****

 ****

**T.C. PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**

 **BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**

**Osman AKIN**

**Denizli–2016**

**T.C**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**

**Osman AKIN**

**Danışman**

**Prof Dr. Ramazan BAŞTÜRK**

**Denizli – 2016**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı; Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Osman AKIN tarafından hazırlanan, “Ücretli Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK

 Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun

………….. tarih ve ………….. sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK

Enstitü Müdürü

**BİLİMSEL ETİK**

Bu projenin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmanın yapılması ve bulguların çözümünde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyulduğunu; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

 İmza :

 Adı Soyadı : Osman AKIN

**TEŞEKKÜR**

Yüksek Lisans eğitimim süresince değerli bilgileri ve yardımları ile bana destek olan, eğitimime katkıda bulunan değerli hocalarım; Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN, Prof. Dr. Hüseyin KIRAN, Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK, Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM, Yrd. Doç. Dr. Gökhan TUZCU, Yrd. Doç. Dr. Kazım ÇELİK ve Yrd. Doç. Dr. Metin YAŞAR’ a teşekkür ederim.

Proje hazırlama aşamasında değerli bilgi, yorum, hoşgörü ve nezaketini esirgemeyen Proje Danışmanım, Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK’e, Denizli’ de çalışan ücretli öğretmenlere teşekkür ederim.

 **ÖZET**

**ÜCRETLİ ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ**

**AKIN, Osman**

**Tezsiz Yüksek Lisans Projesi**

**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**

**Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması, Denetimi ve Ekonomisi Bilim Dalı**

**Proje Danışmanı: Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK**

 **Nisan 2016, ….. Sayfa**

 Bu çalışmanın amacı, Denizli’de çalışan ücretli öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, algıladıkları ekonomik düzey, mezun oldukları lise türü, yerleştirildikleri bölüm tercih sırası ve öğrenimini devam ettirirken barınma yerine göre aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemektir. Ayrıca öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerine etkileyen durumlara ilişkin görüşleri de belirlenmiştir.

Araştırma 2014-2015 öğretim yılında Denizli’de ücretli öğretmenlik yapan 78 aday oluşturmuştur.

Tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu(BMS)”; kişisel bilgiler için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Ücretli öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen durumları belirlemek için “Görüşme Formu” kullanılarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde nicel veriler t-testi ve varyans analizi teknikleri kullanılarak analiz edilmiş, nitel veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda öğretmen adayının %28,2’sinin tükenmişlik düzeylerinin çok düşük olduğu, %42,3’ünün tükenmişlik tehlikesi yaşadığı, %20,5’inin tükenmişlik yaşadığı ve %9,0’unun ciddi düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir.

Öğretmen adaylarının tükenmişlikleri sosyo ekonomik düzeye göre farklılık gösterirken, cinsiyet, mezun oldukları lise türü, öğrenim gördükleri tercih sırası, ve barınma yerine göre farklılaşmamıştır.

Nitel verilerin analizleri sonucunda ise düşük tükenmişlik yaşayan ücretli öğretmen adayları yüksek tükenmişlik yaşayanlardan farklı olarak okudukları bölümden beklentilerinin karşılandığı ve gelecekten umutlu olduklarını ifade etmişlerdir. KPSS, ÖAT, mesleki kaygılar, mesleğe hazır hissetme, mesleğin toplumda algılanan statüsü ve yaşanan problemlere yaklaşım biçimleri konusunda ortak görüş bildirmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler :** Ücretli öğretmen, Tükenmişlik.

**İÇİNDEKİLER**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU i**

**BİLİMSEL ETİK .......................................ii**

**TEŞEKKÜR iii**

**ÖZET .iv**

**TABLOLAR LİSTESİ ....ix**

**BÖLÜM I**

**GİRİŞ**

1.1.Problem……………........................................................................................................5

1.2.Araştırmanın Amacı……………….................................................................................7

1.3.Araştırmanın Önemi.........................................................................................................7

1.4.Sayıltılar...........................................................................................................................8

1.5.Sınırlılıklar........................................................................................................................8

1.6.Tanımlar… ......................................................................................................................8

**BÖLÜM II**

**KURAMSAL BİLGİLER ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

2.1. Tükenmişlikle İlgili Kuramsal Açıklamalar…………..………………….……….…. 10

2.1.1.Tükenmişlik Kavramı……………....................….…………..................... 10

2.1.2.Tükenmişliği Açıklayan Modeller…………….......……….…………........11

2.1.3.Tükenmişliğin Belirtileri ............................…………….............................15

2.1.3.1.FizikselBelirtiler ......................,,..................................................16

2.1.3.2. Davranışsal Belirtiler ...........,.................…….............................16

2.1.3.3.Psikolojik-Duygusal Belirtiler .....................................................17

2.1.4.Tükenmişliğin Nedenleri ....................................…….................................18

2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları...........................…...............................................18

2.1.6. Tükenmişliği Önleme ve Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....................19

2.2. İlgili Araştırmalar..........................................................................................................21

2.2.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .............................................................21

2.2.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .................…….......................................25

**BÖLÜM III**

**YÖNTEM**

3.1. Araştırmanın Modeli ...................................................................................................28

3.2. Katılımcılar……….......................................................................................................29

3.3. Veri Toplama Araçları .................................................................................................29

3.3.1. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu……………..……………………..…..29

 3.3.1.1*.* Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonunun Puanlanması ve

Değerlendirilmesi…………………..…...…………………………...…….29

3.3.2. Kişisel Bilgi Formu ..............................…....................................................30

3.3.3. Görüşme Formu………………………………..……………………..……..30

3.4. Verilerin Toplanması ..................................................................................................30

3.5. Verilerin Analizi .........................................................................................................30

 **BÖLÜM IV**

**BULGULAR**

4.1. Nicel Verilerin Analizine ilişkin Bulgular………………………..…………………..32

4.1.1. Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular………………..…………………………..…………….………...………32

4.1.2. Ücretli Öğretmen Adaylarının Cinsiyete Göre Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular…………….…........…………………………………………….…..……33

4.1.3. Ücretli Öğretmen Adaylarının Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular……………...............................................33

4.1.4. Ücretli Öğretmen Adaylarının Öğrenim Gördükleri Programı Tercih Sırasına Göre Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular……................................…........34

4.1.5.Ücretli Öğretmen Adaylarının Barındıkları Yere Göre Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular…………….…………………….......….………………………...35

4.2. Nitel Verilere İlişkin Bulgular……………………………….…….…………..……..36

**BÖLÜM V**

 **TARTIŞMA VE YORUM**  38

**BÖLÜM VI**

 **SONUÇ ve ÖNERİLER**

6.1. Sonuçlar …………………………………….……………………………..…………42

6.2. Öneriler…………………………………………….…………..……..……………....42

**KAYNAKÇA……………………………………………..................................................44**

**EKLER………………………………………………………………………………...…51**

**ÖZGEÇMİŞ…………………………………………………………………….…….….54**

**TABLOLAR LİSTESİ**

**Tablo 1.** Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanları, İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.............................................................................................................................. 32

**Tablo 2.** Ücretli Öğretmen Adaylarının Cinsiyete Göre Tükenmişlik Puanları, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Değerleri ……...........................................................33

**Tablo 3.** Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Algıladıkları SED’e İlişkin t- testi Değerleri ……………………...………….………………………….....…...33

**Tablo 4.** Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Öğrenim Gördükleri Programın Tercih Sırasına İlişkin Betimsel Değerleri ……….…………………………...34

**Tablo 5.** Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Öğrenim Gördükleri Programın Tercih Sırasına Göre Varyans Analizi Sonuçları …………………………..…34

**Tablo 6.** Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Barındıkları Yere Göre Betimsel Değerleri ………………….....…………….….…………………………….…...35

**Tablo 7.** Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Barınma Yerine Göre Varyans Analizi Sonuçları …………………….............…………………………………..35

**BÖLÜM I**

 **GİRİŞ**

Türk eğitim sisteminde, öğretmen yetiştirme, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri, öğretmenlerin özlük hakları, öğretmenlerin yer değiştirmesi gibi öğretmenleri doğrudan ilgilendiren temel sorunlar uzun yıllardır tartışılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2005 yılında öğretmen istihdamında yapılan değişikliklerle ortaya çıkan ücretli öğretmenlik sistemi de öğretmenlerin yaşadıkları sorunlara yeni bir sorun olarak eklenmiştir. Türk Eğitim-Sen (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre 68 ildeki ücretli öğretmen sayısı 55 bin 987’dir. Bunların 23 bin 117’si eğitim fakültesi mezunu, 23 bin 248’i lisans mezunu, 9 bin 622’si ise ön lisans mezunudur (www.turkegitimsen.org.tr/haber). Görüldüğü üzere ücretli öğretmen sayısı Türk eğitim sistemini derinden etkileyecek düzeydedir. Bundan dolayı ücretli öğretmenlik sistemi toplumun her kesiminde tartışılmaya devam etmektedir.

Araştırmacılara göre Türkiye’de ücretli öğretmenlik uygulamasına geçişin farklı nedenleri vardır. Türk Eğitim-Sen (2010:128), Turan ve Bozkurt (2010) birçok ilde öğretmen açığı olmasına rağmen yeterli kadro verilmemesine; Küçüker ve Gürbüz, (2012) öğretmen atamalarındaki yerleştirmenin ücretli öğretmen uygulamalarına zemin hazırlamasına; Yılmaz ve Altınkurt (2011: 205) Neo-liberal politikalar çerçevesinde kamu okullarındaki kadrolu öğretmen sayısının, artan öğrenci sayısına paralel olarak artmamasına; Bayram, (2009: 28) işletmelerde başlayan esneklik uygulamaları ve esnek istihdam modellerinin kamuda da kullanılmaya başlanmasına müteakip personel maliyetlerini azaltma adına memurluk rejiminin terk edilerek ücretli çalışan gibi çeşitli istihdam biçimlerinin kamu hizmeti alanlarında yer almaya başlamasına; Özdemir ve Beltekin, (2012: 42) IMF’ye niyet mektuplarında personel alınmayacağına dair yapılan taahhütlerin sonucu, kadrolu olarak istihdam edilmeyen öğretmenlerin sözleşmeli ve ücretli olarak istihdam edilmesine; Uygun (2005: 589) tüm dünyada benimsenen “ucuz işgücü” uygulamasının eğitime yansıtılmak istenmesine; Palavan (2012: 285) öğretmeni olmayan yerlere özellikle kırsal kesimlere ücretli öğretmen gibi statüler altında yeterli öğretmenlik bilgi ve tecrübesine sahip olmayan öğretmenler görevlendirilerek sorunun çözülmeye çalışılmasına; Tosun (2010: 2-3) ise okulların öğretmen açığını kapatmak adına geçici olarak istihdamın sağlanmaya çalışılmasına bağlamaktadır. Türkiye’de ilköğretim okullarında (4+4+4 eğitim sistemiyle ilkokul ve ortaokul olarak değişti) dört farklı statüde öğretmen istihdam edilebilmektedir. Bu statüler; kadrolu, sözleşmeli (tüm sözleşmeliler kadroya geçirildi), vekil ve ek ders karşılığı görev yapan ücretli öğretmenlerdir (Öztaş, 2010: 9; Özer, 2008: 54; Tosun, 2010: 2). Farklı ihtiyaç ve beklentilerle ortaya çıkan ücretli öğretmen uygulamasının yasal dayanağını Öğülmüş (2012), 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4’üncü maddesinin 4/C fıkrası ve MEB Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin kararlara bağlamaktadır. Buna göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4’üncü maddesinin 4/C fıkrası aracılığıyla öğretmen sayısının yetersiz olması hâlinde ücretli öğretmen olarak nitelendirilen ücretli, kısmi zamanlı ve geçici öğreticiler istihdam edilebilmektedir. İlgili yasa öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara ve yahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilmesinin önünü açmıştır. Bu yasal düzenleme ile birlikte geçici bir çözümmüş gibi görülen Türk Eğitim-Sen, (2010:128) ücretli öğretmen uygulaması öyle yaygınlaşmıştır ki bu durum, sürecin bir sonucu olarak değil de bir bilinçli politika dâhilinde yapıldığı izlenimini vermeye başlamıştır.

Uygulanan eğitim politikaları sonucu Türkiye’de hızla yaygınlaşan ücretli öğretmenlik formülü her ne kadar eğitim ihtiyacını karşılar gibi görünse de beraberinde getirdiği sorunlarla birlikte Türk eğitim sisteminin kamburu haline gelmiştir. Bu uygulama ile birlikte Uygun (2012), Türk Eğitim-Sen, (2010: 26), Özer (2008: 73-74), Öztaş (2010: 20) öğretmenlerin iş güvencesinin olmaması; Küçüker ve Gürbüz (2012) eğitimin bir ticari nesne olarak algılanması; Turan ve Bozkurt (2010: 1555), Fidan ve Fidecioğlu (2010: 158) öğretmenlerde kurumsal bağlılığının azalması; Korkmaz, Saban ve Akbaşlı, (2004: 268), Arslan, Sabah ve Göksu (2006: 33), eğitimde verimin düşmesi; Gündüz (1997), Turan, Yıldırım ve Aydoğdu (2012: 74), Arslan ve diğ., (2006:33) öğretmenlik eğitimi almamış kişilerin öğretmenlik yapması; Zemrat (2012: 210) ücretli öğretmenlerin değişik konularda kadrolu öğretmenlerle çatışma yaşamaları; Tuncer (2012: 812), Özer (2008) ücretli öğretmenlere yönelik okul yönetimi ve öğretmenlerin olumsuz tutum takınmaları; Kaya, Balay ve Göçen (2012) ücretli öğretmenlerin kendilerini sistemin bir parçası olarak görememeleri; Öztaş (2010) ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre mesleki aidiyet duygularının daha zayıf olması; Öğülmüş (2012) ücretli öğretmenlerin gelecek kaygısı taşımaları, özlük haklarının ve ücretlerinin yetersiz olması ve bu durumların öğrencileri olumsuz etkilemesi; Bayram (2009) ücretli öğretmenlerin toplumda ikinci sınıf öğretmen statüsünde algılanması; Ertürk ve Keçecioğlu (2012) ücretli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlere göre tükenmişliğe daha çabuk duyarsızlaşması; Sarıce (2006) ücretli öğretmenlerin mesleklerine yeterince motive olamamaları; Demir (2010) farklı çalışma biçimlerinin öğretmenler arasındaki paylaşımı azaltması; Tosun (2010: 89) velinin kadrolu öğretmen dışında öğretmen istememesi, öğrencinin öğretmene statüsüne göre davranması; Korkmaz ve diğ. (2004: 268), her yıl farklı bir öğretmen kadrosu ile eğitim ve öğretim çalışmalarının yürütülmek zorunda kalınması gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Tuncer (2012: 811) bütün bu bulgular birlikte ele alındığında kadrosuz öğretmenlik uygulamalarının mevcut şekliyle yürütülmesinde ciddi sakıncalar olduğunu ifade ederken Fidan ve Fidecioğlu (2010: 151) ise bu olumsuz tablonun altında yatan nedenlerin hem sistemden hem de öğretmenlerden kaynaklandığını belirtmektedir. Ücretli öğretmenler açısından düşünüldüğünde yaşanan bu sorunlar, ücretli öğretmenlik sistemi içerisinde yer alan öğretmenlerin nitelik olarak eğitim öğretim hizmetleri içerisinde bulunmaya hazır olmadıklarının da bir göstergesidir.

Yaşamda meydana gelen değişiklikler sebebi ile insanlar üzerinde oluşan baskı ve stresin yoğun olarak yaşanması sonucu bu durumu tanımlamak için 1970’li yıllarda literatüre Freudenberger tarafından kazandırılan ve insanların aşırı çalışmaları sonucunda işlerinin gereklerini yerine getiremez duruma gelmeleri anlamına gelen “tükenmişlik” kavramı o yıllardan itibaren yaygın bir araştırma konusu olmuştur. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin en fazla kabul edilen modelini geliştirerek bu kavramı, duygusal tükenme, başarıda düşüklük ve duyarsızlaşmada görülen artış olarak tanımlamışlardır (Akt. Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003).

En sade haliyle tükenmişlik fiziksel olarak enerjinin tükenişi olarak tanımlanmakta çalışma ortamıyla ve bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu varsayımına yönelik gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, hem birey hem de örgütler açısından olumsuz etkilerini göz önüne sermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişlik oldukça yaygın görülen bir durumdur. Çalışan kişilerin %80’i iş yaşamlarının bir noktasında tükenmişlik ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Yalnız bu durum aniden gelişen bir durum değildir, yavaş yavaş gelişmekte, bazı etmenlerle beslenerek ortaya çıktıktan sonra da kişinin ruhsal dengesini bozmakta, iş-aile-sosyal yaşamında önemli yoksunlukların yaşanmasına neden olabilmektedir (Güdük, Erol, Yağcıbulut, Uğur, Özvarış, ve Aslan, 2005).

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak yoğun insan ilişkilerini gerektiren sağlık çalışanlarında incelenmeye başlanmış daha sonra ise öğretmenlik, polislik, yöneticilik gibi benzer iletişimi gerektiren meslek gruplarında da araştırma konusu olmuştur (Gündüz, 2004). Tükenmişlik insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek çalışanlarında oldukça sık rastlanan bir durum olduğundan, eğitim alanında çalışan kişiler tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından biridir. Eğitim alanında yapılan tükenmişlik araştırmalarının çoğu ise öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Öğretmenlik, insanlarla yoğun etkileşim içeren, dolayısıyla tükenmişlik sendromuna maruz kalan bir meslek grubudur (Erdemoğlu Şahin, 2007).

Tükenme belirtisi genellikle “çok başarılı” olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür. Böyle kişiler kendilerini aşan bir çalışma temposuna girdiklerinden dolayı belli bir sure sonra yapacakları işlere yetişemez olurlar ve uğradıkları başarısızlık sonucunda da büyük hayal kırıklıkları yasarlar. Aşırı yük altına girmek, tükenmişliğe yol açan nedenlerden yalnızca bir tanesidir. Kişiler çalışma koşulları uygun olamadığında, işlerini severek yapamadıklarında ya da problemleriyle ilgili olarak uygun başa çıkma davranışları göstermedikleri zamanlarda da tükenmişlik belirtisi gösterebilirler (Ören ve Türkoğlu, 2006).

Tükenmişliğin pek çok nedeni vardır. Tükenmişliğin nedenleri insanların beklentileri ile ilişkilendirilmektedir. Genellikle gerçek dışı beklentilerin ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucunda gelişen bir durumdur. Öğretmenlerin tükenmişliği, stresli öğretim koşullarına, öğrencilere, öğretme durumuna ve yönetim desteğinin eksikliğine tepki şeklinde geliştirilen olumsuz bir örnek olarak gösterilebilir (Tümkaya, 1996). Öğrenci disiplin problemleri, öğrencinin duyarsızlığı kalabalık sınıflar, gönülsüz tayinler, rol çatışması ve öğretmenlerin eleştirilmesi gibi stres faktörleri onlarda tükenmişliğe yol açabilmektedir. Yaşam doyumu, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerinin bir bütünüdür.

Öğretmenlerin ekonomik durumları, mesleki statüleri, hizmet verdikleri yer ve çevre koşulları ve beklenti düzeyleri gibi değişkenler onların yaşam doyumlarını etkileyen unsurlardır. Dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini algılama biçimleri, yaşam doyumlarını da etkilemektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Ücretli öğretmenlerin meslek seçimi dışında mesleğe karşı olumsuz yönde etkileyen nedenlerden biri olarak Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) söylenebilir. Eğitimini tamamlamış ve iş yaşamına adım atacak olan üniversite gençliğinin önemli bölümünü oluşturan öğretmen adayları mezun olduktan sonra girecekleri KPSS nedeniyle psikolojik sorunlar yaşamakta ve zorlanmaktadırlar. Bu zorlanmalar depresyon, kaygı ve umutsuzluk düzeyini büyük oranda arttırmaktadır (Tümkaya, Aybek ve Çelik, 2007). Yapılan araştırmalar tükenmişliğin hem fiziksel sağlıkla (Belcastro 1982; Belcastro ve Hayes 1984; Akt. Oğuzberk ve Aydın, 2008) hem de depresyon ve kaygı gibi psikiyatrik problemlerle ilişkisini ortaya koymaktadır (Wykes ve ark. 1997; Akt. Oğuzberk ve Aydın, 2008). Bu nedenle yaşanan bu durumların tükenmişlik yaşanmasında etkisinin olduğu söylenebilir.

1. **1. Problem Cümlesi ve Alt Problemler**

Amerikan Stres Enstitüsü’nün yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmenlik, sağlığı tehlikeye sokan ve günlük yaşamsal problemlerle başa çıkmayı zorlaştıran yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak değerlendirilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1998). Dolayısıyla, tükenmişlik yaygın olarak görülen ve yalnızca öğretmenlerde değil, eğitim sisteminde de sorunlara yol açan bir durumdur (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003).

Eğitimin kalitesi öğretmenlerin nitelikli olması ile yakından ilgilidir. Meslek

hayatı boyunca başarı grafiği yüksek öğretmenlerin sayısının fazla olması hem daha nitelikli insan yetişmesini hem de kaliteli eğitim sistemi için çok önemlidir. Bunun için de öğretmenlik mesleğini tercih eden kişilerin işlerini severek ve isteyerek yapmalarının önemi tartışılmaz.

Öğretmenlik mesleği, bazı stres kaynaklarından dolayı psikolojik açıdan riskli bir meslektir. Bu risklerin temelinde disiplin sorunları, kalabalık sınıflar, yönetimle olan sorunlar, fiziki koşullardaki yetersizlik, öğrenci-öğretmen-aile üçgeninde yaşanan sorunlar, sosyal ve politik baskılar gibi sorunlar sayılabilir (Türk, 2004; Akt.Erdemoğlu Şahin, 2007). Literatürde, olumsuzlukların yaşanması, enerjinin kaybı ya da fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu “öğretmenlerde tükenmişlik” olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen tükenmişliği sonucunda oluşan sorunlar sadece öğretmeni değil, öğrencilerine yaklaşımını, verdiği hizmetin kalitesini, okulda ve okul dışında çevresiyle olan ilişkilerini de etkilemektedir.

Ülkemizde ücretli çalışan öğretmenlerin tükenmişliği, genç ve tecrübesiz çalışanların, yaşça daha büyük ve tecrübeli çalışanlara oranla daha çok tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Genç öğretmenlerin meslek hayatlarının ilk yıllarında tükenmişlik yaşamalarının nedenleri arasında, tercih ettikleri mesleğin çalışma koşulları ile karşılaştıkları anda beklentilerinin aksine bir çalışma hayatı ile karşılaşmış olmaları olabilir.

Yeni nesillerin mimarları olarak öğretmenler küreselleşen dünyada her ne kadar önem taşısa da, ücretli öğretmenlerin mesleklerine bakışı ve gelecek kaygısı, eğitim sistemimiz için bir sorun oluşturmaya devam etmektedir. Belirgin bir politikası olmaması yönünden öğretmenle ilgili sorunlar Türkiye’de bir yumak oluşturmaktadır.

Toplumun gerçek mimarı olarak kabul edilen öğretmene saygının giderek azalması yalnız ekonomik, sosyal, siyasal yaşamımızdaki aşınmadan kaynaklanmamaktadır. Ne yazık ki, bugün eğitimi devlet görevi olarak üstlenen en üst birimlerde bile öğretmene gereken ilgi ve saygı gösterilmemektedir. Böylece hükümetlerle birlikte değişen eğitim politikaları ve belirgin bir politikanın yokluğu, sağlıklı bir toplumun oluşmasındaki en önemli unsur olan öğretmenleri etkilemektedir. Öğretmenliğin yüksek statüde bir meslek olduğu kabul edilmelidir. Çünkü öğretmenin bir toplumdaki sosyal, kültürel ve ekonomik konumu ile toplumun gelişmişlik düzeyi arasında yakın bir bağlantı mevcuttur (Çınar, Er ve Aksüt, 2007). Öğretmen alımlarının KPSS ile yapıldığı görülmektedir. Yani Türkiye’nin dört bir yanında dört ya da beş yıllık lisans eğitimlerini tamamlayıp öğretmen olmaya hak kazanan gençler devletin kadro açmaması nedeniyle bekleyen öğretmen yığınına eklenmektedirler. Bunun da ücretli öğretmenlerin gelecek kaygısı yaşamalarına neden olduğu söylenebilir. Mezun olup diploma sahibi olmak yeterli görülmemektedir. Bu sorunlar ücretli öğretmenlerin stres yaşamalarına neden olmaktadır. Tükenmişlik kavramının strese dayalı bir kavram olduğu düşünülürse, ücretli öğretmenlerin tükenmişlik yaşaması da kaçınılmaz olmaktadır.

Yapılan literatür çalışmalarında ülkemizde genellikle mesleğini yapan öğretmenlerin tükenmişlikleri ve nedenleri üzerine araştırmalar yapılmıştır. Mesleğe başlamamış olan ücretli öğretmenlerin tükenmişlikleri ve nedenleri üzerinde yapılan araştırmalar ise yok denecek kadar azdır. Bu noktadan hareketle nitelikli öğretmen adayları yetiştirmek için ücretli öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve nedenlerini belirlemek, bunun yanında tükenmişliğe neden olan faktörleri ortadan kaldırmak için alınması gereken önlemleri sunmak amacıyla böyle bir konunun araştırılması gereksinimi duyulmuştur. Ayrıca bu araştırma, bu konudaki araştırmaların artması ve topluma nitelikli insan gücünü yetiştiren öğretmenlerin daha etkili ve verimli olmasının sağlanması açısından önemlidir.

 Problem cümlesi: “Ücretli öğretmenlerin tükenmişlikleri; cinsiyet, yaş, algıladıkları ekonomik düzey, öğrenim gördükleri program ve öğrenimini devam ettirirken barındıkları yere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” problem cümlesine yönelik olarak aşağıdaki alt problemlere yanıt aranacaktır.

**1.** Ücretli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri nasıldır?

**2.** Ücretli öğretmenlerin tükenmişlikleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

**3.** Ücretli öğretmenlerin tükenmişlikleri kendilerini algıladıkları ekonomik düzeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

**4.** Ücretli öğretmenlerin tükenmişlikleri öğrenim gördükleri programı tercih sırasına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

**5.** Ücretli öğretmenlerin tükenmişlikleri öğrenim görürken barındıkları yere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

**6.** Düşük ve yüksek seviyede tükenmişliğe sahip ücretli öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine etki eden yaşantılarına ilişkin görüşleri nelerdir?

1. **2. Araştırmanın Amacı**

 İlköğretim ve Or­taöğretim dengi okullarda görev yapan öğretmenle­rin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi bu araştırmanın temel amacıdır. Tükenmişlik düzeylerinin sos­yo-demografik değişkenlere göre farklılıklar gösterip göstermediklerinin incelenmesi ise araştırmanın ikin­cil amacıdır. Araştırmada ayrıca öğretmen adaylarının tükenmişliklerini etkileyen faktörlerin neler olduğunu da belirlemektir.

1. **3. Araştırmanın Önemi**

 Bir meslek olarak öğretmenlik, öğretebilme yeteneği, iletişim becerisi, sabır ve anlayış gibi birçok özelliğe sahip olmayı gerektirse de verimli bir öğretmen olabilmek için kişinin mesleğini sevmesi, destek görmesi ve çalışma koşullarının iyi olması gerekmektedir. Öğretmenlik mesleği sorumluluk gerektiren mesleklerden biridir. Meslek seçimi sırasında birçok öğrenci bunu düşünememekte ve göreve başladığında hayal ettiği bir çalışma ortamı bulamamaktadır. İşte bu nokta da tükenmişlik devreye girmekte ve kişiyi verimsizleştirmeye başlamaktadır.

 Araştırma, ücretli öğretmenlerin tükenmişliklerinin nedenlerini ortaya çıkararak elde edilen sonuçlar ışığında gerekli önlemlerin neler olduğunu belirlemek, gelecek kuşaklara eğitim verecek ve rehberlik edecek öğretmen adaylarının mesleğine daha iyi hazırlanarak, uzun yıllar verimli olabilmesi için sunulan öneriler açısından önemlidir.

 Ülkemizde bir araştırma dışında bu alanda araştırma yapılmamış olması, çalışma sonucunda elde edilecek bulguların ücretli öğretmenlerin tükenmişliğin nedenlerini ve bu nedenleri ortadan kaldıracak çözüm yollarını belirlemek açısından ileride yapılacak çalışmalara yönlendirici veriler sağlaması beklenmektedir.

1. **4. Araştırmanın Sayıltıları**

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayıltılardan hareket edilecektir. Bunlar;

1.Seçilen örneklemler evreni temsil etmektedir.

2.Araştırmaya katılan ücretli öğretmenler bilgi, birikim ve tecrübe açısından denktir.

3.Araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek ve anket yapılan çalışmanın amacını ortaya çıkarmasında yeterlidir.

4.Uygulanan ölçek ve testlere ücretli öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğru ve güvenilirdir.

1. **5. Araştırma Kapsam ve Sınırlılıkları**

Araştırma;

1. 2014-2015 Eğitim Öğretim Yılında görev yapan ücretli öğretmenler,

2. Yapılan çalışma 2014 – 2015 Eğitim Öğretim yılı,

3. Örnekleme alınan ücretli öğretmenlerin görüşleri,

4. Araştırma sonuçları ücretli öğretmenlerin sorulara vermiş oldukları cevaplar,

5. Araştırmacı tarafından geliştirilen ve uygulanan ölçek ile sınırlıdır.

Araştırma için seçilen örneklem, evreni temsil edecek niteliktedir.

1. **6. Tanımlar**

**Ücretli öğretmenlik:** Ülkemizde kadrolu öğretmen ataması yeterli sayıda yapılmamasından ötürü, uzun yıllardır zaman zaman **öğretmen açığının giderilmesi için,** boş olan öğretmen kadrolarına ders saati karşılığı maaş hesaplanması yapılan **bir öğretmenlik çeşididir.**

**Tükenmişlik (burnout):** Mesleğe bağlı tutum ve davranışlardaki değişiklikler sonucu ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve ruhsal yorgunluk şeklinde ifade edilen ve sonuç olarak kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalmasına yol açan bir durumdur (Maslach ve Leither 1997; Akt. Ok -Uğurluoğlu, 2002, s.10).

**Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhoustion):** Çalışanların fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini aşırı yıpranmış ve bitkin hissettikleri duygusudur (Maslach, 1976; Akt. Altıntaş, 1999, s.7)

**Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon):** Kişinin hizmet verdiği kişilere karşı, onların özgür birer varlık olduğunu dikkate almadan, duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar (Çam, 1991, s.83).

**Kişisel Başarı (Personal Accomplishment):** İnsanlarla çalışan bireylerde yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını ifade eder (Çam, 1991, s.83).

**BÖLÜM II**

**KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu bölümde, tükenmişlikle ilgili kuramsal bilgiler, araştırma probleminin oluşturulmasına yönelik olarak yapılan literatür taraması sonuçları ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

**2.1. Tükenmişlikle İlgili Kuramsal Açıklamalar**

Kuramsal açıklamalar kısmında; tükenmişlik kavramı, tükenmişliğin nedenleri, tükenmişliğin belirtileri, tükenmişliğin sonuçları, tükenmişliği açıklayan modeller yer almaktadır.

**2.1.1. Tükenmişlik Kavramı**

Tükenme, çalışanların hizmet verdiği insanlara karşı ilgilerinin kaybolmasını içerir. Tükenmişlikte fiziksel tükenmişliğe duygusal tükenme eşlik eder. Duygusal tükenme, çalışanların ilgili oldukları insanlara uzun bir süre en ufak olumlu bir duygu, sempati ya da ilgi duymaması şeklinde ortaya çıkar. Böyle bir durumda bu kişilerde sıklıkla insanları çok alaycı ve insancıl olmayan bir tarzda algılama gelişir. Daha sonra onları küçük düşürecek şekilde hitap etme ve buna göre de yardım etme davranışları gelişir. Sonuç olarak verilen hizmet ya da gösterilen ilginin niteliğinde bir bozulma görülür (Weiskopf, 1980; Mazur ve Lynch, 1989).

1974 yılında Freudenberger’in ilk defa kullanmış olduğu tükenmişlik (burnout) kavramı “Journal of Social Issues” da yayınlanan çalışmalarında yer almış ve başarısızlık, enerji ve güç kaynakları üzerinde aşırı istek ve taleplerden dolayı verimin azalması olarak tanımlamıştır (Peker 2002). Kavramın ortaya çıkmasıyla birlikte konuyla ilgili araştırmalar yapılmış ve ilk on yılda tükenmişlik kavramının birçok tanımı yapılmıştır (Aydın, 2004).

Cherniss (1980) ise tükenmişliği strese karşı bir tepki olarak ele almış ve aşırı bağlılığın bir sonucu olarak ortaya çıkan tükenmişliği aşırı stres veya doyumsuzluğa tepki ile işten geri çekilme olarak tanımlamıştır. Mc Carty’ye (1985) göre de tükenmişlik bir stres denklemidir. İlerleyici bir stres sürecidir.

Demirtaş ve Güneş (2002) geniş anlamda tükenmişliği kişisel olarak yaşanan, yoğun duygusal isteklerin bulunduğu ortamda uzun süreli çalışmaların sonucu yaşanan uzun zamanlı ve azalmayan stres sonucu hissedilen, fiziksel yıpranma, çaresizlik ve ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı ile olumsuz benlik kavramının gelişmesiyle olumsuz davranışlar sergilemesi durumu olarak tanımlamışlardır.

Öncü araştırmacılara göre tükenmişlik, yüksek motivasyonlu kişilerin coşkularını kaybettikleri bir aşınma sürecinin sonucudur (Freudenberger, 1980;

Maslach, 1982; Pines ve Aronson, 1988). Freudenberger, (1974) tükenmeyi, enerji, kaynaklar ve kişisel güçle ilgili aşırı talepler neticesinde bitme olarak tanımlarken, Maslach (1978), bireyin bütün ilgisini ve birlikte çalıştığı bütün arkadaşlarına karşı duygusal hislerini kaybetmesi ve onlara karşı olumsuz davranışlar göstermesi şeklinde tanımlamıştır (Akt., Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Bütün bu tanım ve ifadeler ışığında tükenmişlik kişinin günlük yaşamında olaylar karşısında sürekli ümitsizliğe düşerek olumsuz duygular hissetmesi ve yaşam enerjisini ve neşesini zaman içinde kaybetmesi olarak tanımlanabilir. Tükenmişliğin bireylerin yaşamındaki etkisi düşünüldüğünde ise yaşanma sıklığı ve düzeyi bireysel farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte tükenmişliğin kişilerin aile, iş ve sosyal etkileşimlerinde olumsuzluklara neden olduğunu, fiziksel ve ruhsal sağlığında bozulmalara sebep olduğunu söylemek mümkündür (Ok-Uğurluoğlu, 2002).

**2.1.2. Tükenmişliği Açıklayan Modeller**

İnsan davranışlarının tanımlanması ve gruplandırılmasının zor olması ve kişilerin olumsuzluklarla başa çıkma düzeylerindeki farklılıklardan dolayı tükenmişliğin doğasını, nedenlerini ve ortaya çıkma sürecini açıklamak üzere farklı modeller önerilmiştir.

Edelwich’e (1980) göre tükenmişlik süreci dört aşamada yaşanmaktadır. Bunlar; İdealist coşku, durgunluk, engellenme ve apati (duygusuzlaşma) dir (Akt. Ok-Uğurluoğlu).

İdealist coşkuda birey mesleği ile ilgili yüksek motivasyon ve beklenti içindedir. İş hayatında belirlediği hedeflere ulaşabilmek için prensipler belirleyerek idealist bir tavır sergilemektedir. Fakat zamanla gösterilen çabanın karşılığında, birçok kural, yargı ve sorunlardan dolayı istenen destek ve karşılık bulunamaz ve çalışan kişi tükenmişliğin ikinci aşaması olan durgunluk düzeyine gelemeye başlar. İkinci aşama olan durgunluk evresinde kişi sahip olduğu enerjiyi yavaş yavaş kaybeder. İdeallerinden ödün vermeye başlar ve sosyal hayatın önemi iş hayatının önüne geçer (Gündüz, 2004).

Engelleme aşamasında birey mesleğini yapmaya devam etme konusunda kendini sorgulamaya başlar, mesleğinde kendisiyle ilgili kaygıları ön plana çıkar. Zamanla amaçlarını gerçekleştirme yolunda engellendiği düşüncesi oluşmaya başlar. Engellenme iki şekilde oluşabilir. Birincisi bireyin hizmet götürülen kişilerin gereksinimlerini gideremeyerek engellenmesidir. İkincisi ise kişinin sıklıkla hizmet verdiği kişilerin gereksinmelerini karşılamak için kendi ihtiyaçlarını gözden çıkarması yani engellenmesidir (Ok-Uğurluoğlu, 2002). Bu durumun devam etmesiyle kişi uygun olmayan savunmalar yaparak içine kapanır ve duygusuzluk sürecine girer (Gündüz,2004). Bu evre çalışan kişinin hizmet verdiği kişilerle olan ilişkilerine her şekilde yansır. Genellikle teslim olmuşluk ve her şeyden vazgeçmişlik havası vardır (Bailey,1985; Akt. Baysal, 1995). İş doyumsuzluğu, yakınmalar, çekişmeler ve tartışmalar ortaya çıkar. Çalışan ya işten erken ayrılmaya ya da gelmemeye veya rapor alarak uzaklaşmaya başlar. Risk istemez bu sebeple mesleki güvence daha önemli hale gelir (Ok- Uğurluoğlu, 2002).

Cherniss (1980) tükenmişliği zamana yayılmış bir süreç olarak ele almaktadır. Bu modele göre tükenmişlik iş stresine bir tepki olarak başlayan ve psikolojik olarak işle ilişkiyi kesme ile sonlanan bir süreçtir. İş ortamındaki oryantasyon, iş yoğunluğu, müşteri ilişkileri, özerklik ve kurumsal hedefler gibi bir dizi özellikler, belirli mesleki özelliklerle işe giren farklı talep ve destekleri beraberinde getiren bireylerle etkileşim içindedir. Bu faktörler hep birlikte değişik derecelerde yaşanan stres kaynaklarına neden olmaktadırlar. Bireyler bu stres kaynaklarıyla farklı şekillerde baş etmektedirler. Bazıları problemleri aktif olarak çözme yoluna giderken bazıları da olumsuz tutumlarını değiştirerek sorunla baş etmeyi tercih etmektedirler.

Gerek çevreden gelen gerekse bireyin kendisinin yarattığı talepler bireyin baş edebilme gücünü aşıyorsa stres oluşmaktadır. Bu durumda birey, stresle başa çıkmak için ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırmayı seçmektedir. Eğer başarılı olmazsa stresle başa çıkma tekniklerine başvurarak rahatlama yoluna gidebilir. Eğer yine birey başarılı olmazsa, bu kez duygusal yükünü azaltmak için, işle olan psikolojik ilişkisini kesmektedir. Stresle başa çıkma teknikleri olumsuz durumun iyileşmesinde etkili olmuşsa, bireyde olumlu davranış değişikliği ortaya çıkar. Bu teknikler etkili olmamışa, olumsuz tutum değişiklikleri görülmektedir (Ok- Uğurluoğlu, 2002).

Pines’in modelinde ise motivasyon kavramı önem kazanmaktadır. Bireysel anlamda yüksek motivasyona sahip olan kişiler işyerinden motivasyon almaz ise tükenmişlik yaşayabilmektedir (Akt. Özgen, 2006). Pines modeline göre tükenmişlik, bedensel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Kronik yorgunluk, enerji azalması, bezginlik ve zafiyet, bedensel bitkinliğin göstergeleridir. Çaresizlik, umutsuzluk, aldanmış olma duygusu ve hayal kırıklığı duygusal bitkinliği ifade etmektedirler. İşe yaramama değersizlik, suçluluk duyguları ve kendine karşı olumsuz tutumlar içinde olma ise zihinsel bitkinliğin belirtileridir (Ok-Uğurluoğlu, 2002).

Pines’e göre (1993) tükenmişliğin temelinde kişiyi baskı altında tutan iş yaşamı vardır. Fakat böyle bir iş yaşamı daha çok güdülenme düzeyi yüksek olanları etkilemektedir. Güdülenme düzeyi yüksek olan kişiler meslek hayatına, başarılı olma, takdir edilme ve kalıcı izler bırakma gibi hedefler ve beklentilerle başlamaktadırlar.

Güdülenme düzeyi yüksek olan bireyler, iş çevresini destekleyici olarak algılarlar. Böylece bu bireyler, beklentilerini ve dolayısıyla kendini gerçekleştirme fırsatını da beraberinde yakalamaktadırlar. Ancak, iş çevresinde stres boyutunun yüksek, destek ve ödül boyutunun düşük olduğu durumlarda, yaşanılan başarısızlık, tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturmaktadır. Bir kez tükenmişlik yaşandığında güdülenme düzeyleri giderek azalmaktadır. Bu durum bazı bireylerde işten ayrılma veya iş değişikliği ile sonuçlanmaktadır (Pines 1993).

Meier’in (1983) kuramı, Bandura’nın (1977) çalışmasını temel alarak tükenmişlik kavramında değişik boyutlar içeren yeni bir yaklaşım önermektedir. Tükenmişlik, bireylerin işlerinden anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir yaşantı veya bireysel yeterliliğin az olmasından dolayı, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Akt. Başören, 2005). Bu yaklaşımda tükenmişlik iş deneyimlerinin tekrarı ile sonuçlanan durum olarak ele alınmış ve üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin;

**1.** İşle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin

 yüksek olması,

**2.** Varolan pekiştireçleri kontrol etme ili ilgili beklentisinin yüksek olması,

**3.** Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede, öz yeterlik

 beklentisinin düşük olması.

Böyle düşük seviyelerde beklentisi olan bireyler sıklıkla korku ve anksiyete gibi olumsuz duygular yaşamaktadırlar. Bu yaklaşımın dört boyutu bulunmaktadır (Akt. Başören, 2005). Bunlar;

**1. Pekiştirme Beklentileri:** Belli iş yaşantılarının kişinin gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı ile ilgili beklentileridir. İş yaşantısı sonuçları, bireyin atfettiği değer ve anlama göre bireyden bireye değişir. Şöyle ki, bir öğretmen sınıfta sürekli soru soran öğrencilerle çalışmak isterken diğer bir öğretmen sessizce dinleyen öğrencileri tercih edip bu şekilde doyum sağlayabilir. Her ikisi de bu şekilde işlerinden memnuniyet duyarken, tam tersi bir durum her ikisi için de doyumsuzlukla sonuçlanabilir(Akt. Başören, 2005).

**2. Sonuç Beklentileri*:*** Belli sonuçlara yol açan davranışlar hakkındaki betimlemeler olarak tanımlanmaktadır. Pekiştirme beklentileri, belli sonuçların istenen amaçları karşılayıp karşılamadığını tanımlarken, sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmede gerekli olduğunu tanımlamaktadır. Örneğin; bir öğretmen “Öğrenciler bu konuyu öğrenemezler” şeklindeki beklentisini destekleyen yaşantıları nedeniyle bezginlik yaşayabilir(Akt. Başören, 2005).

**3*.* Yeterli Olma Beklentileri*:*** Verimli davranışı yapmada kişisel yeterlik beklentisine işaret eder. Bandura, (1977) yeterli olma beklentisi ve sonuç beklentileri arasındaki farka dikkat çekmiştir. Bu bilme (sonuç beklentisi) ve yapma (yeterlik beklentisi) arasındaki farktır. Yeterlik beklentisi, bireyin sonuçlar üretmede gerekli davranışları başarılı bir şekilde yapma kabiliyetidir. Örneğin öğretmen, öğrenciler materyali öğrenmediği için tükenmişlik yaşayabilir (sonuç beklentisi) ya da öğretmek için kişisel yeterlikten yoksun olduğunu hissedebilir (yeterlik beklentisi) (Akt. Çavuşoğlu, 2005).

**4. Bağlamsal İşleme Süreci*:*** Bu süreç tükenmişlik yaklaşımının en geniş kategorisidir. Çünkü bu kategoride insanın beklentileri nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve değiştirdiğiyle ilgili açıklama yapılmaktadır. Bağlamsal işleme, insanın bağlamda bilgi işleme süreçlerine işaret etmektedir. Sosyal gruplar, örgütsel yapı, öğrenme tarzı ve kişisel inançlar buna örnek olarak gösterilebilir(Akt. Çavuşoğlu, 2005).

Maslach’ın (1982) tanımı tükenmişlik ile ilgili olarak yapılan en geçerli iki tanımdan biridir. Bu tanımda bireyin işinde gittikçe artan kronik baskı ve stres sonucu kendisini fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak zayıf, güçsüz ve hatta bitmiş hissetmesi olarak adlandırılabilen tükenme üç farklı alt boyuta ayrılmaktadır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıdır. Burada önemli olan, tükenmişliğin sürekli bir değişken olması ve bireylerin ya hep ya da hiç şeklinde sınıflandırılmamasıdır (Akt., Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişliğin boyutları aşağıdaki gibi açıklanmaktadır.

**Duygusal Tükenme:** Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu içerir. Çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmelerini, diğer bir deyişle kişinin işinde aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar (Akt. Özer, 1998). Kişi duygusal kaynaklarının tükendiğini hissettiğinde duygusal bir yorgunluk yaşar ve çalıştığı kurumda hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve kaygı duygusunu aşamayan kişi için ertesi gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Dolayısıyla işe gitmeme, işyerine saatinde gelmeme, psiko-somatik şikayetler nedeniyle işe devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından verimsiz bir durum ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme, tükenmişliğin temel boyutu, en net belirtisi olarak kabul edilmiştir (Akt. Sürgevil,

2006).

**Duyarsızlaşma:** Tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade eder. Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler söylemesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemeleridir. Aslında bu davranışların altında bir yabancılaşma duygusu ve savunma mekanizması yatmaktadır. İşi gereği karşılaştığı insanlara ve işine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı tutumlardır. Bu durumdaki iş görenler, etkileşimde bulundukları kişilere ve çalıştıkları örgüte karşı mesafeli, umursamaz tavır takınırlar (Izgar, 2003; Sürgevil, 2006).

**Düşük Kişisel Başarı Hissi:** Tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu temsil etmektedir. Kişisel başarı kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını ifade eder. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesidir. Bu aşamada birey, kişisel olarak başarısızlık duyguları ile doludur. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine yol açar. Kişi bu düşünce ve duyguları ile kendini suçlu hisseder. Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (Izgar, 2003; Sürgevil, 2006).

**2.1.3. Tükenmişliğin Belirtileri**

Tükenmişlik yavaş yavaş başlar ve sürekli gelişme gösterir. Belirlediği amaca ulaşmak için uzun süre çaba harcadıktan sonra bir gün hiçbir uyarıda bulunmadan ani belirti göstermeden kişiye tükendiğini hissettirir. Bu durumu hissetmeden önce genellikle bir iş baskısı, bir yakınının rahatsızlığı gibi stres yaşatacak birtakım sorunlara rastlanır. Bazen de hiçbir olay yaşamadan ortaya çıkıverir. Tükenmişlik yaşayan kişiler genellikle güçlü kişiliğe sahip oldukları için başlangıçta yaşadıkları bu sendromun farkında değillerdir (Freudenberger ve Richelson, 1994).

Ani öfkelenmeler, sürekli kızgın olma hali, kendini kimsesiz ve çaresiz hissetme tükenmişlik durumunu yaşayanlarda en sık gözlenen durumlardır. Bu belirtilerde artışın gözlenmesi durumunda ise kendilerine olumsuzlukların nedeni sorulduğunda tükenmiş olduklarını ifade ettikleri cevaplar alınır (Baltaş ve Baltaş, 1998).

Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Tükenmişlik sendromu fiziksel, davranışsal ve psikolojik-duygusal belirtiler göstermektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanabilir (Çam, 1991; Baysal, 1995; Tümkaya,1996; Çam 1999; Izgar, 2001; Sılığ, 2003).

**2.1.3.1. Fiziksel Belirtileri**

· Yorgunluk ve bitkinlik hissi

· Sık sık baş ağrısı

· Uykusuzluk

· Solunum güçlüğü

· Uyuşukluk

· Kilo kaybı

· Genel ağrı ve sızılar

· Yüksek kolesterol

· Koroner kalp rahatsızlığı

· Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler

· Sindirim sistemi hastalıkları

· Hızlı kalp atması

· Enfeksiyonlara karşı direncin azalması

· Hafıza problemleri

**2.1.3.2. Davranışsal Belirtiler**

· Çabuk öfkelenme

· İşe gitmek istememe, hatta nefret etme

· Birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama

· Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme

· İş duyumsuzluğu, işe geç gelmeler

· Alkol ve ilaç kullanımının artması

· Öz-saygısı ve öz-güvende azalma

· Yakın çevre ile sorunlar yaşama

· İzolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı

· Teslimiyet, suçluluk, içerlemişlik

· Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü

· Unutkanlık, hareketli olmayış

· Yansıtma

· Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma

· Örgütlemede yetersizlik

· Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık

· Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma

· Kuruma yönelik ilginin kaybı

· Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma

· Başarısızlık hissi

· Çalışmaya yönelmede direniş

· Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma.

**2.1.3.3. Psikolojik-Duygusal Belirtileri**

· Aile sorunları

· Uyku düzensizliği

· Depresyon

· Psikolojik hastalıklar

· Hayal kırıklığı

· Umutsuzluk

· Yabancılaşma

· İç sıkıntısı

· Özgüvende azalma

· Alınganlık

· İlgisizlik

· Endişe

**2.1.4. Tükenmişliğin Nedenleri**

Günümüzde iş yaşamında çok sık karşılaşılabilecek bir durum haline gelen tükenmişliğin yaşanmasında pek çok etken vardır. Tükenmişlik kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte yapılmış pek çok araştırma sonucunda bu etkenlerin neler olduğu tespit edilmiştir (Erdemoğlu-Şahin, 2007).

Tükenmişliğin nedenleri genellikle insanların beklentileri ile ilişkilendirilmektedir. Genellikle gerçek dışı beklentilerin ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucunda gelişen bir durumdur (Tümkaya, 1996). Tükenmişliğin nedenlerini bireysel ve çevresel olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür (Altıntaş, 1999).

Tükenmişliğe neden olan bireysel nedenler; eğitim, yaş, evlilik, çocuk sayısı mesleğe aşırı bağlanma, kişisel yaşamdaki stres, performans, mesleki doyum, kişisel beklentiler, motivasyon, benlik ve kişilik dayanıklılığı, deneyim, sınırlamalar ve strestir (Çam,1995). Tükenmişlik şaşırtıcı bir şekilde çok istekli ve heyecanlı olan çalışanlarda daha yüksek düzeyde görülmektedir. Uzmanlara göre bu kişiler yaşadıkları heyecan ile daha fazla enerji harcayarak kısa zamanda tükenmektedirler. Çünkü hedeflerinin büyük olması nedeniyle büyük başarılar elde edeceklerine inanırlarken bir süre sonra beklentileri gerçekleşmeyince inançlarını yitirir ve heyecanları da kalmaz (ErdemoğluŞahin, 2007). Ayrıca yapılan araştırma sonuçlarında genç ve tecrübesiz çalışanların, yaşça daha büyük ve tecrübeli çalışanlara oranla daha çok tükenmişlik yaşadığı görülmüştür (Izgar, 2001).

**2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları**

Tükenmişliğin bireydeki en büyük göstergesi bireyin enerjisinin azalmasıdır. Eskiye oranla bireyin enerjisinde azalma görülmüşse yolunda gitmeyen bir şeyler var demektir (Freudenberger ve Richelson, 1981; Akt. Erdemoğlu-Şahin, 2005). Tükenmişlik yaşayanlar duygusal yoğunluğun yanında fiziksel yorgunluğu da hissederler. Yaşanan yoğun gerginlik huzurlu uykuya izin vermemekte, kronikleşen yorgunluk ve gerginlik baş ağrılarını arttırmakta, mide rahatsızlıkları ile boyun ve sırt ağrılarına neden olmaktadır (Maslach, Zimbardo,1982; Akt. Erdemoğlu-Şahin, 2005).

Yapılan çalışmalarda tükenme yaşayanların işi bırakmayı düşünen, hastalıklı, aile ve evlilik çatışmalarını yaşayan insanlar olarak kabul edildikleri sonucuna ulaşılmıştır (Maslach ve Jackson 1985; Maslach ve Jackson 1986).

Tükenmişliğin önemli sonuçlarından biri de zararlı alışkanlıklara yol açmasıdır. Sorunları aşmak isteyen birey, sigara, içki, sakinleştirici ilaç gibi zararlı maddelerin kullanımını arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlılık geliştirebilmektedir (Izgar, 2001).

Örgütte tükenmişlik yaşayan iş görenlerin performanslarında önemli düşüşler yaşanmaktadır. Performans düşüşleri işin niceliğinden çok, nitelik ve kalitesinde görülmektedir. Bu kişiler hizmet alanlara daha az zaman ayırırlar. Motivasyonları düştüğü için karar alırken çok dikkatsizdirler. Karşılarındaki kişilerin insancıl ihtiyaçlarını önemsemezler, onlara karşı düşüncesiz ve kaba davranışlarda bulunurlar. Birçok insanla birlikte çalışmak iş görende gerginlik yaratır, gerginlik nedeniyle geri çekilerek insanlarla daha az iletişim kurarlar. İşten erken ayrılıp geç gelmeye başlarlar (Örmen, 1993).

İwanicki (1983) tükenmişlikle ilgili belirtileri derecelerine göre sınıflandırmıştır. Buna göre tükenmişlik, hafif, orta ve şiddetli olmak üzere üç grupta incelenmekte ve ortaya çıkan davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır (Akt. Vızlı, 2005).

**Hafif Derecede Tükenme Gösterenler***:* Kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik,

endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunma.

**Orta Derecede Tükenme Gösterenler**: Hafif derecede tükenme gösterenlerdeki belirtiler görülür ancak bu belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanır.

**Şiddetli Derecede Tükenme Gösterenler***:* Fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler. Aile sorunları biçiminde ortaya çıkan belirtileri ise; belli olmayan nedenlerle evde bulunmama, eşini ve çocuklarını ihmal etme, cinsel fonksiyonlarda anormallikler, aile üyeleri tarafından dışlanmışlık hissi yaşama olarak ifade edilebilir.

**2.1.6. Tükenmişliği Önleme ve Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları**

Tükenmişlik bireyleri mesleki, kişisel ve örgütsel açıdan gereksinimleri olan canlılıktan alıkoyan bir durumdur. Sadece tükenmişliği yaşayan bireyi değil bireyin hizmet verdiği kişileri, çalıştığı kurumu, aile ve arkadaş çevresini ve de içinde yaşadığı toplumu etkiler. Bu nedenden ötürü tükenmişliğin önlenmesi ve tükenmişlikle baş etme yollarının belirlenmesi ve uygulanması çok önemlidir (Oruç, 2007).

Tükenmişliği önlemek için, işte tükenmişlikle baş etme tekniklerinden strese karşı eğitim, dinlenme, zaman yönetimi, akılcı duygusal terapi, insanlar arası ve sosyal beceriler eğitimi, takım kurma, mesleki taleplerin yönetimi ve meditasyon önerilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001)

Levinson (1996), tükenmişliğin ortaya çıkmaması için alınabilecek önlemlerden başlıcalarını, kişilerin işe başlarken ne ile karşılaşabilecekleri yönünde bilgilendirilmesi, söz konusu durumu yaşayabileceklerinin anlatılması, bu konuya yönelik eğitici kurslar verilmesi, çalışanların takip edilerek tükenmişliklerine neden olan durumların ortadan kaldırılması, çalışanlara yeniden enerji kazanabilecekleri işler verilmesi, çalışanların günlük stresten uzaklaşabilmeleri için ortamlar hazırlanması, kişilere kendi yetenekleri hakkında geribildirim verilmesi, çalışanların dış baskı ve saldırılara karşı korunması, yöneticilerin yüksek performans sergileyen elemanlara daha fazla iş verme yönünde eğilimlerini kontrol etmeleri olarak belirtmektedir. Westman ve Eden’a (1997) göre tükenmişliği engellemek için üzerinde durulan bir diğer konuda tatillerdir. Bireyin zihinsel ve duygusal kaynaklarını yenileyebilmesi için tatiller son derece önemlidir. Duygusal ve psikolojik yenilenmeyi sağlayan tatillerin tükenmişliği azalttığı ileri sürülmektedir(Akt. Tuğrul ve Çelik, 2002).

Tükenmişliğin gelişiminde özsaygı çok önemli bir faktördür. Hem kurumsal veriler hem de araştırmalar özsaygının tükenmişlikle ilgili olduğunu göstermektedir. Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliğin, boyutlarından biri olarak ortaya koydukları kişisel başarı duygusunda düşüklüğün özsaygıyı doğrudan etkilediği sonucuna varmışlardır. Özsaygısı düşük bireyler, kişiler arası ilişkilerde daha az başarılı olma eğilimindedirler. Duyarsız müşterilerle, iş arkadaşlarıyla ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde etkisizdirler. Bu insanlar, bu tür duygularla başa çıkmada yardımcı olacak daha az fiziki kaynağa sahiptirler. Özsaygı düzeyi düşük bireyler ayrıca kabul görme ihtiyaçları nedeniyle diğerlerine bağımlı olma eğilimindedirler. Bu nedenle tükenmiş çalışanların rehabilitasyonunda özsaygının yükseltilmesi çok önemlidir (Akt.Torun, 1995).

Çam (1992) tükenmişlikle baş etme konusunda görüşleri şöyledir: Tükenmişliği yaşayan birey dinlenmelidir, tükenmişlik yaşayan bireyler ilgi ve desteğe olan ihtiyaçları nedeniyle çalışanlar ve başkaları ile yaşantılarını paylaşmalıdır. Birey azalan enerjisini yüklemek için çeşitli iş seminerlerine, grup çalışmalarına katılarak motive edilmelidir. Kurumların felsefesi açık ve net olmalıdır. Yöneticiler, karar ve direktiflerinin personel üzerindeki etkilerini önceden görebilecek yeterlikte olmalıdır. Kurumlarda tükenmişlikle baş etme programları uygulanmalı, eğitim ve gelişim programları oluşturulmalı, olumsuz rekabet durumları önlenmelidir.

Tükenmenin ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle tükenmenin arkasında yatan nedenler ortaya çıkarılmalıdır. Tükenmeyi azaltmada iki şey önem taşır. Birincisi kişinin yaşadığı stres ve tükenmenin farkında olması, ikincisi ise değişimi gerçekleştirebilecek etkili başa çıkma mekanizmalarının geliştirildiği “stres yönetim programları”dır. Bu programlarda iş ortamında ve dışında yapılabilecek aktiviteler yer alır (Gold,1985)

Genel olarak tükenmişliğin tedavisinde değişim ve yenilenme duygusuna gerek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak bireysel ve örgütsel düzeyde alınan önlem ve stratejiler, kişilerin tükenmesini önlemekte ya da en azından düzeyini

azaltabilmektedir (Özcan,2008).

**2.2. İlgili Araştırmalar**

Tükenmişlik konusunda Türkiye’de araştırmalar yapılmıştır. Bu alt bölümde konu ile ilgili bazı araştırmalar özetlenerek verilmeye çalışılmıştır.

**2.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında tükenmişlikle ilgili birçok alanda çalışma yapıldığı görülmüştür. Literatür taramasında ülkemizde bir araştırma dışında öğretmen adayları ile ilgili çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle tükenmişlikle ilgili farklı araştırmalara da yer verilmiştir.

Ülkemizde öğretmen adaylarının tükenmişliği ile ilgili yapılan araştırma aşağıda özetlenmiştir.

Ören ve Türkoğlu (2006), öğretmen adaylarında tükenmişliği çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmada Eğitim Fakültesi ve Teknik Eğitim Fakültesinin dördüncü sınıflarında öğrenim gören 268 kişi örneklemi oluşturmuştur. Elde edilen bulgularda cinsiyetlerine göre, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutunda erkeklerin, duygusal tükenmede ise kızların tükenmişlik düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bölümlere göre Elektronik ve Bilgisayar bölümlerinin tükenmişlik düzeyleri yüksek, Okul Öncesi Öğretmenliğinin düşük çıkmıştır. Yaşa göre de 23 ve üzerindeki öğrencilerin tükenmişlikleri yüksek çıkmıştır. Sosyo-ekonomik düzey yönünden önemli bir fark bulunmamıştır.

Öğretmen adaylarının tükenmişliği ile ilgili bir araştırma olduğundan öğretmenlerde tükenmişliği araştıran çalışmalara da yer verilmiştir.

Baysal (1995), 551 öğretmen üzerinde çalışarak lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliği etkileyen etmenleri incelediği araştırmada veriler Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Toplama Formu kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda bayan öğretmenlerde duygusal tükenmenin erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu, medeni durumla öğretmenlik arasında anlamlı ilişkinin olmadığı, çocuk sayısının fazla olmasının duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu boyutlarında tükenmişliği daha az yaşanmasında etkili olduğu görülmüştür.

Girgin (1995), ilkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenleri analiz ederek bir model önerisinde bulunduğu araştırmasında, İzmir metropoliten alan ve metropoliten alan dışında 38 okulda 253’ü kadın, 148’i erkek toplam 401 ilkokul öğretmeni üzerinde çalışma yapmıştır. Araştırmada Maslach tarzından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri ile 23 sorudan oluşan Bilgi Toplama Formu’nu kullanmıştır. Sonuç olarak, cinsiyete göre tükenmişlik düzeyinde erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının kadın öğretmenlerden önemli derecede yüksek olduğunu, öğretmenlerde yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığını, medeni durum ve çocuk sayısının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etki etmediğini, çalışma yılı arttıkça duyarsızlaşmanın düştüğünü ve mesleki başarının yükseldiğini, aynı kurumda hizmet verme yılı ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki bulunmadığını, okulda yönetici olanların duygusal tükenmelerinin diğer öğretmenlerden düşük mesleki başarıların ise yüksek olduğunu bulmuştur.

Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) özel öğretim öğretmenleri ile ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını ve öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden etmenleri, 199 özel öğretim öğretmenleri ile 112 ilkokul öğretmeni üzerinde incelemiştir. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) kullanmıştır. Tükenmişliği, cinsiyet, yaş ve çalışılan süre değişkenleri açısından değerlendirmiştir. İki grup öğretmenin toplam tükenmişlik puanları arasında önemli fark olmağı, ilkokul öğretmenlerinin kişisel başarı puanlarının özel öğretim öğretmenlerinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tümkaya (1996) öğretmenlerde tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışlarını incelemiş, öğretmenlerde tükenmişlik durumu ile çeşitli değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. 720 kişilik öğretmen grubu ile yaptığı çalışmada, Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği, Ruhsal Belirti Tarama Testi, Kişisel Davranış Ölçeğini kullanmıştır. Araştırmanın sonucunda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin yeterli idari destek görmediklerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, lisede görev yapan öğretmenlerin de öğrencilere yönelik tutumlar boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Çalıştıkları sınıfların kalabalık olması, yaptıkları meslekte yükselme olanağının bulunmaması ve alınan ücretin yetersiz olmasının tükenmişliği arttırdığı, medeni durum ve branşlar açısından ise anlamlı bir fark bulunmadığı, eğitim düzeyi ile algılanan stres oranının negatif yönde ilişkisinin olduğu yani eğitim düzeyi yükseldikçe algılanan stres oranının azaldığı, hizmet süresi az olanların fazla olanlara göre iş doyumunun ve öğrencilere ilişkin tutumunun daha az olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Altıntaş’ın (1999) yaptığı araştırmada teknik öğretmenlerde tükenmişlik düzeyini etkileyen değişkenlerin neler olduğunu incelemiştir. 150 öğretmen ile yaptığı çalışmasında Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmıştır. Sonuçta öğretmenlik mesleğini kişilik özelliklerine uygun olarak algılayanların, öğretmenlik mesleğinde manevi doyum sağlayanların, öğretmen meslektaşlarından takdir ve destek görenlerin, teknik öğretmenlik mesleğinin gelirini yetersiz olarak algılayanların duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşmaları önemli düzeyde düşük çıkarken kişisel başarıları da yüksek çıkmıştır.

Tümkaya (2001) tarafından ilkokul öğretmenlerinde, denetim odağı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim okullarının I. kademesinde görev yapan 112 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarında, öğretmenlerin içsel ya da dışsal denetim odağına sahip olmaları açısından “Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği"nin dört alt ölçeği arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ayrıca kadın öğretmenlerin denetim odağı puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Tuğrul ve Çelik (2002), normal çocuklarla çalışan bayan anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlikleriyle ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada Türkiye’nin farklı illerindeki özel ya da devlete bağlı kurumlarda çalışan 216 bayan öğretmenle çalışmışlardır. Maslach Tükenmişlik Envanterini kullandıkları çalışmada öğretmenlerin tükenmişlikleri ile yaş, mesleki tecrübe, medeni hal, gelir değişkenlerinin ayrı ayrı ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puanlarının yaşa bağlı olarak değişmediği bulunmuştur. Çalışma süresinin, kişisel başarısızlık alt ölçek puanları ile, duygusal tükenmişliğin eğitim ve çalışılan kurumun niteliği ile alınan eğitimin duyarsızlaşma alt ölçek puanları ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Dolunay (2002) genel lise ve teknik-ticaret meslek-lisesi öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarını belirleyerek ve bu durumun bazı sosyo-demografik özelliklere göre incelemiştir. Maslach Tükenmişlik Envanterini 366 lise öğretmenine uygulamıştır. Sonuçta yaş arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığı, kişisel başarı duygusunun ise artmakta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Toplam hizmet süresi arttıkça genel tükenmişlik azalmakta kişisel başarı duygusunun ise azalmakta olduğu tespit edilmiştir. Çocuk sayısının genel tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamalarını etkilemediği bulunmuştur. Buna karşın çocuk sayısı arttıkça kişisel başarının arttığı görülmüştür. Mesleği isteyerek seçenlerin genel tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, istemeyerek seçenlerden daha düşük bulunmuştur. Üstlerinden takdir görmeyenlerin puan ortalamaları her zaman takdir görenlerden daha yüksek bulunmuştur. Sınıf mevcudu arttıkça duyarsızlaşma puanlarının da arttığı görülmüştür. Aylık net gelir arttıkça kişisel başarı duygusunun arttığı görülmüştür. Çalışılan okul türünün, cinsiyetin, medeni durumun, son mezun olunan okulun, branşın, çalışılan kurumdaki hizmet süresinin, ek geliri olma durumunun, eş mesleğinin, son üç ay içerisinde mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak bir çalışma yapma durumunun tükenmişlik düzeyini etkilemediği

saptanmıştır.

Peker’in (2002) anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin okul düzeyi, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem bakımından incelemiştir. Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu 90 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda görülen idari, destek ve işe bağlı stresle başa çıkabilme alt ölçeklerinde lise öğretmenlerinin tükenmişlik puanları daha yüksek çıkmış fakat istatistiksel analizlerde anlamlı bir fark bulunamamıştır. İş doyumu alt ölçeğinde ise lise öğretmenleri anaokulu ve ilköğretim okulu öğretmenlerinden daha yüksek tükenmişlik puanı aldıkları görülmüştür. Öğrencilere yönelik tutumlar alt ölçeğinde anaokulunda çalışan öğretmenlerin en düşük, lise öğretmenlerinin ise en yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Sarp, Çelen ve Kırılmaz (2003) MEB’in periyodik olarak düzenlediği “Okul

Sağlığı Formatörlük Kursuna” katılan 43 ilköğretim öğretmeninin tükenmişlik düzeyini saptamak ve grubu tanımlamak için yaptıkları çalışmalarında, Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Kişisel Bilgi Formu’nu kullanmışlardır. Sonuç olarak yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, mesleki verim düzeylerini değerlendirme, ders verilen sınıftaki ortalama sınıf mevcudu gibi özelliklerinin tükenmişlik düzeylerini etkilemediği, ancak medeni durum, mesleğini yapma nedeni, mesleğini seçme nedeni, mesleğini kendine uygun bulma, mesleki açıdan geleceği değerlendirme, çalışma ortamından memnuniyet, üstlerinden takdir görme, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulma, eğitim sisteminden memnuniyet gibi özelliklerinin ise tükenmişlik düzeylerini etkilediği saptanmıştır.

**2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Tükenmişlik öğretmenlerde önemli bir problem olarak görülmektedir. Öğretmenler adaylarının da tükenmişlik yaşama riski taşıyan grup olarak düşünülerek bu alanda araştırmalar yapılmıştır. Yurt dışındaki yapılan araştırmalara bakıldığında öğretmenlerde ve öğretmen adaylarında tükenmişliğin ve ilgili değişkenlerin araştırıldığı çalışmaların olduğu görülmüştür.

Bu konu ile ilgili bir araştırma Fives, Hamman ve Olivarez (2005) tarafından yapılmıştır. 49 öğretmen adayı üzerinde araştırma yapılmış veriler öğretmenlik deneyimlerinin ortasında ve sonunda olmak üzere iki kez toplanmıştır. Bu veriler öğretmen işbirliğini destekleme, öğrenme atmosferi, öğretmen tükenmişliği ve öğretmen etkisi açılarından değerlendirilmiş öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerine okullarda kendilerine yardımcı olan öğretmenlerin etkisinin olduğu saptanmıştır. Öğretmenlik deneyiminin sonunda ise tükenmişliğin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Fives, Hamman ve Olivarez (2007), öğretmenlerin tükenmişliklerine etki eden kişisel ve çevresel faktörleri araştırmışlardır. Çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik seviyesi ile temel kişilik yapısı ve bazı çevresel faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma grubunu İspanya’daki devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada, dışa dönük öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını, sinirli yapıya sahip olan öğretmenlerin daha olumsuz duygular, ruhsal dengesizlikler ve sert tepkiler gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu öğretmenlerin tükenmişlik ve kişilik bozuklukları göstermeye daha eğilimli oldukları ortaya çıkmıştır. Kırsalda görev yapan öğretmenlerin, mesleğin saygınlığının düşük olması ve öğrencilerle olan ilişkilerde yaşanan sorunlar nedeniyle daha çok tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Özel okullarda görev yapanlarda ise öğrencilerle iyi ilişkiler kurulması gerektiğini düşünen hoşgörülü öğretmenlerin kişisel başarılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Betoret (2006), ortaokul öğretmenleri üzerinde öğretmenlerin stres kaynakları, yeterlilik, baş etme kaynakları ve tükenmişlik yaşantılarını incelediği çalışmasında, öğretmen ile çalışmıştır. Öğretmenlerin okul ortamındaki uygulamalarına müdahale edildiğinde ya da engellendiğinde tükenmişliğin oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanında elde edilen sonuçlar yüksek yeterliliğe sahip olan öğretmenlerin daha fazla baş etme kaynağına sahip olduğu, dolayısıyla tükenmişlik seviyelerinin de düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Friesen, Prokop ve Sarros (1980) öğretmenlerin neden tükendiklerini araştırdıkları çalışmada 1211 öğretmen yer almıştır. İş stresi, iş doyumu, özellikleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu araştırma sonucunda, tükenmeyi yordayan en önemli değişkenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği’ nin alt boyutlarına göre sırasıyla şunlar olduğu görülmüştür: Duygusal tükenmede: iş stresi, iş doyumu ile statü ve kabul görme, iş doyumu ile iş yükü, iş değiştirme, iş doyumu ile ücret ve sağlanan fayda. Duyarsızlaşmada: iş doyumu ile statü ve kabul görme, iş değiştirme, iş doyumu ile güvenlik, iş doyumu ile terfi, iş doyumu ile insanlar arası ilişkilerdir.

Schwab ve Iwanicki 469 öğretmende tükenmenin demografik değişkenlerle ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda çalışma yılı, çalışılan okul, evli ve çocuklu, bekar gibi değişkenlerle tükenme arasında önemli bir ilişkiye rastlanmamıştır. Tükenme ile aralarında bir ilişki olduğu belirtilen değişkenler ise, cinsiyet, yaş ve görev yapılan okul tipidir. Genç öğretmenlerin yaşlı meslektaşlarına göre, daha çok duygusal yönden tükendikleri görülmüştür. Cinsiyet ile yalnızca duyarsızlaşma arasında bir ilişkinin varlığı dikkat çekmiştir. Erkek öğretmenler, öğrencilere yönelik olarak, bayan öğretmenlerden daha fazla olumsuz tutuma sahip olduklarını bildirmişlerdir. Görev yapılan okul tipi açısından bakıldığında, lise ve ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerinden daha çok öğrencilere yönelik olumsuz bir tutum taşıdıkları belirlenmiştir. Araştırmada çalışılan okul tipi ile kişisel başarı açısından da önemli bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İlkokul öğretmenleri, lise ve ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek bir başarı bildirmişlerdir(Akt.Tümkaya, 1996).

Fimian ve Blanton (1987) Öğretmen adayları ve stajyer öğretmenlerin stres, tükenmişlik ve rol problemleri durumlarını araştırmışlardır. Öğretmen adayları ve stajyer öğretmenler ile yaptıkları bu çalışmalarının örneklemini 413 kişilik bir öğretmen grubu oluşturmuştur. Elde edilen sonuçlarda deneyimsiz öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının stres yaşadıkları kanıtlanmıştır. Rol problemleri yaşayan deneyimsiz öğretmenlerin daha çok stres ve daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Akt. Özkaya, 2006).

Weckwerth ve Flynn (2006), tarafından üniversite öğrencilerinde algılanan destek ve tükenmişlik üzerinde cinsiyet etkisini incelenmiştir. Northem Ontario Üniversitesi’nden 214 öğrenci ile çalışılmış, Maslach Tükenmişlik Ölçeği İnsan Hizmetleri Anketi (MBI-HSS) uygulanmıştır. Elde edilen bulgularda cinsiyet açısından algılanan destekte, tükenmişliğin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bayanların algıladıkları destek puanı erkeklerden önemli ölçüde yüksek çıkmıştır. Duyarsızlaşmada ve kişisel başarıda erkeklerin bayanlardan daha yüksek puana sahip olduğu görülmüştür.

Goddard ve O'Brien (2007) mesleklerinin başında bir grup Queenslandlı öğretmenin, lisans dönemi öğretmenlik eğitiminin erken dönem kariyer tükenmişliğindeki etkisini araştırmışlar ve mesleklerinin ilk yılındaki 100 stajyer öğretmeni incelemişlerdir. Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmışlardır. Çalışmanın sonuçları, lisans öğretmenlik eğitimini 4 yıldan daha az alan öğretmenlerin, mesleklerinin gerektirdiği yoğun iş temposu ile baş etme konusunda önemli eksiklikler ile işlerine başladıklarını göstermiştir. Sonuç olarak, bu çalışma, göreve yeni başlayan ve öğretmen öğrencilerin incelendiği diğer çalışmalarla beraber ele alındığında, farklı lisans eğitimi geçmişlerinden gelen öğretmenlerin mesleklerinde erken dönem tükenmişlik sendromunu ciddi olarak farklı şekillerde yaşadıklarını göstermektedir.

**BÖLÜM III**

**YÖNTEM**

Bu bölümde araştırma problemine uygun olarak seçilen araştırma modeli,

çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgiler verilmiştir.

**3.1. Araştırmanın Modeli**

Bu çalışma ücretli öğretmenlerin tükenmişlik ne durumda olduğunu ve tükenmişliğin, cinsiyet, kendilerini algıladıkları ekonomik düzey, mezun oldukları lise türü, öğrenim gördükleri programı tercih sırası ve öğrenim görürken barındıkları yere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği betimsel yaklaşımla yürütülmüştür. Bunun yanında nicel verilerden elde edilen sonuçlara göre tükenmişlik düzeyleri en düşük ve en yüksek olan kişiler ile görüşmeler yapılarak nitel yöntemden de yararlanılmıştır. Nitel araştırmalar, araştırma yapılan kişilerin sahip oldukları deneyimlerinden doğan anlamların sistematik olarak incelenebilmesinde tercih edilen bir tekniktir (Ekiz, 2003). Nitel araştırma gözlem görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanır. Başka bir deyişle nitel araştırma, kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı bulundukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır(Şimşek ve Yıldırım, 2003).

Nicel veriler karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli kullanılarak elde edilmiştir. Ayrıca tükenmişlikle ilgili görüşlerin alınması için nitel araştırmalarda kullanılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden yararlanılmıştır. “ İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir” (Karasar, 2006). Araştırmada neden sonuç ilişkisi değil; yer alan bağımsız değişkenler ve bağımlı değişken arasında var olan durum tespiti amaçlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme ise ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnektir; iki uç arasında yer almaktadır (Karasar, 2006).

**3.2. Katılımcılar**

Bu araştırmanın 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Denizli’nin ilçelerinde, MEB’e bağlı Eğitim kurumlarında görev yapan ücretli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları uygulanırken 45’i bayan, 33’ü erkek olmak üzere toplam 78 ücretli öğretmen katılmıştır.Anketler araştırmacı tarafından bizzat uygulanmış ve anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

**3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırma verilerinin elde edilmesinde, bağımlı değişkene ilişkin verilerin toplanmasında “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu” kullanılmıştır. Araştırmada ele alınan bağımsız değişkenleri belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yönteminden de yararlanıldığından yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış Görüşme Formu ücretli öğretmenlere uygulanmıştır.

Aşağıda veri toplama araçlarına ait ayrıntılı bilgiler verilmiştir.

**3.3.1.Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu (The Burnout Measure Short Version – BMS)**

Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu, Pines(2005) tarafından geliştirilmiş ve 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında yanıt seçenekleri olan 10 maddeden oluşmaktadır. Faktör analizi çalışmasında maddelerin toplam varyansın % 64.8’ini açıklayan üç faktörde toplandığını ancak aracın tek boyutlu olarak değerlendirilebileceğini göstermiştir. Ölçekten yüksek puan alanların düşük puan alanlara göre daha fazla kronik yorgunluk, baş ve sırt ağrıları gibi şikayetleri daha fazla bildirdikleri ve bunların düşük iş doyumu ve düşük performans beklentisinde oldukları gözlenmiştir. Ölçeğin puanları yaşam doyumu, genel iyimserlik ve iş doyumu ile negatif ilişkilidir. Ayrıca somatik bozukluk, genel iş stresi ve çeşitli spesifik iş stresleri ile pozitif ilişkiler göstermiştir.

**3.3.1.1. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonunun Puanlanması ve Değerlendirilmesi**

Tükenmişlik puanı 10 maddeye verilen cevaplar toplanıp 10’a bölünmesiyle bulunmaktadır. Elde edilen puan 2.4 veya altındaysa tükenmişlik derecesinin düşük; 2.5 ile 3.4 arasındaysa tükenmişlik tehlikesinin olduğunu; 3.5 ile 4.4 arasında ise tükenmişlik yaşandığını; 4.5 ile 5.4 arasında ise ciddi tükenmişlik problemi olduğu; 5.5 ve üstü puan ise en kısa zamanda profesyonel yardım alınması gerektiğini göstermektedir.

**3.3.2. Kişisel Bilgi Formu (KBF) (Ek 2)**

Kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu araçla araştırmaya katılanların araştırmada ele alınan bağımsız değişkenlerle ilgili bireyler hakkında bilgi toplanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya katılanların cinsiyet, algılanan sosyo-ekonomik düzey, mezun oldukları lise türü, öğrenim gördüğü programın tercih sırası ve kaldıkları yerin belirlenmesi için bu etmenleri içeren sorular yer almıştır.

**3.3.3. Görüşme Formu(GF) (Ek 3)**

Görüşme formunda katılımcıların uygulamaya katıldıkları zamanda ruhsal durumları, okudukları bölüm ve gelecekleri ile ilgili düşüncelerini yansıtacak sorular yer almaktadır. Ruhsal durumları ile ilgili sorularda tükenmişlik puanlarını etkileyen özel nedenler olup olmadığı varsa bu nedenlerin neler olduğunu belirlemek, okudukları bölümle ilgili sorularda bölümleri ile ilgili tercih ettikleri dönem ve okudukları dönemde bölümle ilgili düşüncelerini öğrenmek ve bunların tükenmişliklerini nasıl etkilediğini değerlendirmek, gelecekleri ile ilgili sorularda ise düşledikleri hayat ve bu hayattan beklentilerinin neler olduğunu mesleklerini ve kendilerini yaşam içinde nereye koyduklarını öğrenmek ve değerlendirmek için sorulan sorulardır.

**3.4. Verilerin Toplanması**

 Araştırmada nicel verilerin toplanma işlemi okul ortamında gerçekleştirilmiştir. Uygulamadan elde edilecek bilgilerin gizli tutulacağı özellikle belirtilmiştir. Uygulamanın yapılacağı gruplarda o gün derse gelen ücretli öğretmenlere çalışmanın amacı ve yönerge açıklanarak ölçme araçlarını yanıtlamaları sağlanmıştır.

Uygulanan ölçeklerin değerlendirilmesi sonucu tükenmişlik puanı yüksek ve düşük olanlardan rastgele seçilen kişiler araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formundaki sorular sorularak cevaplar alınmıştır.

**3.5. Verilerin Analizi**

 Nicel veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir. Analizlerde t testi ve tek yönü varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında anlamlılık düzeyi .05 olarak ölçüt alınmıştır.

 Nitel veriler ise araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formundaki açık uçlu soruların sorulması ve cevapların anında yazılması ile elde edilmiştir. Nitel verilerin çözümlenmesi, içerik analizine uygun olarak yapılmıştır. Algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye ilişkin KBF’ de alt, orta ve üst olmak üzere üç sosyo-ekonomik düzeye yer verilmiştir. Fakat öğretmen adaylarından hiçbirinin kendisini üst soyo-ekonomik düzeye sahip olarak algılamadığı görülmüş ve sosyo-ekonomik düzey alt ve orta olmak üzere iki grupta değerlendirilmiştir. Bulgulara yönelik açıklayıcı yorumlar ve tartışmalar ise araştırmanın beşinci bölümünde yer almıştır.

**BÖLÜM IV**

**BULGULAR**

 Bu bölümde araştırmada incelenen değişkenlerle ilgili olarak toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın giriş bölümündeki alt problem başlıklarına uygun olarak, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey (SED), mezun olunan lise türü, programı tercih sırası ve kaldıkları yer gibi değişkenlerin ücretli öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeyine etkisine ilişkin bulgular araştırmanın alt amaçları doğrultusunda sunulmuştur.

**4.1. Nicel Verilerin Analizine İlişkin Bulgular**

**4.1.1.Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular**

 Ücretli öğretmen adaylarının tükenmişlik puanlarının frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

 **Tablo 1.**

*Ücretli Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tükenmişlik Düzeyi** | **f** | **%** |
| Çok Düşük | 22 | 28.2 |
| Tehlike Var | 33 | 42.3 |
| Tükenmişlik Yaşıyor | 16 | 20.5 |
| Ciddi Tükenmişlik | 7 | 9.0 |
| **Toplam** | **78** | **100.0** |

 Tablo 1 incelendiğinde, 78 öğretmen adayının 22’sinin (%28.2) tükenmişlik puanlarının çok düşük olduğu, 33’ünün (%42.3) tükenmişlik tehlikesi yaşadığı, 16’sının (%20.5) tükenmişlik yaşadığı, 7’sinin (%9.0) ciddi düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir.

**4.1.2. Ücretli Öğretmen Adaylarının Cinsiyete Göre Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular**

 Ücretli öğretmen adaylarının cinsiyete göre tükenmişlik puanları, aritmetik ortalama, standart sapma ve t değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.**

*Ücretli Öğretmen Adaylarının Cinsiyete Göre Tükenmişlik Puanları, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t-testi Değerleri*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cinsiyet** | n | **\_****X** | S | t | p |
| **Kız** | 45 | 2.11 | .864 | .302 | .76 |
| **Erkek** | 33 | 2.07 | .998 |  |  |

 Tablo 2’de görüldüğü gibi kız öğrencilerin tükenmişlik puanlarının ortalaması 2.11 iken, erkek öğrencilerin tükenmişlik puanlarının ortalaması 2.07’dir. Bu ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için bağımsız grupla t-testi yapılmıştır. Sonuca bakıldığında kız öğrenciler ile erkek öğrencilerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür (t=0.76; p> 0.05).

**4.1.3. Ücretli Öğretmen Adaylarının Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular**

 Ücretli öğretmen adaylarının algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre tükenmişlik puanı değerleri Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3.**

*Ücretli**Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Algıladıkl SED’e İlişkin t-testi Değerleri*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SED** | n | **\_****X** | S | t | p |
| **Alt** | 11 | 2.51 | 1.06 | 2.91 | .004 |
| **Orta** | 67 | 2.02 | 0.86 |  |  |

 Tablo 3’de görüldüğü gibi alt SED’e mensup öğretmen adaylarının tükenmişlik puanları ortalaması (**** =2.51), orta SED’e ait öğretmen adaylarının tükenmişlik puanları ortalamasından (**** = 2.02) anlamlı olarak yüksektir (t=2.91; p<0,05). Bu sonuca göre alt SED’deki öğretmen adaylarının orta SED’dekilere göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

**4.1.4. Ücretli Öğretmen Adaylarının Öğrenim Gördükleri Programı Tercih Sırasına Göre Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular**

 Ücretli Öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri programın tercih sırasına göre tükenmişlik puanları ve betimsel değerleri Tablo 4’ de verilmiştir.

**Tablo 4.**

*Ücretli**Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Öğrenim Gördükleri Programın Tercih Sırasına İlişkin Betimsel Değerleri*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tercih sırası** | **n** | **\_****X** | **S** |
| **1-5** | 60 | 2.14 | .92 |
| **6-10** | 10 | 1.90 | .89 |
| **11 ve üzeri** | 8 | 1.95 | .78 |
| **Toplam** | **78** | **2.09** | **.91** |

 Tablo 4 incelendiğinde ücretli öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri programın tercih sırasına bakıldığında ortalaması (**** =2.14), en yüksek olan grubun tercih sırası 1-5 olan grup, ortalaması (**** =1.90), en düşük olan grubun ise tercih sırası 6-10 olan grup olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri programın tercih sırasına göre grupların ortalamaları arasında görülen farkların anlamalı olup olmadığını anlamak amacıyla varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5.**

*Ücretli**Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Öğrenim Gördükleri Programın Tercih Sırasına Göre Varyans Analizi Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Varyansın****Kaynağı** | **KT** | **Sd** | **KO** | **F** | **p** |
| **Gruplar****Arası** | 1.971 | 2 | .985 |  | .30 |
| **Gruplar İçi** | 189.952 | 76 |  | 1.193 |  |
| **Toplam** | 191.923 | 78 | .826 |  |  |

 Tablo 5’de görüldüğü gibi öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri tercih

sırasına göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur (F=1.193; p>0.05).

**4.1.5. Ücretli Öğretmen Adaylarının Barındıkları Yere Göre Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular**

 Ücretli öğretmen adaylarının barındıkları yere göre tükenmişlik puanları, aritmetik ortala ve standart sapma değerleri Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6.**

*Ücretli**Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Barındıkları Yere Göre Betimsel Değerleri*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Barındıkları Yer** | n | **\_****X** | S |
| **Aile** | 38 | 2.08 | .90 |
| **Yurt** | 18 | 2.24 | .80 |
| **Öğrenci Evi** | 22 | 2.10 | .994 |
| **Toplam** | **78** | **2.09** | **.91** |

 Tablo 6 incelendiğinde ücretli öğretmen adaylarının barındıkları yere bakıldığında ortalaması (**** =2.24), en yüksek olan grubun yurtta kalan grup, ortalaması (**** =2.08), en düşük olan grubun ise ailesi ile kalan grup olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarının barındıkları yere göre grupların ortalamaları arasında görülen farkların anlamlı olup olmadığını anlamak amacıyla varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7.**

*Ücretli**Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Puanlarının Barınma Yerine Göre Varyans Analizi Sonuçları*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Varyansın****Kaynağı** | **KT** | **Sd** | **KO** | **F** | **p** |
| **Gruplar****Arası** | 2.830 | 2 | .915 |  | .33 |
| **Gruplar İçi** | 190.093 | 76 |  | 1.107 |  |
| **Toplam** | 191.923 | 78 | .826 |  |  |

 Tablo 7 incelendiğinde ücretli öğretmen adaylarının barındıkları yere göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (F=1.107; p>0.05).

**4.2.Nitel Verilere İlişkin Bulgular**

Araştırma kapsamında tükenmişlik puanları yüksek ve düşük olanlarla yapılan görüşmelerde katılımcılara dokuz soru yöneltilmiştir. Bu sorular katılımcıların uygulamaya katıldıkları zamanki ruhsal durumları, okudukları bölüm ve gelecekleri ile ilgili düşüncelerini içermektedir. Nitel verilere ilişkin yapılan çözümlemelerde öğretmen adaylarının tükenmişlik puanlarını etkileyen faktörlerin neler olduğu aranmıştır. Yapılan görüşmelerde öğretmen adaylarının sorulara verdikleri cevaplar özetlenmiştir.

|  |
| --- |
| **Soru 1: Şu anda sizi en çok düşündüren ve canınızı sıkan olay nedir?** En fazla tükenmişliğe sürükleyen KPSS, ÖAT sınavların olması. Bunun yanında öğretmen atama kontenjanların az olması. Her yıl mezun öğretmen sayılarının artması sonucunda atanmalarının zor olması. Atanamadıkça erkek öğretmen adaylarında askerlik ve evlilik yaşının geçiyor olarak ailesinin görmesi, tükenmişlik düzeyleri arttığı söylenebilir. **Soru 2: Tercih ettiğiniz bölümde beklentilerinize cevap bulabildiniz mi?** Evet ama tatmin edici değil. Öğretmen adayların KPSS stresi, atanamamaları, beklentileri farklı alanları tercih etmek zorunda bıraktığı söylenebilir. Öğrencilere karşı bakış açılarının değiştiği söylenebilir.**Soru 3: Yeniden seçme şansınız olsa aynı bölümü tercih eder miydiniz?** |
|  Hayır. Çünkü atanamadıkça severek seçtikleri bölümler konusunda bakışlarının olumsuz olduğu, o yıl hangi bölümden çok atama yapıldıysa o meslekleri seçmek istedikleri söylenebilir.**Soru 4: Kendinizi bu mesleği yapmak için hazır hissediyor musunuz?** Evet hazırım ama tecrübe kazandıkça daha iyi olacağım. Öğrencilerinde kendilerini sürekli hazır hale getirmeleri, öğrenme istekleri mesleklerine karşı olan ilgilerinin arttığı söylenebilir.**Soru 5: Mesleğinizle ilgili sizi düşündüren durumlar nelerdir?** Göreve başlanılan yerdeki çalışma koşulları, kültür farkı ve tecrübesizlik. Gideceği yerlerde okulların donatımlı olmaması, öğrencilerin temellerinin iyi olmaması, bölgelerdeki çalışma şartları, bölgedeki halkın eğitime bakışları, tecrübesizliğimizden dolayı düşündükleri söylenebilir.**Soru 6: En çok neyi yapmaktan yoruldunuz?** |
|  En çok KPSS çalışmaktan, düşünmekten yoruldum. Geleceği düşünmekten yoruldum. Özel hayatımı düzene koyamadığım ve ailevi baskılardan yoruldukları farklı durumların olduğu görülmektedir.**Soru 7: Sizce öğretmenlik toplum içinde nasıl bir statüye sahip?** Saygın bir meslek fakat çalışma şartları, maaş vb. nedeniyle herkes böyle düşünmüyor. Çevreye göre toplumun bakış açısı değişiyor. Toplumda öğretmen iş yapmıyor, sürekli tatil yapıyor gibi algı var. Öğretmenlik mesleğinin eskisi gibi saygınlığının kalmadığını, doktor, mühendislik gibi mesleklere daha fazla saygı gösterildiği görülmektedir.**Soru 8: Geleceğinizi nasıl görüyorsunuz?** Ümitliyim, mutlu olacağım. İyi bir öğretmen olacağım. Mutlu bir yuvası olan, iyi öğrenciler yetiştiren, çevresinde sevilen birileri olmak istemeleri gelecekle ilgili düşünceleri buna göre şekillenmiştir. **Soru 9: Bir problemle karşılaştığınızda bu problemi çözmek için neler yaparsınız?** Problemi çözmek için gayret ederim. Önce kendim problemi çözmeye çalışırım, yetersiz kaldığımda başkalarından yardım isterim. Empati kurmaya çalışırım. Benden daha tecrübeli kişilere danışırım. Problemi çözmek için becerilerde benzerlik gösterdiği görülmüştür. |
|  |
|  |
|  |
|  |
| **BÖLÜM V** **TARTIŞMA VE YORUM**Bu bölümde araştırmada incelenen değişkenlerle ilgili olarak toplanan verilerin istatistiksel analizleri ve görüşmeler sonucunda elde edilen bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir. Önce nicel bulgular, daha sonra nitel bulgular yorumlanıp tartışılmıştır.Çalışma grubunda yer alan ücretli öğretmen adayının %28.2 tükenmişlik puanlarının çok düşük olduğu, %42.3 tükenmişlik tehlikesi yaşadığı, %20.5 tükenmişlik yaşadığı, %9.0 ciddi düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Bu çalışmada alınan sonuçlar literatürdeki araştırma bulgu ve görüşleriyle tutarlılık göstermektedir. Benzer sonuçları gösteren bu bulgulara dayanarak öğretmen adaylarının birçok etkene bağlı olarak tükenmişlik dereceleri farklı olsa da tükenmişlik sendromunu yaşadıkları söylenebilir.Ücretli öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç öğretmenlerle yapılmış çalışma sonuçları ile örtüşmektedir.Ücretli öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeyleri algıladıkları SED’e göre farklılık göstermektedir. Kendini alt SED’de algılayanların orta SED’de algılayanlara göre tükenmişlik düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu sonuç orta SED ‘e sahip kişilerin daha yüksek standartlarda yaşamaları, toplumda kendilerini algılama biçimleri, kendilerine olan güvenlerinin daha fazla olması ile açıklanabilir. Ücretli öğretmen adaylarının öğrenimlerini sürdürürken barındıkları yere göre tükenmişlik düzeyleri arasında da anlamlı fark bulunmamıştır. Bu durumda ücretli öğretmen adaylarının tükenmişlik yaşamalarında öğrenim görürken barındıkları yerin etkili bir faktör olmadığı söylenebilir. Bu bulgu öğretmen adaylarının kendilerini öğrenim süresince barınacakları yere ve şartlara hazırlamaları ve tükenmişliklerini |
| etkileyecek boyutta sıkıntı yaşamadıkları ile açıklanabilir.Araştırma kapsamında analizler sonucunda tükenmişlik puanı yüksek ve düşük bulunan kişiler ile görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde katılımcılara dokuz soru yöneltilmiştir. Ücretli öğretmenlerin sorulara verdikleri cevaplar irdelenerek aşağıdaki tartışma ve yorumlar yapılmıştır. |
| İlk olarak ücretli öğretmenlere **“Şu anda sizi en çok düşündüren ve canınızı sıkan olay nedir?”** sorusu sorularak araştırma yapıldığı zamanda nasıl bir ruh haliiçinde oldukları ve tükenmişlik puanlarına etkisi öğrenilmeye çalışılmıştır. Görüşmeyapılan katılımcıların tamamının öncelikli düşündükleri durumun “*KPSS”* olduğugörülmüştür. Bu durumun genelde tüm ücretli öğretmenlerin sorunu olması ve hepsininbu sınavla karşı karşıya olması KPSS’nin tükenmişlik puanını etkilemediği şeklindeyorumlanabilir. Nitekim ücretli öğretmenlerin hemen hepsinde bu kaygınınyaşandığı gözlenmiştir. Ayrıca bu durum tercih ettikleri bölümde böyle bir sınavınolduğunu bilmeleri ve eğitim süresi boyunca bu duruma kendilerini alıştırmalarından dakaynaklanabilir.İkinci olarak ise **“Tercih ettiğiniz bölümde beklentilerinize cevap bulabildiniz mi?”** sorusuna yanıt aranmış ücretli öğretmenlerin tercih ettikleri bölümle ilgilidüşünceleri ve bölümün kendilerini ne düzeyde tatmin ettiğini öğrenerek bu durumuntükenmişlik puanlarına etkisi anlaşılmaya çalışılmıştır.Beklentilerine cevap bulabildiklerini ifade eden ücretli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin düşük olması ücretli öğretmenlerin bilinçli tercih yaptıklarını ve istedikleri eğitimi aldıklarını bu durumun da kişilerin tükenmişlik düzeyine etkisinin olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Burada meslek tercih ederken meslekler ile ilgili bilinçli olunması ve belli bir amaç doğrultusunda meslek tercih edilmesi tükenmişlik durumlarını olumlu yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.Üçüncü soruda “**Yeniden seçme şansınız olsa aynı bölümü tercih eder miydiniz?”** sorusu sorulmuş, ücretli öğretmenlerin 4 yıl sonunda tercih ettikleri bölümve kendilerini değerlendirerek öğretmenlik mesleğinin kendilerine ne derece uygungördüklerini öğrenmek amaçlanmıştır. Bu sonuçkişilerin bölümle ilgili düşüncelerinin tükenmişlik puanlarını etkilemediği şeklindeyorumlanabilir.Dördüncü olarak “**Kendinizi bu mesleği yapmak için hazır hissediyor****musunuz?”** sorusuna cevap aranmış, dört yıllık bir eğitim sonucunda ücretli öğretmenlerin mesleği yapmaya kendilerini hazır hissedip hissetmediklerini öğrenmek amaçlanmıştır. Katılımcıların çoğu kendini mesleğini yapmaya hazır hissettiklerini, ilk zamanlarda biraz zorluk yaşayabileceklerini zamanla mesleklerini daha iyi yapacaklarına inandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğinin yaşayarak daha iyi öğrenileceğini, tecrübeler ile daha verimli bir öğretmen olacaklarını düşündükleri görülmektedir. Görüşme yapılan bütün öğretmenlerin kendilerini mesleklerine hazır hissettiklerini söylemeleri tükenmişlik puanlarını etkileyecek bir eksiklik hissetmedikleri şeklinde yorumlanabilir.Beşinci soru “**Mesleğinizle ilgili sizi düşündüren durumlar nedir?”** sorusudur. Ücretli öğretmenlerin mesleki kaygılarının ne olduğu, öğretmenlik mesleğini yapmada kendilerini tedirgin eden durumların neler olduğunu öğrenmek ve bu durumların tükenmişliğe etkisi öğrenilmek amaçlanmıştır. Genelde tüm ücretli öğretmenlerin atanılan yerdeki çalışma koşullarının, kültür farkının ve tecrübesizliğin tedirginlik yarattığını belirtmişlerdir. Türkiye şartlarında öğretmenlerinin çalışma şartlarının zorluğu bilinmektedir. Hem fiziksel şartlar, hem farklı kültürlere uyumun zorluğu, hem de iş hayatındaki bazı zorluklar düşünüldüğünde ücretli öğretmenlerin bu yöndeki kaygılarında haklı oldukları söylenebilir. Fakat hem düşük hem yüksek tükenmişlik puanına sahip ücretli öğretmenlerin aynı kaygıyı taşıması bu durumun tükenmişlik puanına etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.Altıncı olarak ücretli öğretmenlerin “**En çok neyi yapmaktan yoruldunuz? Neden?”** sorusu sorulmuştur. Görüşmenin yapıldığı zamanda ücretli öğretmenleri yoran, onlara bıkkınlık duygusunu yaşatan durumların neler olduğu öğrenmek amacı ilesorulan soruya ücretli öğretmenlerin KPSS’ye çalışmaktan yorulduklarını belirtmişleridir.Hem düşük hem yüksek tükenmişlik puanına sahip ücretli öğretmenlerin KPSS’ye çalışmaktan yorulduğunu belirtmesi KPSS’nin tükenmişlik puanını etkilemediğini göstermektedir. Yedinci soruda ise ücretli öğretmenlerin “**Sizce öğretmenlik toplum içinde nasıl bir statüye sahip?”** sorusu sorulmuş ücretli öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinintoplum içinde algılanışı ve öğretmenlik mesleği ile ilgili düşüncelerinin ne olduğunuöğrenmek amaçlanmıştır. Ücretli öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini saygın bir meslekolarak gördüklerini fakat toplumun bakış açısının bölgeye göre değiştiğinibelirtmişlerdir. Buradan hareketle ücretli öğretmenlerin mesleklerinin statüsü ile ilgilidüşüncelerinin tükenmişlik düzeyini etkilemediği görülmüştür. Çünkü hem yüksek hemde düşük tükenmişlik puanına sahip ücretli öğretmenlerin aynı düşünceye sahip olduğugörülmüştür.Sekizinci soruda “**Geleceğinizi nasıl görüyorsunuz?”** sorusu sorularak ücretli öğretmenlerin gelecekle ilgili düşüncelerini, yaşamlarını nasıl devam ettirmek istediklerini gelecekte kendilerini nerede gördüklerini öğrenmek amaçlanmıştır.Ücretli öğretmenlerin cevaplarına baktığımızda düşük tükenmişlik puanına sahip öğretmen adaylarının geleceğe daha umutla baktıkları görülmüştür. Bu durum ücretli öğretmenlerin geleceğe bakış açılarının tükenmişlik puanlarını etkilediği şeklinde yorumlanabilir.Son soru olarak ücretli öğretmenlerin “**Bir problemle karşılaştığınızda bu problemi çözmek için neler yaparsınız?”** sorusu sorulmuştur. Ücretli öğretmenlerin hem yüksek hem de düşük tükenmişlik puanına sahip olanların karşılaştıkları problemeyaklaşımları ve problemi çözme yöntemlerinin benzerlik gösterdiği görülmüştür. Probleme yaklaşım ve çözüm yönteminin öğretmen adaylarının tükenmişlik puanlarında etkisinin olmadığı söylenebilir. |
|  |

**BÖLÜM VI**

**SONUÇ VE ÖNERİLER**

Araştırmanın bu bölümünde, toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlarına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

**6.1. Sonuçlar**

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar araştırmanın alt amaçları doğrultusunda aşağıda verilmiştir.

 1. Ücretli öğretmen adaylarının tükenmişlikleri açısından incelendiğinde 78 öğretmen adayının 22’sinin (%28.2) tükenmişlik puanlarının çok düşük olduğu, 33’ünün (%42.3) tükenmişlik tehlikesi yaşadığı, 16’sının (%20.5) tükenmişlik yaşadığı, 7’sinin (%9.0) ciddi düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmektedir.

2. Ücreti öğretmen adaylarının tükenmişlikleri cinsiyetlerine göre incelendiğinde kız öğrenciler ile erkek öğrencilerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

 3. Ücretli öğretmen adaylarının algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre tükenmişlikleri incelendiğinde alt SED’e mensup öğretmen adaylarının orta SED’e mensup öğretmen adaylarına göre tükenmişlik puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu anlaşılmıştır.

 4. Ücretli öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri programın tercih sırasına göre tükenmişlikleri incelendiğinde öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri tercih sırasına göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

 5. Ücretli öğretmen adaylarının kaldıkları yere göre tükenmişlikleri incelendiğinde öğretmen adaylarının kaldıkları yere göre tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

**6.2. Öneriler**

**1.** Yapılan görüşmelerde bazı ücretli öğretmenlerin tercih ettikleri bölümden beklentileri olmayarak tercih yaptıkları görülmüştür. Bu durum göz önüne alındığında meslek seçimi yapmadan önce öğrencilere meslekler hakkında iyi bir meslek rehberliği yapılmalı, öğretmenlik mesleğini tercih edecekler için bu meslek için gerekli yetenek ve beceriler ile mesleğin çalışma koşulları ve eğitim programı hakkında bilgi verilmesi daha sağlıklı bir tercih için faydalı olacaktır.

**2.** Bu çalışmanın sonucunda ücretli öğretmenlerin okudukları bölümden beklentilerinin karşılanması ile gelecekten umutlu olma durumlarının tükenmişlik yaşanmasında etkili olduğu görülmüştür. Bu sonuçların üzerinde durularak çözüm çabaları gösterilmesi öğretmen adaylarının tükenmişlik yaşamamaları için yararlı olabilir. Verilen eğitim-öğretim programı beklentiler dikkate alınarak düzenlenebilir. Ayrıca mezun olunduktan sonra işe başlama garantisi sağlanmalıdır.

**3.** Öğretmen yetiştiren tüm kurumlarda tükenmişlik ve nedenleri öğretmen adaylarına tanıtılmalı, tükenmişliğin süreçleri hakkında bilgi verilmeli,

sonuçlarından haberdar edilmeli ve belirtilerine karşı duyarlı olup tedbirli olmaları sağlanarak tükenmişliğin üstesinden gelmeleri sağlanmalıdır.

**4.** Mesleğine hazırlarken öğretmen adaylarına kendini tanıması ve kişisel gelişimine katkısı olacak programlara daha çok yer verilmelidir.

**5.** Öğretmenlik mesleğinin şartları (tayin, fiziki imkanlar, zorunlu hizmet, maaş vs) iyileştirilerek meslek daha cazip hale getirilip tükenmişlik yaşanmasına neden olacak gelecek kaygısı yaşamaları azaltılabilir.

**KAYNAKÇA**

Aksoy-Urfalı, Ş. (2007), “Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

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.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. ve Kahraman, A. (2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* S.14, ss.115-129.

Aydın, K. (2004), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve

Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi”, *Yayınlanmamış*

*Yüksek Lisans Tezi,* Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z.(1998), *Stresle Başa Çıkma Yolları* (18. Baskı) İstanbul: Remzi Kitabevi.

Başören, M. (2005), “Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Baysal, A. (1995), “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Betoret, F. D. (2006), “Stressors, Self- Efficacy, Coping Resources and Burnout Among Secondary School Teachers in Spain”, *Educational Psychology*, c.26,S.4, ss.519-539.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* *Dergisi****,*** c.20, S.2, ss.95-108.

Cherniss, C. (1980), Staff Burnout: Job Stres in the Human Services, Beeverly Hills, CA: Sage.

Çam, O. (1991), “Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi,* Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı, İzmir.

Çam, O. (1992), “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması”, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları****,*** ss.155–160, Ankara.

Çam, O. (1999), “Tükenmişlik Üzerine Yapılmış Bir Araştırma”, *Ege Üniversitesi*

*Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 14.

Çavuşoğlu, İ. (2005), “Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenler Arasındaki İlişki”, *Yayınlanmamış* *Yüksek Lisans Tezi,* Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Çavuşoğlu, İ. (2009), “Sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”, *Yayınlanmamış* *Yüksek Lisans Tezi,*Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Çınar, V, Er, O. ve Aksüt, M. (2007), “Öğretmen Adaylarının Meslekleri Hakkında Geleceğe Yönelik Düşüncelerin Değerlendirilmesi”, *Yayınlanmamış* *Bildiri, XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi,* Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Çetinkaya, Z. (2009), “Türkçe Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi”, 4 Mayıs 2009 tarihinde http://ilkogretimonline.org.tr adresinden alınmıştır.

Çimen, S. (2007), “İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlilik Algıları”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002), *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Deniz Kan, Ü. (2008), “Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi,* c.16, S.2, ss431- 438.

Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E. Ve Öztürk, B. (2007), “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi,* c.2, S.5, ss.13- 23.

Dolunay, A.B.(2002), “Keçiören Lisesi Genel Liseler-Teknik-Ticaret-Meslek

Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası,* c.55,S.1, ss.51-62.

Dolunay A.B. ve Piyal, B. (2007), “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve

Tükenmişlik”*, Kriz Dergisi,* c.11, S.1, ss.35–48.

Ekiz, D. (2003), *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş: Nitel, Nicel ve*

*Eleştirel Kuram Metodolojileri,* Ankara: Anı Yayıncılık.

Engin, A. (2006), “Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik

Duygusu Üzerine Bir Araştırma” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,*

Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

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.

Erdemoğlu-Şahin, D. (2007), ”Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”,

*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri

Enstitüsü, Ankara.

Fives, H., Hamman, D. ve Olivarez, A. (2005), “Does Burnout Begin With Student Teaching?” Texas Tech University. 12 Nisan 2007 tarihinde

www6.tltc.ttu.edu/hfives/Fives\_Hamman&Olivarez\_AERA2005.pdf

adresinden alınmıştır.

Fives, H., Hamman, D. ve Olivarez, A. (2007), Analyzing Efficacy, Burnout, and

Support During the Student – Teaching Semester, *Teacher and Teaching*

*Education.* S.23, ss.916-934.

Friesen, D., Prokop, C. M. ve Sarros, J. C. (1988), “Why teachers burnout”,

*Educational Research Quarterly.* c. 12, S.3, ss. 9-19.

Freudenberger, N. J. Ve Richelson, G. (1994), “Tükenmeye rağmen nasıl yaşanabilir?”,

N. Hisli Şahin (Editör), *Stresle Başa Çıkma, Türk Psikologlar Derneği Yayınları,* S.2, ss. 64-67.

Garcia, F.J., Munoz, E.M. ve Ortiz, M.A.(2004), “Personality and Contextual Variables in Teacher Burnout” 28 Haziran 2007 tarihinde

www.personal.us.es/fjcano/drupal/files/PAİD%2005.pdf adresinden

alınmıştır.

Girgin, G. (1995), “İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini

Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi (İzmir İli Kırsal ve

Kentsel Yöre Karşılaştırması)”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi,* Dokuz

Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Girgin, G. ve Baysal, A. (2007), “Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren

Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Bazı Değişkenler”,

2 Haziran 2007 tarihinde www.egitimdergi.pamukkale.edu.tr adresinden

alınmıştır.

Goddard, R. ve O'Brien, P. (2007), “Preservice Teacher Education and Beginning Teacher Burnout”, Paper Presented at the Annual Meeting in Australian Association for Research in Education Annual Conference 2006, 27-30 Nov 2006, Adelaide, Australia.

Gold, Y. (1985), “Burnout: Causes and solutionas”, *Clearing House*, C.58, S. 5, ss. 210- 212.

Güdük, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş.B. ve Aslan, D. (2005),

“Ankara ‘da Bir Tıp Fakültesinde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde

Tükenmişlik Sendromu”, *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, c.14, S.8, ss.169.

Gümüş, H. (2006), “Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının

Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması” *Yayınlanmamış*

*Doktora Tezi,* Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gündüz, B. (2004), “Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Bazı Değişkenlere Göre Yordanması”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Işıkhan, V., Körükçü, Ö. ve Çifçi, E. (2007), “Sınıf Öğretmenlerinin İş Ortamında

Yaşamış Olduğu Bazı Sorunlar ve Tükenmişlik”, (http://www.tsh.hacettepe.edu.tr/2007-01\_06.pdf).

Izgar, H.(2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik****,*** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Izgar, H. (2003), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi,* Konya :Eğitim Kitapevi Yayınları.

Karakuş, G. (2008), “Özel İlköğretim Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan

Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre

İncelenmesi”, *Yüksek Lisans Tezi,* Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri

Enstitüsü, Ankara.

Karasar, N. (2006), *Bilimsel Araştırma Yöntemi,* (16. Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kırılmaz, A.Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003), “İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması”, İlkogretim-online, c.2, S.1, ss.2-9.

Kuzgun, Y. (2000), *Meslek Danışmanlığı, Uygulamalar Kuramlar*, Ankara: Nobel

Yayın Dağıtım.

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.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1985), “The Role of Sex and Family Variables in Burnout”, *Sex Roles*, S. 12, ss. 837-851.

Maslach, C., Jackson, S. E. (1986), “Maslach burnout inventory manual”, (2 nd Ed.) *Palo Alto*, Ca: Consulting Psychologist Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. ve Leiter, M.P. (2001), “Jop burnout.” *Annual Review of Psychology*, 17 Mayıs 2007 tarihinde <http://findarticles.com>,adresinden alınmıştır.

Mazur, P. J., Lynch, M. D. (1989), “Differantial impact of administrative,

organizational and personality factors on teacher burnout”, *Teaching and*

*Teacher Education*, C.5, S. 4., ss. 337-353.

Mc. Carty, P. (1985), Burnout in pschiatric nursing, *Journal of Advanced Nursing*, c.10, S. 4, ss. 3005-310.

Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2008), “Ruh Sağlığı Çalışanlarında Tükenmişlik”, *Klinik Psikiyatri* S.11, ss.167-179.

Ok- Uğurluoğlu, S. (2002), “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş

Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere

Göre İncelenmesi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Oruç, S. (2007), “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik

Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Yayınlanmamış*

*Yüksek Lisans Tezi,* Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Adana.

Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006), “Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik”, Muğla

Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(İlke),* S.16.

Örmen, U. (1993) “Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”,

*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özer, R. (1998), “Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Özcan, T. (2008), “Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik

Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”.

*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Yeditepe Üniversitesi, Sosyal

Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özgen, I. (2006), “Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir Adnan Menderes Havalimanı Örneği”, *I. Ulusal Gastronomi* *Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler*, 116-124.

Özipek-Karabıyık, A. (2006), “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri”, *Yayınlanmamış Yüksek* *Lisans Tezi,* Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Özkaya, H. (2006), “Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Çanakkale.

Peker, R. (2002), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki

Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim*

*Fakültesi Dergisi,* c.15, S.1, ss.305-318.

Peker, R (2002), “Anaokulu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki

Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Uludağ*

*Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* c.15, S.1, ss.319-331.

Pines, A.M. (1993). Burnout: An existential perspective. In Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.), *Professional burnout: Developments in theory and* *research* (pp. 33-52), Washington D.C.: Taylor & Francis.

Pines, A. M. (2004), “Adult Attachment Styles and Their Telationship to Burnout: A Preliminary, Cross-Cultural İnvestigation”, *School of Management*,

Work & Stress, c12,S1, ss.66-80.

Pines, A.M. (2005), “The Burnout Measure Short Version (BMS)”, *International*

*Journal of Stres Management,* c.12, S.1, ss.78-88.

Sılay, İ. ve Gök, T. (2004), “Öğretmen Adaylarının Uygulama Okullarında

Karşılaştıkları ve Bu Sorunları Gidermek Amacıyla Hazırlanan Öneriler

Üzerine Bir Çalışma”, *Yayınlanmamış Bildiri, XIII. Ulusal Eğitim*

*Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.

Sılığ, A. (2003), “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi,* Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996), “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde

Tükenmişliğin Değerlendirilmesi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, c.10, S.36,ss.44.

Sürgevil, O. (2006), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle*

*Mücadele Teknikleri,* Nobel Yayınları, Ankara.

Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2003), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*,

Ankara: Seçki Yayıncılık.

Torun, A.(1995),“Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir

İnceleme”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi,* Marmara Üniversitesi, Sosyal

Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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. (1996), “Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başaçıkma Davranışları”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

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.

Vızlı, C. (2005), “Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlere

Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin, Tükenmişlik

Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği”, *Yayınlanmamış*

*Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,

İstanbul.

Weckwerth, A. C. ve Flynn, D. M.(2006), “ Effect of Sex on Perceived Support and Burnout in University Students”, *College Student Journal*; c.40, S.2, ss.237-249.

Weiskoph, P. E. (1980), “Burnout Among Teachers of Exceptional Children”,

*Exceptional Children*, S.47, ss. 18-23.

**EKLER**

**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

**Açıklama:**

‘Ücretli Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri’ isimli yüksek lisans tezi projesi ile ilgili olarak hazırlanmıştır. Verilen cevaplar gizliliğe önem verilerek bir başka amaçla kesinlikle kullanılmayacaktır. Araştırmanın niteliği ve bilimselliği açısından vereceğiniz cevaplar son derece önemlidir. Araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkürler.

 Osman AKIN

 Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Cinsiyetiniz:

( ) Bayan ( ) Erkek

2. Sosyo-ekonomik durumunuz:

( ) Alt ( ) Orta ( ) Üst

3. Mezun olduğunuz lise türü:

( ) Genel lise ( ) Yabancı dil ağırlıklı lise ( ) Anadolu lisesi ( ) Fen lisesi

( ) Anadolu güzel sanatlar lisesi ( ) Sosyal bilimler lisesi ( ) Mesleki ve teknik eğitim lisesi

4. Öğrenim gördüğünüz programı tercih sıranız:

( )1-5 ( ) 6-10 ( ) 11 ve üzeri

5. Kaldığınız yer:

 ( ) Aile ( ) Yurt ( ) Öğrenci evi

**TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA VERSİYON(BMS)**

**Açıklama:**

Sizden istenen her soruyu dikkatle okuyup, cevap kâğıdındaki size uygun gelen şıkkı işaretlemenizdir. Teşekkürler.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Her zaman | Sık sık | Ara sıra | Nadiren | Hiçbir zaman |
| 1 | Umutsuzluk duyuyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 2 | Yorgunluk hissediyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 3 | Uyumada zorluk çekiyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 4 | Kapana kısılmış gibi hissediyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 5 | Çaresiz hissediyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 6 | Fiziksel olarak hastalıklı hissediyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 7 | Bıkkınlık hissediyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 8 | Değersiz ve başarısız biri gibihissediyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 9 | Üzüntülü/kederli hissediyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| 10 | İnsanlar tarafından hayal kırıklığına uğratılmış hissediyorum | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |

**GÖRÜŞME FORMU**

SORULAR

1. Şu anda sizi en çok düşündüren ve canınızı sıkan olay nedir?

2. Tercih ettiğiniz bölümde beklentilerinize cevap bulabildiniz mi?

3. Yeniden seçme şansınız olsaydı aynı bölümü tercih eder miydiniz?

4. Kendinizi bu mesleği yapmak için hazır hissediyor musunuz?

5. Mesleğinizle ilgili sizi düşündüren durumlar nelerdir?

6. En çok neyi yapmaktan yoruldunuz? Neden?

7. Sizce öğretmenlik toplum içinde nasıl bir statüye sahip?

8. Geleceğinizi nasıl görüyorsunuz?

9. Bir problemle karşılaştığınızda bu problemi çözmek için neler yaparsınız?

# ÖZGEÇMİŞ

|  |
| --- |
| **Kişisel Bilgiler** |
| Adı | Osman |
| Soyadı | AKIN |
| Doğum yeri ve tarihi | Çambaşı Köyü – 15/12/1977 |
| Uyruğu | T.C. |
| İletişim Adresi ve Telefonu | Çok Programlı Anadolu Lisesi ÇARDAK / DENİZLİ Tel: 0535.5637125 |
| **Eğitim** |
| İlköğretim | Çambaşı Köyü İlkokuluAtatürk Ortaokulu |
| Ortaöğretim | Atatürk Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi |
| Yükseköğretim (Lisans) | Marmara ÜniversitesiTeknik Eğitim FakültesiElektronik ve Bilgisayar Öğretmenliği |
| Yükseköğretim (Yüksek Lisans) | --- |
| **Yabancı Dil** |
| Yabancı dil adıSınav adıSınavın yapıldığı ay ve yıl | Sınava Girmedi |
| **Mesleki Deneyim** |
|  1998-20091997-2008 | Tekstil Öğretmenliği |
| 2009-2012 | Müdür Yardımcısı |
| 2012-2013 | Müdür Başyardımcısı |
| 2013-2016 | Müdür Vekili |

**TEZ KONTROL LİSTESİ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **KONTROL EDİLDİ** |
| Tez düzeni tez yazım kılavuzuna uygun düzenlenmiştir. |  |
| Sayfa boşlukları uygun düzenlenmiştir. |  |
| Tüm metin Times New Roman yazı stili çift satır aralıklı12 punto ileYazılmıştır. |  |
| Sayfa numaraları kâğıdın sağ üst köşesine yazılmıştır. |  |
| Metin içindeki başlıklar APA sitiline uygun düzenlenmiştir. |  |
| İçindekiler, tablolar ve şekiller listeleri tez yazım kılavuzuna uygundüzenlenmiştir. |  |
| Tezde bulunan tüm tablolar gereklidir. |  |
| Tüm tablo başlıkları tez yazım kılavuzuna uygun yazılmıştır. |  |
| Tüm şekil başlıkları tez yazım kılavuzuna uygun yazılmıştır. |  |
| Tüm tablo ve şekillere metindeki bölüm sırasına göre numara verilmiştir. |  |
| Tablolar APA stiline uygun hazırlanmıştır. |  |
| Metin içindeki tüm alıntılar uygun şekilde belirtilmiştir. |  |
| Metin içerisinde verilen tüm kaynaklar, kaynakça listesindeBulunmaktadır. |  |
| Kaynak gösterimleri tez yazım kılavuzuna uygun düzenlenmiştir. |  |
| Kaynakça listesi APA stiline uygun düzenlenmiştir. |  |

Danışman

Prof. Dr. Ramazan BAŞTÜRK