



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS
ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ
EĞİTİM ENSTİTÜSÜ EĞİTİM
BİLİMLERİ BÖLÜMÜ
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERDE GÖRÜLEN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN
İNCELENMESİ**

Dönem Projesi

RECAİ ORUÇ

Danışman
Prof. Dr. Bayram ÖZER

SAMSUN
2023

BEYAN

Prof. Dr. Bayram ÖZER danışmanlığında “Öğretmenlerde görülen tükenmişlik düzeyi” konulu nitel çalışmamın bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar’da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği’nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığımı taahhüt ve beyan ederim.

11/06/2023
Öğrenci Adı SOYADI
Recai ORUÇ

TEŞEKKÜR

Tezsiz yüksek lisans eğitimim süresince beni geliştiren hocalarima ve bu araőtirmayı yaparken desteğini benden esirgemeyen aileme, her daim kolayca ulaőtıp fikirlerine danıőtıđım, bana bu süreçte yardımlarını esirgemeyen danıőtmanım Prof. Dr.Bayram ÖZER hocama çok teőtekkür ederim.

Saygılarımla

Recai ORUÇ

ÖZET

Araştırmanın amacı; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre incelemektir. Araştırmanın evrenini Samsun ili Bafra ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise Bafra’da Anadolu İmam Hatip Lise türlerinde 2022-2023 öğretim yılında görev yapan 55 öğretmenden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle belirlenmiş olan 46 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada, kişisel bilgiler ve açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanarak veriler toplanmıştır. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır; İlk bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, çalıştığı eğitim kurumu ve mesleki kıdemle ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise mesleki tükenmişlikle ilgili sekiz soru bulunmaktadır. Verilerin içerik analizi ile çözümlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişliklerinin çok yüksek olmadığı hatta orta ve düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Kişisel başarıda azalma alt boyutunda ise tükenmişlik yaşamadıkları, kişisel yaşantılarında ve mesleki hayatlarında tükenmişliğin farklı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin istenmeyen davranışlarla başa çıkmada; ekonomik durumlarının düzeltilmesi, branş ağırlıklı hizmet içi eğitimler yapılması, olumlu okul iklimi oluşturulması, akademik seviyesi iyi olan öğrencilerin akademik liselerde diğer öğrencilerin akademik seviyelerine uygun okullarda okuması, sınıf geçme ve disiplin yönetmeliğinin değiştirilmesi, öğretmenlerin özlük haklarını düzeltici ve toplumsal itibarını artırıcı yasal düzenlemelerin yapılması, mesleğini severek yapmaları ve kendilerini geliştirici sosyal etkinliklere katılmaları gibi çözüm önerdikleri görülmüştür. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ankete katılan 46 öğretmenden 26 öğretmen mesleki tükenmişlik hissettiğini ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden 17’si erkek, 9’u ise bayandır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden tükenmişlik düzeyi konusunda daha iyi durumda oldukları anlaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda; mesleki tükenmişliğin sonuçları ve mesleki tükenmişliğin nasıl daha aza indirilebileceği konularında önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, Tükenmişlik, Mesleki Tükenmişlik

ABSTRACT

The purpose of the study is to examine the level of burnout among teachers in relation to various demographic variables. The population of the study consists of teachers working in secondary education institutions affiliated with the Ministry of National Education in Bafra, Samsun province. The sample includes 46 teachers who were selected through convenient sampling method from Anatolian Imam Hatip High Schools in Bafra during the 2022-2023 academic year. Data were collected through a semi-structured interview form consisting of personal information and open-ended questions. The interview form consists of two sections: the first section includes questions about age, gender, marital status, field of expertise, educational institution, and professional seniority. The second section contains eight open-ended questions related to professional burnout. Content analysis, a qualitative research method, was used for data analysis. The data obtained through data collection tools were transferred to a computer environment, tabulated, and analyzed. The findings of the study revealed that teachers experienced a moderate level of emotional exhaustion and a low level of depersonalization. Regarding the decreased personal accomplishment dimension, it was found that teachers did not experience burnout, but they faced various impacts of burnout in their personal and professional lives. In terms of coping with unwanted behaviors, teachers suggested solutions such as improving their economic conditions, organizing in-service training programs specific to their fields, creating a positive school climate, placing academically proficient students in appropriate academic schools, revising the promotion and discipline regulations, enacting legal regulations to rectify teachers' rights and enhance their social status, encouraging teachers to engage in activities they enjoy and that promote their personal development. The study also revealed that teachers' burnout levels differed significantly in terms of gender, age, field of expertise, professional seniority, and marital status, particularly in the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization. Out of the 46 participating teachers, 26 expressed feelings of professional burnout, with 17 being male and 9 being female. Male teachers experienced higher levels of burnout compared to female teachers. The study concludes with recommendations on the consequences of professional burnout and strategies to reduce its occurrence.

Keywords: Teachers, Burnout, Occupational Burnout.

İÇİNDEKİLER

BEYAN	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
1.GİRİŞ	8
1.1. Problem Durumu.....	9
1.2. Araştırmanın Önemi.....	10
1.3. Araştırmanın Amacı.....	10
1.4. Varsayımlar.....	10
1.5. Sınırlılıklar	11
1.6. Kısaltmalar.....	11
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	12
2. 1. Tükenmişlik Kavramı.....	12
2.1.1. Tükenmişliğin Belirtileri ve Etkileri	14
2.1.2. Tükenmişliğin Nedenleri.....	14
2.1.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri.....	15
2.1.4. İş Doyumu Ölçeği.....	16
2.2. Öğretmenlerde tükenmişlik.....	17
2.2.1. Öğretmenlerde Tükenmişliğinin Sonuçları.....	18
2.2.2. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Önlenmesi.....	18
2.2.3. Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlikle ilgili Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar.....	19
2.3. Anadolu İmam Hatip Liseleri Hakkında Bilgi	22
3. YÖNTEM	24
3.1. Araştırmanın Modeli.....	24
3.2. Çalışma Gurubu.....	25
3.3. Veri Toplama Araçları/Veri Toplanma Süreci.....	26
3.4. Veri Analizi.....	26
4. BULGULAR VE YORUM	28
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	28
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular	29
4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	30
4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular	31

4.5.Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	32
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	34
5.1.Tartışma ve Sonuç.....	34
5.2.Öneriler.....	36
KAYNAKÇA.....	38
EKLER	42

TABLULAR LİSTESİ

Tablo:3.1. Öğretmenlerin demografik özellikleri.....	27
Tablo:4.1. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri konusunda görüşleri	28
Tablo:4.2. Yaş, cinsiyet ve kıdeme göre öğretmen mesleki tükenmişlik düzeyleri...29	
Tablo:4.3. Öğretmenlerde tükenmişlik belirtileri hakkında öğretmen görüşleri.....	30
Tablo:4.4. Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörler hakkındaki görüşleri.....	31
Tablo:4.5. Mesleki tükenmişlikten kurtulmak için öğretmen önerileri.....	32

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Sağlıklı bir toplum sağlıklı bir çalışma hayatı için çalışanların mutluluğu, mesleki doymuşlukları, kendilerini huzurlu ve güvenli hissetmeleri açısından mesleki tükenmişlik önemli bir kavramdır. Tükenmişlik kavramını önemli kılan toplumun her alanını etkilemesidir. Mesleki tükenmişlik sadece öğretmenlik mesleğinde değil, her meslekte kendini gösteren bir kavramdır. Bu kavramı önemli kılan da çalışma hayatındaki yansımalarıdır. Sağlıklı bir çalışma ortamı beraberinde iş doyumunu ve iş verimliliğini de getirecek, çalışma hayatına katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerde görülen tükenmişlik ise sağlıklı bir okul kültürü için çok önemlidir. Bir okulda tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin ya da yöneticilerin sayısının azlığı o okulu daha verimli hale getirecek, dolayısıyla okulun çehresi ve okul kültürü bundan pozitif yönde etkilenecektir.

Alanyazında öğretmen tükenmişliğiyle ilgili bir çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar incelendiği zaman öğretmenlerin verimli çalışmasını etkileyen en önemli faktörün tükenmişlik olduğu görülmektedir. Araştırmalarda genel olarak öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda yaşadıkları etkenlerin, diğer etkenlerle birlikte tükenmişliğe neden olduğu gözlenmektedir (Kayabaşı, 2008). Okul yöneticilerinin olumsuz tavırları, okulların fiziki yetersizliği, velilerin okul ve öğrencilere karşı ilgisiz oluşu, öğrencilerde çevre kaynaklı davranış bozuklukları, okul aile birliklerinin okula karşı ilgisiz oluşu ve veli öğretmen ilişkilerinin istenilen düzeyde olmaması eğitim öğretim faaliyetlerini ve öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilemekte, öğretmenlerin eğitime yönelik inanç kaybı, mesleki tükenmişlik ve sınıf yönetimi sorunları yaşamasına neden olmaktadır (Baltacı, 2019). Çalışma ve iş hayatı yaşamın önemli bir kısmını oluşturur. İş hayatında beklentilerin üst seviyede artması, rekabet ortamı, yapılan işin niteliği, kişiler arası anlaşmazlıklar gibi çeşitli nedenlerle bireylerin stres yaşamaları kaçınılmazdır. Öğretmenlerin yaptıkları stresle karşı karşıya kalmakta önemli bir etkidir. Öğretmenlerin genel olarak farklı mesleklere çalışanlara göre daha çok stres yaşamalarının nedenleri; öğrenci öğretmen çatışması, disiplin olayları, sınıfların kalabalık olması, sınıfın fiziki eksikleri, bürokrasinin çokluğu, toplumsal eleştiriler, baskılar, ödüllendirme ve karara katılmada yetersizlikler gelmektedir. Yoğun iş stresi de öğretmenlerde tükenmişliğe sebep olmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

Bu araştırma eğitim sistemimizde önemli bir yeri olan Anadolu İmam hatip Liselerinin

ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin nitelikli ve kaliteli eğitim vermelerini, öğrencilere hoşgörölü, sabırlı ve özverili olmalarını etkileyen tükenmişlik düzeylerini, bunların nedenlerini ve öğretmenlerin üzerindeki belirtilerini yaş, cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenleriyle ilişkilerini inceleyerek tükenmişliği önlemeye dair öneriler sunmayı hedeflemektedir. Tükenmişliğin önlenmesinde her kesime görevler düşmektedir, buradaki en önemli görev Milli Eğitim Bakanlığına ve okul yöneticilerine düşmektedir. Milli Eğitim Bakanlığına düşen görev mesleğin önemini zinde tutmak ve buna katkı sağlamaktır; ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlik mesleğinin itibarını, öğretmene verilen değeri korumalı ve buna uygun politikalar geliştirmelidir. Milli Eğitim Bakanlığının eğitim camiasıyla ilgili yapacağı olumlu katkılar, eğitim camiasına yansiyacak bu da eğitimin moral motivasyon boyutunu arttıracaktır. Okul yöneticilerine düşen görevler ise okulun yapısına, okulun işleyişine pozitif yönde katkılar sağlamak, öğretmenleri daha verimli daha aktif hale getirmektir. Daha verimli, aktif çalışan personel öğrenciler üzerinde etkili olacak, beraberinde okul başarısını getirecektir. Moral ve motivasyonun en üst düzeyde tutulması hem okulu hem de her türlü çalışma ortamını daha verimli kılacak ve toplumun geneline yansiyacaktır.

1.1.1. Problem Durumu

Gelişen ve sürekli değişimin yaşandığı günümüzde hayatımızın her alanında eğitimin ve bu eğitimi veren öğretmenlerin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Ülkelerin geleceği nitelikli öğretmenler tarafından verilen nitelikli eğitime bağlıdır. Diğer mesleklerde çalışan insanlarda olduğu gibi eğitim öğretimin baş mimarı olan öğretmenlerde de farklı düzeylerde mesleki tükenmişlik görölmektedir. Tükenmişliğin bir çok nedeni olabilir. Tükenmişliğin kişisel nedenleri arasında; yaş, cinsiyet, kişisel sorunlar, beklediğini bulamama, yaşamda karşılaşılan sorunlar, stres, motivasyon eksikliği, sınıflardaki öğrenci sayıları, amirlerin tavırları gibi nedenler sayılabilir. Örgütsel nedenler arasında ise okul iklimi, alınan eğitimin eksikliği, eğitim sistemindeki eksikler, çalışma ortamı ve şartları, ekonomik nedenler sayılabilir (Çetin, Sarı ve Karakuş, 2022)

Bu araştırmada problem cümlesini; öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik kavramının teorik olarak ortaya konulması, mesleki tükenmişliğe neden olan unsurların ortaya çıkarılması, eğitim sistemimizde önemli bir yer tutan Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin nitelikli eğitim vermelerini etkileyen tükenmişlik düzeylerini yaş, cinsiyet, mesleki kıdem değişkenleriyle inceleyerek, istenen düzenlemelerin neler olabileceğine ait öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerde tükenmişliğin

giderilmesi ve gerekli önlemlerin yetkililer tarafından alınması büyük önem arz etmektedir.

1.1.2. Araştırmanın Önemi

Araştırmada geleceğimizin teminatı olan çocuklarımızı yetiştiren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirtileri, nedenleri ve çözüm yollarıyla ilgili alan yazın incelendiğinde konuyla ilgili farklı değişkenlerle bir çok kurum ve okullarda çalışmalar yapılmıştır. Anadolu İmam Hatip Liselerindeki öğretmenlerde çalışmaların yeterli seviyede olmadığı görülmüştür. Mesleki tükenmişliğin öğretmenler üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri belirterek, çalışanlar açısından daha güzel bir çalışma ortamı oluşmasına katkı sağlaması, tükenmişlik düzeylerinin azaltılması ve öğrencilere daha nitelikli bir eğitim vermeleri beklenmektedir. Bu araştırmanın alana faydalı olacağı umulmaktadır.

1.1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre incelemektir. Genel olarak öğretmenlerin özelde Bafra'da Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini, öğretmenlerdeki belirtilerini ve bunun nedenlerini yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre inceleyerek öğretmenlerimizin bu gibi olumsuz davranışlarla mücadele etme yollarını belirlemektir. Çalışmanın genel amacına uygun olarak tespit edilen alt amaçları şunlardır:

1. Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Mesleki tükenmişliğin öğretmenlerdeki belirtileri nelerdir?
4. Öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe etki eden faktörler nelerdir?
5. Mesleki tükenmişlikten kurtulmak için öğretmenlerin önerileri nelerdir?

1.1.4. Varsayımlar

Araştırmanın amacına göre belirlenmiş anket sorularına katılımcıların tarafsız ve içtenlikle ayrıntılı olarak cevapladıkları varsayılmıştır.

1.1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışma 2022-2023 eğitim öğretim yılında Bafra'daki Anadolu İmam Hatip Lise türleriyle sınırlıdır. Çalışma Samsun ilinin Bafra ilçesindeki Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan 46 öğretmenle sınırlıdır.

1.1.6. Kısaltmalar

DÖGM : Din Öğretimi Genel Müdürlüğü

f : Öğretmen Görüş Sayısı

K : Katılımcı

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde tükenmişlik kavramı, öğretmenlerde görülen mesleki tükenmişlik düzeyi ile ilgili kuramsal bilgiler ve tükenmişlikle ilgili yapılan bilimsel çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, insanların aşırı çalışmaları sonucunda işlerini gerektiği gibi yapamaz hale gelmeleri anlamına gelen bir kavramdır. Bu kavram, 1970'li yıllarda Freudenberger tarafından tanımlanmış ve sonraki yıllarda Maslach ve Jackson tarafından daha fazla kabul edilen bir model geliştirilmiştir (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003). İş veriminin ve başarının düşmesi ile genel olarak duyarsızlaşma tükenmişlik ve duygusal tükenme olarak tanımlanmaktadır. Bu durum genellikle, insanlarla yoğun iletişimi gerektiren meslek gruplarında ortaya çıkar ve mesleğin doğasından kaynaklanan stresle başa çıkamama sonucunda fizyolojik ve duygusal tükenme hissi olarak yaşanır (Tuğrul ve Çelik, 2002).

Tükenmişlik, fiziksel tükenme, sürekli yorgunluk hissi, verimsizlik duygularının yanı sıra olumsuz bir benlik algısı, yaşam ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla kendini gösteren fiziksel ve zihinsel bir tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, çalışanlar arasında yaygındır. Çünkü çalışanların %80'i iş hayatlarının bir noktasında tükenmişlik yaşarlar. İlk olarak sağlık çalışanları üzerinde incelenmiş olup daha sonra polislik, öğretmenlik, yöneticilik gibi yoğun insan ilişkileri gerektiren mesleklerde de araştırma konusu olmuştur (Gündüz, 2004). Tükenmişlikle ilgili en fazla kabul gören tanım, "Maslach Tükenmişlik Envanteri"ni geliştiren Christina Maslach'a göre tükenmişlik kavramı; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin duyguları ifade etmektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002). Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalarda çalışanların iş hayatlarında yaşadıkları problemlerin önemli bir etken olduğu görülmüştür. Bu sorunlar giderilmediği zaman tükenmişlik boyutunun da katlanarak büyüyeceği söylenebilir. Tükenmişlik 3 boyutta incelenmiştir. Bunlar; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma şeklindedir.

Duygusal tükenmişlik; kişinin çalıştığı yerde hizmet verdiği kişilere karşı önceden olduğu gibi yardımcı olamama durumunu ve duygusal olarak yorgun hissetme durumunu ifade eder. Bu kişiler, gerginlik ve kaygı duygularını aşamadıkları için ertesi gün işe gitmek zor gelir. Bu nedenle işe gitmeme, iş yerine zamanında gelmeme, devamsızlık, hatta işten ayrılma gibi hem çalışan hem de çalıştığı iş yeri açısından verimsiz bir durum ortaya çıkar.

Duygusal tükenmişlik yaşayan bireyler, çalışma ortamında istenen düzeyde performans gösteremezler ve iş hayatındaki verimleri azalır. Kendilerini huzursuz ve gergin hisseden bireyler, kendilerine ve çevrelerine karşı negatif duygular beslemeye başlarlar (Özdemir vd., 1999).

Duyarsızlaşma; çalışanların hizmet verdikleri kişilere karşı birer nesne gibi davranmaları, küçümseyici sözler söylemeleri ve alaycı bir tutum sergilemeleri durumu ifade eder. Bu durumun temelinde yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatar. Duyarsızlaşma, çalışanların hizmet alanlara karşı olumsuz ve katı bir tutum sergilemelerini ve işe karşı tepkisiz hale gelmelerini belirtir. Duyarsızlaşan kişiler, iş yerindeki insanların hayatında gereğinden fazla yer tuttuğunu düşünürler. Kurumdaki çalışanlara, hizmet verdikleri kişilere ve üzerlerindeki sorumluluklara karşı duyarlılıkları azalır. Duyarsızlaşan kişiler, çevrelerinde olup bitenlere tepki gösterme eğiliminde değillerdir (Budak ve Surgevil, 2005).

Kişisel Başarıda Azalma: İnsanın kendisini olumsuz değerlendirme eğilimine girmesi kişisel başarıda azalma şeklinde tanımlanabilir. Bireyin şahsıyla ilgili değerlendirmelerin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılamasına ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde başarısızlık duygusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum suçluluk duygusu oluşturmakta, kişinin iş motivasyonunu düşürerek gerekli çalışmaları engellemektedir (Kayabaşı, 2008). Kişisel başarıda azalma yaşayan bireyler, iş motivasyonu azaldığı için istenilen başarıyı gösterememektedir. Kendilerine duyduğu saygıyı kaybeder ve depresyon belirtileri gösterirler.

Tükenmişliği etkileyen faktörler genellikle bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta incelenir. Bireysel faktörler, tükenmişliği bireyin kişisel özellikleri ve deneyimleriyle ilişkilendirirken, örgütsel faktörler ise çalışma ortamının ve işin özellikleriyle ilişkilendirir. Bireysel faktörler arasında medeni durum, yaş, işe bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik özellikleri, performans, çocuk sayısı gibi faktörler yer alır. Bu faktörler, bireyin iş stresiyle başa çıkma yeteneğini, motivasyonunu ve genel iş tatminini etkileyebilir. Ayrıca, üstlerinden aldıkları destek de önemli bir bireysel faktör olabilir. Örgütsel faktörler ise işin niteliği, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, rol belirsizliği, eğitim düzeyi, kararlara katılım eksikliği, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal faktörler gibi unsurları içerir. Bu faktörler, çalışma ortamının stres düzeyini, iş taleplerini, destek sistemlerini ve çalışma koşullarını etkiler. Tükenmişlik, bireyin ve örgütün etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan karmaşık bir durumdur. Bireysel faktörler, bireyin kendi özelliklerine ve iş deneyimine dayanırken, örgütsel faktörler ise çalışma ortamının özelliklerine ve iş

yapısına bağlıdır. Her iki faktör de tükenmişliği etkileyebilir ve bu nedenle tükenmişliği azaltmak için hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde önlemler alınmalıdır (Deniz, Avşaroğlu ve Kahraman, 2005).

2.1.1. Tükenmişliğin Belirtileri ve Etkileri

Tükenmişlik, fiziksel, duygusal ve zihinsel belirtiler içeren bir durumdur. Fiziksel tükenmişlik belirtileri, kronik yorgunluk, enerji kaybı, baş ağrıları, bulantı, kas ağrıları, bel ağrısı, uyku sorunları gibi çeşitli şikayetleri içerir. Duygusal tükenmişlik belirtileri ise depresif duygular, kendini desteksiz ve güvensiz hissetme, umutsuzluk, evde gerginlik artışı, kızgınlık, huzursuzluk, mutsuzluk gibi negatif duyguların artması ve nezaket, saygı, dostluk gibi olumlu duyguların azalması şeklinde kendini gösterir. Zihinsel tükenmişlik belirtileri ise doyumсуuzluk, olumsuz tutumlar, kendine, işine ve genel olarak yaşama karşı olumsuz bir bakış açısı içerir (Aktuğ vd., 2006).

Tükenmişlik sadece çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkmaz, aynı zamanda mükemmeliyetçilik, ayrıntıcılık gibi kişilik özellikleri taşıyan bireylerde ve beklentilere ulaşamama durumunda da görülebilir. Araştırmalar, kişiler arası ilişkilerin, iş yükünün ve bireyin stresle başa çıkma becerisinin tükenmişlikle ilişkili olduğunu göstermektedir. Yoğun bir tükenme durumu, bireyde psikolojik sorunlara, evlilik ve aile yaşantısındaki problemlere, uykusuzluğa, alkol ve madde kullanımı gibi zararlı alışkanlıklara yol açabilir.

Örgütsel açıdan bakıldığında, tükenmişlik bireyin iş performansında sorunlara, geç kalmalara, erken ayrılmalarına, işi bırakmasına, sık sık rapor almasına, yapıcı eleştirilere ve üretkenlik düşüklüğü gibi sorunlara yol açabilir. Tükenmişlik hem bireyin hem de örgütün sağlığı ve verimliliği üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilir. Bu nedenle, tükenmişliği önlemek ve yönetmek için bireysel ve örgütsel düzeyde destekleyici önlemler alınması önemlidir.

Çalışanlarda görülen tükenmişlik belirtileri; fiziksel belirtiler, davranışsal belirtiler ve duygusal belirtiler olarak üçe ayrılır. Fiziksel tükenmişlik belirtileri; yorgunluk, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları, soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı dirençsizlik, kilo alma verme sorunları, solunum güçlüğü, vücut ağrıları, kolesterol yüksekliği, tansiyon, sindirim sistemi sorunları, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı ve deriyle ilgili sorunlardır. Davranışsal tükenmişlik belirtileri; unutkanlık, başarısızlık hissi, ani öfkelenme, aile içi çatışmalar, konsantrasyon bozuklukları, anlık kriz nöbetleri, ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık gösterme ve takdir edilmediğini düşünmektir. Duygusal tükenmişlik belirtileri; engellenmişlik hali, sinirlilik, incinmeye açık olma, psikolojik sorunlar yaşama, tedirgin olma, sabırsız olma, özgüven azalması ve düşmanlıktır (Çetin, Sarı ve Karakuş,

2022). Çalışanların ve öğretmenlerin tükenmişlik yaşamaları kendilerini etkilediği gibi ailelerini, iş verimini ve çalışma hayatlarındaki kişileri de olumsuz etkiler.

2.1.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişlik, günlük çalışma hayatında sıkça karşılaşılan bir durumdur ve birçok etken tarafından etkilenebilir. Genellikle tükenmişliğin, insanların ideal beklentileri ile gerçek yaşamları arasındaki uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bu uyumsuzluk, insanların istedikleri veya bekledikleri şeylerin gerçekleşmemesi durumunda tükenmişliği tetikleyebilir (Tümkiye, 2001). Tükenmişliğin nedenleri, genel olarak bireysel ve çevresel olmak üzere iki ana grupta incelenebilir. Bireysel nedenler, kişinin eğitim düzeyi, yaş, evlilik durumu, çocuk sayısı, mesleğe olan aşırı bağlılık, kişisel yaşamındaki stres düzeyi, performans seviyesi, mesleki doyum, kişisel beklentiler, motivasyon düzeyi, kişilik dayanıklılığı, tecrübe birikimi ve stresle başa çıkma becerisi gibi faktörleri içerir. Bu faktörler, bireyin tükenmişlik düzeyini etkileyebilir ve kişisel özelliklerinden kaynaklanabilir. Ancak tükenmişlik sadece çevresel ve örgütsel faktörlere bağlı olarak ortaya çıkmaz. Kişisel özellikler de tükenmişliği etkileyen önemli bir rol oynar. İnsanların yaşama bakış açıları, beklentileri, yaşları, cinsiyetleri, mesleki deneyimleri, medeni durumları ve mizaçları gibi faktörler, mesleki tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olabilir. Sonuç olarak, tükenmişliği anlamak ve önlemek için hem bireysel hem de çevresel etkenleri göz önünde bulundurmaktır önemlidir. Her bireyin tükenmişliği etkileyen farklı faktörler olabilir ve bu nedenle bireysel farklılıkları anlamak ve desteklemek gerekmektedir (Çam, 1995; Altıntaş, 1999).

Tükenmişlik, bireyin ve çevresinin etkileşimi sonucunda gelişen karmaşık bir durumdur. Bireysel ve çevresel faktörler birlikte çalışarak tükenmişliği şekillendirir. Bu nedenle, tükenmişliği anlamak ve önlemek için hem bireysel hem de çevresel düzeyde dikkate alınması gereken faktörler bulunmaktadır.

Örgütsel özelliklerden kaynaklanan nedenler arasında yapılan işin zorlukları, mesai saatleri, çalışma ortamındaki huzursuzluklar, çalıştıkları ortamın özellikleri, ödüllendirmedeki adaletsizlikler, çalışanların görüşüne başvurulmaması, fiziksel şartlar, yöneticilerin yönetim tarzlarındaki farklılıklardır (Kocaoğlu, 2022). Baltacı (2019) okul yöneticilerinin olumsuz tavırlarının, okulların fiziki yetersizliğinin, velilerin okul ve öğrencilere karşı ilgisiz oluşunun, öğrencilerde çevre kaynaklı davranış bozukluklarının, okul aile birliklerinin etkisiz oluşu ve veli öğretmen ilişkilerinin istenilen düzeyde olmamasının eğitim öğretim faaliyetlerini ve öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilediğini, öğretmenlerin eğitime yönelik inanç kaybı yaşadıklarını, mesleki tükenmişlik ve sınıf yönetimi sorunları yaşadıklarını belirtmiştir.

2.1.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Tükenmişliğin ölçülmesinde en çok kullanılan ölçme aracı, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri”dir. Bu ölçek tükenmişliğin üç bileşeni olan duyarsızlaşma, duygusal tükeniş ve kişisel başarıyı ölçmek için hazırlanmıştır. Tükenmişlik Envanteri toplamda 22 maddedir, üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden duygusal tükenme alt ölçeği, dokuz maddeden oluşur. Çalışanın işine karşı duygusal olarak tükenmişliğini ölçer. Duyarsızlaşma alt ölçeği beş maddeden oluşur. Bunlar çalışanın hizmet verdiği kişilere karşı hissizliğini ve umursamazlığını ölçer. Kişisel başarısızlık alt ölçeği, sekiz maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler çalışanın işine karşı yeterlilik ve başarı algısını ölçer. Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye çevrilen Tükenmişlik Envanterinde değişikliklere gidilmiş olup özgün formunda yedi dereceli olan cevap seçeneklerinin “Hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde beş dereceli olarak düzenlenmiştir. Günümüzde bu beş dereceli hali kullanılmaktadır. Puanlamada, her bir kişi için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır (Çapri, 2006).

2.1.4. İş Doyumu Ölçeği

Hackman ve Oldham'un geliştirdiği iş doyumu modeli, işin özelliklerinin ve örgütsel ortamın iş doyumu üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu modele göre, çekirdek iş özellikleri, kritik psikolojik durumları etkilemekte ve dolayısıyla iş doyumunu belirlemektedir. Çekirdek iş özellikleri, beceri çeşitliliği (bir işin farklı becerilerin kullanımını gerektirmesi), görevin kimliği (bir görevin başından sonuna kadar tamamlanabilmesi), görevin önemi (bir görevin organizasyonun hedeflerine etkisi), özerklik (bir bireyin işi ne kadar kontrol edebildiği), geri bildirim (bir bireyin işi hakkında geri bildirim alabilme) olarak tanımlanan faktörlerdir. Bu çekirdek iş boyutları, bireylerin kritik psikolojik durumlarını belirlemektedir. Kritik psikolojik durumlar ise işin anlamlılığı (bireyin işin değerli ve anlamlı olduğunu hissetmesi), işten duyulan sorumluluk (bireyin işin sonuçlarından sorumlu hissetmesi) ve işin sonuçlarından bilgi edinme (bireyin işin sonuçları hakkında geri bildirim ve bilgiye erişim) olarak nitelendirilmektedir. Bu kritik psikolojik durumlar, iş motivasyonunun, performansın ve iş tatmininin artmasına devamsızlığın azalmasına ve işgücünün devredilmesi şeklinde olumlu sonuçlara sebep olmaktadır. Yani, Hackman ve Oldham'un modeline göre, işin özellikleri çekirdek iş boyutlarını belirlemekte, bu boyutlar ise kritik psikolojik durumları etkilemektedir. Kritik psikolojik durumlar da iş doyumu üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu model, işin tasarımı ve örgütsel ortamın iş doyumu üzerindeki etkisini açıklamak için kullanılmaktadır (Izgar, 2003).

Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği, bireyin işiyle ilgili

değerlendirmelerini yapmak amacıyla kullanılan bir ölçektir. Ölçek, 14 maddeden oluşur ve Likert ölçeği tekniği kullanılarak düzenlenmiştir. Bu ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışması Hackman ve Oldham tarafından gerçekleştirilmiştir. Test-tekrar test yöntemiyle yapılan çalışmada, ölçeğin ilk ve ikinci uygulamasının puan ortalamaları birbirine çok yakın olduğundan, ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Türkiye'de Gödelek (1988) tarafından yapılan bir çalışmada, İş Doyumu Ölçeği'nin madde geçerliliği incelenmiştir. Maddeler arasındaki korelasyonlar analiz edildiğinde, çoğu maddenin toplam puanla anlamlı ilişkiler gösterdiği görülmüştür. Bu durum, test-tekrar test uygulamasından sonra da aynı şekilde elde edilmiştir. Bu bulgular, ölçeğin madde geçerliliğini desteklemektedir. İş Doyumu Ölçeği, her öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilen bir ölçektir. Yani, farklı eğitim seviyelerine sahip olan bireylerin iş doyumunu değerlendirmek için kullanılabilir.

Tükenmişlik ve iş doyumunu kavramları, birbirleriyle ilişkili olmasına rağmen zıt görünebilen kavramlardır. Tükenmişlik, bir kişinin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesi ve duygusal bir yorgunluk yaşamasıyla ortaya çıkar. Bu durumda, çalışan artık geçmişte olduğu gibi verici ve sorumlu davranamayabilir. Ayrıca gerginlik ve kaygı duygularını aşamayan biri için işe gitmek zorlaşır ve bir sonraki gün işe gitmek zor gelir. Bu nedenlerle çalışan, işe gitmeme, geç kalma, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi verimsiz davranışlar sergileyebilir. Tükenmişlik, bireyin duygusal ve fiziksel olarak tükenmesini ve enerjisinin azalmasını ifade eder. Bu durum, çalışanın işinden zevk almama, motivasyonunun düşmesi ve iş performansının olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Dolayısıyla, iş doyumunu düşer ve çalışan işini daha az tatmin edici bulur. Tükenmişlik durumu, iş doyumunu düşüklüğüyle ilişkilendirilmiştir. Çalışanın duygusal ve fiziksel olarak tükenmesi, iş doyumunu olumsuz etkileyebilir ve verimsiz davranışlara yol açabilir. Bu durum hem çalışan hem de kurum açısından istenmeyen sonuçlara neden olabilir (Özdemir ve vd., 1999).

2.2. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmaların sonuçları, tükenmişliğin öğretmenlerin etkin çalışmalarını olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Özellikle işlerine aşırı istekli olan öğretmenlerde tükenmişlik daha yüksek düzeyde görülmektedir. Bu kişiler işlerine fazla enerji harcayarak kısa sürede tükenme eğilimi gösterirler. Yüksek hedeflerle başladıkları işlerinde bekledikleri başarıları kısa sürede elde edemeyince çalışma azimlerini kaybederler. Yapılan araştırmalar, genç ve deneyimsiz çalışanların, yaşça daha büyük ve tecrübeli çalışanlara kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Bu durum, genç öğretmenlerin mesleğe olan tutkuları ve beklentileri yüksek olduğu için hızla tükenmelerine

neden olabilir. Öte yandan, daha tecrübeli öğretmenler zamanla işyerindeki zorluklarla başa çıkma stratejilerini geliştirmiş olabilirler, bu da onları tükenmişlik konusunda daha dirençli hale getirebilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin, işlerine olan isteklilikleri, hedefleri, deneyimleri ve yaş gibi faktörlere bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Bu bilgiler, öğretmenlerin tükenmişlik riskini azaltmaya yönelik önlemler alırken, bireysel farklılıkları ve ihtiyaçları göz önünde bulundurmayı gerektirdiğini göstermektedir (Izgar, 2001; Erdemoğlu, 2007). Kocaoğlu (2022) öğretmenlerde görülen tükenmişliklerin okuldaki genel iklime ve okul yöneticilerinin yönetim tarzlarına göre oluştuğunu, öğretmenlerin tükenmişlik duygusuna kapılmasında okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının çok etkili olduğunu belirtmiştir.

Tükenmişlik, insanlarla doğrudan iletişim içinde olan birçok meslek grubunda yaygın olarak görülen bir durumdur. Örneğin doktorlar, hemşireler, kütüphane memurları, eğitim müfettişleri, okul yöneticileri ve öğretmenler gibi meslek grupları bu konuda sıklıkla karşılaşmaktadır. Özellikle öğretmenler, insanlarla iç içe çalıştıkları ve çeşitli sorumluluklarla karşı karşıya kaldıkları için tükenmişlik riski taşıyan bir grup olarak öne çıkmaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasının etkenleri arasında, sık sık yapılan eğitim sistemi ve mevzuat değişiklikleri önemli bir yer tutmaktadır. Bu değişikliklere uyum sağlamak zorlanan öğretmenler, kendilerini başarısız hissedebilir ve özgüvenlerini kaybedebilirler. Bu durum, tükenmişlik hissiyatının artmasına ve motivasyonun azalmasına neden olabilir. Tükenmişlik konusunda yapılan araştırmalar genellikle kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana gruba ayrılmıştır. Bu araştırmaların çoğunluğu, çalışan öğretmenlerle yapılmıştır ve öğretmenlerin bireysel özellikleri, deneyimleri, motivasyonları gibi kişisel faktörler ile çalışma koşulları, destek sistemleri, yönetim politikaları gibi örgütsel faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu şekilde yapılan çalışmalar, öğretmenlerin tükenmişlik riskini belirlemeye ve bu riski azaltacak önlemler geliştirmeye yönelik bilgiler sağlamaktadır. Ancak, tükenmişlik konusunda daha kapsamlı araştırmaların yapılması ve farklı meslek gruplarının da dikkate alınması önemlidir (Tümekaya, 2001).

Girgin (1995) 'in çalışmasına göre, ilkökul öğretmenlerinde erkeklerin duyarsızlaşma puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yaşın artmasıyla birlikte tükenmişlik düzeyinin azaldığı, medeni durumun ve çocuk sayısının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisinin olmadığı, çalışma yılı ilerledikçe duyarsızlaşmanın azaldığı ve mesleki başarının arttığı bulunmuştur. Aynı kurumda hizmet süresi ile tükenmişlik düzeyi arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Okulda yönetici olan öğretmenlerin duygusal tükenmelerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu ve mesleki başarılarının daha

yüksek olduğu belirlenmiştir. Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun çalışmasında ise ilkökul öğretmenlerinin kişisel başarı puanlarının özel öğretim öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak, cinsiyet, yaş, çalışılan süre gibi faktörlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ve mesleki başarıları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Örneğin, erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olması, cinsiyetin tükenmişlik üzerindeki etkisini göstermektedir. Ayrıca, yaşın artmasıyla birlikte tükenmişlik düzeyinin azalması, deneyim ve yaşın tükenmişlik üzerindeki olumlu etkisini işaret edebilir. Yönetici pozisyonunda olan öğretmenlerin daha düşük duygusal tükenme ve daha yüksek mesleki başarıya sahip olması, yöneticilik rolünün tükenmişlik üzerindeki etkisini göstermektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini anlamak ve yönetmek için önemli ipuçları sunmaktadır. Cinsiyet, yaş, deneyim ve pozisyon gibi faktörlerin dikkate alınması, öğretmenlerin tükenmişliklerini etkileyebilecek unsurların belirlenmesine ve uygun müdahalelerin yapılmasına yardımcı olabilir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996).

2.2.1. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik duygusunu yaşayan öğretmenlerin negatif duygulara sahip olmaları, öğrencileriyle iletişimlerinde kopukluk yaşamaları ve işlerine karşı daha az tatmin olmaları sıklıkla görülen durumlardır. Bu durumda, öğretmenler sınıfta gerçekleşen olaylara daha az sempatiyle yaklaşabilir, dikkatsiz planlar yapabilir, mesleği bırakma düşüncesiyle zaman zaman karşılaşabilir ve kendilerini duygusal ve fiziksel olarak yorgun, gergin ve depresif hissedebilirler. İşlerine olan bağlılıkları da genel olarak azalır. Sonuç olarak, tükenmişlik öğretmenlerin doyumsuzluğuna, motivasyon eksikliğine ve başarısızlık hissine yol açabilir. Öğretmenin yaşadığı tükenmişlik, hem kendisini ve aile hayatını etkilerken hem de öğrenciler, veliler ve okul gibi öğretim çevresini etkileyebilir. Yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin, hizmet verdikleri öğrenciler üzerinde olumsuz etkilere sahip oldukları gözlenmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça, öğrenci ve velilere karşı ilgisiz, acımasız ve alaycı davranışlar sergileme eğilimi göstermeleri söz konusu olabilir. Bu da sınıf ortamını olumsuz bir şekilde etkileyerek öğretim kalitesini düşürebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin izlenmesi, tükenmişlikle mücadele edilmesi ve öğretmenlerin desteklenmesi önemlidir. Öğretmenlerin kendilerine iyi bakmaları, stres yönetimi becerilerini geliştirmeleri, iş dengesi sağlamaları ve duygusal destek almaları tükenmişlikle başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, okul yönetiminin tükenmişliği önlemek için çalışma koşullarını iyileştirmesi ve öğretmenlere destek olması da önemli bir rol oynamaktadır (Maraşlı, 2005; Dağlı, 2004).

2.2.2. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Önlenmesi

Tükenmişlik, toplumun her alanında karşılaşılan bir durum olduğundan, bu durumun anlaşılması ve önlenmesi için önlemler alınması gerekmektedir. Özellikle öğretmenlerdeki tükenmişlik, çeşitli faktörlerden kaynaklandığı için iyi bir şekilde tanımlanmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır. Araştırmalar, yöneticilerin öğretmenlere pozitif geri bildirimler vererek, fikir alışverişinde bulunarak ve çeşitli destek imkanları sağlayarak tükenmişliği önleyebileceklerini göstermektedir. Ayrıca, sosyal destek sağlayan, pozitif atmosferli bir okul ortamında çalışmanın önemi vurgulanmaktadır. Problemleri paylaşma ve sosyal etkinliklere katılma gibi aktiviteler, stresi azaltarak tükenmişlik duygusunun oluşumunu belli ölçülerde engelleyebilir. Farber'a göre ise tüm tükenmişlik türlerini tedavi etmek için en etkili yöntem, okulun doğasını ve işleyişini değiştirmektir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, tükenmişlik toplumsal bir sorun olduğu için, bu durumun etkilerini azaltmak ve önlemek için çeşitli önlemler alınmalıdır. Özellikle öğretmenlerde görülen tükenmişlik, birçok faktörden kaynaklanabilir ve bu nedenle dikkate alınması gereken önemli bir konudur. Araştırmalar, yöneticilerin öğretmenlere olumlu geri bildirimler sağlayarak, düşüncelerini paylaşmaları için fırsatlar yaratarak ve çeşitli destekler sunarak tükenmişliği önleme potansiyeline sahip olduklarını göstermektedir. Aynı şekilde, sosyal destek ve olumlu bir çalışma ortamı da tükenmişliğin azalmasına yardımcı olabilir. Öğretmenlerin sorunlarını paylaşması, sosyal etkinliklere katılması gibi faaliyetler, stresi azaltabilir ve tükenmişlik hissini hafifletebilir. Farber ise, tükenmişliği tedavi etmenin en etkili yolunun, okulun yapısını ve işleyişini değiştirmek olduğunu belirtmektedir. Özet olarak, tükenmişlikle mücadele etmek ve önlemek için öğretmenlerin yaşadığı zorlukları anlamak ve onları desteklemek önemlidir. Yöneticilerin aktif bir rol üstlenmesi, sosyal destek sağlanması ve çalışma ortamının iyileştirilmesi, tükenmişlikle mücadelede etkili yöntemlerdir. Ayrıca, tükenmişlikle başa çıkmak için bireysel olarak da önlemler alınabilir. Öğretmenler, kendi kişisel bakımlarını ve ihtiyaçlarını önemsemeli, stres yönetimi tekniklerini kullanmalı, iş-yaşam dengesine dikkat etmeli ve destek aramaktan çekinmemelidir. Tükenmişliği önlemek ve tedavi etmek için okulun doğasını ve işleyişini değiştirmek büyük önem taşır. Bu, öğretmenlere daha fazla kontrol ve özerklik sağlayacak, iş yükünü dengeleyecek, destekleyici bir çalışma ortamı oluşturacak ve iş tatminini artıracak uygulamaları içerir. Aynı zamanda öğretmenler arasında işbirliğini teşvik etmek, öğretim metotlarını ve müfredatı yenilemek, öğretmenlere profesyonel gelişim fırsatları sunmak da tükenmişliği azaltmada etkili olabilir. Sonuç olarak, tükenmişlik toplumsal bir sorundur ve öğretmenler üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bu nedenle, yöneticilerin, öğretmenlere destek olacak politikalar ve uygulamalar geliştirmesi önemlidir. Aynı şekilde, bireysel düzeyde öğretmenlerin kendi ihtiyaçlarına önem vermesi ve

sağlıklarını koruması da önemlidir. Tükenmişlikle mücadele etmek için kolektif ve bireysel çabalara ihtiyaç vardır (Maraşlı, 2005; Dağlı 2004).

Öğretmenlik gibi mesleklerde tükenmişlik riski yüksektir ve bu nedenle kurumsal düzeyde önlemler alınmalıdır. Öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarını ifade edebilecekleri, destek alabilecekleri bir ortamın oluşturulması önemlidir. Bu, öğretmenlere açık iletişim kanalları, geri bildirim mekanizmaları, danışma imkanları ve destek sistemleri sağlamayı içerir. Öğretmenlerin duygusal yüklerini paylaşabilecekleri ve destek alabilecekleri bir yapı, tükenmişliği önlemek için etkili bir adımdır. Ayrıca, teknoloji kullanımı da önemli bir faktördür. Öğretmenlerin teknolojiye olumlu bir tutum geliştirmesi ve bunu etkin bir şekilde kullanabilmesi önemlidir. Teknoloji, sınıflarda öğretim sürecini zenginleştirebilir, öğretmenlerin profesyonel ve kişisel gelişimine katkı sağlayabilir. Ancak, öğretmenlere bu konuda rehberlik edilmesi ve eğitim imkanlarının sağlanması da önemlidir. Teknolojiyi etkin bir şekilde kullanabilmek için öğretmenlere gerekli bilgi ve becerilerin aktarılması önem taşır. Sonuç olarak, öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarını ifade edebilecekleri bir ortamın sağlanması ve teknoloji kullanımı konusunda desteklenmeleri, tükenmişliği önlemede etkili stratejilerdir. Kurumsal düzeyde yapılan çalışmalar ve bireysel düzeydeki çabalar, öğretmenlerin tükenmişlik riskini azaltabilir ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılmasına katkı sağlayabilir (Seferoğlu, 2009).

Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik önemli bir kavramdır. Çünkü öğretmenlerdeki tükenmişlik hem kişiyi hem de toplumun en önemli yapı taşı olan öğrencileri etkilemektedir. Alan yazında tükenmişlik düzeyleri, belirtileri, etkileyen faktörler ve önleme yollarını farklı değişkenler açısından ele alarak inceleyen bir çok araştırma yapılmıştır.

2.2.3. Mesleki Tükenmişlikle ilgili Yurt İçinde Yapılan Bazı Araştırmalar

Tuğrul ve Çelik (2002), normal çocuklarla çalışan bayan anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile yaş, mesleki kıdem, medeni durum, gelir değişkenleriyle yaptığı araştırmada duygusal tükenmişlik, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşma puanlarının yaş değişkenine bağlı olarak değişmediğini tespit etmiştir.

Dolunay (2001), Genel lise ve Meslek Lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarını incelediği araştırmasında yaş ilerledikçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığını, kişisel başarı duygusunun artmakta olduğunu tespit etmiştir. Hizmet süresi ilerledikçe genel tükenmişliğin azaldığını, çocuk sayısının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı etkilemediğini; buna karşın çocuk sayısı arttıkça kişisel başarının arttığını tespit etmiştir. Mesleğini isteyerek tercih eden öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının istemeyerek seçenlerden daha az olduğunu, sınıf

mevcudu arttıkça duyarsızlaşma puanlarının arttığını tespit etmiştir.

Sarp, Çelen ve Kırılmaz (2003), Milli Eğitim Bakanlığının düzenlediği “Okul Sağlığı Formatörlük Kursuna” katılan bir gurup ilköğretim öğretmenin tükenmişlik düzeyini belirlemek için yaptıkları çalışmada yaş, cinsiyet, hizmet süresi, sınıf mevcudu gibi değişkenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini; ancak medeni durum, mesleğini seçme nedeni, mesleğini kendine uygun bulma, çalışma ortamından memnuniyet, amirlerinden takdir görme, mesleğinin toplumdaki itibarı, eğitim sisteminden memnuniyet gibi özelliklerin tükenmişlik düzeylerini etkilediğini belirlemiştir.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), teknik öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklı demografik değişkenlere göre araştırmıştır. Bayan öğretmenlerin kişisel başarı algılamalarından kaynaklanan tükenmişlik düzeyinin, erkek öğretmenlere oranla yüksek olduğunu, mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin yaşlandıkça duygusal tükenme ve işlerine karşı duyarsızlaşma geliştirdiklerini, duygusal tükenmeyi az yaşayan öğretmenlerin ise tükenmişliği daha az yaşadıklarını tespit etmiştir.

Özipek ve Karabıyık (2006), Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenlerini araştırdığı çalışmasında genel lise, fen lisesi, meslek lisesi, imam hatip lisesi, güzel sanatlar lisesi, turizm otelcilik ve öğretmen lisesinde çalışanların duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olduğunu, duyarsızlık ve kişisel başarı düzeyinde ise fark olmadığını tespit etmiştir.

Çimen (2007), ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantılarını incelediği araştırmada bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını, yaş ile tükenmişlik arasında olumsuz bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Genç öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını, lisansüstü eğitime sahip öğretmenler ile branş öğretmenlerinde duyarsızlaşmanın daha fazla olduğunu, yeterlilik algısı açısından ise sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine oranla kendilerini daha çok yeterli hissettiklerini, kendini yeterli hissetmeyen öğretmenlerin ise daha fazla duygusal yorgunluk yaşadıklarını belirlemiştir.

Aksoy ve Urfalı (2007) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha yüksek bir tükenmişlik düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, bekar olan öğretmenlerin evli olanlara kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Araştırmada dikkat çeken bir diğer bulgu, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin çalışma ortamından memnun olmayanlar, üstlerinden takdir

görmeyenler ve mesleği severek yapmayanlar arasında daha yüksek bir tükenmişlik seviyesinin olduğudur. Bu durum, çalışma ortamının ve destek sistemlerinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik riskini anlamak ve önlemek için dikkate alınması gereken faktörleri ortaya koymaktadır. Örneğin, kadın öğretmenlere destek sağlamak, bekar olan öğretmenlerin özel ihtiyaçlarına dikkat etmek ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlere uyum sürecinde destek sunmak gibi önlemler, tükenmişlik düzeyini azaltmada etkili olabilir. Bu şekilde yapılan araştırmalar, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini anlamak ve bu konuda müdahale edebilmek için önemli bilgiler sunmaktadır. Ancak, farklı çalışma grupları ve meslekler üzerinde de benzer araştırmaların yapılması, daha kapsamlı bir anlayış sağlamak açısından önemlidir.

Karakuş (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet ve mesleği kendine uygun bulma faktörleri, duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarına etki etmektedir. Medeni durum, branş, yaş, hizmet süresi, haftalık ders sayısı, mesleği isteyerek seçme, mesleğin toplumdaki saygınlığı ve mesleği yapmanın temel nedeni gibi faktörler ise duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarına etki etmemektedir. Ancak, üstlerinden takdir görmek duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutları üzerinde etkili olup, duyarsızlaşma boyutunda ise etkisi tespit edilmemiştir. Bu bulgular, özel ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini anlamak ve müdahale etmek için önemli bir bilgi sağlamaktadır. Cinsiyet ve mesleği kendine uygun bulmanın öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerini etkilediği göz önüne alınmalıdır. Aynı şekilde, üstlerinden takdir görmek öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerini etkileyebilir. Bu tür araştırmalar, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini anlamak ve bu konuda müdahale edebilmek için önemlidir. Ancak, diğer faktörlerin de etkisini anlamak için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Ayrıca, farklı eğitim düzeylerinde ve farklı bölgelerde çalışan öğretmenler üzerinde benzer araştırmalar yapılması, daha kapsamlı bir perspektif sunabilir.

Ulutaş (2012) tarafından yapılan bir araştırmada, Kilis Kent Merkezi'nde görev yapan 1198 öğretmenin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, tükenmişlik düzeyi yaşla ilişkilidir. Genç öğretmenler, mevcut eğitim sisteminden memnun olmayanlar, çalışma ortamından memnun olmayanlar ve mesleğini

sevmeyenler arasında daha yüksek tükenmişlik düzeyleri gözlenmiştir. Yaşlı öğretmenlerin duygusal tükenme puanları orta düzeyde iken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları düşük düzeydedir. Bu bulgular, yaşın tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu ve genç öğretmenlerin daha fazla risk altında olduğunu göstermektedir. Ayrıca, memnuniyetsizlik ve mesleği sevmeme gibi faktörlerin de tükenmişliği artırdığı belirlenmiştir. Bu araştırma, Kilis Kent Merkezi'ndeki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini anlamak ve müdahale etmek için önemli bir bilgi sağlamaktadır. Genç öğretmenlere yönelik destek programları ve çalışma ortamının iyileştirilmesi gibi önlemler alınarak tükenmişlik riski azaltılabilir. Ayrıca, yaşlı öğretmenlere yönelik destek ve motivasyon sağlanması da önemlidir, çünkü duygusal tükenme düzeyleri orta düzeydedir ve bu durum öğretmenlerin iş performansını etkileyebilir. Ancak, araştırmanın sınırlamaları göz önüne alınmalıdır. Sadece Kilis Kent Merkezi'ndeki öğretmenler üzerinde yapılmış olması, genelleme yapma konusunda sınırlılıklar getirmektedir. Benzer çalışmaların farklı bölgelerde ve farklı öğretmen gruplarıyla yapılması daha kapsamlı sonuçlar elde etmeyi sağlayabilir.

Ak (2014) tarafından yapılan araştırma, İstanbul'daki Mesleki ve Teknik Liselerde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini cinsiyet ve branş açısından incelemektedir. Araştırmanın bulgularına göre, bu okullarda çalışan kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Özellikle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında kadın öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı, kişisel başarının azaltılması alt boyutunda da kadın öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik gösterdiği görülmüştür. Erkek öğretmenlerin ise genel olarak düşük tükenmişlik gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre, sosyal bilimler öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, bu mesleki ve teknik okullardaki teknik öğretmenlerin ise en düşük seviyede mesleki tükenmişlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, cinsiyet ve branşın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından daha fazla risk altında olduğu, kişisel başarıyı azaltan faktörlerin etkisine daha duyarlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, sosyal bilimler öğretmenlerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olması dikkat çekicidir. Bu araştırma, mesleki ve teknik okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini anlamak ve bu konuda önlemler almak için önemli bir bilgi kaynağıdır. Öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, destek programlarının sağlanması ve tükenmişliği önleyici stratejilerin geliştirilmesi gibi adımlar, öğretmenlerin iş tatminini artırabilir ve tükenmişliği azaltabilir.

Bayat (2015), okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okulların örgüt ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik sendromu yaşamaları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Malatya ili merkez ilçeleri olan Yeşilyurt ve Battalgazi’de görev yapan 735 sınıf öğretmeniyle yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunda çok az tükenmiş olduklarını; duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutlarında az tükenmiş olduklarını, kadınların erkeklere göre duyarsızlaşma boyutunda daha az tükenmişlik yaşadıklarını; duygusal tükenme boyutunda ise erkeklerin daha az tükenmişlik yaşadıklarını, kişisel başarıda azalmada ise kadınların erkeklere göre daha çok kişisel başarısızlık yaşadıklarını belirlemiştir.

Tetik (2016), İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla Ağrı ilinde ilkököl ve ortaokullarda görev yapan 192 öğretmenle yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdem değişkenlere göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını, medeni durum ve cinsiyete göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Yaşı 23-30 yıllık öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile yaşı 30-40 yıl olanların tükenmişlik düzeylerine göre farklılık gösterdiğini, öğretmenlerde yaşın tükenmişlik düzeyinin belirleyicisi olduğunu, yaşın ilerlemesinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde tükenmişliğin artmasında etkili olduğunu belirtmiştir.

Birkan (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma, İstanbul’un Avcılar ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan 564 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini ve iş yaşam dengesi algılarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi orta, duyarsızlaşma düzeyi düşük ve kişisel başarı düzeyi ise yüksektir. Ayrıca, araştırma öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu da öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, iş yaşamlarındaki memnuniyet ve tatmin seviyeleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Yani, tükenmişlik düzeyi arttıkça iş yaşam doyumu düşmektedir. Bu araştırma, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini anlamak ve iş yaşam dengesi algılarını değerlendirmek açısından önemli bir katkı sağlamaktadır. Sonuçlar, öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma gibi unsurlara maruz kaldıklarını, ancak kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam doyumuyla ilişkili olduğu ve bu faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu da belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin iş yaşamında daha dengeli bir denge sağlamları ve tükenmişliklerini azaltmaları için önlemler alınmasının önemini vurgulamaktadır.

Öğretmenlere destek programları sunulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş yaşam dengesine yönelik politikaların geliştirilmesi gibi adımlar, öğretmenlerin iş tatminini artırabilir ve tükenmişliklerini azaltabilir.

Yıldız (2021), öğretmenlerin iş yeri arkadaşlığı algı düzeyi ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırmada öğretmenlerin tükenmişliklerinin düşük, iş yeri arkadaşlığı algılarının yüksek düzeyde olduğunu, kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını, iş yeri arkadaşlığı algısının öğretmenlerin tükenmişliğini negatif yönde etkilediğini, iş yeri arkadaşlık ortamlarının iyileştirilmesi gerektiğini belirlemiştir.

2.3. Anadolu İmam Hatip Liseleri Hakkında Bilgi

Anadolu İmam Hatip Okulları, Türkiye'deki milli ortaöğretim sistemi içerisinde yer alan köklü bir kurumdur. Bu okullar, 3 Mart 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanunu'na dayanarak kurulmuştur. Resmi olarak imam hatip okullarının açılması, 13 Ekim 1951 tarihinde dönemin Millî Eğitim Bakanı Tevfik İleri tarafından onaylanan 601 sayılı Müdürler Komisyonu Kararı ile gerçekleşmiştir. Günümüzde ise okullarımızda fen, sosyal, dil, spor, sanat ve kültür dersleri ile birlikte Temel İslam Bilimlerine ait dersler verilmektedir. Bu çerçevede, 1973 tarihli 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 2012 tarihli 6287 Sayılı Kanun uyarınca eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. (DÖGM, 2021). Anadolu İmam Hatip Liseleri, öğrencilere Fen ve Sosyal Bilimler ile Temel İslam Bilimleri eğitimi bir arada sunan, üniversiteye yönelik bir eğitim veren okullardır. Bu liselerde, öğrencilerin ilgi, yetenek ve kariyer hedeflerine göre "Program Çeşitliliği" sağlanarak, Temel İslam Bilimleri yanında Fen ve Sosyal Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yabancı Diller, Müzik, Spor, Görsel Sanatlar, Hafızlık, Teknoloji projeleri gibi farklı programlar ve projeler uygulanmaktadır. Anadolu Liseleri ile Anadolu İmam Hatip Liseleri arasında temel ders saatleri aynıdır, ancak yabancı dil, din kültürü ve ahlak bilgisi, görsel sanatlar, müzik ve beden eğitimi gibi derslerde farklılık bulunmaktadır. Anadolu İmam Hatip Liselerinde %75 oranında Fen ve Sosyal Bilimler dersleri, %25 oranında ise Temel İslam Bilimleriyle ilgili dersler verilmektedir. Anadolu İmam Hatip Liseleri'nde Fen Programı uygulanan okullarda, normal bir Fen Lisesiyle aynı programa uyulur, fark sadece yabancı dil, spor ve bilgisayar dersi saatlerinde görülür. Sosyal Bilimler Programı uygulanan Anadolu İmam Hatip Liseleri ise normal Sosyal Bilimler Liseleriyle aynı programı takip eder. İmam Hatip Meslek dersleri, öğrencilerin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor gelişimlerini dikkate alarak, hayata ve üniversiteye hazırlanmalarında gereken temel beceri ve kavramları kazandırmak amacıyla öğretim programlarıyla birlikte öğrenci merkezli ve beceri odaklı bir öğrenme yaklaşımını

benimser. Proje Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapacak öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından il genelindeki öğretmenler arasından seçilerek atanır (DÖGM, 2021).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin nedenlerini, belirtilerini ve önleme yollarının farklı demografik değişkenlere göre belirlenmeye çalışıldığı mevcut durum tespitine dayalı tarama modelinde nitel bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Samsun ili Bafra ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, araştırmanın örneklemini ise Bafra’da iki Anadolu İmam Hatip Lise türünde görev yapan 55 öğretmenden kolay ulaşılabılır örneklem yöntemiyle belirlenen toplam 46 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma Samsun İli Bafra ilçesindeki Anadolu İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlerle yapılmıştır. Bu çalışmada, kişisel bilgiler ve açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanarak veriler toplanmıştır. Bu yönüyle araştırma tarama modeline dayalı nitel yöntemle yapılmış bir çalışmadır. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır ilk bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, öğretmen branşı, çalıştığı eğitim kurumu ve mesleki kıdem sorulmuştur. İkinci bölümde ise mesleki tükenmişlikle ilgili çoğunluğu açık uçlu sorulardan oluşan 8 soru sorulmuştur. Görüşme formunun uygulanması ve verilerin toplanması için Bafra İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden onay alınmıştır. Verilerin analizinde, nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmayı, “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlamak mümkündür (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.39). Nitel araştırma, farklı disiplinler arasında bütüncül bir perspektifi benimseyen ve araştırma konusunu yorumlayıcı bir yaklaşımla inceleyen esnek bir yöntemdir. Standart bir şablonu olmayan bu yöntem, araştırmacıya geniş bir özgürlük sağlar. Araştırmanın odaklandığı konular ve elde edilen veriler, kendi içinde bir bütün olarak değerlendirilir ve bu durumlar insanların bu konulara yükledikleri anlamlarla birlikte açıklanmaya çalışılır. Böylece, derinlemesine bir betimleme yapılarak sonuca ulaşılır (Altunışık vd., 2010: 302). Araştırmada ilk olarak durum tanımlanmıştır. Anket sonucunda ortaya çıkan veriler değerlendirilmiştir. Tükenmişliğin nedenleri, türleri, düzeyleri, belirtileri ve tükenmişliği önlemeye yönelik önlemler paylaşılmıştır. Alan yazında öğretmenlerde görülen mesleki tükenmişlik düzeyiyle ilgili yapılan çalışmalardan bu konuya etki edebilecek her türlü veri dikkate alınmıştır.

3.2. Çalışma Gurubu

Araştırmanın evrenini 2022-2023 öğretim yılında Samsun ili Bafra ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, araştırmanın örneklemini ise Bafra'daki Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan farklı branşlardan tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen toplam 46 öğretmen oluşturmaktadır. Tablo 3.1'de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	f	%
Yaş	20-30	0	0
	30-39	11	23,9
	40-49	17	36,9
	50-65	18	39,1
Cinsiyet	Kadın	20	43,4
	Erkek	26	56,5
Medeni Durum	Evli	44	95,6
	Bekar	2	4,3
Branş	Biyoloji	3	6,5
	Coğrafya	2	4,3
	İHL Meslek Dersleri	11	24
	Fizik	4	8,6
	İngilizce	4	8,6
	Matematik	4	8,6
	Psikolojik danışman	2	4,3
	Türk Dili ve Edebiyatı	4	8,6
	Beden Eğitimi	1	2,1
	Felsefe	1	2,1
	Kimya	3	6,5
	Tarih	4	8,6
	Bilişim Teknolojileri	2	4,3
	Arapça	1	2,1
Çalıştığı Eğitim Kurumu	Bafra AİHL	30	65,2
	Bafra Kız AİHL	16	34,7
Mesleki Kıdem	1-9 Yıl	1	2,1
	10-19 Yıl	18	39,1
	20-29 Yıl	16	34,7
	30 ve üzeri	11	23,9

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 43' sini kadın, % 57'sini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri; %2'si 1- 9 yıl, % 39'u 10-19 yıl, % 38'i 20-29 yıl ve % 24'ü de 30 ve üzerindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 24'ü, 30-39 yaş aralığında, % 37'si, 40-49 yaş aralığında % 39'u, 50-65 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı lise türlerinin dağılımı ise Bafra Anadolu İmam Hatip Lisesi % 65 ve Bafra Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi % 38'dir. Öğretmenlerin branş dağılımı ise Biyoloji ve Kimya % 7, Coğrafya, Bilişim Teknolojileri ve Psikolojik Danışman %4, İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri % 24, Türk Dili ve Edebiyatı, Fizik, Matematik, Tarih ve İngilizce % 7, Felsefe, Beden Eğitimi ve Arapça % 2'dir.

3.3. Veri Toplama Araçları/Veri Toplanma Süreci

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak Bafra'daki Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlere ait genel bilgilerin istendiği “Yaşı, cinsiyeti, branşı, medeni durumu, görev yaptığı okul, mesleki kıdemi” şeklinde 6 demografik özellikten oluşan kişisel bilgi formu ile Bafra'daki Anadolu İmam Hatip Lisesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, mesleki tükenmişliğin nedenleri, günlük yaşama etkileri, tükenmişliği azaltıcı önerilerine yönelik açık uçlu sorulardan oluşan 8 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında literatür, ilgili araştırmalar ve uzman görüşünden faydalanılmıştır. Görüşme formu, okulumuzda görev yapan 3 öğretmene deneme amaçlı uygulanarak geçerlilik, güvenilirlik ve kullanılabilirliği test edilmiştir. Araştırma için gerekli izinler Bafra İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden alınmıştır. Araştırmadaki görüşme formları 10 Mart – 10 Nisan 2023 tarihlerinde uygulanmıştır. Anket sorularına cevap veren öğretmenlerin kişisel bilgileri, araştırma etiğine bağlılıktan dolayı, açığa çıkarılmamış gizlilik ve güvenilirlik ilkesi gözetilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin görüşmecisi kodu (K-1, K-2, K-3...) şeklinde kodlanarak verilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak ayrıştırılmış ve analiz edilmiştir. İçerik analizi, nitel bir analiz yöntemi olarak kullanılmıştır ve temel amacı elde edilen verileri açıklamak, anlamlandırmak ve ilişkili bağlantıları ortaya çıkarmaktır. Bu süreçte, elde edilen bulgular derinlemesine incelenmiş, ayrıntılarıyla ele alınmış ve bölümlere ayrılmıştır. Bu bölümlere göre yeni kavramlar veya kodlar oluşturulmuştur. İçerik analizi sürecinde, ilgili temalar etrafında gruplandırılan bulgular, önceden belirlenmiş kavramlar veya kodlar kullanılarak okuyucunun anlayabilmesi için düzenlenmiştir. (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Nitel araştırmalar, karmaşık sorunların anlaşılmasına katkıda bulunarak mevcut durumu detaylı bir şekilde incelemeyi amaçlayan ve doğru ve güvenilir bir yöntemdir. Bu tür araştırmalar, bütüncül sonuçlara ulaşmak için kullanılan bir yaklaşımı temsil eder (Ofraz ve Özer, 2021). Veri analizi sürecinde, katılımcıların kimliklerinin ve kurumlarının gizli kalmasına özen gösterilmiştir. Anket sorularını cevaplayan öğretmenler, her biri için K1, K2, K3... gibi kodlar kullanılarak belirtilmiş ve öğretmen görüş sayıları da (f) sembolüyle gösterilmiştir.

Çalışmanın düzenli ve sistemli olmasını sağlamak için ilk olarak anket sorularına

katılımcıların verdiği cevaplar bilgisayar ortamında kaydedilerek tek tek kodlanmıştır. Veriler analiz edilip değerlendirildikten sonra, konunun alt amaçları anket sorularıyla ilişkilendirilerek bulgular ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular, temalar ve kodlar üzerinden frekans değerleri hesaplanarak tablolara aktarılmış ve ilişkiler detaylı bir şekilde incelenerek veriler betimlenmiştir. Araştırmanın son aşamasında elde edilen veriler detaylı bir şekilde değerlendirilmiş ve bu bulgulara dayanarak öneriler sunulmuştur. Ayrıca, alt amaçlarla ilgili çarpıcı öğretmen görüşleri doğrudan alıntılanarak araştırmanın güvenilirliği ve amacına uygunluğu sağlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde, araştırmanın alt amaçlarına göre elde edilen bulguların tasnifi ve tablolaştırılarak açıklanmasına yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı ile ilgili olarak öğretmenlere sorulan “Mesleki tükenmişlik hissediyor musunuz? Tükenmişlik hissediyorsanız türü ve düzeyi nedir?” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1 Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri konusunda görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f	%	
Mesleki Tükenmişlik Türü ve Düzeyi	Az Seviyede Duygusal Tükenmişlik	K-7, K-29, K-34, K-45	4	9	
	Orta Seviyede Duygusal Tükenmişlik	K-10, K-12, K-13, K-19, K-22, K-23, K-32, K-33, K-36, K-38, K-40, K-41, K-46	13	28	
	Yüksek Seviyede Duygusal Tükenmişlik	K-11, K-31	2	5	
	Az Seviyede Duyarsızlaşma	K-25, K-35, K-39	3	7	
	Orta Seviyede Duyarsızlaşma	K-37, K-43, K-44	3	7	
	Yüksek Seviyede Duyarsızlaşma	-	-	-	
	Az Seviyede Kişisel Başarıda Azalma	K-24	1	2	
	Orta Seviyede Kişisel Başarıda Azalma	-	-	-	
	Yüksek Seviyede Kişisel Başarıda Azalma	-	-	-	

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik konusunda görüşleri “mesleki tükenmişlik türü ve düzeyi” teması adı altında kodlanmıştır. Bu kodlar “Az seviyede duygusal tükenmişlik hissediyorum”, “orta seviyede duygusal tükenmişlik hissediyorum”, “yüksek seviyede duygusal tükenmişlik hissediyorum”, “az seviyede duyarsızlaşma hissediyorum”, “orta seviyede duyarsızlaşma hissediyorum”, “yüksek seviyede duyarsızlaşma hissediyorum”, “az seviyede kişisel başarıda azalma hissediyorum”, “orta seviyede kişisel başarıda azalma hissediyorum” ve “yüksek seviyede kişisel başarıda azalma hissediyorum” olarak dokuz kategoriden oluşmaktadır. Kodlar incelendiğinde ankete katılan 46 öğretmenden 26 öğretmenin “tükenmişlik hissedip hissetmediği” sorusuna “evet” yanıtını vermiş ve 20 öğretmen “hayır” yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin özellikle “duygusal tükenmişlik” ve “duyarsızlaşma” kodlarına vurgu yaptıkları görülmektedir. Mesleki

tükenmişlik yaşadığını ifade eden öğretmenlerin 4'ü az seviyede, 13'ü orta seviyede, 2'si yüksek seviyede duygusal tükenmişlik yaşadığını, 3'ü az seviyede duyarsızlaşma, 3'ü orta seviyede duyarsızlaşma yaşadığını ve 1 katılımcı da az seviyede kişisel başarıda azalma yaşadığını ifade etmiştir. Buradan öğretmenlerin farklı seviyelerde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadıklarını söyleyebiliriz.

4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik olan “Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna ait katılımcıların verdikleri cevaplar tablo 4.2’de görülmektedir.

Tablo 4.2 Yaş, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre öğretmen mesleki tükenmişlik düzeyleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f	%
Yaş, Cinsiyet ve Kıdem Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	Yaş			
	20-30 Yaş	-	-	-
	30-39 yaş	K-23, K-25, K-32, K-33, K-35, K-41, K-44	7	15
	40-49 yaş	K-7, K-10, K-12, K-13, K-19, K-31, K-34, K-36, K-37, K-39, K-40, K-43, K-45	13	28
	50-65 yaş	K-11, K-22, K-24, K-29, K-38, K-46	6	13
	Erkek	K-7, K-10, K-22, K-23, K-24, K-25, K-29, K-31, K-33, K-35, K-36, K-37, K-38, K-41, K-44, K-45, K-46	17	37
	Kadın	K-11, K-12, K-13, K-19, K-32, K-34, K-39, K-40, K-43	9	20
	Kıdem			
	1-9 yıl	-	-	-
	10-19 yıl	K-13, K-19, K-23, K-25, K-32, K-33, K-35, K-37, K-39, K-40, K-41, K-44, K-45	13	28
	20-29 yıl	K-7, K-10, K-12, K-31, K-36, K-43, K-46	7	15
	30 ve üzeri	K-11, K-22, K-24, K-29, K-34, K-38	6	13

Tablo 4.2 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri “yaş, cinsiyet ve kıdeme göre mesleki tükenmişlik düzeyleri” teması adı altında kodlanmıştır. Bu kodlar “yaş”, “cinsiyet” ve “mesleki kıdem” olarak üç düzeyden oluşmaktadır. Kodlar incelendiğinde mesleki tükenmişlik hissettiğini ifade eden öğretmenlerin 7 tanesinin 30-39 yaş aralığında, 13 tanesinin 40-49 yaş aralığında, 6 tanesinin de 50-65 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Mesleki tükenmişlik hissettiğini söyleyen 17 öğretmenin erkek, 9 öğretmenin de kadın olduğu görülmektedir. Buradan erkek öğretmenlerin bayanlara kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadığını, yaşa bağlı olarak tükenmişliğin farklılaştığını söyleyebiliriz. Mesleki kıdemlerine göre ise tükenmişlik hissettiğini söyleyen öğretmenlerin 13 tanesinin 10-19 yıllık, 7 tanesinin 20-29 yıllık ve 6 tanesinin de 30 ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Buradan kıdemi az olanların daha fazla tükenmişlik yaşadığını söyleyebiliriz. Bayan öğretmenlerden 50-65 yaş arasında 1 kişi, 40-49 yaş arasında 7 kişi, 30-39 yaş arasında da 1 kişi, erkeklerden ise 30-39 yaş arası 6 kişi, 40-49 yaş arası 6 kişi ve 50-65 yaş arasında da 5 kişi tükenmişlik hissettiğini söylemiştir. Mesleki

kıdem açısından bayanlardan 10-19 yıl arası 5 kişi, 20-29 yıl arası 2 kişi, 30 ve üzerinde kıdeme sahip olanlardan, 2 kişi, erkeklerden ise 10-19 yıl arası 8 kişi, 20-29 yıl arası 5 kişi ve 30 ve üzerinde kıdeme sahip olan 4 kişi tükenmişlik hissettiğini ifade etmiştir. Buradan 40-49 yaş aralığındaki öğretmenlerin ve kıdem yılı daha az olan öğretmenlerin daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadıklarını ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

4.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacına yönelik olan “Mesleki tükenmişliğin belirtileri hakkındaki öğretmen görüşleri nelerdir?” sorusuna dair katılımcı cevapları tablo 4.3’te bulunmaktadır.

Tablo 4.3 Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik belirtileri hakkındaki öğretmen görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f	%
Mesleki Tükenmişliğin Belirtileri	İşe Odaklanamama	K-10, K-35	2	4
	İşten Zevk Almamak	K-11, K-12, K-13, K-23, K-24, K-25, K-32, K-36, K-37, K-38, K-40, K-41	12	26
	Yorgunluk Hissetmek	K-29	1	2
	Yalnız Kalma İsteği	K-33, K-43, K-44, K-45	4	9
	Hastalıklarımı Artırıyor	K-19	1	2
	Okula Gitmek İstememe	K-7, K-31, K-46	3	7

Tablo 4.3 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik belirtileri hakkındaki öğretmen görüşleri mesleki tükenmişlik türleri teması adı altında kodlanmıştır. Bu kodlar “işe odaklanamama”, “yapılan işten zevk alamama”, “yorgunluk hissetmek”, “yalnız kalma isteği”, “hastalıkları artırma” ve “okula gitmek istememe” olarak altı kategoriden oluşmaktadır. Kodlar incelendiğinde mesleki tükenmişlik yaşadığını söyleyen öğretmenlerden ikisi okulda yaptığı işe odaklanamadığını, on ikisi yaptığı işten zevk almadığını, bir tanesi yorgunluk hissettiğini, dört tanesi insanlardan uzak yalnızlık hissi yaşadığını, bir tanesi yaptığı işin migren ve vertigo rahatsızlığını artırdığını ve üç tanesi de zaman zaman okula gitmek istemediğini ifade etmişlerdir, üç öğretmen de mesleki tükenmişlik yaşadığına belirti ifade etmemiştir. Görüş bildiren K-12, K-13, K-19 ve K-20 şunları söylemiştir: “Öğrencilerin akademik seviyeleri düşük olduğundan verdiğim emeğin karşılığını alamıyorum, bu durum yaptığım işten zevk almamama neden oluyor” (Anket yanıtı: Öğretmen 12,13,19,20). Ankete katılan 46 öğretmenimizin 26 tanesinin mesleki tükenmişlik yaşadığını ifade etmesi mesleki tükenmişliğin hiç de azımsanmayacak bir sorun olduğunun kanıtıdır. Bu bağlamda öğretmenlerimizin ciddi bir sorun yaşadıklarını, acil ve etkili önlemlerin alınması gerektiğini söyleyebiliriz.

4.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacına yönelik olan “Öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe etki eden faktörler nelerdir?” sorusuna dair katılımcı cevapları tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4 Öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe etki eden faktörler hakkındaki öğretmen görüşleri

Tema	Kod	Katılımcılar	f	%
Mesleki Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	Ekonomik	K-7, K-11, K-12, K-20, K-29, K-31, K-34, K-35, K-36, K-39, K-41, K-43	12	26
	Kişisel	K-7, K-10, K-11, K-12, K-9, K-20, K-36, K-37, K-38, K-39, K-40, K-44, K-45, K-46	14	30
	Örgütsel	K-22, K-23, K-24, K-25, K-32, K-33	6	13
	Öğrenci Profili	K-13, K-19, K-20	3	7

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin Öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe etki eden faktörler hakkındaki görüşleri tükenmişliğe etki eden faktörler teması adı altında kodlanmıştır. Bu kodlar “ekonomik”, “kişisel”, “örgütsel” ve “öğrenci profili” olarak dört kategoriden oluşmaktadır. Kodlar incelendiğinde öğretmenlerin çoğunluğunun, mesleki tükenmişliğe etki eden faktör olarak kişisel ve ekonomik faktörleri ifade ettikleri görülmektedir. Tükenmişliği etkileyen en önemli faktör olarak öğretmenlerin on ikisinin ekonomik, on dördünün kişisel ve ailevi nedenler, altısının bakanlığın uygulama sisteminden kaynaklı nedenler ve üçünün de öğrenci profilinden kaynaklı nedenler olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin tükenmişliğine neden olan faktörlerin acilen giderilmesi, öğretmenlik itibarını artırıcı yasal düzenlemelerin yapılması ve öğretmenlerin kendini ekonomik yetersizliklere değil eğitim öğretime odaklanmalarının sağlanması gerektiği ortadadır.

4.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacına yönelik olan “Mesleki tükenmişlikten kurtulmak için öğretmenlerin önerileri nelerdir?” sorusuna ait katılımcı cevapları tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5 Mesleki tükenmişlikten kurtulmak için öğretmen önerileri

Tema	Kod	Katılımcılar	f	%
Tükenmişlikten Kurtulmak İçin Öneriler	Özlük Hakları ve İtibar Artırıcı Düzenleme	K-6, K-7, K-8, K-11, K-13, K-17, K-18, K-21, K-23, K-24, K-25, K-29, K-31, K-32, K-33, K-36, K-38, K-39, K-43, K-44, K-45, K-46	22	48
	Ekonomik İyileştirme	K-2, K-3, K-5, K-7, K-13, K-14, K-15, K-16, K-17, K-20, K-22, K-23, K-25, K-26, K-27, K-29, K-31, K-32, K-33, K-34, K-35, K-36, K-38, K-39, K-41, K-43, K-45	27	59
	Sınıf Geçme ve Disiplinle İlgili Revizyon	K-3, K-10, K-11, K-22, K-37, K-38	6	13
	Sosyal Aktiviteler Olmalı	K-4, K-5, K-19, K-35	4	9
	Hizmet İçi Eğitim	K-7, K-14, K-15, K-16, K-18, K-28, K-29, K-34, K-37, K-39, K-40, K-41, K-44	13	28
	Olumlu Okul İklimi	K-9, K-18	2	5
	Rotasyon	K-12, K-27, K-40, K-41	4	9
	Öğrenci Akademik Seviye	K-12, K-13, K-20, K-40	4	9
	Yöneticilikte Liyakat	K-24, K-41	2	5

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlikten kurtulmak için önerileri “tükenmişlikten kurtulmak için öneriler” teması ismiyle kodlanmıştır. Bu kodlar “Özlük haklarını iyileştirici ve öğretmenlik itibarını artırıcı yasal düzenlemeler”, “Ekonomik iyileştirmeler”, “Sınıf geçme zorlaşmalı ve disiplin yönetmeliği revize edilmeli”, “Öğretmenler sosyal aktivitelere katılmalı”, “Branş bazlı hizmet içi eğitimler olmalı”, “Olumlu okul iklimi olmalı”, “öğretmen rotasyonu olmalı”, “Öğrenci akademik seviyesi artırılmalı” ve “Yöneticilikte liyakat ve ehliyet esas olmalı” olarak dokuz kategoriden oluşmaktadır. Kodlar incelendiğinde öğretmenlerin özellikle “öğretmen özlük haklarını iyileştirme ve itibarını artırıcı düzenlemeler” ve “Öğretmenlerin ekonomik durumlarının düzeltilmesi” ve “Hizmet içi eğitimlere katılımın sağlanması” kodlarına vurgu yaptıkları görülmektedir.

Bu kodlardan “mesleki tükenmişlikte kurtulmayla ilgili öneriler” hakkında görüş bildiren K-3 şunları söylemiştir: “Öğretmenlerin ekonomik hiçbir kaygılarının olmaması gerekir. Öğretmenlere daha eğitimde daha fazla yetki verilmeli ve başarısız öğrenciler sınıfta kalmalı, ortalamayla sınıf geçmemeli.” (Anket Yanıtı: Öğretmen 3). K-6 şunları söylemiştir: “Mesleğe bakış açısı önemli, mesleğine bağlı bir öğretmen mesleğini sevmeli ve okuyarak sürekli kendi geliştirmelidir” (Anket yanıtı: Öğretmen 6). K-19 şunları söylemiştir: “Bakanlık ders saatlerini azaltmalı, günlük 4-6 saat arası der olmalı, öğrencilere akademik derslerin yanında etkinlik yapabilecekleri dersler de konulmalı, öğretmenlerin sosyal etkinlik yapabilecekleri alanlar olmalıdır” (Anket yanıtı: Öğretmen 19). K-20, K-22 ve k-37 şunları söylemiştir: “Öğretmenlere ekonomik iyileştirmeler yapılmalı, özlük haklarını

iyileştirici ve itibarı artırıcı yasal düzenlemeler yapılmalı, sınıf geçme yönetmeliği, disiplin yönetmeliği değişmeli, liselerde zorunlu eğitimin kaldırılmalı, öğretmenlerin toplumdaki itibarını artırıcı ve özlük haklarını iyileştirici bir takım yasal düzenlemelerle tükenmişlik ve olumsuz etkilerinden kurtulmak mümkündür” (Anket yanıtı: Öğretmen 20, 22 ve 37). K-41 şunları söylemiştir: “Öğretmenlere branş bazlı hizmet içi eğitimler verilmeli, özlük hakları iyileştirilerek öğretmenliğin itibarı artırılmalı, ekonomik iyileştirme olmalı, öğretmenlere yüksek lisans zorunlu olmalı, 5 yılda bir rotasyon olmalı öğretmen ve idarecilikte liyakate önem verilmeli, öğretmen evleri sadece öğretmenlere hizmet vermeli ve ücretsiz olmalıdır” (Anket yanıtı: Öğretmen 41).

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada bu bölümde verilerin analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgulara dayalı olarak tartışmaya, sonuca ve önerilere değinilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin nedenlerini, belirtilerini ve önleme yollarının farklı demografik değişkenlere göre belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada mevcut durum tespitine dayalı tarama modelinde nitel bir çalışma yapılmıştır. Bu veriler ışığında; bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik açısından farklı düzeylerde duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma şeklinde tükenmişlik yaşadıkları, kişisel yaşantılarında ve mesleki hayatlarında tükenmişliğin farklı etkilerinin olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri, yaşlarına, mesleki kıdemlerine ve medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir. Cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin tükenmişlikleri, tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutunda da kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Mesleki tükenmişlik değişkeni açısından duygusal tükenme alt boyutunda görev süresi az olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; görev süresi daha fazla olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Medeni durum değişkeni açısından mesleki tükenmişlik evli öğretmenlerde bekâr öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 43'sini bayan, %57'sini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %2'si 1-9 yıl, % 39'u 10-19 yıl, % 38'i 20-29 yıl ve % 24'ü de 30 ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 24' ü, 30-39 yaş aralığında, % 37'si, 40-49 yaş aralığında % 39'u ise 50-65 yaş aralığındadır. Öğretmenlerin branş dağılımı ise Biyoloji ve Kimya % 7, Coğrafya, Bilişim Teknolojileri ve Psikolojik danışman %4, İHL Meslek Dersleri % 24, Türk Dili ve Edebiyatı, Fizik, Matematik, Tarih, İngilizce % 7, Felsefe, Beden Eğitimi, Arapça % 2' dir.

Araştırmamıza katılan öğretmenler mesleki tükenmişlik düzeyleri açısından duygusal tükenmişlik alanında orta düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutunda düşük düzeyde ve kişisel başarıda azalmada ise çok az seviyede tükenmişlik yaşamaktadır. Birkan'ın (2020) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla okullarda görev yapan 564

öğretmenle yaptığı araştırmasında öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinin orta ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük olduğunu saptamıştır. Araştırmada ulaştığı sonuçlar araştırmamızda elde edilen bulguyu desteklemektedir. Izgar (2001), 420 okul müdürüyle yaptığı çalışmada, okul yöneticilerinin tükenme düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiş araştırmada, yöneticilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca, kadın yöneticilerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından daha yüksek düzeyde tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu bulguların, araştırmayla benzerlik göstermektedir. Ak (2014), Tetik (2016, Çalışkan (2019) ve Yıldız'ın (2021) çalışmalarında ulaştıkları sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutunda da kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Girgin (1995, Bayat (2015), Ören ve Türkoğlu (2006) çalışmalarında ulaştıkları sonuçlar araştırmada elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Yaş arttıkça tükenmişlikte de artış olduğu görülmüştür. Alanda yapılmış bazı çalışmalar bu araştırmada elde edilen sonuçları destekler mahiyettedir (Dilsiz, 2006; Bayramoğlu, 2008; Karataş, 2009; Boz, 2014; Tetik, 2016).

Mesleki tükenmişlik değişkeni açısından duygusal tükenme alt boyutunda görev süresi 10-19 yıl olan öğretmenlerin tükenmişlikleri; görev süresi 20-29 yıl ve 30'un üzerinde olan öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kişisel başarıda azalma alt boyutunda ise tükenmişlik bulunmamıştır. Araştırmada kıdem süresi açısından bakıldığında genel olarak kıdem süresi arttıkça tükenmişliğin azaldığı görülmektedir. Alanda yapılmış bazı çalışmalar bu araştırmada elde edilen sonuçları destekler mahiyettedir (Ergin, 1993; Izgar, 2001; Dolunay, 2003; Dilsiz, 2006; Özipek ve Karabıyık, 2006; Çimen, 2007; Aksoy ve Urfalı, 2007; Ulutaş, 2012; Toplu, 2012; Akman, 2019; Çalışkan, 2019; Tetik, 2016; Bayat, 2015).

Medeni durum değişkeni açısından tükenmişlik evli öğretmenlerde bekar öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksektir. Alanda yapılmış bazı çalışmalar bu araştırmada elde edilen sonuçları destekler mahiyettedir (Bayat, 2015; Çalışkan, 2019; Becet, 2019; Birkan, 2020). Başören (2005) ise bekar öğretmenlerde tükenmişliğin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Oruç (2005), Ak (2014) ve Yıldız (2021) medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre geliştirilen öneriler aşağıdaki gibidir.

- Eğitim sisteminden kaynaklanan, öğretmenlerin başarısını ve motivasyonunu bozan sistemle ilgili sorunlar Milli Eğitim Bakanlığınca çözülmelidir. Zorunlu eğitim yılı azaltılmalı, sınıf geçme yönetmeliği ve disiplin yönetmeliği revize edilmelidir.
- Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki itibarı, öğretmenlerin özlük haklarında ve meslek kanununda yapılacak düzenlemelerle yükseltilmelidir.
- Okul yöneticileri ve eğitim denetmenleri, öğretmenlerin olumlu davranışlarını takdir etmek için hem sözlü hem de yazılı olarak aktif bir şekilde desteklemelidir. Bunun yanı sıra, yöneticiler ve öğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulması büyük önem taşır. Yöneticiler, çalışanlarına sürekli destek olmalı ve onları motive etmeye özen göstermelidir. Bu şekilde, olumlu bir çalışma ortamı yaratılarak öğretmenlerin motivasyonu artırılabilir ve başarıları daha da teşvik edilebilir.
- Öğretmenlere, her yıl kendilerini mesleki açıdan geliştirici, öğrenci davranışları ve sorunlarıyla başa çıkabilme konusunda alanında uzman kişiler tarafından hizmet içi eğitimler verilmelidir.
- Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki itibarı yükseltilerek, sosyal ve ekonomik koşulların düzeltilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. Öğretmen derse girdiğinde kafasında ekonomik kaygılar olmamalıdır, mesleğini severek yapmalıdır.
- Öğretmenlerin kurumlarındaki fiziksel şartlar ve çalışma ortamları iyileştirilmelidir.
- Okul ortamlarında, öğretmenlerin düşüncelerini özgürce paylaşabilecekleri ve desteklenecekleri ortamlar oluşturulmalıdır. Bunun sağlanabilmesi için, öğretim yılı boyunca düzenlenen sosyal etkinlikler, toplantılar, kurulların çalışmaları ve sınıf öğretmenleriyle yapılan etkinlikler gibi faaliyetler, öğretmenlere düşüncelerini çekinmeden ifade edebilecekleri bir platform sunmalıdır. Bu sayede öğretmenler, görüş ve önerilerini paylaşarak etkin bir şekilde katkıda bulunabilir ve ortak karar alma süreçlerine dahil olabilirler.
- Araştırmacılar tarafından Anadolu İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenler ile diğer ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleriyle ilgili mukayeseli araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ak, N. (2014). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi- Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul
- Aksoy, U.Ş. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aktuğ, İ.Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y., (2006). Osmangazi Üniversitesi tıp fakültesi'nde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyleri, *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28(2), 91-101.
- Altıntaş, E. (1999), Teknik Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler ve Yordayıcı Değişkenler, *4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri* S.4, ss.219-243, Eskişehir.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A., (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:14, ss.115-129.
- Baltacı, A. (2019). İmam Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Sorunlarının Analizi ve Çözüm Önerileri. *İlahiyat Tetkikleri Dergisi*, 2019/2, 52:241-244.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği)*.Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak
- Bayat, S. (2015). *Okulların Örgüt İkliminin Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ
- Becet, A. (2019). *Öğretmenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Sigara İçme Arzusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Birkan, R. (2020). *Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Yaşam Dengeleri Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Boz, M. (2014). *Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerle Anadolu Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması(Ankara İli Sincan İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel Faktörlerin Analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B. Dergisi*,20(2), 95-108
- Cemalaoğlu, N., Erdemoğlu Ş. D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenler Tarafından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*.15 (2), 465-484
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Samsun
- Çam, M. O. (1995), *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık

- Çapri, B.(2006), Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, Haziran 2006, ss. 62-77.
- Çetin, G. Sarı, S. ve Karakuş, C. (2022). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme. *Akşehir Meslek Yüksek Okulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 14,54-72
- Çimen, S. (2007), *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlilik Algıları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dağlı, Abidin (2004). İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*: S. 305, ss.26-33.
- Deniz K.Ü. (2008), Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, c.16, S.2, ss 431-438.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlinde Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatiksel Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Konya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B. (2001). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11 (1), 35-48.
- DÖGM, (2021). 21.Yüzyıl Becerileri Bağlamında Anadolu İmam Hatip Liseleri ve İmam hatip Ortaokullarında Yeni Dönem tanıtım kitapçığı, Ankara. <http://dinogretimi.meb.gov.tr/Okullar.aspx>
- Erdemoğlu, Ş. D. (2007), *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergin, C. (1992), *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Bilimsel Çalışmaları*, Hacettepe Üniversitesi VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, ss.143-153, Ankara
- Gödelek, E. (1988), *Üç Farklı İşkolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Bazı Değişkenlere Göre Yordanması, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Girgin, G. Baysal, A. (2005). Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi, *TSK Koruyucu Hekimler Bülteni*, Cilt:4, Sayı:4, ss.172-187
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. (Edit: Hüseyin Izgar). Eğitim Kitapevi Yayınları. No: 19.Konya
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Karakuş, G. (2008). *Özel İlköğretim Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Karataş, H. (2009). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destekleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kırılmaz, A.Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması, *İlköğretim-online*, c.2, S.1, ss.29
- Kocaoğlu, M. (2022). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları, Okul İklimi ve Öğretmenlerin Tükenmişlik*

- Düzeylerinin İncelenmesi: Zonguldak İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak
- Maraşlı, M. (2005). Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S.23, ss.27-33.
- Oflaz, M.ve Özer, B (2021). Turizm alanında çalışan akademisyenlerin öğreticilik ve Becerilerinin değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 46(1). <https://doi.org/10.31795/baunsobed.1023138>
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Özdemir, A.K., Özdemir, D., Çoşkun, A., Çınar, Z., (1999). Diş Hekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2, Sayı:2, ss.98-104
- Özipek, K.A. (2006). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Seferoğlu, S. S. (2009). *Yeterlikler, standartlar ve bilişim teknolojilerindeki Gelişmeler ışığında öğretmenlerin sürekli mesleki eğitimi*. Eğitimde Yansımalar IX: Türkiye'nin Öğretmen Yetiştirme Çıkmazı Ulusal Sempozyumu, 204-217.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, c.10, S.36, ss.44-60.
- Tetik, H.(2016). *İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Ağrı Örneği)*, Universal Journal of Theology, 1 (1), 82-94.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c.2,S.12,ss.1-11.
- Tümkaya, S. (2001). Denetim Odakları Farklı İlkokul Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Tükenmişlikleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, c.2, S.15, ss.29- 40.
- Ulutaş D.N. (2012). *Kilis Kent Merkezinde Görev yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Bunları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ
- Yıldız, F. (2021). *Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Yeri Arkadaşlığı İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul
- Yıldırım, A.ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık

EKLER

Ek 1: Araştırma Görüşme Anket Formu

Ondokuzmayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans(Tezsiz) dönem projesi olarak “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri” konulu bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırmada siz değerli öğretmenlerin görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Anketin sonuçları gizli tutulacaktır. Yöneltilen soruları samimi şekilde cevaplayacağınızı umuyorum. Araştırmaya yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Bayram ÖZER

Yüksek Lisans(Tezsiz) Öğrencisi; Recai ORUÇ

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki soruları size en uygun seçenekleri (X) işaretiyle işaretleyerek yanıtlayınız

Yaşınız: () 20-29 () 30-39 () 40-49 () 50-65

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Medeni durumunuz: () Evli () Bekâr

Branşınız:

Çalıştığınız Eğitim Kurumu: () Anadolu İHL () Kız Anadolu İHL

Mesleki kıdeminiz: () 1-9 yıl () 10-19 yıl () 20-29 yıl () 30 ve üzeri

Soru 1. Mesleki tükenmişlik hissediyor musunuz? (Evet veya Hayır olarak cevaplayınız)

Soru 2. Tükenmişlik hissediyorsanız hangi tür (Duygusal, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma vs.) tükenmişlik hissediyorsunuz?

Soru 3. Tükenmişlik hissediyorsanız hangi düzeyde (Az, orta, yüksek vs.) tükenmişlik hissediyorsunuz?

Soru 4. Duygusal, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissediyorsanız sizin yaşantınıza ne gibi etkileri oluyor açıklayınız?

Soru 5. Mesleğinizde kendinizi tükenmiş hissediyorsanız buna etki eden faktörleri (ekonomik, kişisel, ailevi, örgütsel vs.) yazınız?

Soru 6. Tükenmişliğe etki eden faktörleri (ekonomik, kişisel, ailevi, örgütsel vs.) nasıl yaşıyorsunuz, yaşantınızda ne gibi etkileri oluyor açıklayınız

Soru 7. Öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltmak için size göre neler yapılmalıdır yazınız? (Hizmet içi eğitim, yasal düzenlemeler, ekonomik iyileştirme vs)

Soru 8. Tükenmişlik ve olumsuz etkilerinden kurtulmak için önerileriniz nelerdir?

Ek 2: Anket Çalışması İçin Amasya Valiliğinden Alınan İzin Belgesi



T.C.
BAFRA KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-14584350-604.01.01-73417283
Konu : Recai ORUÇ'un Anket
Uygulama İzni

30.03.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 29/03/2023 tarih ve 604.01.01-73350608 sayılı yazısı

Bafra Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdürü Recai ORUÇ'un, Bafra Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Bafra Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi öğretmenlerine yönelik "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri" konulu Araştırma Uygulama izni talebinin uygun görüldüğü hakkındaki ilgi yazı ve eki ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Osman ÇAKIR
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek : İlgi yazı ve eki

Dağıtım:

- Bafra Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdürlüğüne
- Bafra Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdürlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Gazipaşa Mah. Şehit Adem Yıldız Sok. No:16/1 Bafra/SAMSUN

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (362) 543 10 97

E-Posta: bafra55@meh.gov.tr

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nimet UÇAR

Unvan : Bilgisayar İşletmeni

İnternet Adresi: www.bafra.meb.gov.tr

Faks:3625425506

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1dc8-e09a-3ac6-8fcb-7d6d kodu ile teyit edilebilir.



ÖZGEÇMİŞ

1968 Yılında Samsun'un Yakakent İlçesine bağlı Küplüağzı köyü/Mahallesi oğuz mevkiinde doğdum. İlkokulu Küplüağzı köyü oğuz Mahallesi İlkokulunda, Ortaokulu Alaçam İmam hatip Lisesinde, Liseyi Amasya İmam hatip Lisesinde bitirdim. 1989 yılında Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesini bitirdim ve aynı yıl Van Merkez Yavuz Selim Ortaokulunda Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni olarak meslek hayatıma başladım. 1994-1995 yılları arasında Alaçamda Kız Meslek Lisesinde,1995-1999 yıllarında Alaçam İmam Hatip Lisesinde, 1999-2003 yıllarında Bafra Barbaros İlköğretim Okulunda, 2003-2011 yıllarında Bafra Atatürk İlköğretim Okulunda öğretmenlik ve müdür yardımcılığı yaptım. 2011-2013 yıllarında Samsun Anadolu İmam Hatip Lisesinde müdür yardımcılığı, 2013-2018 yıllarında İlkadım Osmangazi İmam hatip Ortaokulunda okul müdürlüğü yaptım. 2018 yılında Bafra Anadolu İmam Hatip Lisesinde okul müdürü olarak görev başladım ve halen bu görevi sürdürmekteyim.