaksiyonlar ile ünvanlar, çalışılan kurumlar, bireyin sosyo-ekonomik yapısı, yaşadığı bölgenin gelişme düzeyi ve yaşam doyumu gibi özellikleri bir arada incelemeyi amaçlamıştır. Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan 937 öğretmen ve 170 okul idarecisi üzerinde Maslach Tükenmişlik Envanteri, Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen iş doyumu ölçeği ve on altı adet demografik sorudan oluşan anket çalışması uygulanmıştır. Yaş, branş, unvan, meslekteki hizmet süresi, medeni hal, yerleşim bölgesi, arzulanan maaş, okul idaresi ve öğretmenleri ile olan ilişkileri ve tekrar öğretmenlik mesleğini seçme faktörlerinin ($P < \alpha = 0,05$) anlam düzeyinde duyarsızlaşma kavramını, duygusal tükenmeyi ve kişisel başarıyı net bir şekilde etkilediği görülmüştür.

Şahin (2007), öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri isimli araştırmasını toplam 515 öğretmen ile yapmıştır. Araştırmada veriler, iki bölümden oluşan bir anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketin ilk bölümü “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümü ise “Maslach Tükenmişlik Envanteri”dir. Araştırmada, büyük yaş grubundaki öğretmenlerde daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşandığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşlarıysa kişisel başarıyı etkilememektedir. Öğretmenlerin medeni durumlarının duyarsızlaşmayı ve kişisel başarılarını etkilemediği, ancak dul öğretmenlerde duygusal tükenmenin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin eğitim durumunun kişisel başarıyı etkilemediği, Eğitim Enstitüsü’nden mezun olan öğretmenlerin ise duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdemin kişisel başarıyı etkilemediği, yirmialtı yıl ve daha fazla kıdemi olan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin alanlarının duygusal tükenmeyi etkilemediği, Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi alanında duyarsızlaşmanın, Türkçe alanındaysa kişisel başarının diğer alanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görev yapmakta oldukları okulların buldukları bölgelerin sosyoekonomik düzeyinin artmasına bağlı olarak kişisel

başarılarının ve duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleriyle sosyoekonomik durumları arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Okul türünün duygusal tükenmeyi ve kişisel başarıyı etkilemediği, ilköğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerde duyarsızlaşmanın daha fazla yaşandığı tespit edilmiştir.

Öztürk (2006), okul öncesi öğretmenlerinde duygusal zekânın, iş doyumunun ve tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler bakımından nasıl farklılaştığını; bu öğretmenlerin duygusal zekâları iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğunun tespit edilmesi için 378 okul öncesi öğretmeniyle çalışmasını yürütmüştür. Araştırmada, okul öncesi öğretmenleri hakkındaki bilgilerin toplanması amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yeteneklerini, iş doyumlarını ve tükenmişlik düzeylerini tespit etmek amacıyla “Baron Duygusal Zekâ Ölçeği”, “Hackman ve Oldman İş Doyumu Ölçeği” ile “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ alt boyutları ve toplam puan ortalamalarında; eğitim düzeyi ve sosyal etkinliklere katılım değişkenlerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur. İş doyum puan ortalamalarında; okul türü, hizmetiçi eğitimlere katılım sayısı, kurumun şartları, sosyal etkinliklere katılım ve idari tutum değişkenleri farklılık göstermiştir. Tükenmişlik düzeylerinin yaşa, eğitim düzeyine, katıldığı hizmetiçi eğitim sayısına, kurum şartlarına, katıldığı sosyal etkinliklere, işinden edindiği doyum sırasına ve idari tutum değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin duygusal zekaları iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Yungul (2006) araştırmasında, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki devlet okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırma kapsamına İstanbul İli Bahçelievler ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan ikiyüzaltmışyedi sınıf öğretmeni katılmıştır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu ile Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir. Sınıf öğretmenlerinde duygusal tükenmişlik düzeyi ortalamasının düşük olduğu, duyarsızlaşma düzeyi ortalamasının normal olduğu, kişisel başarı düzeyinin ortalamasının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinden 21–30 yaş aralığındaki öğretmenlerde duygusal tükenmişlik düzeyinin 51 yaş ve üstü olan öğretmenlere oranla daha yüksek; kişisel

başarı düzeyinin ise 51 yaş ve üstü öğretmenlere oranla daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Dericioğulları v.d. (2007), Burdur Eğitim Fakültesi'nde ve Burdur Sağlık Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmada, elli öğretim elemanının tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Veri toplama aracı olarak araştırmacıların hazırlamış olduğu anket formundan ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden faydalanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, Sağlık Yüksekokulu'nda çalışan öğretim elemanlarının Eğitim Fakültesi'nde çalışan öğretmenlere göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmüştür. Eğitim Fakültesi'nde çalışan öğretmenlerin kişisel başarı puan ortalamalarının ise Sağlık Yüksekokulu'nda çalışan öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Oruç (2007), Adana ili Seyhan merkez ilçesinde çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini araştırmıştır. Araştırmaya altmışsekiz özel eğitim öğretmeni katılmıştır. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Araştırmada, duygusal tükenme alt boyutunda görev türüne, mesleği isteyerek seçip seçmemesine, mesleğini kendisine uygun bulup bulmamasına, üstlerinden takdir görüp görmemesine göre farklılık görüldüğü saptanmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda görev türüne, mesleği isteyerek seçip seçmemesine, mesleğini kendisine uygun bulup bulmamasına göre farklılık görüldüğü görülmüştür. Kişisel başarı alt boyutunda ise yaşa, görev yaptığı okul türüne, görev süresine ve mesleğini kendisine uygun bulup bulmamasına göre farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Cinsiyete, medeni duruma, mezun olunan yükseköğretim programına ve iş arkadaşlarından destek görüp görmeleri bakımından öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

Yıldırım (2007)'ın okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yaptığı çalışmaya 109 anaokulu öğretmeni katılmıştır. Araştırmada Maslach ve Beck ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya katılan anaokulu öğretmenlerinin medeni durumlarındaki farklılığın ölçek puanlarında farklılaştırmaya neden olmadığı ve öğretmenlerin medeni durumunun umutsuzluk ve tükenmişlik düzeylerini değiştirmediği tespit edilmiştir. Araştırmada

okul öncesi öğretmenlerinin kıdemlerindeki farklılığın öğretmenlerin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeylerini farklılaştırıp farklılaşmadığı da tespit edilmiştir. Maslach tükenmişlik ölçeğinde çocuk sayısının farklı oluşu öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin de farklılaşmasına neden olmaktadır. Beck umutsuzluk ölçeğindeyse çocuk sayısının umutsuzluk düzeyini farklılaştırıp farklılaşmadığı görülmüştür. Maslach ve Beck ölçekleri düzeyinde yaşın farklılaşmasının tükenmişlik ve umutsuzluk puanlarının farklılaşmasına yol açmadığı görülmüştür. Ayrıca araştırmada genç öğretmenlerin, yaşı kendilerinden büyük olan öğretmenlerle aynı düzeyde umutsuzluk ve tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Arucan (2008), özel eğitim kurumu ve kız meslek lisesi türü okullarda çalışan çocuk gelişimi ve eğitimi alan öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmaya 193 çocuk gelişimi ve eğitimcisi dahil edilmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında; “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanmıştır. Araştırmada kız meslek liselerinde görev yapan çocuk gelişimi ve eğitimcilerinin Duygusal Tükenme puanının, özel özel eğitim kurumlarında çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı puanı açısından kurumlar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Aynı şekilde, Duygusal Tükenme puanının 5-10 hizmet yılına sahip çocuk gelişimi ve eğitimcilerinde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşlarına göre ise Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı puanları açısından anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Gürbüz (2008), okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Kars ili ve ilçelerinde bulunan resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 181 okul öncesi öğretmenine ulaşmıştır. Araştırma bulguları, iş tatmini düzeyinde yaşa, öğretmenin mesleği isteyerek mi seçtiğine, görev yerine, okul türüne, meslek seçim nedenine göre anlamlı düzeyde farklılık olduğunu; medeni duruma, mesleğindeki kıdeme, mezun olduğu okula, gelirine, çalışılan statüye (kadrolu öğretmen, usta öğretici) göre anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmüştür. Tükenmişlik düzeyine bakıldığında ise yaşa, meslekteki kıdeme, mesleğini isteyerek mi seçtiğine, çalıştığı statüye, okul türüne, mesleğini seçme nedenine göre anlamlı düzeyde farklılık olduğu; medeni duruma, mezun olunan okula, görev yerine, gelirine

göre anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmüştür. İş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin anlamlı düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Karakuş (2008), Ankara ilinin çeşitli ilçelerindeki özel eğitim okul ve kurumlarında görev yapan 368 okul öğretmeniyle çalışma yapmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelendiği araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin; cinsiyete göre Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı boyutlarında farklılaşma olmadığı, duyarsızlaşma boyutunda farklılaştığı görülmüştür. Mesleğini kendisine uygun bulma bakımından duygusal tükenme, kişisel başarı ile duyarsızlaşma boyutlarında tükenmişlik düzeyleri farklılaşmıştır. Üstlerinden takdir görmeleri bakımından Duygusal Tükenme ile Kişisel Başarı boyutlarında tükenmişlik düzeyleri farklılaşırken; Duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik düzeyleri farklılaşmamıştır. Medeni duruma, bransa, yaşa, hizmet süresine, girdiği ders sayısına, mesleğini ne düzeyde isteyip seçtiğine, mesleğinin saygınlığına, mesleğini ilgilendiren aktüel konuları okumaya ve mesleğini yapmadaki temel nedene göre Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ile Duyarsızlaşma boyutlarındaki tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Özcan (2008), öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı demografik değişkenler açısından incelediği araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan 270 öğretmen ve ortaöğretim okullarında görev yapan 134 öğretmen olmak üzere toplam 404 kişiye ulaşmıştır. Araştırmada, veriler, iki bölümden oluşan bir anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketin ilk bölümü araştırmacı tarafından geliştirilen, ankete katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerinin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu" dur. Anketin ikinci bölümünde ise öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek üzere Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerde; yaşa, medeni duruma, mezuniyet durumuna, mesleki kıdeme, bransa, sınıf mevcuduna, çevrenin sosyoekonomik durumuna, çalışılan ortamdaki memnuniyete, üstlerinden takdir görmeye, mesleğini isteyerek yapmaya, işinden manevi doyum alma durumuna ve meslekte verimliliğe bağlı olarak tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Cinsiyetin ve çalışılan okul türünün tükenmişliği önemli ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı görülmüştür.

Öktem (2009), Afyonkarahisar ili Sandıklı merkez ilçeye bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere (yaş,

cinsiyet, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu, aldıkları mesleki ödüller ve iş doyumunu düzeyleri) göre incelenmesi amacıyla yaptığı araştırmada öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeylerinin yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna; Duyarsızlaşma düzeylerinin yaş, branş, mesleki kıdem, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna; azalan Kişisel Başarı duygusu düzeylerinin ise branş, çalışma ortamından memnuniyet durumu ve iş doyumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Cinsiyet ve alınan mesleki ödüller değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Özdemir (2009), sınıf içinde görülen istenmeyen öğrenci davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını ve istenmeyen öğrenci davranışlarından hangilerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirlemek amacıyla 2007-2008 eğitim-öğretim yılında, Şanlıurfa ili Merkez ilçe ilköğretim okullarında görevli 500 öğretmene anket uygulamıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre; öğretmenlerin en sık karşılaştıkları istenmeyen öğrenci davranışı “arkadaşlarını sürekli şikâyet etme”, en az karşılaştıkları davranış ise “derste uyuma” davranışdır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle mesleğin sonuna yaklaşmış öğretmenlerin sınıflarında istenmeyen öğrenci davranışları daha fazla görülmektedir. Öğretmenler; Duygusal Tükenmeyi çoğu zaman, Duyarsızlaşmayı orta düzeyde, Kişisel Başarısızlığı az düzeyde yaşamaktadırlar. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarıyla, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık arasında genel olarak zayıf, pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarının görülme sıklığı arttıkça, öğretmenlerde görülen Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık da bir miktar artmaktadır.

Teltik (2009), İstanbul ilinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerin mesleki yeterlilik algılarının, tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek; tükenmişlik, iş doyumunu ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı araştırmada 258 okul öncesi öğretmenine ulaşmıştır. Araştırma verileri dört araç ile toplanmıştır. Okul öncesi öğretmenleri hakkında bazı bilgileri elde etmek için “ Kişisel Bilgi Formu”, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve son olarak da öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini ölçmek için “Öğretmenlik Meslek Algısı

Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulguları tükenmişlik düzeyinde yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, gelir durumu, okul türü, eğitim verilen yaş grubu, sınıftaki öğrenci sayısı, okuldaki öğretmen sayısı ve okuldaki branş dersi sayısı değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa yol açmadığını ortaya koymuştur. Gşıdoyum ve tükenmişlik arasında negatif, iş doyum ve mesleki yeterlilik algısı arasında pozitif, tükenmişlik ve meslek yeterlilik algısı arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu görülmüştür.

Akman, Taşkın, Özden ve Çörtü (2010), araştırmalarında okul öncesi eğitim kurumları bünyesinde görev yapan öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerini incelemişlerdir. Çalışma, Türkiye’de farklı illerde çalışan üçyüzdoksanbeş okul öncesi öğretmeniyle yürütülmüştür. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyete, medeni duruma, öğretmenliği uygun bir iş olarak görüp-görmemeye, şimdiye kadar çalıştığı okul sayısına, çalışma saatlerine, mesleki tatmine ve görev yapılan bölgeye bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları bakımından farklılaşan oranlarda tükenmişlik duygusu içerisinde oldukları tespit edilmiştir.

Girgin (2010: 31-48) çalışmasında; farklı kademelerdeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörleri incelemiştir. 158 öğretmenin katıldığı çalışmada sosyo-demografik durum ve mesleki bilgilerin toplanması amacıyla bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğretmen Formu kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerde cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı düzeyde bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin medeni durumuna, çalışma yılına, görev yaptıkları eğitim kademesine, ders yüklerine, çalıştıkları okulun beklentilerine uygun olmasına ve mesleklerini sevdikleri için sürdürmelerine ilişkin tükenmişlik alt ölçümleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Tulunay (2010), ilköğretim kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini, örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisini tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmada, örneklemini 304 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin en yüksektükenmişlik yaşadıkları boyut Duygusal Tükenme olarak çıkmıştır. En az tükenmişlik yaşadıkları boyut ise Duyarsızlaşma olmuştur. Elde edilen bulgulara göre, çalışmaya katılan kadın

öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre gerek genel tükenmişlik düzeyleri, gerekse de Duygusal Tükenme, Kişisel Başarısızlık ve Duyarsızlaşma boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları çıkmıştır. Çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri artarken, örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim düzeylerinin ise o ölçüde azaldığı görülmüştür. Bununla birlikte, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları artarken, örgütsel iletişimlerinin artış gösterdiği bulunmuştur.

Tümkiye ve Türker (2010), ilköğretim birinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin algıladıkları problem davranış düzeylerinin; cinsiyet, yaş, görev yapılan sınıf ve öğrenci sayısına göre nasıl farklılaştığını ve bu değişkenlerle öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın istatistiksel olarak ne düzeyde olduğunu araştırmışlardır. Araştırma, Adana ilinin Ceyhan ilçesindeki 24 devlet okulundaki 386 sınıf öğretmeniyle yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre; algılanan problem davranış düzeyi ile “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” boyutları arasındaki farkın anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Yaşa, cinsiyete ve öğrenci sayısına ilişkin değişkenlere göre incelendiğinde ise tükenmişliğin alt ölçeklerinden sadece “duyarsızlaşma” boyutunun anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyet ve problem davranışı algılama düzeylerinin birbirlerine olan etkileşimi incelendiğinde, “Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma” alt ölçeklerinde; öğretmenlerin yaşı ile problem davranışları algılama düzeyleri arasındaki etkileşim incelendiğinde yalnızca “Duyarsızlaşma” alt ölçeğinde; görev yapılan sınıf ve problem davranışı algılama düzeyi arasındaki etkileşim incelendiğinde ise “Duygusal Tükenme” ve “Duyarsızlaşma” alt ölçeklerindeki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Karahan ve Uyanık Balat (2011) çalışmalarında, özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve öz-yeterlik algılarının çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma bu okullarda çalışan 263 öğretmenle yürütülmüştür. Bulgular, özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, eğitim düzeyi, mezun olunan alan, çalışmakta olduğu alan, mesleğindeki çalışma süresi, günlük çalışma süresi ve çalıştığı kurum türü arasında anlamlı farklılaşmaların olduğunu göstermektedir. Eğitimcilerin öz-yeterlik algı düzeyleri ile sosyodemografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca eğitimcilerin öz-yeterlik algı düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bildirilmiştir.

Yellice Yüksel, Kaner ve Güzeller (2011), Araştırmalarında, algılanan sosyal destegin ve mesleki yetkinlik inancının 212 özel eğitim öğretmeni ve 238 genel eğitim öğretmenin tükenmişliklerine etkilerini yapısal eşitlik modeli çerçevesinde incelenmişlerdir. Araştırmada, öğretmenlerin yöneticilerinden ve meslektaşlarından aldıkları desteğin, kendilerini mesleklerinde yetkin hissetmelerini sağladığını, dolayısıyla daha az tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Aydemir vd. (2014) özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ve yaşam doyumu düzeyini çeşitli değişkenlere göre ve birbirleriyle ilişkilerinin tespitine yönelik araştırmışlardır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya katılımcı olarak İstanbul ilinin Anadolu yakasındaki özel eğitim okullarında çalışan 292 öğretmen dâhil edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, tükenmişlik düzeyinin yaş, meslekteki çalışma süresi, çalışılmakta olan okul türü değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını; yaşam doyum düzeyinin ise cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği puanları arasındaki korelasyonun negatif yönde anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çavuşoğlu vd. (2015), çalışmalarında spor bilimleri fakültesi ve diğer fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmışlardır. Fakülte ve yüksekokullara göre yapılan karşılaştırma sonuçlarına göre öğretim görevlilerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. ($p < 0.05$). Tükenmişlik alt boyutları analiz edildiğinde ise Spor Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının diğer fakülte ve yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde bu çalışmaların çoğunlukla bireyi ilgilendiren değişkenleri araştırdığını ve tutarlı sonuçlar verdiğini ifade edebiliriz. Genel olarak bireye ait değişkenler incelenmiştir. Ülkemiz şartlarına has özel bir tükenmişlik nedenine rastlanmamış olup elde edilen sonuçların birbirleriyle benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

1.9.2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Araştırmaya katkı sunacağı düşünülen yurt dışı alanyazındaki bazı çalışmalar aşağıda özetlenerek sunulmuştur:

Zabel ve Zabel, (1983) özel eğitim öğretmenlerinin aşırı iş yükü, başarı algısının az olması, programın yapısı ve fazla sorumluluk nedeni ile tükenmişlik yaşadıkları, bu öğretmenlerin çocukların özellikleri ve problemleri konusunda bilgili ve deneyimli olsalar bile yaşadıkları kişisel gerginliklerle baş etme konusunda donanımsız oldukları belirtilmiştir. Ayrıca çalıştıkları çocukların özür türü ve çalıştıkları eğitim modeline göre öğretmenlerin tükenmişliklerinin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Duygusal/davranışsal bozukluğu olan çocuklarla çalışan öğretmenlerin daha fazla iş stresi ifade ettikleri, işitme, görme, zihinsel engelli, üstün yetenekli, çok engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin ise tükenmişliklerinin lerinin genel olarak az olduğu ancak, tükenmişliğin özür türünün yanı sıra öğretmenin çalıştığı eğitim modeline göre de değiştiği görülmüştür (Akt; Karahan, 2008).

Farber (1984), tarafından yapılan çalışmanın amacı tükenmişlik anlayışını etkileyen bazı temel varsayımları, problemleri ve tartışmaları eleştirel bir şekilde incelemektir. Bunun için 1980/1981 ve 1981/1982 eğitim-öğretim dönemlerinde görev yapmış 693 öğretmen ele alınmıştır. Öğretmenlerin 424'ü kadın ve 249'u erkek, ayrıca yaş ortalamaları 40,3' tür. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin değiştirilmiş bir versiyonu olan "Öğretmen Davranış Anketi" kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular şöyle sıralanabilir: Stres ve tükenmişlik birbirine çok fazla karıştırılan farklı kavramlardır. Tükenmişlik aslında stresle başa çıkma sürecindeki son adımdır. Aslında öğretmenlerin durumu için "tükenmişlik" kavramı yerine daha çok "yorgunluk" kavramı kullanılabilir. Tükenmişlik sürecindeki en önemli faktörlerden biri yöneticilerin ve ebeveynlerin öğretmenlere gerekli desteği vermemesidir.

Byrne (1991), tarafından yapılan bu çalışmanın asıl amacı tükenmişliğin üç alt boyutuna ilişkin, arka plandaki değişkenlerin ilkökul, ortaokul, lise ve üniversite eğitimlerine olan etkisini araştırmaktır. Çalışmanın ikinci amacı ise, eğitimcilerin strese en çok sebep olduğunu düşündükleri iş kaynaklı faktörleri betimlemektir. Örneklem 98 ilkökul, 163 ortaokul, 162 lise öğretmeni ve 219 üniversite eğitim üyesi alınmıştır. Toplam 642 eğitimcinin katıldığı araştırmada "Öğretmenlerde Stres Anketi" ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin bir versiyonu olan "Eğitmen Anketi"

kullanılmıştır. Bulgular cinsiyet, yaş, medeni durum ve öğrenci çeşidi gibi değişkenlerin en çok göze çarpan faktörler olduğunu ortaya çıkarırken, etkilerinin öğretmenlik seviyesine ve tükenmişliğin belirli boyutlarına göre değiştiğini de göstermiştir. Eğitim kurumlarının yönetimiyle bağlantılı olan kurumsal faktörlerin, akademik sistemdeki her seviyeden öğretmen için önemli bir stres kaynağı olduğu sonucuna varılmıştır.

Friedman (1991), araştırmasında öğretmenlerdeki tükenmişliğin cinsiyetle olan ilişkisi ve okuldan kaynaklanan tükenmişlik faktörlerini tespit etmek amacıyla, tükenmişliği yüksek ve düşük olan öğretmenlerin okullarını belirleyerek karşılaştırmalı bir araştırma yapmıştır. 78 okuldan 1597 öğretmen ile çalışılmıştır. Okul müdürleri, öğretmenler ve okuldaki diğer görevlilerle yapılan görüşmelerin ardından Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin bir versiyonu kullanılmıştır. Çalışmada, öğretmenlerde görülen tükenmişlik nedenlerini iki farklı boyutta incelenmiştir. Birincisi yaş, cinsiyet, medeni durum ve deneyimleri içeren kişisel özellikler; ikincisi ise öğretmenin çalıştığı ortama, iş yerinde aldığı sosyal ve profesyonel desteğe, rol çatışmasına, iş yüküne ve rol belirsizliğine ilişkin faktörleri içeren örgütsel bakıştır. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları ve çevresel faktörlerin tükenmişlik üzerinde daha yoğun etki bıraktığı saptanmıştır.

Strassmeier (1992), zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerde tükenmişliği incelemek amacıyla doksansekiz katılımcıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni kullanmıştır; elde edilen sonuçlara göre tükenmişlik ile demografik özellikler arasında ilişki olmadığı, tükenmişlikle kişilik özellikleri bakımından yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ağır düzeyde zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerde oluşturduğu aşırı yüklenme hissi tükenmişliğe neden olan en etkili kişilik değişkeni olarak belirlenmiştir. Çalışmada sosyal destek ve çalışılan kurumla ilgili faktörlerin tükenmişliğe etkisinin önemli olduğu ifade edilmektedir. Öğretmenler birbirleriyle olan işbirliğinin sınırlılığı, çalışan personelin yeterli olmaması ve öğretimsel içerikle ilgili yapılan tartışmaların yeterli olmayışının tükenmişliğin belirlenmesinde etkili kuruma ait değişkenler olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin diğer çalışanlardan destek görmemesinin tükenmişlik ile ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Billingsley (1995) 470 özel eğitim ve normal okul öğretmenini karşılaştırdığı çalışmada, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin normal kurumlarda çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bildirmektedir. Özel eğitim öğretmenlerinin işten ayrılma oranının %6–8 arasında değiştiğini ve bu öğretmenlerin yarısından fazlasının görevden memnun olmadıkları için ayrıldıklarını belirlemiştir.

Friedman (1995), tarafından yapılan araştırmada tipik öğrenci davranışlarının genel olarak tüm öğretmenlerde ve farklı öğrenci kontrol yöntemleri olan kadın ve erkek öğretmenlerde nasıl muhtemel bir tükenmişliğe yol açtığını gösteren iki çalışma yapılmıştır. Birinci çalışmanın kontrol grubu İsrail'deki dini ve laik okullardan 348 öğretmen ve onların 356 öğrencisinden oluşmaktadır. Öğretmenler Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin değiştirilmiş bir versiyonu, Öğrenci Davranış Şekilleri Ölçeği ve Öğrenci Kontrol Yolları Ölçeğinden oluşan anketleri cevaplandırmışlardır. Öğrenciler ise açık uçlu bir anket doldurmuşlardır. Tipik öğrenci davranışlarının saygısızlık, dikkatsizlik ve girişkenlik tüm kontrol grubu için %22 ve dini okullardaki öğretmenler için %33 oranında tükenmişliğe yol açtığı sonucuna varılmıştır. Vasi öğretmenler en başta dikkatsizlikten etkilenirken, hümanistik öğretmenler en başta saygısızlıktan etkilenmektedir. Kadın öğretmenlerdeki tükenmişliğin öğrencilerin saygısızlığından kaynaklandığı, erkek öğretmenlerde ise öğrencilerin dikkatsizliğinin tükenmişliğe neden olduğu belirlenmiştir.

Graf (1996), çalışmasında cinsiyetin, okulun bulunduğu çevrenin, çalışma süresinin, yaşın, okul türünün ve benzeri değişkenlerin yöneticilerde tükenmişlik düzeyine olan etkilerini incelemiştir. Araştırma kapsamında yöneticilerin algıladıkları danışmanlık hizmetleri, ilgili bakanlığın vermiş olduğu destekler ve yöneticilerin birlikte çalıştıkları personelden gördüğü destek ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Yüzseksenüç yöneticinin katıldığı çalışmada tükenmişlik değerlendirme envanteri kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, demografik değişkenler ve tükenmişlik arasında bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Ancak çevresel değişkenlerle (dışlanmışlık, bakanlık desteği ve personel desteği) tükenmişlik arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları; yöneticilerde yüksek düzeyde tükenmişlik yaşandığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, yönetici rollerinin yöneticilikten liderliğe doğru farklılaştığı tespit edilmiştir. Farklılaşan bu roller, değişen rol beklentileri nedeniyle

yöneticilerde yeni stres kaynakları olarak görülmekte ve yöneticilerin kendilerini dışlanmış ve desteksiz hissetmelerine neden olmaktadır.

Brouwers ve Tomic (1997) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin olumsuz davranışlarının öğretmen tükenmişliğine etkisi incelenmiştir. Bulgular, algılanan olumsuz davranışın tükenmişlik üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığı, öğretmenlerin öğrenci davranışını düzenlemede algıladıkları yeterlilik düzeyi üzerinden dolaylı bir etkiye sahip olduğu şeklindedir. Diğer öğretmenlerden daha az öz güvene sahip öğretmenlerin, öğrencilerini sorunlu olarak algıladıkları, kendi yeteneklerini yeterli bulmamaları nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir.

Chesnutt (1997), ortaöğretim düzeyindeki okullarda çalışan 228 öğretmenle yürüttüğü çalışmada, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Öğretmen Destek Örüntüsü Envanteri'ni kullanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin almış oldukları destekle olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, tükenmişliğin boyutlarının; destek ağının genişliğiyle, sağlanan destekten alınan doyumla ve alınan desteğin miktarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Friedman (1997), İsrail'deki ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan 821 yöneticinin katılımıyla tükenmişlik ve stres yaratan faktörleri belirlenmesi amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmada veri toplanma aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre stres yapıcı faktörlerin; aşırı iş yükü, görev belirsizliği, çatışma, rol performansında idari ve teknik destek yetersizliği olduğu tespit edilmiştir. Stres yapıcı ilişkilerin de; aile ve yöneticilerle ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yöneticilerde stres yapıcı faktörlerin; kaynak kullanımında karşılaştığı baskılar, kaynak bağımlılığı, insan gücü ve kaynak kullanımında görülen başarısızlık olduğu araştırmacı tarafından tespit edilmiştir.

Weisberg ve Sagie (1999), öğretmenlerin fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliği isimli çalışmasında İsrail'de çalışan bayan öğretmenleri işlerini bırakmaya yönlendiren tükenmişlik boyutlarını incelemiştir. 28 bayan öğretmenin katıldığı araştırmada orijinali Pines ve Aranson tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonunda, memnuniyet değişkeniyle tükenme ve işini bırakma niyeti arasındaki ilişkinin olumsuz ve anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hem fiziksel hem de ruhsal yorgunluğun öğretmenlerde göze çarpan

derecede istifa etme isteği uyandırdığı gözlenmiştir. Zihinsel tükenmenin etkisinin az olduğu, Duygusal Tükenme ve öğretmenlerin yaşının ise etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Görev yapma süresi ise önemli ölçüde negatif etki yaparak öğretmenleri istifa etmeye yönlendirmiştir. Öğretmenlerde tükenmişliğe sebep olan değişkenlerin; disiplin, aşırı bürokratik işler ve engeller, düşük maaş, öğretmenlerin kendilerine ve mesleklerine karşı yapılan saygısızlık, mesleğin zor oluşu, öğrenciler ile olan ilişkilerde yaşanan eksiklikler ve yaşlılarıyla olan ilişkiler olarak belirlenmiştir.

Brouwers ve Tomic (2000), 243 lise öğretmenin sınıf yönetimindeki bireysel etkililiği ile tükenmişliğin etkenleri arasında sayılan yönetim ve zamanı etkili kullanabilme ilişkisini araştırmışlardır. Yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda, öğretmenin sınıf ortamında kazandığı etkililiğin, kişiliğinin yapılanmasında ve kişisel becerisi üzerinde doğrudan etki sağladığı görülmüştür. Lise öğretmenlerini tükenmişlikten korumak ve tedavi etmek için bazı müdahaleler planlanacağı zaman, sınıf yönetimindeki öz-yeterlilik kavramının hesaba katılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Schwarzer, Schmitz ve Tang (2000), bu çalışmada tükenmişlik sendromunun seviyeleri 542 Alman ve Çinli öğretmen arasında karşılaştırılmıştır. Ayrıca öz-yeterlilik ve proaktif tutum olarak kabul edilen stres faktörleri incelenmiştir. Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılarak Almanlar ve Çinliler arasında çok küçük, fakat bu iki grup ve Amerikan veri kaynakları arasında çok büyük farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kuruluşlar Alman örneklemelerine çok daha yakın olmalarına rağmen tükenmişlikle olan negatif ilişkilendirmeleri tükenmişlik ölçümünün geçerliliğine olanak sağlamıştır.

Brouwers, Tomic ve Evers, (2002) öğrenci merkezli bir yaklaşım olan, öğretmenlerin sadece öğrencilerin bağımsız çalışmalarına ve yaratıcı düşüncelerine yardımcı oldukları, öğrencilerin kendi akademik başarılarının sorumluluğunu üstlenmelerini sağlamak amacıyla benimsenen evde çalışma sisteminin, bu sistemi uygulayan öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri üzerindeki etkisi incelemiştir. Araştırma sonucunda yeterlik inancının tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal yorgunluk boyutlarıyla olumsuz bir ilişkisinin olduğu, kişisel başarı boyutuyla olumlu bir ilişkinin olduğunu tespit edilmiştir. Bulgular, yeterlik algılarının tükenmişlik seviyeleriyle ilişkili olduğu, yüksek yeterliğe sahip olan öğretmenlerin yeni sistem ve

uygulamaları denemeye ve uygulamaya daha fazla hazır ve istekli oldukları şeklindedir.

Dorman (2003) Avusturalya'nın Queensland Okulları'nda bulunan farklı sınıf düzeyindeki yedi şube üzerinde yürüttüğü çalışmasında okul ve sınıf ortamları arası ilişkiyi ve bu ilişkinin öğretmenlerde tükenmişliğe olan etkisini araştırmıştır. Araştırmada iş baskısının ve çalışanlar arası yakın ilişkinin duygusal tükenmeyi etkileyen faktörler olduğu; sınıf içindeki dayanışma ile çalışanların görevleriyle ilgili aynı kanıda olmalarının duyarsızlaşmayı etkileyen faktörler olduğu; çalışanların görevleriyle ilgili aynı kanıda olmalarının, sınıf içindeki etkileşimin, dayanışmanın ve işe uyum sürecinin de azalan Kişisel Başarı duygusuna etki eden faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Evers, Brouwers ve Tomic (2004) öğretmenler arasındaki tükenmişliği Hollanda'daki Bölgesel Eğitim Merkezlerinde bulunan ve random olarak tespit edilen 1782 öğrencinin 73 öğretmenin katıldığı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Sınıfta görülen uygun olmayan öğrenci davranışları ve öğretmenlerin bunları engelleme becerileri bakımından tükenmişliğin, öğretmenler ve öğrencilere göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada kız ve erkek öğrenciler arasında Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma ile alakalı önemli bir algı farkı olduğu fakat Kişisel Başarı konusunda bu farkın olmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin 3 alt boyutta tükenmişlik yaşadıkları ve öğrencilerde görülen tükenmişliğin öğretmenlerin sorunlarla baş etme becerilerine göre farklılaştığı görülmüştür. Öğrenci ve öğretmen bildirimlerinin Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı ve rahatsız edici davranışlarla başa çıkma yöntemleri açısından önemli şekilde farklılaştığı görülmüştür. Öğretmen verilerinin analizleri, öğretmenlerin yaşının Kişisel Başarıyla bağlantılı olduğunu; rahatsız edici öğrenci davranışlarıyla başa çıkma yeterliliğinin de Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma ile alakalı olduğunu göstermiştir. Öğrencilerin algıları ve öğretmenlerin kendi bildirimleri bazı açılardan farklı olmasına rağmen öğrencilerin verdiği bilgiler öğretmenlerin zihin sağlığı ve sınıf içi yöntemleri konusunda geçerli bilgiler sağlayabilir.

Wang ve Xu (2004) bu çalışma ile "Çin Öğretmenleri için Meslekte Tükenmişlik Ölçeği" ni geliştirmişlerdir. Ölçek; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, azalan Kişisel Başarı duygusu ve zihinsel tükenme olmak üzere toplam 4 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmaya ilkökul ve liselerden olmak üzere toplam 679 öğretmen dâhil edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre erkek öğretmenler tükenmişliği daha yoğun yaşamaktadır. 11-20 yıl kadar çalışan öğretmenlerin Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşmayı diğer yıl gruplarından daha yüksek düzeyde yaşıyor oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Lau, Yuen ve Chan'ın (2005) Hong Kong'daki ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinde bazı demografik değişkenlerin farklılık yaratıp yaratmadığını tespit etmek amacıyla yapmış oldukları araştırmada "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular; Kuzey Amerika'daki öğretmenlerle Hong Kong'daki öğretmenler kıyaslandığında Hong Konglu öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik düzeyleri ve Kişisel Başarı duyguları orta düzeyde iken Duyarsızlaşma alt boyutunda tükenmişliği düşük seviyede yaşadıkları bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni tükenmişliğin üç alt boyutunda da farklılığa sebep olmaktadır. Ayrıca genç, bekâr, hiçbir inanca sahip olmayan, az deneyimli, profesyonel eğitimini tamamlamamış ve başlangıç seviyesinde çalışan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır. Duygusal Tükenmişliğin ve Duyarsızlaşmanın belirlenmesinde yaş en önemli unsur olarak kaydedilirken, Kişisel Başarının belirlenmesindeki en önemli unsurun öğretmen seviyesi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006), Yunanistan'da bulunan ilköğretim ve lise öğretmenlerinde görülen stres ve tükenmişlik düzeylerini cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre incelemiştir. Çalışma ilköğretim kurumlarında ve liselerde görev yapan 493 öğretmenle yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada; öğrencilerle yaşanan iletişim problemlerinin, ilgi eksikliğinin ve problemlilerle başa çıkabilmenin strese neden olan temel kaynaklar olarak olduğu ortaya çıkarılmıştır. Aşırı ders yükünün, öğrencilerle iletişimin ve meslektaşlarıyla aralarında yaşadıkları gerginliklerin bayan öğretmenlerde yüksek düzeyde mesleki stres ve duygusal tükenme yaşanmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, genç öğretmenlerin yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamaları nedeniyle mesleğe uyum sağlayamadıkları, deneyimli öğretmenlerin devletten bekledikleri desteği alamama noktasında stres yaşamakta oldukları ortaya çıkarılmıştır.

Betoret (2006), yaptığı çalışmada lise öğretmenleri üzerinde öğretmenlerin stres kaynakları, öz-yeterlilikleri, başa çıkma yolları ve tükenmişlik yaşantılarını incelemiştir.

Araştırmaya 247 İspanyol öğretmen katılmıştır. Stres kaynaklarının öğretmen tükenmişliğindeki etkisi ile stres faktörleri-tükenmişlik ilişkisinde öz-yeterliliğin ve başa çıkma yollarının rolü açıklanmaya çalışılmıştır. Öğretmenler, okul ortamındaki eğitsel çalışmalarına müdahale edildiğinde ya da çalışmaları öğrenme sürecini içindeki çeşitli faktörler tarafından engellendiğinde tükenmişliğin oluştuğunu ifade etmişlerdir. Buna ek olarak sonuçlar, yüksek öz-yeterliliği ve daha çok başa çıkma yöntemleri olan öğretmenlerin öz-yeterliliği az olan ve daha az başa çıkma yöntemleri olan öğretmenlerden daha az stres ve tükenmişlik yaşadıklarını göstermiştir.

Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) çalışmalarında öğretmenlerin tükenmişliği ve işlerine olan bağlılıklarını araştırmışlardır. Çalışma Finlandiya'nın Helsinki kentinden random olarak tespit edilen 2038 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Fin öğretmenlerde varsayımları test etmek için yapısal eşitleme modeli eş zamanlı olarak kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin; mesleklerine ilişkin yüksek beklentilerinin, tükenmişlikleri ve sağlık problemleriyle pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. İş kaynaklarının öğretmenlerin işlerine ve örgüte olan bağlılığıyla pozitif, tükenmişlikle negatif yönde ilişkili olduğu, işe bağlılık ve örgütsel bağlılıkla pozitif yönde olduğu, tükenmişlikle negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Tükenmişlik belirtilerinin; örgütsel bağlılıkla negatif, sağlık problemleriyle pozitif yönde ilişkili olduğu, işe bağlılıkla örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş talepleri ve sağlıkları arasında pozitif, benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş kaynakları arasında da pozitif yönde ilişki olduğu bulunmuştur.

Kokkinos (2007)'un Kıbrıs'da ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlikleri, kişisel özellikleri ve mesleki stres faktörleri arasındaki ilişkileri tespit etmek ve bu değişkenlerin tükenmişliğin 3 alt boyutuna olan etkisini belirlemek amacıyla yapmış olduğu araştırmaya, 447 ilköğretim öğretmeni dâhil edilmiştir. Araştırma bulgularına göre hem kişilik hem de meslek bazlı stres faktörleri tükenmişliğin alt boyutlarıyla ilişkilidir. Nevrotiklik, tükenmişliğin tüm boyutlarının genel belirleyicisi olmasına rağmen Kişisel Başarı duygusu alt boyutunda aynı sonuca ulaşamamıştır. Davranış bozukluğu olan öğrencilerle başa çıkabilme ve zaman sınırlayıcılarının, tükenmişlik konusunda belirleyici olduğu gözlemlenmiştir.

Platsidou ve Agalotis (2008) ilkokulda görev yapan 127 özel eğitim öğretmeniyle yürüttükleri, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini inceledikleri

çalışmalarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük, işleriyle ve temelde bir bütün olarak okulla ilgili memnuniyetlerinin ise yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Ayrıca yaş, cinsiyet ve aile statüsünün de tükenmişliğe etki ettiğini belirtmişlerdir.

Azeem (2008) üniversitede görev yapan 300 öğretim elemanının mesleki tükenmişlik düzeyini belirlemeyi amaçladığı araştırmada “Maslach Tükenmişlik Envanteri”ni kullanılmıştır. Araştırmada; öğretim görevlilerinin, profesörlerden ve doçentlerden daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir. Doçentlerin öğretim görevlilerinden daha düşük düzeyde, profesörlerden ise yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür. Doçentlerle profesörler arasındaki bu farkın anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu alt boyutlarının öğretim görevlileri, doçent ve profesörler arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür.

George, Louw ve Bodenhorst (2008)’de Namibya’nın kırsal bölgelerinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemişlerdir. Araştırmaya 17 devlet okulundan seçilen 337 ortaokul öğretmeni katılmıştır. Minnesota Doyum Ölçeğinin ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kullanıldığı araştırmada, iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlerken tükenmişlikle ilişkisini incelemişlerdir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyiyle ilgili duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkinin negatif yönde, kişisel başarıyla pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkisi bulmuşlardır.

Luk, Chan, Cheong and Ko (2010), Macau’daki iki okulda öğretmenlerin tükenmişlik durumlarını ve demografik özelliklerin farklılıklarını incelemişlerdir. Bunun yanında tükenmişliğin sosyal problemlerin çözümüyle ve öğretmenlerin sağlığıyla ilgili ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada Çin Maslach Tükenmişlik Ölçeği (C-MTE ile kendini rapor anket), Çince Sosyal Problem Çözme Envanteri (C-SPSI), Vücut-Akıl- Ruh Sağlığı ölçeği ve bir şahsi görüş anketi kullanılmıştır. Toplam 138 öğretmen araştırmaya katılmıştır. Sonuçta öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeylerinin Duygusal Tükenme alt boyutu ile Duyarsızlaşma alt boyutunda artış gösterdiği, Kişisel Başarısızlık boyutundaysa ortalamanın altında oldukları bulunmuştur. Yaş, medeni durumu, öğretmenlik tecrübesine, öğrenim geçmişine ve gelir memnuniyetine ilişkin tükenmişlik boyutlarında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Çince Sosyal Problem Çözme Envanteri ve Vücut-Akıl-Ruh Sağlığı Ölçeğinin, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşmayla negatif, Kişisel Başarıyla pozitif ilişkili olduğu görülmüştür.

Ülkemizdeki ve yurtdışında gerçekleştirilen araştırmalar genel olarak incelendiğinde tükenmişlik ile ilişkisi olduğu düşünölen birçok değişken araştırılmıştır. Bu alışma sonuçları bireylerin medeni durumları, yaşları, cinsiyetleri gibi demografik ve kişisel özellikleri bakımından farklılık gösteren bulgular tespit edildiği söylenebilir. Bununla birlikte bireylerin sosyal destek alıp almamaları, alınan kararlara katılma düzeyleri, iş yükleri gibi kurumsal değişkenleri ilgiliendiren sonuçların benzerlik gösterdiği söylenilebilir. Bu bakımdan bireylerin çalıştıkları kurumların yapısı ve çalıştıkları işle ilgili özelliklerin tükenmişliğe ilişkin yordama düzeyinin tutarlılık gösterdiği, bireylerin sahip oldukları kişisel özelliklerinin ise tükenmişliğe etki düzeyinin üzerinde araştırma yapılan örneklemin sahip olduğu özelliklere göre farklılık gösterdiği ifade edilebilir.



İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, problem durumu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları, tanımları, modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve elde edilen verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntem üzerinde durulmuştur.

2.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelde geçmişteki veya devam etmekte olan bir durumun olduğu şekliyle betimlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın konusu olan olay, olaylar, kişiler veya nesnelere kendi şartları içerisinde olduğu gibi tanımlanmaktadır. Onları, herhangi bir şekilde manipüle etme amacı yoktur. Önemli olan var olanı değiştirmeden olduğu haliyle gözlemektir (Karasar, 2009: 77). Bu nedenle tarama modeli, sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda çok sık kullanılmaktadır. Bu model, eğitim ortamında karşı karşıya kalınan güncel sorunların tespit edilmesine ve bu sorunların çözümüne yönelik yapılacak çalışmalara katkı sunar. Bu yönüyle betimsel araştırmaların eğitim kurumlarının daha etkin ve verimli olmasına katkı sunmak amacıyla öneriler ve çözümler getiren araştırmalar olduğu ifade edilebilir (Sönmez ve Alacapınar, 2013: 48).

2.2 Problem Durumu

İçinde bulunduğumuz yirmi birinci yüzyılda değişimin hızı sürekli olarak artmaktadır. Günümüzde bu değişim ve gelişmeler ivme kazanmış, buna bağlı olarak bireylerin maruz kaldığı çatışma, rekabet ve kaygılar artmıştır. Bu durum giderek, kısıtlı zaman içinde kendilerini zorlayarak birçok mesleki ve bireysel sorumluluğu yerine getirmeye çalışan bireylerin yaşam kalitelerinin düşmesine, uyum sorunları

yaşamalarına ve üzerlerinde baskı oluşmasına neden olmuştur. Çalışma ortamındaki anlaşmazlıklar, beklenti düzeyi, kendini ispatlama mücadelesi gibi birçok değişken de çalışanları olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzluklar çalışanların özel yaşamında karşılaştığı sorunlarla biraraya geldiğinde çalışanlarda ciddi bir stres oluşturmakta, bireyin kendisine ve çalıştığı kurumun örgütsel yapısına olumsuz yansımaları olmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015: 390).

Özel eğitim öğretmenlerinin diğer alanlarda çalışan öğretilere kıyasla daha çok stres yaşamakta oldukları, yıprandıkları ve tükenmişlik yaşadıkları ifade edilmektedir (Girgin ve Baysal, 2005: 5). Bu alanda görev yapan öğretmenlerin ve diğer öğretmenlerin de karşılaştıkları eğitim öğretim materyallerinin temini noktasında ciddi sorunlar yaşadığı görülmektedir. Buna ek olarak özel öğretmenlerinin mevcut bilgileri ve yeterliliği, öğrencilerin yetersizlik düzeyi zorluklar da öğretmenleri olumsuz etkileyen başka unsurlardır (Arslan ve Arslan, 2014: 51).

Öğretmenlerin tüm paydaşlarla (veli, öğrenci, yönetici, diğer personel) ve çevresiyle pozitif bir etkileşim içerisinde olması gerekmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri bu etkileşimi doğrudan etkileyen ana unsurdur. Bu durum özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesini ve tükenmişliğe neden olan değişkenlerin çeşitli boyutlarda araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Bu tür araştırmalardan elde edilen sonuçlar bu konuda etkili önlemler alınmasına ışık tutacaktır. Bu yönüyle tükenmişlik kişiye has bir sorun olmaktan öte öğrenim gören öğrencileri, kurumsal yapıyı, iş arkadaşlarını ve dolayısıyla içinde yaşadığı toplumu da etkileyen önemli bir probleme dönüşmektedir (Oruç 2007: 21).

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında araştırma kapsamında aşağıdaki problem cümlelerine cevap aranmaktadır:

1. Adıyaman ilinde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi nasıldır?
2. Adıyaman ilinde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusundaki azalma alt boyutlarında çeşitli demografik değişkenler (yaşlarına, cinsiyetlerine, evli ya da bekâr olmalarına, görev süresine, yaptığı görev türüne, bitirdiği yükseköğretim programına, öğrencilerin engel türüne, mesleğini isteyerek seçip seçmediğine, mesleğini kendine uygun görüp görmediğine, emekliliğe kadar bu alanda görev yapmak isteyip istemediğine,

çalıştığı ortamdaki iş arkadaşlarından destek alıp almadığına, amirlerinden takdir görüp görmediğine, ücretini yeterli bulup bulmama) bakımından farklılık göstermekte midir?

2.3 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Adıyaman ilinde özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin tespit edilerek; tükenmişlik düzeylerinin yaşa, cinsiyete, medeni duruma, görev süresine, yaptığı görev türüne, bitirdiği yükseköğretim programına, öğrencilerin özür türüne, mesleğini isteyerek seçip seçmediğine, mesleğini kendine uygun görüp görmediğine, emekliliğe kadar bu alanda görev yapmak isteyip istemediğine, çalıştığı ortamdaki iş arkadaşlarından destek alıp almadığına, amirlerinden takdir görüp görmediğine, ücretini yeterli bulup bulmadığına vb. değişkenlere göre anlamlı bir farklılaşma meydana gelip gelmediğinin tespit edilmesidir.

2.4 Araştırmanın Önemi

Globalleşen dünyadaki gelişmelerden en çok etkilenen kurumlardan biri eğitim kurumlarıdır. Bilim ve teknolojideki ilerlemeler hem toplumların yapısında hem de eğitim kurumlarının yapısında önemli değişiklikler meydana getirmiş ve getirmeye devam edecektir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler, çevresiyle yoğun bir şekilde iletişim halinde olduklarından, baskı ve stres yaşayabilmektedirler. Öğretmenleri fiziksel, ekonomik, sosyal, kurumsal ve psikolojik yönden çeşitli unsurlar meslek yaşamları boyunca etkilemektedir. Bu unsurlar zaman içerisinde öğretmenlerde tükenmişliğe neden olmaktadır Eğitim-öğretim faaliyetlerinin kalitesinin artırılması için öğretmenlere kendilerini olumsuz etkileyen stresten ve baskıdan uzak bir çalışma ortamı sağlanması gerekmektedir. Bu yönüyle eğitim öğretim faaliyetlerini yürütücü konumda olan öğretmenlerin her yönden sağlıklı olmaları gerekmektedir. Sağlıklı olmak sadece bedensel olarak iyi olmayı değil, psikolojik ve sosyal açıdan da sağlıklı olmayı gerektirmektedir (Oruç, 2007: 2; Demirhan Harmanda, 2011: 4).

Öğretmenlerin bedenî, psikolojik ve sosyal yönden karşılaştığı zorluklar, eğitim kurumlarında verilen hizmetin kalitesini doğrudan etkileyerek çeşitli sorunlara yol

açacaktır. Bu sorunların minimuma indirgenebilmesi bakımından farklı alanlarda görev yapan öğretmenlerde görülen tükenmişliğin tespit edilmesi ve nedenlerinin araştırılarak giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması temel bir gerekliliktir. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik sadece öğretmeni etkileyen bir sorun değildir. Öğrenciler, okuldaki eğitim faaliyetleri, veliler ve öğretmenin kendi çevresi bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Arslan ve Arslan, 2014: 52). Bu sebeple, okul öncesi, ilkokul, ortaokul, lise ve yükseköğretim düzeyinde görev yapan, öğretmenlerin tükenmişliklerinin tespit edilmesi, bu alanda gerçekleştirilecek iyileştirilmeler için alternatif çözümler ve seçenekler sunabilir.

Tükenmişlik, özel eğitim hizmeti alan öğretmenler için önemli bir sorundur. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenler; bürokratik işlerin fazlalığı, öğrencilerin gelişimsel sürecine ilişkin beklentilerin gerçekçi olmayışı, öğretmenin kişisel başarısına ilişkin algısının yetersiz oluşu, devamlı engelli öğrenci gruplarıyla çalışmaları ve iş arkadaşlarından soyutlanmaları gibi sorunlar nedeniyle sık sık engellenme hissi yaşamaktadırlar. Farklı yükseköğretim programlarından mezun olup alan değiştirerek özel eğitim öğretmeni olan öğretmenlerin; özel eğitim ihtiyacı olan bu öğrencilerle ilgili gerçekçi olmayan beklentiler içerisinde olduğu görülmektedir. Bu durumun öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşayarak mesleklerine yönelik olumsuz tutumlar içerisinde olmalarına neden olduğu belirtilmektedir (Çokluk, 2001: 36).

Bu çalışmanın özel eğitim alan öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi; yönetici ve öğretmenlerin bu konuya dikkatlerinin çekilmesi ve gerekli önlemlerin alınmasına hizmet edecek verilerin ortaya çıkarılması bakımından uygulama sürecine ve ilgili kurum/kuruluşlara katkı sunacağı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamındaki değişkenlerle özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki birçok çalışmada incelenmiş fakat Adıyaman'da görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlikleri araştırılmamıştır. Bu çalışmanın Adıyaman ilindeki özel öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ortaya çıkarılması, tükenmişliği ortaya çıkaran nedenlerin tespit edilmesi, ilgililerin bilgilendirilerek tükenmişliği önleyici tedbirlerin alınması bağlamında literatüre önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

2.5 Araştırmanın Varsayımları

Araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarından elde edilen verilerin ilgili özellikleri bilimsel olarak ölçtükleri ve araştırmanın katılımcılarının ölçme araçlarına verdikleri yanıtların içten ve doğru olduğu varsayılmıştır.

2.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışma, 2014-2015 ders yılı ikinci dönemde Adıyaman ilinde devlet okullarında özel eğitim alanında çalışan öğretmenler ve yöneticiler ile sınırlı tutulmuştur.
2. Bu çalışma, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Kişisel Bilgi Form'larından toplanan veriler ile sınırlıdır.

2.7 Araştırmanın Hipotezleri

- H₁: Yaş grupları bakımından öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında fark vardır.
- H₂: Cinsiyetin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.
- H₃: Medeni durumun öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.
- H₄: Öğretmenlerin görev sürelerinin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.
- H₅: Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında görevleri bakımından farklılık vardır.
- H₆: Eğitim aldıkları program bakımından öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında fark vardır.
- H₇: Görev yapılan okuldaki öğrencilerin durumları öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında farklılığa neden olmaktadır.
- H₈: Eğitim verilen öğrencilerin öğrenim düzeyleri öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında farklılığa yol açmaktadır.

- H₉: Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar görev yapılan özel eğitim kurumunda isteğe bağlı çalışıp çalışmamak durumuna göre değişmektedir.
- H₁₀: Özel eğitim kurumunda çalışmanın kendisi için uygun bir iş olduğunu düşünen ve düşünmeyen öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar farklılık göstermektedir.
- H₁₁: Öğretmenlerin emekli oluncaya kadar çalışmak istedikleri işin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.
- H₁₂: Çalışma arkadaşlarından destek görmenin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.
- H₁₃: Yöneticiler tarafından takdir edilmenin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.
- H₁₄: Alınan ücreti yeterli bulan ve bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar farklılık göstermektedir.

2.8 Tanımlar

Tükenmişlik: Tükenmişlik, insanlara hizmet veren meslek veya iş alanlarında hizmet gören bireylerde sık sık yaşanmakta olan ve bu kişilerde fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa neden olan bir sendromdur (Akçamete vd, 2001: 1). Alan yazında yaygın olarak kullanılan bir diğer tanımda ise tükenmişliği, insanlarda görülen fiziksel bitkinlikler, uzun süreli yorgun olma hali, çaresizliğe ve umutsuzluğa neden olan duyguların getirdiği, yaşama ve insanlara olumsuz tutumlarını içeren fiziki ve zihinsel yönden boyutları olan bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Duygusal Tükenme: İnsanlarla yüzyüze olan ilişkilerin daha yoğun olduğu sektör çalışanlarında görülen yorgunluk ve duygusal olarak yıpranmış hissetme duyguları şeklinde tanımlanmaktadır (Cordes vd, 1997: 685).

Duyarsızlaşma: Bireyin hizmet verdiği insanlara karşı alaycı, umursamaz, aşağılayıcı ve duygudan yoksun bir davranış biçimi geliştirmesidir (Akçamete vd, 2001: 3).

Kişisel Başarı: Bireyin kendisini olumsuz değerlendirmesi, sorunlarının üstesinden gelme ve işle ilgili kendini yetersiz hissetmesidir (Wright ve Bonett, 1997: 497).

Özel eğitim okul ve kurumları: “Özel eğitime ihtiyacı olan bireylere hizmet veren, özel olarak yetiştirilmiş personelin bulunduğu, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemlerin uygulandığı, Bakanlığa bağlı her tür ve kademedeki yatılı ve gündüzlü resmî ve özel okul ve kurumlarıdır” (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2006: 2).

Özel eğitim sınıfı: “Okul ve kurumlarda, durumları ayrı bir sınıfta eğitim görmeyi gerektiren öğrenciler için yetersizlik türü, eğitim performansları ve özelliklerine göre açılan sınıflardır” (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2006: 2).

Özel eğitim: “Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri, bu bireylerin tüm gelişim alanlarındaki özellikleri ile akademik disiplin alanlarındaki yeterliliklerine dayalı olarak uygun ortamlarda sürdürülen eğitimidir” (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2006: 2).

Özel eğitime ihtiyacı olan birey: “Çeşitli nedenlerle bireysel ve gelişim özellikleri ile eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireydir” (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği: 2).

2.9 Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada; zihinsel, fiziksel ve görme engelli öğrencilere eğitim veren, özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin tükenmişliklerinin yaşa, cinsiyete, medeni duruma, görev süresine, yaptığı görev türüne, bitirdiği yükseköğretim programına, öğrencilerin özür türüne, mesleğini isteyerek seçip seçmediğine, mesleğini kendine uygun görüp görmediğine, emekliliğe kadar bu alanda görev yapmak isteyip istemediğine, çalıştığı ortamdaki iş arkadaşlarından destek alıp almadığına, amirlerinden takdir görüp görmediğine, ücretini yeterli bulup bulmadığına vb. değişkenlere göre anlamlı bir farklılaşma meydana gelip gelmediği tespit edilmiştir. amacıyla tarama modelinde yapılan betimsel bir çalışmadır. Bu modelde araştırma konusu bireylerin, olayların ve nesnelerin içerisinde buldukları koşullara bağlı olarak herhangi bir değişikliğe uğramadan tanımlanması yapılır (Karasar, 2009). Çalışmadaki bağımlı değişken öğretmen tükenmişliği, çalışmanın bağımsız değişkenleri ise araştırmaya konu olan öğretmenlerin, yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, görev süreleri, yaptıkları görevin türü, mezun oldukları programlar, görev yaptıkları kurum çeşidi, mesleklerini isteyerek seçip seçmeme durumları, mesleklerini kendilerine uygun bulup bulmadıkları, emekli oluncaya dek kurumlarında görev

yapmak isteyip istemedikleri, iş arkadaşlarının desteğini alıp almadıkları, üstleri tarafından takdir edilip edilmedikleri ve ücretlerini yeterli görüp görmedikleri olarak belirlenmiştir.

2.10 Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Adıyaman Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda özel eğitim alanıyla ilgili görev yapan 155 öğretmen ve yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan ve Adıyaman ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren eğitim kurumlarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin çalıştıkları kurum istatistikleri Ek-D'de ve Ek-E'de verilmiştir. Araştırmada örnekleme yapılmamış, Adıyaman Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda özel eğitim alanıyla ilgili görev yapan tüm öğretmen ve yöneticiler çalışmaya dâhil edilmiştir. Adıyaman il merkezindeki ondokuz ve ilçelerindeki 14 kurumda özel eğitim alanında görev yapan yüzotuzyediyedi öğretmen ve yönetici "Kişisel Bilgi Formu" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği"ni cevaplandırmıştır.

2.11 Verilerin Toplanmasında Kullanılan Araçlar

Çalışmada verilerin toplanması amacıyla "Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)" ile "Kişisel Bilgi Formu (KBF) kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçek ve form hakkında bilgi verilmiştir.

2.11.1 Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlere ilişkin kişisel ve bazı mesleki özelliklerin tespit edilmesi amacıyla hazırlanan Kişisel Bilgi Formu'nda; yaşa, cinsiyete, medeni duruma, görev süresine, yaptığı görev türüne, bitirdiği yükseköğretim programına, öğrencilerin özür türüne, mesleğini isteyerek seçip seçmediğine, mesleğini kendine uygun görüp görmediğine, emekliliğe kadar bu alanda görev yapmak isteyip istemediğine, çalıştığı ortamdaki iş arkadaşlarından destek alıp almadığına, amirlerinden takdir görüp görmediğine, ücretini yeterli bulup bulmadığına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan Kişisel Bilgi Formu Ek-A'da sunulmuştur.

2.11.2 Maslach'ın Tükenmişlik Ölçeği

Bu araştırmadan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel başarı altboyutlarından oluşmaktadır. Toplamda 22 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek üç boyutlu olup sırasıyla;

1. Duygusal Tükenme alt boyutu, iş yaşantısında yoğun bir şekilde psikolojik ve duygusal talepler nedeniyle kişinin motivasyon ve enerjisinde bir azalma durumunu ifade etmektedir. Soru formunda yer alan; 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, ve 20. maddeler duygusal tükenmişlik alt boyutu ile ilgilidir.
2. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçeğinde, insanlar ile yüzyüze çalışılan işlerde bireyin kendini yaptığı işte yeterli ve başarılı hissetmesiyle ilgili durumu tanımlamaktadır. Kişisel Başarı Duygusundaki Azalma alt ölçeği sekiz maddeden oluşmuştur ve 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19. ve 21. maddeleri içermektedir.
3. Duyarsızlaşma alt boyutu, kişinin hizmet verdiği kişilere karşı, duygusal yönden yoksun olarak, kişilerin kendilerine özgü bir canlı olduklarını görmezden gelerek davranmasını tanımlamaktadır. Duyarsızlaşma alt boyutu ise 5, 10, 11, 15, ve 22. olmak üzere beş maddeden oluşmaktadır (Gürbüz ve Karapınar, 2014).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin, Türkçe'ye uyarlanması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Bu ölçeğin doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb. meslek grubundaki ikiyüzotuzbeş kişiye ön uygulaması yapılmıştır. Ön uygulama sonrası ölçeğin içeriğinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu çalışmanın sonuçları ışığında, ölçeğin özgün formunda 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin 5 basamak (hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman) şeklinde düzenlenmesi kararlaştırılmıştır. Araştırmada da Ergin (1992) tarafından önerildiği sekliyle ölçeğin şıkları 5 basamaklı olarak düzenlenmiş formu kullanılmıştır.

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında olumsuzluk içeren ifadeler, kişisel başarısızlık boyutundaysa olumlu ifadeler bulunmaktadır. Bundan dolayı her alt boyuta ait puan birbirinden ayrı değerlendirilmiştir. Duygusal tükenmeye ve duyarsızlaşmaya ilişkin alt ölçek puanlarının yüksek, kişisel başarı alt boyutu puanının düşük olması tükenmişliğe işaret etmektedir. Bu çalışmada, Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan ortalama puanlar; 1.0-2.5 düşük, 2.5-3.9 orta,

4.0 ve üzeri ise yüksek tükenmişlik olarak değerlendirilmiştir. Kişisel başarı alt boyutu için ise, 1.0 yüksek, 2.5-3.9 orta ve 4.0 ve üzeri bir ortalama puan düşük tükenmişlik olarak değerlendirilmiştir.

Ergin (1992) tarafından yapılan güvenilirlik çalışması sonucunda ölçeğe ait cronbach alfa katsayıları duygusal tükenmede.83, duyarsızlaşmada.71 ve kişisel başarı duygusundaki azalma boyutunda.72 olarak bulunmuştur. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) ise yaptıkları çalışmada duygusal tükenmede .82, duyarsızlaşmada.60 ve kişisel başarı duygusundaki azalmada.73 bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin sırasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına ait cronbach alfa değerleri.888 - .744 -.743 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geneline ait cronbach alfa değeri ise.738'dir.

Araştırma kapsamında kullanılan bu ölçek birçok meslek grubunun tükenmişlik düzeyinin ölçülmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçek araştırmanın amacına uygun, geçerliliği yüksek bir ölçme aracı olduğundan çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği Ek-B'de sunulmuştur.

2.12 Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmanın, Adıyaman ili ve ilçelerinde özel eğitim alanında görev yapan tüm öğretmen ve yöneticilerle yürütülmesi planlanmıştır. Adıyaman Valiliği'nden ve Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uygulama için gerekli izinler alınmıştır. Alınan resmi izin onayları Ek-C'de sunulmuştur. Milli Eğitim Müdürlüğü Atama bölümünden öğretmen normuna esas güncel veriler elde edilmiştir. Öğretmen normuna ait güncel veriler Ek-E'de sunulmuştur. Yine Milli Eğitim Müdürlüğü Özel Eğitim şubesinden özel eğitim veren kurumlar ile bu kurumlarda öğrenim gören öğrencilere ait güncel istatistiki bilgiler elde edilmiştir. Bu bilgiler Ek-D'de sunulmuştur. Verilerin toplanması için kullanılan "Kişisel Bilgi Formu" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" öğretmenlere uygulanmak üzere Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü Özel Eğitim Şubesi aracılığıyla kurumların resmi elektronik posta adreslerine internet yoluyla gönderilmiştir. "Kişisel Bilgi Formu" nda katılımcıların ölçek ve formu cevaplarırken içten olmaları istenmiş, çalışmanın ne amaçla yapıldığı ve önemi ifade edilmiştir. Katılımcıların soruları cevaplarırken ilgili açıklamaları okumaları da belirtilmiştir. Veriler 26 Ocak 2015 ile 15 Nisan 2015 tarihleri arasında toplanmıştır.

Tablo 2.1: Verilerin toplanması süreci.



2.13 Araştırma Verilerinin Analiz Edilmesi

Verilerin toplanmasından sonra ölçek ve anket sorularına, yapılan açıklamalar doğrultusunda uygun cevap verilir vermediği kontrol edilerek; eksik cevaplanan form ve ölçekler değerlendirme dışı tutulmuştur. Verilerin analizinde sırasıyla şunlar yapılmıştır.

1. Araştırma sürecinde elde edilen veriler önce Microsoft Excel Programına kodlanarak girilmiştir. Daha sonra bu bilgiler IBM SPSS 19 programına aktarılarak analiz edilmiştir.
2. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımları frekans (sayı) ve yüzdeler bakımından değerlendirilmiştir.
3. Cevaplayıcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan 22 ifadeye verdikleri yanıtların dağılımı da benzer şekilde frekans ve yüzde değerleri hesaplanarak elde edilmiştir.
4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin faktör analizi yapılmıştır. Ankette yer alan 22 ifade 3 faktör altında açıklanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Bartlett testinin sonuçları bulunmuştur.

5. Faktör analizi sonucu elde edilen 3 faktör ile bu faktörlere ait değişkenlerin ilgili faktör üzerindeki yükleri ve her bir faktörün eigen value değerleri ile varyans açıklama oranları bulunmuştur.
6. Ölçeğin alt boyutlarına ve tamamına ait Cronbach's alfa değerleri tespit edilmiştir.
7. Alt boyutların elde edilmesinde ilgili boyutu meydana getiren ifadelerin ortalama değerleri kullanılmıştır.
8. Çalışmaya konu olan verilerin analizinde; iki ortalama söz konusu olduğu zaman bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup söz konusu olduğunda ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.
9. Gruplar arasında tespit edilen farklılıklar Duncan çoklu karşılaştırma testi ile incelenmiştir.
10. Elde edilen veriler tablolaştırarak ilgili literatüre uygun olarak açıklanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların tükenmişlik düzeyi betimlenerek demografik ve mesleki özellikleriyle ilgili değişkenler ve tükenmişlik düzeylerine ait bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Alt başlıklar halinde katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, katılımcıların maslach tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri yanıtlar ve farklı değişkenlere göre öğretmenlerin tükenmişliklerine ilişkin bulgular verilmiştir.

3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikler Bakımından Dağılımı

Cevaplayıcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3.1’de verilmiştir. Tablo 3.1 incelendiğinde, cevaplayıcıların %45.3’ünün (62 kişi) 20-29 yaşları arasında, %36.5’inin (50 kişi) 30-39 yaşları arasında ve %18.2’sinin (25 kişi) de 40 yaş üstü kişilerden oluştuğu görülmektedir. Cevaplayıcıların %58.4’u (80 kişi) erkek, %41.6’sı (57 kişi) ise kadındır. Katılımcıların %36.5’i (50 kişi) bekar ve %63.5’i (87 kişi) evlidir. Cevaplayıcıların %57.7’sinin (79 kişi) görev süresi 1-5 yıl arasında, %9.5’inin (13 kişi) görev süresi 6-10 yıl arasında ve %32.8’inin (45 kişi) görev süresi ise 11 yıl ve üzerindedir. Ankete katılanların %79.6’sı (109 kişi) öğretim, %20.4’u ise (28 kişi) yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır.

Branş öğretmenliğinden mezun cevaplayıcılar katılımcıların %10.9’unu (15 kişi), özel eğitim öğretmenliğinden mezun katılımcılar %63.5’ini (87 kişi), sınıf öğretmenliği mezunun katılımcılar ise %21.9’unu (30 kişi) oluşturmaktadır. Katılımcıların %3.6’sı (5 kişi) diğer bölümlerden mezundur. Ankete katılanların %2.2’si (3 kişi) görme engelliler eğitimi veren bir kurumda, %11.7’si (16 kişi) ilkokulda, %0.7’si (1 kişi) işitme engelliler eğitimi veren bir okulda, %2.2’si (3 kişi) okul öncesi eğitimi veren bir kurumda, %0.7’si (1 kişi) bir ortaöğretim kurumunda,

%13.1'i (18 kişi) ortaokulda, %14.6'sı (20 kişi) bir rehberlik ve araştırma merkezinde, %54'ü (74 kişi) zihinsel engelliler eğitimi veren bir okulda ve %0.7'si de (1 kişi) farklı bir eğitim kurumunda görev yapmaktadır.

“Eğitim verdiğiniz öğrencilerin durumu nedir?” sorusuna “görme engelli” yanıtını veren katılımcılar toplam katılımcıların %4.4'ünü (6 kişi), “işitme engelli” yanıtını verenler %2.9'unu (4 kişi), “otistik” yanıtını verenler %15.3'ünü (21 kişi) ve “zihinsel engelli” yanıtını verenler ise %77.4'ünü (106 kişi) oluşturmaktadır. “Çalıştığınız kurumda sizin eğitim verdiğiniz öğrencilerin öğrenim düzeyi nedir?” sorusuna “ilkokul düzeyinde” diyenler toplam katılımcıların %46'sını (63 kişi), “okul öncesi” diyenler %16.8'ini (23 kişi), “ortaöğretim” diyenler %16.1'ini (22 kişi) ve “ortaokul düzeyinde” diyenler ise %21.2'sini (29 kişi) oluşturmaktadır. “Özel eğitim kurumunda/sınıfında kendi isteğinizle mi çalışıyorsunuz?” sorusuna “evet” yanıtını verenler toplam katılımcıların %93.4'ünü (128), hayır yanıtını verenler ise toplam katılımcıların %6.6'sını (9 kişi) oluşturmaktadır.

Tablo 3.1: Katılımcıların demografik özellikler bakımından dağılımı.

Özellik	N	%
Yaşınız		
20-29	62	45.3
30-39	50	36.5
40+	25	18.2
Cinsiyetiniz		
Erkek	80	58.4
Kadın	57	41.6
Medeni Durumunuz		
Bekar	50	36.5
Evli	87	63.5
Görev Süreniz		
1-5 yıl	79	57.7
6-10 yıl	13	9.5
11+	45	32.8
Görev		
Öğretmen	109	79.6
Yönetici	28	20.4
Program		
Branş Öğretmenliği	15	10.9
Özel Eğitim Öğretmen	87	63.5
Sınıf Öğretmenliği	30	21.9
Diğer	5	3.6

Tablo 3.1 (Devam): Katılımcıların demografik özellikler bakımından dağılımı.

Özellik	N	%
Kurum		
Görme Engelliler Eğitimi Veren Okul/Kurum	3	2.2
İlkokul	16	11.7
İşitme Engelliler Eğitimi Veren Okul/Kur	1	0.7
Okul öncesi	3	2.2
Ortaöğretim	1	0.7
Ortaokul	18	13.1
Rehberlik ve Araştırma Merkezi	20	14.6
Zihinsel Engelliler Eğitimi Veren Okul/Kuru	74	54.0
Diğer	1	0.7
Öğrencilerin Durumu		
Görme Engelli	6	4.4
İşitme Engelli	4	2.9
Otistik	21	15.3
Zihinsel Engelli	106	77.4
Öğrenim Düzeyi		
İlkokul düzeyinde	63	46.0
Okulöncesi düzeyde	23	16.8
Ortaöğretim düzeyi	22	16.1
Ortaokul düzeyinde	29	21.2
Kendi isteğinizle mi çalışıyorsunuz?		
Evet	128	93.4
Hayır	9	6.6
Uygun bir işmi?		
Evet	122	89.1
Hayır	15	10.9
Emekli olunca...		
Eğitimci olarak çalışmayı düşünmüyorum.	16	11.7
Normal çocuklarla çalışmak istiyorum.	24	17.5
Özel eğitim kurumunda/sınıfında çalışmak isterim	97	70.8
Destek		
Evet	125	91.2
Hayır	12	8.8
Takdir		
Evet	89	65.0
Hayır	48	35.0
Ücret		
Evet	31	22.6
Hayır	106	77.4

“Özel eğitim kurumunda/sınıfında çalışmanın sizin için uygun bir iş olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna “evet” yanıtı verenler toplam katılımcıların %89.1’ini (122 kişi), “hayır” yanıtını verenler ise %10.9’unu (15 kişi) oluşturmaktadır. Katılımcıların %11.7’si (16 kişi) emekli oluncaya kadar eğitimci olarak çalışmayı düşünmediğini, %17.5’i (24 kişi) normal çocuklarla çalışmak istediğini ve %70.8’i (97 kişi) ise özel bir eğitim kurumunda/sınıfında çalışmak istediğini belirtmiştir.

Katılımcıların %91.2’si (125 kişi) iş arkadaşlarından destek gördüğünü, %8.8’i (12 kişi) ise iş arkadaşlarından destek görmediğini belirtmiştir. Katılımcıların %65’i (89 kişi) üstlerinden/yöneticilerinden takdir gördüğünü, %35’i (48 kişi) ise üstlerinden/yöneticilerinden takdir görmediğini belirtmiştir. Cevaplayıcıların %22.6’si (31 kişi) aldığı ücretten memnun olduğunu bildirmişken, %77.4’ü (106 kişi) ise aldığı ücretten memnun olmadığını bildirmiştir.

3.2. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde Yer Alan İfadelere Verdikleri Yanıtların Dağılımı

Katılımcıların Maslach Tükenmiş Ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 3.2’de sunulmuştur. Katılımcıların %28,5’i “İşimden soğuduğumu hissediyorum” (S1) ifadesi için hiçbir zaman, %20,4’ü çok nadir, %40,9’u bazen, %10,2’si her zaman şikkını işaretlemiştir. Katılımcıların %19’u “İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum” (S2) ifadesi için hiçbir zaman, %22,6’sı çok nadir, %37,2’si bazen, %21,2’si ise her zaman şikkını işaretlemiştir. Cevaplayıcıların %47,4’ü “Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum” (S3) ifadesi için hiçbir zaman, %23,4’ü çok nadir, %21,9’u bazen, %7,3’ü her zaman şikkını işaretlemiştir.

Ankete katılanların %0,7’si “Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım” (S4) ifadesi için çok nadir, %10,2’si bazen, %89,1’i her zaman şikkını işaretlemiştir. Katılımcıların %83,2’si “Bazı öğrencilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” (S5) ifadesi için hiçbir zaman, %13,1’i çok nadir, %2,9’u bazen, %0,7’si her zaman şikkını işaretlemiştir. Cevaplayıcıların %21,9’i “Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı” (S6) ifadesi için hiçbir zaman, %21,2’si çok nadir, %39,4’ü bazen, %17,5’i her zaman şikkını işaretlemiştir.

Katılımcıların %0,7’si “Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum” (S7) ifadesi için hiçbir zaman, %1,5’i çok nadir, %8,8’ü bazen, %89,1’i her

zaman şikkını işaretlemiştir. Ankete katılanların %33.6'sı “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” (S8) ifadesi için hiçbir zaman, %32.1'i çok nadir, %24.1'i bazen, %10.2'si her zaman şikkını işaretlemiştir. Katılımcıların %1.5'i “Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” (S9) ifadesi için hiçbir zaman, %0.7'si çok nadir, %3.6'sı bazen, %94.2'si her zaman şikkını işaretlemiştir.

Ankete katılanların %48,9'u “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim” (S10) ifadesi için hiçbir zaman, %24,8'i çok nadir, %20,4'u bazen, %5,8'i her zaman şikkını işaretlemiştir. Katılımcıların %49,6'si “Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum” (S11) ifadesi için hiçbir zaman, %20,4'u çok nadir, %21,2'si bazen, %8,8'i her zaman şikkını işaretlemiştir. Cevaplayıcıların %1,5'i “Çok şeyler yapabilecek güçteyim” (S12) ifadesi için hiçbir zaman, %2,2'si çok nadir, %17,5'i bazen, %78,8'i her zaman şikkını işaretlemiştir.

Katılımcıların %35,8'i “İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum” (S13) ifadesi için hiçbir zaman, %26,3'u çok nadir, %25,5'i bazen, %12,4'u her zaman şikkını işaretlemiştir. Ankete katılanların %19,7'si “İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum” (S14) ifadesi için hiçbir zaman, %14,6'si çok nadir, %23,4'u bazen, %42,3'u her zaman şikkını işaretlemiştir. Cevaplayıcıların %93,4'i “Öğrencilere ne olduğu umurumda değil” (S15) ifadesi için hiçbir zaman, %5,1'i çok nadir, %0,7'si bazen, %0,7'si de her zaman şikkını işaretlemiştir.

Katılımcıların %34,3'u “Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor” (S16) ifadesi için hiçbir zaman, %35'i çok nadir, %21,9'u bazen, %8,8'i her zaman şikkını işaretlemiştir. Cevaplayıcıların %2,2'si “Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum” (S17) ifadesi için hiçbir zaman, %1,5'i çok nadir, %5,8'i bazen, %90,5'i her zaman şikkını işaretlemiştir. Katılımcıların %5,8'i “Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum” (S18) ifadesi için çok nadir, %18,2'si bazen, %75,9'u her zaman şikkını işaretlemiştir.

Ankete katılanların %0,7'si “Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim” (S19) ifadesi için hiçbir zaman, %9,5'i çok nadir, %20,4'u bazen, %69,3'u her zaman şikkını işaretlemiştir. Katılımcıların %70,1'i “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” (S20) ifadesi için hiçbir zaman, %17,5'i çok nadir, %9,5'i bazen, %2,9'u her zaman şikkını işaretlemiştir. Cevaplayıcıların %3,6'si “İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım” (S21) ifadesi için çok nadir, %16,1'i bazen, %80,3'u her zaman şikkını

işaretlemiştir. Katılımcıların %60.6'si “Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum” (S22) ifadesi için hiçbir zaman, %24.8'i çok nadir, %13.9'u bazen, %0.7'si her zaman şikkını işaretlemiştir.

Tablo 3.2: Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı.

Sorular	Hiçbir zaman		Çok nadir		Bazen		Çoğu zaman		Her zaman	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
M1	39	28.5	28	20.4	56	40.9	-	-	14	10.2
M2	26	19.0	31	22.6	51	37.2	-	-	29	21.2
M3	65	47.4	32	23.4	30	21.9	-	-	10	7.3
M4			1	.7	14	10.2	-	-	122	89.1
M5	114	83.2	18	13.1	4	2.9	-	-	1	.7
M6	30	21.9	29	21.2	54	39.4	-	-	24	17.5
M7	1	0.7	2	1.5	12	8.8	-	-	122	89.1
M8	46	33.6	44	32.1	33	24.1	-	-	14	10.2
M9	2	1.5	1	.7	5	3.6	-	-	129	94.2
M10	67	48.9	34	24.8	28	20.4	-	-	8	5.8
M11	68	49.6	28	20.4	29	21.2	-	-	12	8.8
M12	2	1.5	3	2.2	24	17.5	-	-	108	78.8
M13	49	35.8	36	26.3	35	25.5	-	-	17	12.4
M14	27	19.7	20	14.6	32	23.4	-	-	58	42.3
M15	128	93.4	7	5.1	1	.7	-	-	1	.7
M16	47	34.3	48	35.0	30	21.9	-	-	12	8.8
M17	3	2.2	2	1.5	8	5.8	-	-	124	90.5
M18			8	5.8	25	18.2	-	-	104	75.9
M19	1	0.7	13	9.5	28	20.4	-	-	95	69.3
M20	96	70.1	24	17.5	13	9.5	-	-	4	2.9
M21			5	3.6	22	16.1	-	-	110	80.3
M22	83	60.6	34	24.8	19	13.9	-	-	1	.7

3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği

Anketin ikinci kısmında yer alan 22 adet ölçekli ifadeye faktör analizi uygulanmıştır. Ankette yer alan 22 ifade 3 faktör altında açıklanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,872 olarak saptandığından ve Bartlett testinin sonucu da ($p < 0,000$) anlamlı olduğundan verilerin modellenmesinin mümkün olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3'te Faktör analizi sonucu elde edilen ve Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel başarı olarak isimlendirilen 3 faktör ile bu faktörlere ait değişkenler, bu değişkenlerin ilgili faktör üzerindeki yükleri ve her bir faktörün eigen value değerleri ile varyans açıklama oranları sunulmuştur.

Tablo 3.3: Maslach Tükenmişlik Ölçeği faktör analizi sonuçları.

Faktörler ve Sorular	Faktör Yüğü	Eigen Value	V.A.O	Cronbach's Alfa Değeri
Faktör 1- Duygusal Tükenme		7,496	0.2649	0.888
M1	0.720			
M2	0.825			
M3	0.812			
M6	0.720			
M8	0.823			
M13	0.699			
M14	0.500			
M16	0.683			
M20	0.624			
Faktör 2- Duyarsızlaşma		2,273	0,1297	0.744
M4	0.484			
M7	0.594			
M9	0.591			
M12	0.653			
M17	0.603			
M18	0.553			
M19	0.467			
M21	0.395			
Faktör 3 Kişisel başarı		1,493	0,1174	0.743
M5	0.740			
M10	0.493			
M11	0.517			
M15	0.767			
M22	0.618			

V.A.O: Varyans Açıklama Oranı

Tablo 3.3'teki faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekte yer alan (M1), (M2), (M3), (M6), (M8), (M13), (M14), (M16), (M20) ifadeleri Duygusal Tükenme alt boyutunda yer almıştır. Duyarsızlaşma olarak adlandırılan alt boyut ile ilgili ifadeler

2. faktör altında toplanan maddeler sırasıyla (M4), (M7), (M9), (M12), (M17), (M18), (M19), (M21)'dir. Kişisel Başarı olarak adlandırılan 3. faktör içerisinde (M5), (M10), (M11), (M15), (M22) maddeleri yer almaktadır.

Birinci faktör tek başına toplam varyasyonun yaklaşık %27'sini açıklamaktadır. İkinci faktör toplam varyasyonun %13'sini ve üçüncü faktör de %12'sini açıklamaktadır. Çalışmamızda ölçeğin sırasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına ilişkin cronbach alfa değerleri 0,888 - 0,744 - 0,743 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geneline ait cronbach alfa değeri ise 0,738'dir.

3.4 Farklı Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3.4 araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklere göre tükenmişlik ölçeğindeki alt boyutlarda aldıkları puanları, aritmetik ortalama ve standart hata değerleri ile hipotez testlerine ait sonuçları içermektedir.

Tablo 3.4: Demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.

Demografik Değişkenler	Duygusal		Kişisel	Duyarsız	
	N	Ort±SH	Ort±SH		Ort±SH
Yaşınız					
20-29	62	2.49±0.13 ^a	4.44±0.06		2.18±0.07 ^a
30-39	50	2.05±0.12 ^b	4.50±0.06		1.93±0.05 ^b
40+	25	2.06±0.16 ^b	4.45±0.10		1.95±0.10 ^b
Toplam	137				
F/P		3.859/0.023	0.292/0.748		4.806/0.010
Cinsiyetiniz					
Erkek	80	2.00±0.09	4.45±0.05		2.03±0.05
Kadın	57	2.60±0.14	4.48±0.06		2.08±0.06
Toplam	137				
t/P		-3.67/0.000	-0.31/0.757		-0.72/0.476
Medeni Durumunuz					
Bekar	50	2.15±0.95	4.54±0.04		1.98±0.04
Evli	87	2.42±0.14	4.32±0.07		2.17±0.08
Toplam	137				
t/P		1.623/0.107	2.813/0.006		2.203/0.030
Görev Süreniz					
1-5 yıl	79	2.31±0.11	4.44±0.05		2.11±0.05
6-10 yıl	13	2.69±0.34	4.50±0.12		2.15±0.13
11+	45	2.02±0.12	4.49±0.06		1.92±0.06
Toplam	137				

Tablo 3.4 (Devam): Demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.

Demografik Değişkenler	Duygusal		Kişisel		Duyarsız	
	N	Ort±SH		Ort±SH		Ort±SH
F/P		3.059/0.050		0.251/0.778		2.848/0.061
Görev						
Öğretmen	109	2.37±0.09		4.45±0.05		2.09±0.05
Yönetici	28	1.79±0.09		4.51±0.06		1.89±0.05
Toplam	137					
t/P		4.365/0.000		0.832/0.409		2.991/0.004
Program						
Branş Öğretmenliği	15	2.00±0.17 ^b		4.55±0.04		1.85±0.05 ^b
Özel Eğitim Öğretmen	87	2.49±0.11 ^a		4.33±0.14		1.92±0.07 ^b
Sınıf Öğretmenliği	30	1.85±0.14 ^b		4.44±0.05		2.16±0.06 ^a
Diğer	5	1.30±0.18 ^c		4.68±0.14		1.83±0.17 ^b
Toplam	137					
F/P		6.435/0.000		1.281/0.284		4.374/0.006
Durum						
Görme Engelli	6	1.69±0.41		4.38±0.07		1.69±0.03
İşitme Engelli	4	3.06±0.45		4.72±0.13		2.25±0.11
Otistik	21	1.98±0.17		4.54±0.07		2.09±0.12
Zihinsel Engelli	106	2.31±0.09		4.44±0.05		2.06±0.05
Toplam	137					
F/P		2.527/0.060		0.761/0.518		1.483/0.222
Öğrenim Düzeyi						
İlkokul düzeyinde	63	2.17±0.12 ^b		4.46±0.06		2.04±0.05
Okulöncesi düzeyde	23	2.99±0.22 ^a		4.46±0.07		2.25±0.12
Ortaöğretim düzeyi	22	1.85±0.16 ^b		4.38±0.09		1.96±0.09
Ortaokul düzeyinde	29	2.16±0.12 ^b		4.54±0.08		2.00±0.08
Toplam	137					
F/P		7.195/0.000		0.587/0.625		1.837/0.144
Kendi İsteğinizle mi Çalışıyorsunuz?						
Evet	128	2.22±0.08		4.46±0.04		2.05±0.04
Hayır	9	2.65±0.45		4.56±0.05		2.09±0.16
Toplam	137					
t/P		0.944/0.371		1.609/0.121		0.276/0.783
Uygun Bir işmi?						
Evet	122	2.19±0.08		4.46±0.04		2.06±0.04
Hayır	15	2.71±0.33		4.48±0.08		1.99±0.11
Toplam	137					

Tablo 3.4 (Devam): Demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.

Demografik Değişkenler	Duygusal		Kişisel	Duyarsız
	N	Ort±SH	Ort±SH	Ort±SH
t/P		1.529/0.146	0.121/0.904	0.548/0.585
Emekli				
Eđitimci olarak çalıřmayı dūřünmüyorum.	16	2.46±0.23	4.34±0.08	2.17±0.12
Normal ocuklarla çalışmak istiyorum.	24	2.38±0.19	4.60±0.05	2.03±0.08
Özel eğitim kurumunda/sınıfında çalışmak istiyorum.	97	2.19±0.10	4.45±0.05	2.04±0.05
Toplam	137			
F/P		0.833/0.437	1.804/0.169	0.560/0.572
Destek				
Evet	125	2.15±0.07	4.49±0.04	2.01±0.04
Hayır	12	3.33±0.39	4.20±0.17	2.50±0.17
Toplam	137			
t/P		3.005/0.011	2.154/0.033	3.656/0.000
Takdir				
Evet	89	1.99±0.08	4.48±0.04	1.99±0.05
Hayır	48	2.74±0.16	4.44±0.07	2.17±0.07
Toplam	137			
t/P		4.347/0.000	0.460/0.646	2.165/0.032
Ücret				
Evet	31	1.70±0.12	4.36±0.08	1.86±0.06
Hayır	106	2.41±0.09	4.49±0.04	2.11±0.05
Toplam	137			
t/P		3.898/0.000	1.510/0.133	3.338/0.001

t: t-test istatistiği değeri; F: F istatistiği değeri; P: olasılık değeri
Aynı sütunda farklı harfler ile gösterilmiş ortalamalar arası fark önemlidir (P<0.05).

Tablo 3.4 incelendiğinde; yaş grupları bakımından öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında fark olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiş, duygusal tükenme (F=3.859; p<0.05) ve duyarsızlaşma (F=4.806; p<0.05) puanları bakımından Yaş grupları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu fakat kişisel başarı (F=0.292; p>0.05) puanları bakımından önemli bir fark olmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında cinsiyetlere göre fark olup olmadığı t-testi ile incelenmiş, duygusal tükenme (t=3.67; p<0.05) puanları bakımından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak önemli bir fark

olduğu fakat kişisel başarı ($t=-0.31$; $p>0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=-0.72$; $p>0.05$) puanları bakımından önemli bir fark olmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında medeni durumları bakımından fark olup olmadığı t-testi ile incelenmiş, kişisel başarı ($t=2.813$; $p<0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=-2.203$; $p<0.05$) puanları üzerinde medeni durumun önemli bir etkisi olduğu, ancak duygusal tükenme ($t=-1.623$; $p>0.05$) puanları üzerinde medeni durumun etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Görev süresinin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında farklılığa yol açıp açmadığı varyans analizi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($F=3.059$; $p>0.05$), kişisel başarı ($F=0.251$; $p>0.05$) ve duyarsızlaşma ($F=2.848$; $p>0.05$) puanları üzerinde görev süresinin önemli bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Görevleri bakımından öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında fark olup olmadığı t-testi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($t=4.365$; $p<0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=2.991$; $p<0.05$) puanları bakımından farklı görevlerdeki öğretmenler arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu fakat kişisel başarı ($t=-0.832$; $p>0.05$) puanları bakımından önemli bir fark olmadığı bulunmuştur.

Eğitim aldıkları program bakımından öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında fark olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($F=6.435$; $p<0.05$) ve duyarsızlaşma ($F=4.374$; $p<0.05$) puanları bakımından Yaş grupları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu fakat kişisel başarı ($F=1.281$; $p>0.05$) puanları bakımından önemli bir fark olmadığı bulunmuştur.

Görev yapılan okuldaki öğrencilerin durumlarının öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında farklılığa yol açıp açmadığı varyans analizi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($F=2.527$; $p>0.05$), kişisel başarı ($F=0.761$; $p>0.05$) ve duyarsızlaşma ($F=1.483$; $p>0.05$) puanları üzerinde öğrencilerin durumunun önemli bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Eğitim verilen öğrencilerin öğrenim düzeylerinin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında farklılığa yol açıp açmadığı varyans analizi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($F=7.195$; $p<0.05$) alt boyutu bakımından öğrencilerin öğrenim düzeylerinin etkisi önemli bulunurken, kişisel başarı ($F=0.587$;

$p>0.05$) ve duyarsızlaşma ($F=1.837$; $p>0.05$) puanları üzerinde öğrencilerin öğrenim durumlarının önemli bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtların görev yapılan özel eğitim kurumunda isteğe bağlı çalışıp çalışmamak durumuna göre değişip değişmediği t-testi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($t=-0.944$; $p>0.05$), kişisel başarı ($t=-1.609$; $p>0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=-0.276$; $p>0.05$) puanlarının bu durumdan etkilenmediği bulunmuştur.

Özel eğitim kurumunda çalışmanın kendisi için uygun bir iş olduğunu düşünen ve düşünmeyen öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtların farklı olup olmadığı t-testi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($t=-1.529$; $p>0.05$), kişisel başarı ($t=-0.121$; $p>0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=0.548$; $p>0.05$) puanlarının öğretmenlerin bu durumdan etkilenmediği bulunmuştur.

Öğretmenlerin emekli oluncaya kadar çalışmak istedikleri işin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($F=0.833$; $p>0.05$), kişisel başarı ($F=1.804$; $p>0.05$) ve duyarsızlaşma ($F=0.560$; $p>0.05$) puanlarının öğretmenlerin emekli oluncaya kadar çalışmak istedikleri işten etkilenmediği bulunmuştur.

Çalışma arkadaşlarından destek görmenin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi olup olmadığı t-testi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($t=-3.005$; $p<0.05$), kişisel başarı ($t=2.154$; $p<0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=-3.656$; $p<0.05$) puanları üzerinde çalışma arkadaşlarından destek görmenin etkisi önemli bulunmuştur.

Yöneticiler tarafından takdir edilmenin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi olup olmadığı t-testi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($t=-4.347$; $p<0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=-2.165$; $p<0.05$) puanları üzerinde yöneticiler tarafından takdir edilmenin etkisi önemli bulunurken, kişisel başarı ($t=0.460$; $p>0.05$) üzerindeki etkisi ise önemsiz bulunmuştur.

Alınan ücreti yeterli bulan ve bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtları etkileyip etkilemediği t-testi ile incelenmiş, duygusal tükenme ($t=-3.898$; $p<0.05$) ve duyarsızlaşma ($t=-1.510$; $p<0.05$) puanları üzerinde alınan ücreti yeterli bulmanın etkisi önemli bulunurken, kişisel başarı ($t=-3.338$; $p>0.05$) üzerindeki etkisi ise önemsiz bulunmuştur.

Tablo 3.5 incelendiğinde araştırmamızın hipotezlerine ilişkin duygusal tükenme, kişisel başarı duygusundaki azalma ve duyarsızlaşma alt boyutlarına ait doğrulanma düzeyleri görülmektedir.

Tablo 3.5: Hipotez sonuçlarına ilişkin elde edilen bulgular.

Hipotez No	Hipotez Cümlesi	Açıklama	DT	KB	D	Sonuç
H ₁	Yaş grupları bakımından öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında fark vardır.	20-29 yaş grubunun 30-39 ve 40 ve üzerinde yaş grubuna oranla daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir.	+	-	+	Kısmen doğrulandı
H ₂	Cinsiyetin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.	Kadınların daha yüksek tükenmişlik düzeyinde oldukları, kişisel başarı ve duyarsızlaşma bakımından cinsiyetler göre önemli bir fark bulunmamıştır.	+	-	-	Kısmen doğrulandı
H ₃	Medeni durumun öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.	Duygusal tükenme alt boyutu bakımından medeni durumlarına göre bir fark olmadığı, kişisel başarı alt boyutunda bekar öğretmenlerin, duyarsızlaşma alt boyutunda ise evli öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur.	-	+	+	Kısmen doğrulandı
H ₄	Öğretmenlerin görev sürelerinin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.	Görev süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı düzeyde etkisi bulunmamıştır	-	-	-	Doğrulanmadı
H ₅	Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında görevleri bakımından farklılık vardır.	Öğretmenler yöneticilerden daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Kişisel başarı alt boyutunda öğretmen-yönetici grupları arasında önemli bir fark bulunmamıştır.	+	-	+	Kısmen doğrulandı
H ₆	Eğitim aldıkları program bakımından öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında fark vardır.	Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.	+	-	+	Kısmen doğrulandı
H ₇	Görev yapılan okuldaki öğrencilerin durumları öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında farklılığa neden olmaktadır.	Tükenmişlik düzeyleri incelenmiş, gruplar arasında tükenmişlik düzeyleri bakımından önemli bir farklılık saptanmamıştır.	-	-	-	Doğrulanmadı
H ₈	Eğitim verilen öğrencilerin öğrenim düzeyleri öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar arasında farklılığa yol açmaktadır.	Okul öncesi eğitim veren özel öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin diğer seviyelerde görev yapan özel öğretmenlerden çok daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.	+	-	-	Kısmen doğrulandı

Tablo 3.5 (Devam): Hipotez sonuçlarına ilişkin elde edilen bulgular.

Hipotez No	Hipotez Cümlesi	Açıklama	DT	KB	D	Sonuç
H ₉	Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar görev yapılan özel eğitim kurumunda isteğe bağlı çalışıp çalışmamak durumuna göre değişmektedir.	Mesleğini isteyerek seçip seçmeme bakımından anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur.	-	-	-	Doğrulanmadı
H ₁₀	Özel eğitim kurumunda çalışmanın kendisi için uygun bir iş olduğunu düşünen ve düşünmeyen öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar farklılık göstermektedir.	Özel eğitim öğretmenlerinin emekli olana kadar özel eğitimde çalışma düşünceleri bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında da önemli bir farklılık bulunmamıştır.	-	-	-	Doğrulanmadı
H ₁₁	Öğretmenlerin emekli oluncaya kadar çalışmak istedikleri için tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.	Özel eğitim öğretmenlerinin emekli olana kadar özel eğitimde çalışma düşünceleri bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında da önemli bir farklılık bulunmamıştır.	-	-	-	Doğrulanmadı
H ₁₂	Çalışma arkadaşlarından destek görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.	İş arkadaşlarından destek görmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin, destek görenlere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur.	+	+	+	Doğrulandı
H ₁₃	Yöneticiler tarafından takdir edilmenin öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar üzerinde etkisi vardır.	Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında gruplar arasında önemli bir farklılık olduğu saptanmıştır.	+	-	+	Kısmen doğrulandı
H ₁₄	Alınan ücreti yeterli bulan ve bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar farklılık göstermektedir.	Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında gruplar arasında önemli bir farklılık olduğu saptanmıştır.	+	-	+	Kısmen doğrulandı

Tablo 3.5 incelendiğinde H₁, H₂, H₃, H₅, H₆, H₈, H₁₃, H₁₄ numaralı hipotezlerin kısmen doğrulandığı; H₄, H₇, H₉, H₁₀, H₁₁ numaralı hipotezlerin doğrulanmadığı ve H₁₂ numaralı hipotezin ise doğrulandığı görülmektedir.

Tablo 3.4 ve Tablo 3.5 birlikte incelendiğinde, özel eğitim öğretmenlerinin; duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşamakta olduklarını ortaya koymuştur. Literatürde Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak çeşitli meslek gruplarında tükenmişliğin saptandığı çok sayıda çalışma mevcuttur.

Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996: 53), herhangi bir engeli olmayan çocuklara eğitim veren öğretmenlerin kendilerini, engeli olan çocuklara eğitim veren öğretmenlerden daha başarılı bulduklarını belirtmiştir. Akçamete vd. (2001) engelli olan ve engelli olmayan öğrencilere eğitim veren özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliklerini karşılaştırmıştır. Engelli olmayan öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Aksoy (2007:41) özel eğitim öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmasında, özel eğitim öğretmenlerinde yaşanan tükenmişliğin orta düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Şahin ve Şahin (2012:280), engelli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin çalışmalarında, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları için tükenmişlik düzeylerinin yüksek, kişisel başarı alt boyutu için ise düşük olduğunu bildirmişlerdir. Yapılan araştırmalarda özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliğe daha yatkın olduğu ifade edilirken, özel eğitim öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyinin düşük çıkmasına çeşitli yorumlar getirilmiştir.

Bu bölümde, sonuç bölümünde sunulan hipotez testi sonuçları dikkate alınarak özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlere ilişkin bulgular tartışılmıştır.

Çalışmamızda, duygusal tükenmişlik bakımından, 20-29 yaş grubunun 30-39 ve 40 ve üzerinde yaş grubunda oranla daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Otacıoğlu (2008:159), Polat vd (2009:221) ve Seferoğlu vd. (2014:355) öğretmenlerin tükenmişliklerini konu alan çalışmalarında yaş arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin de azaldığını ortaya koymuştur. Aydemir vd. (2014: 74) duygusal tükenmişlik ve kişisel başarının Yaş ile ilişkili olmadığını, buna karşın özel eğitim öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın Yaş ilerledikçe azaldığını bildirmişlerdir. Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine araştırmalarında, Bilge ve Aydılek (2015:177), yaşın artmasıyla birlikte tükenmişliğin azaldığını saptamışlardır.

Bu çalışmada duygusal tükenmişlik bakımından kadınların daha yüksek tükenmişlik düzeyinde oldukları bulunurken, kişisel başarı ve duyarsızlaşma bakımından cinsiyetler arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır. Özmen (2001), özel eğitim öğretmenlerinde cinsiyetin duyarsızlaşma ve kişisel başarı ortalamaları arasında farklılık oluşturmadığı, buna karşın kadınların erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenme yaşadığı bildirilmiştir. Benzer şekilde, özel eğitim alanında çalışan

öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine araştırmalarında Aydemir vd. (2014: 73) cinsiyetin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir etkisi olmadığını bildirmiştir.

Ok (2004: 62) ve Çimen (2007: 87) kadınlarda duygusal tükenme alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşandığını ortaya koymuşlardır. Diğer yandan, endüstri meslek lisesi öğretmenleri üzerine çalışmalarında Çavuşoğlu (2015: 6) ve spor bilimleri fakültesi öğretim elemanları üzerine çalışmalarında Akman vd. (2010: 813) tükenmişliğin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini bildirmiştir. Bu sonuçların aksine, araştırma görevlileri üzerine yaptıkları çalışmalarında Ağaoğlu vd (2004) duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında, hekimler üzerine çalışmalarında ise Karlıdağ vd. (2000: 54) duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklerde kadınlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşandığını belirtmişlerdir.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutu bakımından medeni durumlarına göre bir fark olmadığı, buna karşın duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda medeni durum bakımından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutunda bekar öğretmenlerin, duyarsızlaşma alt boyutunda ise evli öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur. Öğretmenlerde tükenmişliği konu alan çalışmalarında Tümkaya (1996), Gökçakan ve Özer (1999), özel eğitim öğretmenlerini konu alan çalışmalarında Özmen (2001), Endüstri Meslek Lisesi öğretmenlerini konu alan çalışmalarında Çavuşoğlu (2005), sağlık çalışanları ile ilgili çalışmalarında; Musal, Ergin ve Elçi (1995), Torun (1995), Karlıdağ vd. (2000), Ekerbiçer vd. (2002), tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre değişiklik göstermediğini bildirmiştir.

Özel eğitim öğretmenlerinin görev süresi bakımından tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, görev süresi ile tükenmişlik arasında bir ilişki bulunmamıştır. Benzer şekilde, öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada Başol ve Altay (2009: 208) kıdemin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını bildirmiştir. Literatürde öğretmenlerin görev süreleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığını bildiren çeşitli çalışmalar mevcuttur (Yıldız, 2012: 55; Sefereoğlu, 2014:360).

Özel eğitim öğretmenlerinin görev (yönetici-öğretmen) türü değişkeni bakımında tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında iki grup arasında önemli farklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin söz konusu iki alt boyuttaki tükenmişlik düzeyleri

ortalaması yöneticilerden daha yüksektir. Bir başka ifade ile, öğretmenler yöneticilerden daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Kişisel başarı alt boyutundaysa öğretmen-yönetici grupları arasında önemli bir fark bulunmamıştır.

Dağlı ve Gündüz (2008: 12), duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında yöneticiler ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde önemli farklılıklar saptamış olup yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Başol ve Altay (2009:209), yatılı ilköğretim bölge okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmalarında her iki grup arasında önemli farklılıklar bulunduğunu ve yöneticilerin öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğunu bildirmişlerdir.

Özel eğitim öğretmenlerinin mezun olunan programa göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiş, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında önemli farklılıklar bulunmuştur. Her iki alt boyutta da özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Diğer yandan, Aksoy (2007: 54) mezun olunan programın özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığını bildirmiştir.

Özel eğitim öğretmenlerinin eğitim verdikleri öğrencilerin durumu bakımından tükenmişlik düzeyleri incelenmiş, gruplar arasında tükenmişlik düzeyleri bakımından önemli bir farklılık saptanmamıştır.

Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri öğrencilerinin eğitim düzeyleri bakımından incelenmiş, gruplar arasında duygusal tükenmişlik alt boyutunda saptanan tükenmişlik düzeylerindeki farklılıkların önemli olduğu bulunurken, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutları için gruplar arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır. Özellikle okulöncesi eğitim veren özel öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri diğer gruplardan çok yüksektir.

Öğretmenlerin özel eğitim alanını isteyerek seçme veya seçmeme durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve her iki grubun tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir fark bulunmamıştır. Benzer şekilde, Kulaksız vd. (2003: 15) ve Aksoy (2007:58) da özel eğitim alanını isteyerek seçmeyle tükenmişlik arasındaki anlamlı bir fark bulmamışlardır. Hangi meslek grubu söz konusu olursa olsun meslek seçiminin isteyerek olması veya çeşitli nedenlerle (istenen bölüm için alının puan yetersiz olması, ekonomik nedenler, istenen bölümün her üniversitede bulunmaması

vb.) mecbur kalınarak secim yapılmış olmasının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olması beklenmektedir. Ancak gerek çalışmamızda gerekse benzer konuda yürütülen diğer çalışmalarda söz konusu durumun etkisi önemsiz bulunmuştur.

Öğretmenlerin mesleklerini kendilerine uygun bulup bulmamalarına göre tükenmişlik düzeyleri incelenmiş, her iki gurubun tükenmişlikleri arasında önemli bir farklılık tespit edilmemiştir. Özel eğitim öğretmenlerinin emekli olana kadar özel eğitimde çalışma düşünceleri bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında da önemli bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin art arda gelen bu üç soruya vermiş oldukları yanıtlar birlikte değerlendirildiğinde, özel eğitim öğretmenlerinin yaptıkları işi benimsemiş oldukları ve özel eğitim kurumunda çalışmaktan memnun oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin mesai arkadaşlarından destek görme durumlarının tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi incelendiğinde iş arkadaşlarından destek görmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin, destek görenlere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Özel eğitim öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmada Aksoy (2007: 64) tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda mesai arkadaşlarından destek görmenin önemli bir etkisi olduğunu bildirmiştir.

Özel eğitim öğretmenlerinin yaptıkları iş ile ilgili idarecilerinden takdir görüp görmemelerine göre tükenmişliklerini incelenmiş ve duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında gruplar arasında önemli bir farklılık olduğu saptanmıştır. İdarecilerinden takdir görmediklerini beyan eden özel eğitim öğretmenlerinin, idarecilerinden takdir gördüklerini belirten özel eğitim öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamakta oldukları tespit edilmiştir. Girgin ve Baysal (2006:8) öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarına göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında önemli farklılıklar olduğunu bildirmişlerdir. Özel eğitim öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada Aksoy (2007:66) ve sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyi üzerine araştırmalarında Gündüz (2005:161) yönetici ve meslektaş desteği alan öğretmenlerin kişisel başarılarının daha yüksek ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu bildirmiştir.

Öğretmenlerin almış oldukları ücreti yeterli bulup bulmama durumuna göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında gruplar arasında önemli bir farklılık olduğu saptanmıştır. Aldıkları ücreti

yeterli bulmayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ve duyarsızlaşma durumları ücretlerini yeterli bulanlara göre daha fazladır. Mesleki tatmin kişinin tükenmişlik düzeyini belirleyen önemli bir faktördür ve ücret faktörü de mesleki doyumun önemli etkenlerinden birisidir. Öğretmenlerin aldıkları ücretle mesleki tatminleri arasında ilişki olduğunu ortaya koyan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Özdayı (1990) ortaöğretim öğretmenleriyle ilgili çalışmasında, Sönmezer (2007) ilk ve orta öğretim öğretmenleri (Akt: Deliönü ve Garipoğlu, 2015:1135), Gençay (2007:767) beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarını konu alan çalışmalarında kişinin aldığı ücret arttıkça mesleki doyumunun da arttığını ortaya koymuşlardır.

Aydemir (2013) çalışmasında İstanbul ili Anadolu yakasındaki özel eğitim kurumlarında çalışan 292 öğretmenin tükenmişlik durumunu araştırmıştır. Bu araştırma hem ulaşılan birey sayısı bakımından hem de elde edilen güncel sonuçların karşılaştırılması ve sonuçlarının değerlendirilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Sonuçlar karşılaştırıldığında İstanbul ili Anadolu yakasında özel eğitim alanında çalışan öğretmenler orta düzeyde tükenmişlik yaşıyorken Adıyaman ilinde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Sonuçların farklı çıkmasında demografik yapının her iki ilde de farklılaşmasından kaynaklandığı etkili olduğu söylenebilir.

Her iki çalışmada da benzer şekilde yaş grupları bakımından özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Her iki çalışmada da benzer şekilde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki çalışma süresi ile tükenmişlikleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Hem Adıyaman ili genelinde hem de İstanbul Anadolu yakasında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim verdikleri öğrencilerinin yetersizlik türüne göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Cinsiyet değişkeni bakımından Anadolu yakasında özel eğitim alanında çalışan erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmezken Adıyaman ilinde kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu durumun nedeni olarak sosyal imkânlara erişim ve kendini yenileyecek daha fazla olanaklara sahip olma durumunun etkili olduğu ifade edilebilir. Bu durumu soğuk algınlığına benzetebiliriz. Soğuk algınlığının etki derecesi herkeste farklı görünüyorsa da hastalığın doğası her bireyde farklılaşarak seyreder.

Aydemir (2013) çalışmasında İstanbul ili Anadolu yakasındaki özel eğitim kurumlarında çalışan 292 öğretmenin tükenmişlik durumunu araştırmıştır. Bu araştırma hem ulaşılan birey sayısı bakımından hem de elde edilen güncel sonuçların bizim çalışmamızla karşılaştırılması ve sonuçlarının değerlendirilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Sonuçlar karşılaştırıldığında İstanbul ili Anadolu yakasında özel eğitim alanında çalışan öğretmenler orta düzeyde tükenmişlik yaşıyorken Adıyaman ilinde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Sonuçların farklı çıkmasında demografik yapının her iki ilde de farklılaşmasından kaynaklandığı etkili olduğu söylenebilir.

Her iki çalışmada da benzer şekilde yaş grupları bakımından özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Her iki çalışmada da benzer şekilde özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin meslekteki çalışma süresi ile tükenmişlikleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Hem Adıyaman ili genelinde hem de İstanbul Anadolu yakasında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin eğitim verdikleri öğrencilerinin yetersizlik türüne göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Cinsiyet değişkeni bakımından Anadolu yakasında özel eğitim alanında çalışan erkek ve kadın öğretmenler arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmezken Adıyaman ilinde kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu durumun nedeni olarak sosyal imkânlara erişim ve kendini yenileyecek daha fazla olanaklara sahip olma durumunun etkili olduğu ifade edilebilir. Bu durumu soğuk algınlığına benzetebiliriz. Soğuk algınlığının etki derecesi herkeste farklı görünüyorsa da hastalığın doğası her bireyde farklılaşarak seyreder.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Özel eğitim öğretmenlerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ne göre tükenmişlik düzeylerine bakıldığında; öğretmenlerin, duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Araştırma sonuçları duygusal tükenmişlik bakımından, 20-29 yaş grubunun 30-39 ve 40 yaş ve üzeri grubuna göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Buna karşın, bu araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin görev süreleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki bulunmamıştır. Genç öğretmenler meslek hayatının zorluklarıyla henüz yüzleştiklerinden çalışma hayatlarının ilk yıllarında hangi meslek grubunda çalışırlarsa çalışsınlar zorluk çekiyor olmaları muhtemeldir. Özellikle hizmet içi eğitimler düzenlenerek genç öğretmenlere mesleğin toplumsal açıdan önemi anlatılmalı, öğretmenlerin yaptıkları işle bir bağ kurmaları sağlanmalıdır. Özel eğitim öğretmenliği ve söz konusu meslek arasında ilerleyen yaşlarda oluşan bağlılığın erkenden kurulması sayesinde genç öğretmenlerin tükenmişlik duygularını en aza indirmek mümkün olabilir. Otacıoğlu (2008), Polat vd (2009) ve Seferoğlu vd. (2014) yaş arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin de azaldığını ortaya koymuştur. Aydemir vd. (2014) duygusal tükenmişlik ve kişisel başarının yaş ile ilişkili olmadığını, duyarsızlaşmanın yaş ilerledikçe azaldığını bildirmişlerdir. Bilge ve Aydilek (2015), yaşın artmasıyla birlikte tükenmişliğin azaldığını saptamışlardır.

Bu çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bulgusu, kadın öğretmenlerin öğrencilerle daha yakın bir diyalog içinde olmaları dolayısıyla daha fazla yıpranmaları ile açıklanabilir. Özel eğitim kurumlarında kadın ve erkek öğretmenlere eşit düzeyde sorumluluk yüklenmeli

ve kadının kendisine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinden arınması sağlanmalıdır. Özmen (2001), özel eğitim öğretmenlerinde cinsiyetin duyarsızlaşma ve kişisel başarı ortalamaları arasında farklılık oluşturmadığı, buna karşın kadınların daha fazla duygusal tükenme yaşadığı bildirilmiştir. Ok (2004) ve Çimen (2007) kadınlarda duygusal tükenme alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşandığını ortaya koymuşlardır. Çavuşoğlu (2015) ve Akman vd. (2010) tükenmişliğin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini bildirmiştir. Bu sonuçların aksine, Ağaoğlu vd (2004) duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında erkeklerde daha fazla tükenmişlik yaşandığını saptamıştır. Karlıdağ vd. (2000) duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklerde daha fazla tükenmişlik yaşandığını belirtmişlerdir. Aydemir vd. (2014) cinsiyetin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir etkisi olmadığını bildirmiştir.

Araştırmada Özel Eğitim alanında çalışan öğretmenlerin görev sürelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Literatürde öğretmenlerin görev süreleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığını bildiren çeşitli çalışmalar mevcuttur (Yıldız, 2012; Sefereoğlu, 2014). Başol ve Altay (2009) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada görev süresinin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını bildirmiştir.

Araştırma sonunda kişisel başarı alt boyutunda bekâr öğretmenlerin, duyarsızlaşma alt boyutunda ise evli öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur. Henüz düzenli bir aile yaşantısı oluşturmamış bu öğretmenlerin aile yaşantısı oluşturmaları, sosyal yaşamlarını zenginleştirmeleri, geleceklerini planlamaları ve çocuk sahibi olmaları bağlamında özendirilmeleri kişisel başarı alt boyutunda tükenmişlik yaşamamaları için önerilebilir. Diğer yandan, evli öğretmenlerin duyarsızlaşmalarının önlenmesi için ev ve iş hayatlarındaki ayrımı net bir şekilde yapmalarının sağlanması ve iş hayatlarına en az aile hayatları kadar önem göstermeleri sağlanmalıdır. Literatürde tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre değişiklik göstermediğini bildiren çeşitli çalışmalar mevcuttur (Tümkiye, 1996; Gökçakan ve Özer, 1999; Özmen, 2001; Çavuşoğlu, 2005; Musal, Ergin ve Elçi 1995; Torun 1995; Karlıdağ vd., 2000; Ekerbiçer vd. 2002).

Araştırma sonuçları duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda yöneticiler ve öğretmenler arasında önemli farklar olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin söz konusu iki alt boyuttaki tükenmişlik düzeyleri ortalaması

yöneticilerden daha yüksektir. Bir başka ifade ile öğretmenler yöneticilerden daha fazla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Öğretmenler yöneticilere kıyasla özel öğrencilerle daha yakın ve sürekli bir diyalog içerisinde iken, yöneticiler idari görevleri dolayısıyla evrak işleri ve kurumsal temsil görevlerini yürütmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini en aza indirmek için çeşitli öneriler getirilmesi mümkün olmakla birlikte, öğretmen ve yönetici grupları arasındaki tükenmişlik düzeyi farklılıklarının öğretmenler lehine azaltılması pek mümkün görünmemektedir. Diğer yandan, idarecilerin, öğretmenlerin karar süreçlerinde aktif rol oynamasını sağlaması ve mesleki dayanışmayı tesis edecek çeşitli etkinlikler düzenlenmek gibi destekleyici bir tutum sergilemesi faydalı olacaktır. Dağlı ve Gündüz (2008), duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Başol ve Altay (2009), yatılı ilköğretim bölge okullarındaki çalışmalarında yöneticilerin öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğunu bildirmişlerdir.

Araştırmada, özel eğitim öğretmenlerinin mezun olunan program bakımından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında önemli farklılıklar bulunmuştur. Her iki alt boyutta da özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ülkemizde, üniversite tercihleri aşamasında bireyler çoğunlukla ailesinin ve yakın çevresinin etkisinde kalarak veya pek çok başka faktörü dikkate alarak (sosyal imkânlar, ekonomik faktörler vb.) gerçekte ilgi duymadığı meslekle ilgili bölümleri seçebilmektedirler. Bu tür bireylerin karakterleri ve/veya yetenek ve ilgi alanları ile bağdaşmayan tercihleri sonrasında mesleklerini icra ederken memnuniyet duymayacakları açıktır. Gönüllülük esasına göre yapılan meslek seçimlerinin tükenmişliği önleyeceği/azaltacağı açık olduğundan, özel eğitim öğretmenliği lise öğrencilerine yeterince tanıtılmalı ve isteyen öğrencilerin ilgili meslek grubuna yönelmeleri ve bu mesleği hedef olarak belirlemeleri sağlanmalıdır. Aksoy (2007: 54) mezun olunan programın özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığını bildirmiştir.

Araştırma sonuçları okul öncesi eğitim veren özel öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin diğer seviyelerde görev yapan özel öğretmenlerden çok daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Okul öncesi öğretmenlerin sürekli olarak daha küçük yaştaki bireylerle iletişim içerisinde olduğu düşünüldüğünde bu öğretmenlerin

sosyal etkinliklere katılımının sağlanması ve diğer seviyelerde görev alan öğretmenlerle iletişimlerini sıklaştıracak etkinlikler düzenlenmesi yararlı olacaktır.

Araştırma sonuçları mesleğini isteyerek seçip seçmeme bakımından anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Kulaksız vd. (2003) ve Aksoy (2007) da özel eğitim alanını isteyerek seçmeyle tükenmişlik arasındaki anlamlı bir fark bulmamışlardır. Hangi meslek grubu söz konusu olursa olsun meslek seçiminin isteyerek olması veya çeşitli nedenlerle (istenen bölüm için alınan puan yetersiz olması, ekonomik nedenler, istenen bölümün her üniversitede bulunmaması vb.) mecbur kalınarak seçim yapılmış olmasının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olması beklenmektedir. Ancak gerek çalışmamızda gerekse benzer konuda yürütülen diğer çalışmalarda söz konusu durumun etkisi önemsiz bulunmuştur.

Araştırma sonuçları, iş arkadaşlarından destek görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, destek görenlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Özel eğitim öğretmenlerinin mesai arkadaşlarından hizmetleri sırasında destek görmeleri bunun bir sonucu olarak da öğretmenlerin yaptıkları işten daha fazla doyum elde etmeleri bakımından önemlidir. Ayrıca çalışma arkadaşlarından alınacak destek ve mesleki tatmin, yaşanan tükenmişlik duygusunun azalması bakımından yararlı olacaktır. Aksoy (2007) Özel eğitim öğretmenleriyle yürüttüğü çalışmada tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda mesai arkadaşlarından destek görmenin önemli bir etkisi olduğunu bildirmiştir.

Araştırma sonuçları aldığı ücreti yeterli bulmayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma durumları ücretlerini yeterli bulanlara göre daha fazladır. Mesleki tatmin kişinin tükenmişlik düzeyini belirleyen önemli bir faktördür ve ücret faktörü de mesleki doyumun önemli etkenlerinden birisidir. Özdayı (1990), Sönmezer (2007) ve Gençay (2007) öğretmenlerin aldığı ücret arttıkça mesleki doyumunun da arttığını ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda verilen ücretin yeterli oluşunun öğretmenlerde tükenmişlik düzeyini azaltacağı ifade edilebilir.

Araştırma sonuçları idarecilerden takdir görmeyen öğretmenlerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu ve idarecilerinden takdir görmeyen özel eğitim öğretmenlerinin, idarecilerinden takdir gördüklerini belirten özel eğitim öğretmenlerine göre daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını ortaya koymuştur. Özel eğitim öğretmenlerinin çalıştığı öğrenci grubu göz önüne alındığında, motivasyona diğer kurumlarda çalışan eğitimcilerden daha fazla ihtiyaç duydukları açıktır. Özel eğitim

kurumlarında görev yapan idareciler dışında, ilgili bakanlık ve resmi kurumlar nazarında da özel eğitim öğretmenlerinin toplumsal açıdan ne denli önemli olduğu vurgulanmalı, özel eğitim öğretmenlerinin yalnızca kurum içerisinde değil, toplumsal olarak da hak ettiği değeri görmesi sağlanmalıdır. Çalışmalarının bir sonucu olarak bireyin övülmesi, çalışma şevki ve azminden dolayı takdir edilmesi bireyin motivasyonunu ve mesleki doyumunu arttıracak, bunların doğal bir sonucu olarak da tükenmişlik düzeyini azaltacaktır. Girgin ve Baysal (2006) öğretmenlerin üstlerinden takdir görme durumlarına göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında önemli farklılıklar olduğunu bildirmişlerdir. Aksoy (2007) özel eğitim öğretmenleriyle ve Gündüz (2005) ise sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada destek gören öğretmenlerin kişisel başarılarının daha yüksek ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu bildirmiştir.

Çalışma sonuçları son yıllarda toplumda ve eğitimde meydana gelen değişim ve dönüşümlerin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan özel eğitim merkezlerinin sorumluluklarının gittikçe artması buna karşılık söz konusu merkezlerde görev yapan öğretmenlerin pek çoğunun maddi anlamda tatmin edilemediğini göstermektedir. Bu durumun da öğretmenlerin tükenmişlik duygusu yaşamasına neden olduğunu ortaya koymaktadır. Özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin şartlarının daha iyi duruma getirilmesi yaşamakta oldukları tükenmişliği azaltılması noktasında faydalı olacaktır.

Bireylerin tükenmişlik düzeylerinin; yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki deneyim gibi çeşitli sosyo-demografik faktörlerden etkilendiğini ortaya koyan pek çok çalışma mevcuttur. Bununla birlikte, çalışmanın yapıldığı bölgesel koşulların da çalışma sonuçları üzerinde etkili olacağı unutulmamalıdır. Ülkemizin henüz tüm bölgeleri ve hatta aynı bölgede yer alan tüm şehirleri sosyal ve ekonomik açıdan benzer gelişmişlik düzeyine sahip değildir. Bu durumun çalışmanın sonuçlarının genellenmesini sınırlayıcı nitelikte olduğuna dikkat edilmelidir. Sosyal imkânları kısıtlı bir şehirde görev yapan özel eğitim öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile, İstanbul ve Ankara gibi mega kentlerde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini ortaya koymaya yönelik olarak yapılacak bir çalışmanın aynı sonuçlara işaret etmemesi olağandır.

Araştırma sonuçları ışığında aşağıdaki önerileri getirmek uygun olacaktır:

1. Genç yaştaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini azaltmak için, özel eğitim öğretmenliği sırasında karşılarına çıkabilecek zorluklarla ilgili mesleki uyum eğitimi verilebilir.
2. Kadın öğretmenlerin tükenmişliklerinin azaltılması için toplumsal cinsiyet rolünün etkisinden arınmalarına yardımcı olunmalıdır.
3. İdarecilerin öğretmenleri destekleyici bir tutum sergilemeleri ve karar süreçlerine öğretmenleri de dahil ederek mesleki tatmini artırmaları yararlı olacaktır.
4. Üniversitelerdeki özel eğitim programlarının sayısı artırılmalı ve mesleği bir hedef olarak belirlemiş eğitimcilerin görev yapması sağlanmalıdır.
5. Öğretmenlerin sosyal etkinliklere katılımının sağlanarak diğer seviyelerde ders veren öğretmenlerle iletişimleri artırılmalıdır.
6. Aynı kurumda çalışan öğretmenlerin birbirleri ile sağlıklı bir mesleki ilişki içerisinde olmalarına olanak sağlayacak ortamlar tesis edilmeli ve öğretmenler arasındaki ilişkilere olumlu anlamda katkılar sağlayacak etkinlikler organize edilmelidir.
7. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin en aza indirilmesi için idarecileri tarafından takdir edilmeleri faydalı olacaktır.
8. Özel eğitim öğretmenlerinin toplum nazarında değerinin vurgulanması ile manevi anlamda tatmin edilmesi ve meslek ile arasında bağ kurması sağlanmalıdır.
9. Özel eğitim öğretmenliğinin yıpratıcı bir meslek olduğu göz önüne alınarak maddi koşullarının gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi yerinde bir uygulama olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akçamete, G. Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akman, B., Taşkın, N., Özden, Z. ve Çörtü, F. (2010), Okul Öncesi Öğretmenlerinde Tükenmişlik Üzerine Bir Çalışma, İlköğretim Online, 9(2), 802-815.
- Aksoy, Ş. U. (2007). Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F. ve Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Arslan, G ve Arslan, G. (2014). Zihin engelli bireylere eğitim veren öğretmenlerintükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Tokat ili örneği). Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 4(2): 49-66.
- Aslan, H. (1996), "Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7(1), 39-45.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 9, 13-26.
- Aydemir, H. (2013). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aydemir, H., Diken, İ., K., Yıkmiş, A., Aksoy, V., Özokçu, O. (2014). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(Özel Sayı), 68-86.

- Azeem, S. M. (2008). A study of job burnout among university teachers. *Psychology and Developing Societies*, 20(1), 51-64.
- Bahar, Emre (2006). Tükenmişlik Sendromu, Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarında Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1998). Stres ve başa çıkma yolları (18. Baskı) İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. “Stres ve Stresle Başa çıkma Yolları”, Remzi Kitabevi, İstanbul, (1993)
- Başol, G. Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yıl 15, Cilt15, Sayı 58, ss: 191-216.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539.
- Biçen, H. (2014). “Yeni atanan öğretmenlerde tükenmişlik sendromu”, Yüksek Lisans Tezi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bilge, H. ve Aydılek, B. (2015) Polislerin demografik değişkenler açısından tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 13(2): 167-186.
- Billingsley BS. (1995). Improving the retention of special education teachers; Final Report. RTI Project 5168:Research Triangle Inst. NC.NT.
- Brouwers, A. ve Tomic W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253.
- Brouwers, A. ve Tornic, W. (1997), “Teacher burnout, perceived self efficacy in classroom management, and student disruptive behaviour in secondary education”, *Education And Society*, 17.
- Brouwers, A., Tomic, W. ve Evers, W. J. G. (2002). Burnout and self efficacy: A study on teachers’ beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227-243.

- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 95-108.
- Byrne, B. M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. Teaching and Teacher Education, 7(7), 197-209.
- Chesnutt, W. (1997). The relationship between social support and professional burnout among public secondary school teachers in northeast tennessee. Dissertation Abstract International, 58(3), 690 A.
- Cordes, C. L., Thomas W., Dougherty ve Michael, Blum, (1997), "Pattern of Burnout among managers and professionals: A comparasion of models", Journal of Organizational Behavior, 18(6), 685-701.
- Çam, M. O. (1995), *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çam, O. (1991), "*Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Ve Güvenirliğinin Araştırılması*", 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çavuşoğlu, G.; Ünver, Ş.; Doğan, E.; İslamoğlu, İ.; Özdemir, S. (2015). Spor Bilimleri Fakültesi öğretim elemanları ile diğer fakülte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi ISSN: 1306-4371 Cilt:10 Sayı:1 2015
- Çelikkaleli, Ö. (2011). Yetişkin eğitimcisi öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki yetkinliklerinin incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (4), 38-53.
- Çimen, S. (2007), "İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantılarını ve yeterlik algıları", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çokluk, Ö. (2001). Engelliler okullarında görev yapan yöneticilerde ve öğretmenlerde tükenmişlik. Özel Eğitim Dergisi, 3(1), 35-47.

- Dağlı, A., H. Gündüz (2008) Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği). Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 10: 12-35.
- Demirhan Harmanda, E (2011), Ankara il merkezinde görev yapan okul önesi eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile çocuklarda görülen istenmeyen davranışları değerlendirmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dericioğulları, A. Konak, Ş, Arslan, E. Öztürk, B. (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, Cilt:2, Sayı:5
- Dilsiz, B. (2006), Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Diñç, K (2008), Yardım mesleklerinde tükenmişlik sendromu. Dönem Projesi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğuyurt, M. F. (2013). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta-analiz Çalışması. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Dolunay, A. B. (2001). Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik- Ticaret- Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde tükenmişlik Durumu Araştırması. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Dorman, J. (2003), "Testing A Model For Teacher Burnout", *Austrain Journal of Educational&Developmental Psychology*, Vol.3, 35-47
- Dünya Sağlık Örgütü (1998), *Dünya Sağlık Raporu*, Çev. Ed. Metin, B., Akın, A., Güngör, İ. Ankara:Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, 45-57.
- Dworkin, A.G. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, 2 (2), 69-78.
- Ekerbiçer H. Çelik M. Aral M. Buğdaycı R. Kahramanmaraş'ta Çalışan Hekimlerde Mesleksel Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Kişisel Özelliklerle İlişkisi. Diyarbakır: 8. Ulusal Halk Sağliğı Kongresi Kongre Kitabı; 2002. s. 700-3.

- Ensari, H. Ve S. Tuzcuoğlu; (1995), “Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü”, Öneri Dergisi, 2(11), ss.51-63.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 143-154. Ankara.
- Ergin, C. (1995), Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt. 12, Sayı 1-2, 37-50. ERIC Document, No ED410685.
- Ersoy F, Yıldırım C, Edirne T. (2001).Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu. Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi Şubat Sayısı.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A. ve Tomic W. (2004). Burnout among teachers. *School Psychology International*, 25(2), 131-148.
- Farber, B. (2000), “Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture”, *Psychotherapy in Practice*, 56(5), 589-594.
- Farber, B. A. (1984). Teacher burnout: Assumptions, myths and issues. *Teachers College Record*, 86(9), 321-338.
- Friedman, I.A. (1997). High and low burnout principals: What makes the difference?
- Friedman, I. A. (1991), High and low burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84(6), 325-333.
- Friedman, I. A. (1995), Student behavior patterns contributing to teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 88(5), 281-289.
- Friedman,I.A.,Farber, B.A. (1992), “Profesional self-concept as a predictor of teacher burnout”, *Journal of Educational Research*, 84(1), 28-35.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 767-782.
- George, E., Louw, D., ve Bodenhorst, G., (2008). Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia. *South Africa Journal of Education*. 28, 135-154.

- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(21), 31-48.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4 (4), 172-187.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2006). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (6), 1-10.
- Gökçakan, Z. ve Özer, R. (1999), *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik*, Rize:Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları, No;9,1.
- Graf, L. W. (1996). Superintendent burnout in the public schools: a study of demographic and enviromental variables and their effects on the school superintendent. *Dissertation Abstract International*, 57(8), 3337 A.
- Gülner B (2007) Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, Literatürk Yayınları, İstanbul.
- Gündüz, B. (2005) İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1): 152-166.
- Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ile bazı mesleki ve kişisel değişkenlere göre yordanması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 26(3), 17-33.
- Gürbüz H, Karapınar M (2014) Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Maslach kriterlerine göre ölçülmesi. *Uluslararası yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 10(23): 267-278.
- Gürbüz, Z. (2008). Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hamann, D. L. ve Gordon, D. G. (2000). Burnout: An occupational hazard. *Music Educators Journal*, 87(3), 34-39.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Jusuf, S. (2007). Yetiştirme Yurtlarında ve Çocuk Yuvalarında Görev Yapan Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi. Eğitimde Psikolojik Hizmetleri Bilim Dalı
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1), 29-32.
- Karahan, S. (2008). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karahan, Ş. Balat (Uyanık), G. (2011). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 29, ss. 1-14
- Karakuş, G. (2008). Özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karlıdağ, R., Ünal, S. ve Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi. Klinik Psikiyatri Dergisi, 4 (2),113-121.
- Kırılmaz, A. Y.,Ü, Çelen ve N. Sarp, (2003), “İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması”, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İlköğretim-Online 2-9 (<http://www.ilkogretim-online.org.tr>)
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Kulaksız, A., Dilmaç, B. ve Aydın, A. (2003), ”Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1) 15–27.
- Kyriacou, C. (2000). *Stres-Busting for Teachers*, Cheltenham: Nelson Thornes.
- Lau, P. S. Y., Yuen, M. ve Chan, R. M. C. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*. 71, 491-516.

- Luk, A. L., Chan, B. P. S., Cheong S. W. ve Ko, S. K. K. (2010). An exploration of the burnout situation on teachers in two schools in Macau. *Social Indicators Research*. 95(3), 489-502.
- Maslach C, ve Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C. (1986). Burnout research in the social services: A critique. *Journal of Social Service Research*, 10, 95-105.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Musal B, Elçi, Ç. Ö., Ergin S., Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum, Toplum ve Hekim, Cilt:10, Sayı:68, s:2-7. 1995.
- Ok, Sibel (2004). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, III, 21,57-68.
- Oktay, A. (2002). *Yasamın Sihirli Yılları: Okul Öncesi Dönem*. (3. Baskı) İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Oruç, S. (2007). Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Otaçoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Öktem, E. (2009). İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Afyonkarahisar-Sandıklı örneği). Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(İlke)*, 16.

- Örmen, U. (1993) “Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, T. (2008). Pendik bölgesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, T. (2009). İstenmeyen öğrenci davranışlarının görülme sıklığı ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. http://www.ozelegitim.org.tr/10111226_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeli_2012.pdf (erişim: 10.04.2015)
- Özmen, H. (2001). Görme engelliler okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, A. (2006). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Platsidou, M. ve Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education* (1034-912X), 55(1),61-76.
- Polat, G., Topuzoglu, A., Gurbuz, K., Hotalak, O., Kavak, H., Emirickci, S. ve Kayis, L. (2009) [Burnout Syndrome in High School Teachers' in Bilecik, Bozüyük]. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(3), 217-222.
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler: Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personel üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Saçlı, Ç. (2011). *Otel işletmelerinde tükenmişlik sendromu: Konya ili örneği*. (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Schwarzer, R., Schmitz, G. S. ve Tang, C. (2000). Teacher burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress and Coping*, 13, 309-326.
- Seferoğlu, S.S., Yıldız, H. ve Avcı Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39(174), 348-364.
- Sılığ, A. (2003), “Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sönmez, V. ve Alacapınar F. G. (2013). Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 2. Baskı Ankara, Anı Yayıncılık.
- Sönmezer, M.G. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Strassmeier, W. (1992), “Stres amongst teachers of children with mental handicaps”, *International Journal Of Rehabilitation Research*, 15, 235–239.
- Sucuoğlu, B., Kuloğlu Aksaz, N. (1996), “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44–60.
- Sürgevil O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, D. E.(2007), “Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, F. ve Şahin, D. (2012). Engelli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1 (2), 275-294.
- Taşğın, N. (2004), “Gençlik ve spor müdürlüğü merkez ve taşra örgüt yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumuna düzeylerine etkisi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Teltik, H. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Torun, A. (1995), “Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tulunay, Ö. (2010). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Tümkiye, S. (1996), “Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tümkiye, S. ve Türker, P. (2010). İlköğretim 1. kademe öğretmenlerinde algılanan problem davranış düzeyleri ve bazı sosya demografik değişkenlere göre tükenmişliğin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(38), 92-109.
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde çalışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik belirtiler. *Psikoloji Dergisi*, 7(24), 58-75.
- Üstün, B. (1995). Hemşirelerin atılganlık ve tükenmişlik düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vızlı, C. (2005), “Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Wang, F. ve Xu, Y. (2004). Job burnout among elementary and high school teachers: characteristics and relationship with social support (Article written in Chinese). *Acta Psychologica Sinica*, 36(5), 568-574.
- Weisberg, J. ve Sagie, A. (1999). Teachers’ physical, mental and emotional burnout: Impact on intention to quit. *The Journal of Psychology*, 133(3), 333-339.
- Wood, T.,McCarty, C. (2002), “Understanding and Preventing Teacher Burnout”, *Clearinghouse on Teaching and Teacher Education Washington DC*, 1–8. Erişim tarihi: 03 Temmuz 2016 <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED477726.pdf>

- Wright, T. ve Bonett A.D. (1997), "The contribution of burnout to work performance", *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 491-499.
- Yamuç, V.A. ve Türker, D (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: Bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- Yellice Yüksel, B., Kaner, S., ve Güzeller, C. O. (2011). Öğretmenlerin mesleki yetkinlik, mesleki sosyal destek ve tükenmişlik ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(11), 1-25.
- Yıldırım, S. (2007). Anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Yıldız, Ebru (2012), "Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 33, s. 37-61.
- Yungul, N. T. (2006). Sınıf öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi (İstanbul ili örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Yüksel, B. (2009). Özel eğitim ve genel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliklerine etki eden değişkenlerin irdelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Zabel, M.K., ve Zabel, R.H. (1983). Burnout among special education teachers: The role of experience, training, and age. *Teacher Education and Special Education*, 6(4), 255-259.

EKLER

1. **Ek-A** : Kişisel Bilgi Formu
2. **Ek-B** : Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....
3. **Ek-C** : Araştırma İzin Onayı
4. **Ek-D** : Adıyaman Özel Eğitim Öğrenci, Okul ve Sınıf İstatistiği.....
5. **Ek-E** : Adıyaman İli Özel Eğitim Öğretmeni Norm Kadro Bilgileri
Çizelgesi



Ek-A: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım

Bu anket bir tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı; özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemektir. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır, bundan dolayı anketler kişi veya kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken isimlerinizi yazmayınız. Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Fehmi ÇELİK
T.H.K.Ü.Yüksek Lis.Öğr.

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

1. Yaş

20-29 30-39 40 ve üzeri

2. Cinsiyet

Kadın Erkek

3. Medeni durum

Evli Bekar

4. Görev süresi

1-5 6-10 11 ve üzeri

5. Görev türü

Yönetici Öğretmen

6. Mezun olunan program:

.....

7. Çalıştığınız kurum türü

Zihinsel engelliler İşitme engelliler

Görme engelliler Diğer (belirtiniz)

8. Çalıştığınız kurumda eğitim verdiğiniz öğrencilerin öğrenim düzeyi

Okul öncesi İlkokul Ortaokul Lise

9. Özel eğitim kurumunda / sınıfında kendi isteğinizle mi çalışıyorsunuz?

Evet Hayır

10. Özel eğitim kurumunda / sınıfında çalışmak sizin için uygun bir iş mi?

Evet Hayır

11. Emekli oluncaya kadar

Özel eğitim kurumunda / sınıfında çalışmak istiyorum.

Normal çocuklarla çalışmak istiyorum.

Eğitimci olarak çalışmayı düşünmüyorum.

12. İş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz?

Evet Hayır

13. Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?

Evet Hayır

14. Sizce aldığınız ücret yeterli mi?

Evet Hay

Ek-B: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Tablo B.1: Maslach tükenmişlik ölçeği.

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bazı öğrencilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Öğrencilere ne olduğu umurunda değil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek-C: Araştırma İzin Onayı



T.C.
ADİYAMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 36700636/150/867987
Konu: Araştırma İzni.

26/01/2015

Sayın Fehmi ÇELİK
(TBMM Halkla İlişkiler Binası 1.Kat 1048 Çankaya/ANKARA)

İlgi: 23/01/2015 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçe talebiniz doğrultusunda, "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişlik" konulu tez çalışmasını ilimiz özel eğitim alanında eğitim veren kurumlarda görev yapan Öğretmenlere yönelik araştırma yapmak ve dilekçe ekinde sunmuş olduğu form ve ölççekleri uygulanmasını yapmak hakkındaki istekleriniz, Valilik Makamının 26/01/2015 tarih ve 36700636/150/850941 sayılı Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Ali FIRAT
Millî Eğitim Müdürü Yrd.

EK:
- 1 Adet Onay (1 Sayfa)

Adiyaman Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü
26 Ocak 2015
Mühür No: 36700636/150/867987

İl Millî Eğitim Müdürlüğü /Adiyaman
Elektronik Ağ: www.adiyamanmeb.gov.tr
e-posta: ozelegitim02@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Selahattin SONKAYA Şef
Tel: (0 416) 216 11 81
Faks: (0416) 216 45 70



T.C.
ADİYAMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 36700636/150/850941
Konu: Araştırma İzni.

26/01/2015

VALİLİK MAKAMINA
ADİYAMAN

İlgi: Fehmi ÇELİK'in 23/01/2015 tarihli dilekçesi.

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Program Yüksek Lisans öğrencisi Fehmi ÇELİK'in, "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişlik" konulu tez çalışmasını ilimiz özel eğitim alanında eğitim veren kurumlarda görev yapan Öğretmenlere yönelik araştırma yapmak ve dilekçe ekinde sunmuş olduğu form ve ölçekleri uygulanması hakkındaki istekleri Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Seyfi ÖZKAN
Millî Eğitim Müdür

OLUR
26/01/2015

Yunus Emre ALTINER
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK: 1 adet dilekçe ve ekleri (3 sayfa)

İl Millî Eğitim Müdürlüğü /Adıyaman
Elektronik Ağ: www.adiyamanmeb.gov.tr
e-posta: ozelegitim02@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Selahattin SONKAYA Şef
Tel: (0 416) 216 11 81
Faks: (0416) 216 45 70

Ek-D: Adıyaman Özel Eğitim Öğrenci, Okul ve Sınıf İstatistiği

Tablo D.1: Adıyaman özel eğitim okulu, sınıf ve öğrenci istatistiği.

İLÇE	SIRA NO	OKULUN ADI	ADIYAMAN ÖZEL EĞİTİM OKUL, SINIF VE ÖĞRENCİ İSTATİSTİĞİ																					
			ZİHİNSEL				İŞİTME				GÖRME				OTİSTİK				ÜSTÜN ZEKALİ				TOPLAM SINIF SAYISI	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI
			SINIF SAYISI		ÖĞRENCİ SAYISI		SINIF SAYISI		ÖĞRENCİ SAYISI		SINIF SAYISI		ÖĞRENCİ SAYISI		SINIF SAYISI		ÖĞRENCİ SAYISI		SINIF SAYISI		ÖĞRENCİ SAYISI			
			İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL	İLKOKUL	ORTAOKUL		
Merkez	1	50. Yıl Ortaokulu		1		13																1	13	
	2	75. Yıl TOBB İmam Hatip Ortaokulu		1		8																1	8	
	3	Türkiye Petrolleri Ortaokulu		1		9																1	9	
	4	İnönü İlkokulu	1		9																	1	9	
	5	Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu		1		10																1	10	
	6	Adıyaman Toki İlk/Ortaokulu													1		2	1		13		2	15	
	7	Zeynep Turgut Ortaokulu		1		11																1	11	
	8	Altınşehir İlkokulu	1		12																	1	12	
	9	Cumhuriyet İlkokulu	1		5																	1	5	
	10	Hürriyet Ortaokulu		1		12																1	12	
	11	Gazi İmam Hatip Ortaokulu					1	1	5	17	1		7									3	29	
	12	23 Nisan İlkokulu	1		18																	1	18	
	13	Şehit Cem Özgül İlk/Ortaokulu	1	1	8	8																2	16	
	14	Karacaoğlan Ortaokulu		1		10																1	10	
TOPLAM			5	8	52	81	1	1	5	17	1	0	7	0	0	1	0	2	1	0	13	0	18	177
Besni	1	Tuğsuz Ali Ağa İlk/Ortaokulu	1		2	6	1		7	1					1		3	1				3	20	
	2	Çakırhöyük Ortaokulu		1	1	3																1	4	
	3	A.C.Yamazaki İlk/Ortaokulu								1		3										1	3	
Çelikhhan	1	Cumhuriyet İlk/Ortaokulu	1		2	9																1	11	
Gölbaşı	1	Yavuz İlk/Ortaokulu		1		9																1	9	
	2	Gazi İlkokulu	1		10																	1		
	3	75.Yıl İ.M.K.B.YBO		1		2																1	2	

Tablo D.1 (Devam): Adıyaman özel eğitim okulu, sınıf ve öğrenci istatistiği.

Kahta	1	Mevlana İlk/Ortaokulu				1		7												1	7			
	2	Kubilay İlk/Ortaokulu	1		9	4														1	13			
	3	Gazi İlk/Ortaokulu		1		3				1										2	3			
	4	Yahya Kemal İlk/Ortaokulu	1		6	3														1	9			
Tut	1	Fatih Ortaokulu		1	7	9														1	16			
İLÇELER TOPLAMI			5	5	37	48	2	0	14	1	2	0	3	0	1	0	3	1	0	0	0	0		
GENEL TOPLAM			10	13	89	129	3	1	19	18	3	0	10	0	1	1	3	3	1	0	13	0	33	274

ÖZEL EĞİTİM OKULLARI

İLÇE	SIRA NO	OKULUN ADI	ZİHİNSEL		İŞİTME		GÖRME		OTİSTİK		ÜSTÜN ZEKALİ		TOPLAM SINIF SAYISI	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI
			SINIF SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI	SINIF SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI	SINIF SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI	SINIF SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI	SINIF SAYISI	ÖĞRENCİ SAYISI		
Merkez	1	Adıyaman Özel Eğitim Uygulama Merkezi 1.Kademe (1,2,3,4 Sınıflar)	4	66									4	66
		Adıyaman Özel Eğitim Uygulama Merkezi 11.Kademe (5,6,7,8 Sınıflar)	4	23									4	23
	2	Adıyaman Özel Eğitim Uygulama Merkezi 111.Kademe (9,10,11,12 Sınıflar) (YENİ)	1	35									1	35
		Malazgirt Özel Eğitim Uygulama Merkezi (1,2,3,4 Sınıflar)							5	18			5	18
	3	Malazgirt Özel Eğitim Uygulama Merkezi (5,6,7,8 Sınıflar)							1	3			1	3
4	Şirinler Özel Eğitim Anaokulu	3	52									3	52	
5	Hacı Sakine Acar Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi 111.Kademe (9,10,11,12 Sınıflar)	2	44									2	44	
Besni	1	Ahmet Emine Çil Özel Eğitim Okulu 1.Kademe (1,2,3,4 Sınıflar)	2	19									2	19
		Ahmet Emine Çil Özel Eğitim Okulu 11.Kademe (5,6,7,8 Sınıflar)	2	15									2	15
		Ahmet Emine Çil Özel Eğitim Okulu 111.Kademe (9,10,11,12 Sınıflar)	1	10									1	10
Kahta	1	Kahta Özel Eğitim Uygulama Merkezi (1,2,3,4 Sınıflar)	3	35									3	35
		Kahta Özel Eğitim Uygulama Merkezi (5,6,7,8 Sınıflar)	2	14									2	14
TOPLAM			24	313	0	0	0	0	6	21	0	0	30	334

EVDE EĞİTİM VERİLEN ÖĞRENCİ SAYISI	46
KAYITLI BULUNDUĞU OKULDA KAYNAŞTIRMA EĞİTİMİ GÖREN ÖĞRENCİ SAYISI	1673

Ek-E: Adıyaman İli Özel Eğitim Öğretmeni Norm Kadro Bilgileri Çizelgesi

Tablo E.1: Adıyaman ili ve ilçeleri özel eğitim öğretmeni norm kadro bilgileri çizelgesi

ADİYAMAN İLİ VE İLÇELERİ ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENİ NORM KADRO BİLGİLERİ ÇİZELGESİ			
İLÇE ADI	ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMEN NORMU	MEVCUT ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMEN SAYISI	İHTİYAÇ
BESNİ	25	24	1
ÇELİKHAN	4	4	0
GERGER	0	0	0
GÖLBAŞI	6	6	0
KAHTA	35	27	8
MERKEZ	94	92	2
SAMSAT	0	0	0
SİNCİK	0	0	0
TUT	0	2	0
TOPLAM	166	155	11
AÇIKLAMA : BU VERİLER MEB MEİS MODÜLÜNDEN ALINMIŞ OLUP 23/02/2015 TARİHİ İTİBARIYLA GÜNCELDIR.			

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı : Fehmi ÇELİK
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti
Doğum yeri ve Yılı : Adıyaman-1976
Adres : TBMM Halkla İlişkiler Binası 1. kat 1048 Çankaya-
ANKARA
E-mail : celik_fehmi@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 05052341715

EĞİTİM

2013-Devam Ediyor : Yüksek Lisans; THK Üniversitesi; Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı
2013-Devam Ediyor : Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Sosyoloji
Bölümü
1996-2000 : Lisans Eğitimi; Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Denizli
1991-1994 : Lise; Kahta Lisesi, Adıyaman

MESLEK DENEYİMİ

2000 Diyarbakır Merkez Ali Emiri İlköğretim Okulu-Öğretmen
2000 Diyarbakır Lice Daralan İlköğretim Okulu-Öğretmen
2001 Diyarbakır Bismil Yukarısazlık Köyü İlköğretim Okulu-Öğretmen
2004 Diyarbakır Bismil Ziya Gökalp İlköğretim Okulu-Öğretmen ve Müd. Yard.
2008 Adıyaman Merkez Derinsu İlköğretim Okulu-Müd. Yet. Öğretmen
2008 Adıyaman Merkez Kuyucak Bucağı İlköğretim Okulu-Öğretmen
2010 Adıyaman Merkez Yaylakonak İlköğretim Okulu-Müdür Yard.

- 2013 Adıyaman Merkez Osmangazi Ortaokulu-Müdür Yard.
2013 Ankara Çankaya TBMM'de Milletvekili ve Komisyon Danışmanı

ÖDÜLLER

- 2010 Aylıkla Ödüllendirme Milli Eğitim Bakanlığı
2010 Yılında Yılın Öğretmeni olarak 24 Kasım Ankara'da Adıyaman İlini Temsil etmek
2009 Takdir Belgesi Adıyaman Valiliği
2012 Başarı Belgesi Adıyaman Valiliği
2009 Teşekkür Belgesi Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü
2008 Teşekkür Belgesi Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
2007 Teşekkür Belgesi Bismil İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

SEMİNER-KURS

1. İLSİS Özlük Modülünün Kullanımı semineri
2. Matematik Branşına Uyum Eğitimi Semineri
3. İntel Öğretmen Programı Liderlik Forumu Kursu
4. TKY Değerlendirici Eğitimi Semineri
5. Eğitim Yöneticiliği Semineri
6. Profesyonel İzcilik Sertifikası
7. Kastamonu Ilgaz İzci Eğitim Semineri
8. Proje Hazırlama ve Uygulama Semineri
9. Okul Müdürleri Eğitim Semineri
10. TKY Özdeğerlendirme Semineri

YER ALDIĞI VE UYGULADIĞI PROJELER

1. Erdemli ve Başarılı Birey Projesi
2. Haydi Kızlar Okula Projesi
3. Devamsız Öğrencilerin Devamının Sağlanması Projesi
4. Madde bağımlılığı ile mücadele projesi
5. Yaygın Eğitim Kursu (Dezavantajlı Bireylere Okuma Yazma Kursu)
6. Başkanım Dergisi Köşe Yazarlığı