



Öğretmenlerin Nicel ve Duygusal Talep Algılarının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tezsiz Yüksek Lisans

Savaş Benler

Y210235091

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Burcu Güler

Ocak 2023

Öğretmenlerin Nicel ve Duygusal Talep Algılarının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Özet

Tükenmişlik sendromu son yıllarda çalışma hayatı için önemli bir sorun haline gelmeye başlamıştır. Çalışanların ve işverenlerin işyerindeki beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeyleri bu sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş yerindeki stres düzeyi ve ilerleyen dönemlerde tükenmişlikte etkili olan iş ve iş yerine ilişkin özellikler iş talepleri olarak bilinmektedir. İş taleplerinin ve iş stresinin etkili olduğu mesleklerden biri de öğretmenliktir. Öğretmenlerin hem nicel hem de duygusal talep algılarının düzeyi oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin nicel ve duygusal taleplerinin tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaçla nitel araştırma yöntemi kullanılarak bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmada İzmir ili Menemen İlçesi'nde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 25 öğretmenden veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Kopenhag Psiko-Sosyal Risk Envanterinde (COPSOQ) yer alan nicel ve duygusal iş talepleri açık uçlu sorulara dönüştürülerek yarı yapılandırılmış bir görüşme formu oluşturulmuştur. Çalışmanın sonucuna göre öğretmenlerin nicel ve duygusal taleplerinin karşılanma düzeylerinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Burnout, quantitative demand, emotional demand, teacher

The Effect of Teachers' Perceptions of Quantitative and Emotional Demand on Burnout

Abstract

Burnout syndrome has become an important problem for working life in recent years. The expectations of employees and employers in the workplace and the level of meeting these expectations have caused this problem to arise. The stress level in the workplace and the characteristics of work and workplace that are effective in burnout in the future are known as job demands. One of the professions affected by job demands and job stress is teaching. The level of both quantitative and emotional demand perceptions of teachers is very important. The aim of this study is to investigate the effect of teachers' quantitative and emotional demands on burnout. For this purpose, the findings were obtained by using the qualitative research method. In the study, data were collected from 25 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the Menemen District of İzmir. As a data collection tool, a semi-structured interview form was created by transforming the quantitative and emotional job demands in the Copenhagen Psycho-Social Risk Inventory (COPSOQ) into open-ended questions. According to the results of the study, it was seen that the level of meeting the quantitative and emotional demands of the teachers was effective on burnout.

Keywords: Burnout, Quantitative demand, Emotional Demand, Teacher

İçindekiler

Özet	ii
Abstract	iii
1 Giriş	1
2 Literatür Taraması	4
2.1. Öğretmenlik Mesleği	6
2.2. Tükenmişlik.....	8
2.2.1. Tükenmişliğin Nedenleri	9
2.2.2. Tükenmişliğin Boyutları	9
2.2.3. Tükenmişliğin Evreleri	10
2.3. Psikososyal Risk Ölçekleri	11
2.3.1. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Gelişimi.....	14
2.3.2. Ölçek Çeşitleri	14
2.3.3. Kopsor Ölçeği Boyutları ve Çıktıları.....	14
2.3.4. Nicel ve Duygusal Talepler	15
3 Materyal ve Yöntem	16
3.1 Araştırma Örneklemi	16
3.2 Veri Toplama Yöntemi.....	16
3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi	16
4 Bulgular	18
5 Tartışma ve Sonuç	23

Kaynakça	25
EKLER.....	28
Ek A Görüşme Formu	28
Özgeçmiş	29

Bölüm 1

Giriş

Tükenmişlik; 1974 yılında bir psikolog olan Herbert J. Freudenberger tarafından bulunmuştur. Freudenberger'in deyimiyle tükenmişlik hissi yaşayan kişi ufacık bir baskıda çok çabuk öfkelenir, ağlar, alınganlık seviyesi çok yüksektir. Şüpheli, inatçı esneklik göstermeyen, gelişime kapalı birine dönüşür. Freudenberger'in ardından, 1981'de bir başka psikolog Christina Maslach, tükenmişlik haritasını oluşturdu. Maslach'a göre tükenmişlik, benlik saygısında azalma, kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının eşlik ettiği, iş hayatında ve diğer insanlarla ilişkilerde olumsuzluklara yol açan fiziksel, duygusal ve entelektüel tükenme anlamına gelmektedir. Tükenmişlik yaşayan kişilerde fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel belirtiler görülmektedir. [1].

Cherniss, tükenmişliği "bireyin aşırı strese veya işten memnuniyetsizliğe yabancılaşma biçimindeki tepkisi" olarak tanımlar ve onu aşırı bağlılıktan kaynaklanan bir bozukluk olarak görür. Shirom ise tükenmişliği, birey düzeyinde olumsuz duygusal yaşantıları içeren, kronik ve sürekli yaşanan bir duyguya dayanan bir olgu olarak kabul etmektedir. Cardinelli'nin tanımına göre tükenmişlik, "yaşamdaki büyük bir bozukluğun belirtisidir; bu bir orta yaş krizidir." Bu konuda yapılan çalışmaların, birçok insanın 35 ile 50 yaşları arasında yaşamak zorunda kaldığını ve başta kariyer ve statü kazanma isteği olmak üzere bazı sosyal sorunlar nedeniyle bunalıma girdiğini gösterdiğini belirtti. Pines ve Aronson'a göre tükenmişlik, kronik bir duygusal stres sonucu ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmedir. Charmichael, tükenmişliğin bireyin kaynaklarının tükenmesi, dayanıklılık, pozitif enerji veya erken bir yeterlilik krizinden kaynaklandığını belirtir. Dorothy ve Cotton, tükenmişliği stresle etkili bir şekilde başa çıkamamalarının bir sonucu olarak görüyorlar [2].

Çalışma yaşamında 1990'lı yıllarla birlikte daha fazla gündeme gelmeye başlayan Tükenmişlik Sendromu, en başta sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarla kendini göstermekte idi. Sonraları yapılan araştırmalarda eğitim alanında da özellikle öğretmenlerde sıklıkla gözlenen bir konu haline gelmiştir. Daha çok insan ilişkilerinin

yoğun bir şekilde yaşandığı mesleklerde kendini gösteren tükenmişlik konusu iş stresinin kronikleşmiş bir durumu olarak ifade edilebilir.

Öğretmenlik mesleği; devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır (1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, Madde 43). Öğretmenlik mesleği dünyanın en eski mesleklerinden biridir. Tarihsel süreçte hep var olmuştur ve gelecekte de var olmaya devam edecektir. Çünkü başka bir şey öğretmenin yerini alamaz. Birçok mesleğin bu süreçte doğduğu, geliştiği ve yok olduğu düşünüldüğünde öğretmenlik mesleğinin devamı önemini ortaya koymaktadır. Genel olarak meslekler, hizmet üretiminde toplum içinde iş birliği veya iş bölümünden doğar. Kuşkusuz bütün meslekler önemlidir ve mensupları toplum hizmeti vermektedir. Öğretmenlik mesleği mensupları profesyonel anlamda toplumdaki eğitime ihtiyacı karşılamada önemli bir rol üstlenmiştir [3].

Toplumsal hedefler doğrultusunda bireylere eğitim öğretim sunmak için, alan eğitimi, pedagojik formasyon ve KPSS gibi yazılı sınav süreçlerinden geçen öğretmenler, bu mesleği icra ederken olumlu anlamda pek çok duygu yaşarken pek çok sorunla da karşılaşabilmektedirler. Bu sorunlar, duygusal tükenme, duyarsızlık ve öğretmenlerin mesleki etiklerinde düşüş gibi belirtilere yol açabilmektedir. Öğretmenlerin diğer mesleklerde çalışan kişilere göre daha fazla stres yaşadıkları genel olarak kabul edilmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşayıp yaşamamaları belirli demografik ve kişilik özelliklerinin yanı sıra çalışma ortamı, meslektaşlarla ilişkiler, yöneticilerin tutumları, eğitim politikaları, velilerin tutumları, öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları gibi değişkenlere bağlı olabilir [4].

İş yeri psikososyal risklerinin belirlenmesinde tükenmişliğin düzeyini ve nedenlerini belirlemeye yönelik birçok ölçek geliştirilmiştir ve bu ölçeklerden biri de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'dir (KOPSOR). Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR), psikososyal risk olarak tanımlanan birçok kavramı kapsayan ve çalışma hayatındaki değişimlerle uyumlu açık uçlu bir ölçektir. KOPSOR önceki versiyonları ile 18 dile uyarlanmış ve yaklaşık 40 ülkede çeşitli sektör ve iş alanlarında uygulanmıştır [5].

Doğrudan insana hizmet verilen ve hizmet kalitesinde insan faktörünün çok önemli rol oynadığı alanlarda sıklıkla görülen tükenmişlik, maddi kayıplara, işten çıkarmalara ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Bireysel olduğu kadar kurumsal, toplumsal ve sağlık politikası boyutları da önemli olan bu sorunun çözümüne yönelik faaliyetlerin başında bilinmeli ve tartışılmalıdır [4].

Bu çalışma, topluma yön veren, geleceğinin inşasında büyük görevi olan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerinin belirlenmesi, bu konuda alınabilecek önlemlere kaynak oluşturması açısından oldukça önemlidir. Öğretmenlerin iş yerinde maruz kaldıkları sorunların ve iş taleplerinin ortaya konulması, bu taleplerin karşılanma durumlarının araştırılması için bu tür araştırmalar teşvik edilmelidir. Öğretmenlerin çalışma yaşamında iş doyumuna sahip olması hizmet verdiği kesim olarak hem öğrenci ve velilerinin eğitim sürecinden aldıkları tatmini sağlayacak hem de dolaylı olarak yeni nesillerin gelişimine olumlu yansıyacaktır. Bu nedenle, öğretmenlerin tükenmişliklerine etki eden faktörlerin belirlenip bunlar üzerinde müdahale çalışmalarının yapılması sadece eğitim alanında değil, toplumsal gelişmenin sağlanması yönünde de etkili olacak olup bu araştırmanın müdahale çalışmalarına zemin hazırlayacak ön bulguları içeriyor olması önemlidir.

Bölüm 2

Literatür Taraması

Öğretmenlik mesleğinde tükenmişlik sendromunun görülme sıklığı fazla olduğu için bu konuda hem tükenmişliğin nedenleri hem de sonuçlarını irdeleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar genellikle nicel araştırma yöntemleri ile incelenmiş olup neden-sonuç ilişkisinin kurgulanabilmesine olanak tanıyan araştırmalardır. Örneğin Girgin (2010)'in çalışmasında öğretmenlerin medeni durumu, çalışma yılı, eğitim düzeyi, ders sayısı, okulun beklentilerine göre çalışma, mesleği sevdiği için sürdürme ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Farklı şekilde, Kırıl (2018)'in çalışmasında öğretmenlerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve öğretmenlik yaptıkları yıllara göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmada tükenmişliği etkileyen değişkenler yaş, branş, çalışma yaşı, eğitim düzeyi ve ilgi ile yapılan iş durumu olarak belirlenmiştir.

Öğretmen dışında termik santral çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, tükenmişlik ile iş talepleri arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır.

Güran ve Kümbül Güler (2019) makalesinde iş yükü ve zaman baskısı açısından nicel taleplerinin bireyin iş-aile çatışması öz-yeterliğini düşürerek tükenmişliği arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Makalede ayrıca iş stresini arttıran iş talepleri karşısında, örgütlerin, iş kaynaklarını arttırarak, çalışanların iş taleplerinin bireyde sebep olduğu stresin azalmasına yardımcı olması gerektiğinin altı çizilmektedir. Öğretmenlerin mesleki değişkenleri ve MTE (Maslach Tükenmişlik Envanteri) alt ölçek puanlarının incelendiği bir diğer çalışmada; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanları, mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağına göre değişmekte olduğu görülmüştür. Gündüz (2005).

Kaçmaz (2005) ise çalışmasında tükenmişliğin boyutlarını, evrelerini, belirtilerini, önleme ve başa çıkma stratejilerini ortaya koymuş ve problem çözmenin başında bu olgunun tanınması ve konuşulması gerektiğini vurgulamıştır. Cemaloğlu & Erdemoğlu Şahin (2007)'in araştırmasında öğretmenlerde işlerini yapma isteği ve öğretmekten

duydıkları zihinsel doyumun duygusal tükenmeyi, duyarsızlaşmayı ve kişisel başarıyı etkilediği bulunmuştur.

Kayabaşı (2008)'na göre, öğretmenlerin mesleklerinde istenilen sonuçları gösterebilmeleri psikolojik olarak iyi olma hallerine bağlıdır. Öğretmenlerin çalışma yaşamından kaynaklı aşırı tükenmişlikleri, özellikle mesleklerinde karşılaştıkları temel sorunlardan biri olarak görülmüştür.

Derin ve Demirel (2012)'in tükenmişliğin sonuçlarını değerlendirdikleri çalışmalarında, tükenmişliğin tüm boyutlarının örgütsel bağlılığın tüm boyutları üzerinde negatif yönde etkili olduğu bulgusuna erişilmiştir.

Çetin, Basım ve Aydoğan (2011) duygusal bağlılığın, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalmasını; devam bağlılığının ise, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalmasını yordadığı sonucunu elde etmişlerdir. Öte yandan normatif bağlılığın sadece tükenmenin boyutlarından biri olan duygusal tükenmeyi yordama yeteneğine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Polatçı, Ardiç ve Türkan (2014)'ın araştırmasının sonuçlarına göre, duygusal ve normatif bağlılığın artması, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azalmasına ve kişisel başarının artmasına neden olmaktadır. Öte yandan, örgütsel bağlılığın ikinci alt boyutu olan devam bağlılığının artması duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı artırmakta ve kişisel tatmin duygularını azaltmaktadır.

Demir ve Arı (2013)'ya göre, günümüz Türkiye'sinde öğretmenlik mesleği her geçen gün çekiciliğini yitirmektedir. Bunun başlıca nedeni; özellikle 1970'lerden sonra öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilememesine bağlanmaktadır. Bu durum öğretmenlerin kendilerini mesleklerine tam olarak adayamamalarına, sosyal statülerinin gerilemesine yol açmıştır. Saylık, Saylık ve Sağlam (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunda, eğitimcilerdeki eğitim sistemine yönelik algı üzerinde durulmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitimciler Türk eğitim sisteminin sık değiştiğini, yapısının karmaşık, sıkıcı ve bireysel-normatif bir sistem olduğu algısına sahiptir. Öte yandan Türk eğitim sisteminin devamlılığı ve sağlam yapısının yanı sıra sistemin kullanışlı, bireyselleştirici ve özgürleştirici olması gerektiği vurgulanmıştır.

Çağlıyan (2007)'in araştırma bulgularına göre tükenmişliğin iş doyumu üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Aralarındaki ilişki güçsüz, anlamlı, negatif yönlü doğrusal bir ilişkidir, yani tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu düşmektedir.

Ayas (2009)'in araştırması sonucunda ülkede öğretmen eğitimi misyon ve vizyonunun yeniden tanımlanması ve bu tanımlamaya göre ulusal politika oluşturulması gerektiğini vurgulamıştır.

Dolgun (2010)'un çalışmasında zihinsel ve fiziksel enerjinin yitimi olarak nitelendirilen tükenmişlik olgusu, çalışma hayatında gün geçtikçe daha merkezi hale gelen ciddi bir hastalık olarak da kendini göstermektedir.

2.1. Öğretmenlik Mesleği

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmaktadır. Öğretmen, orta sınıf ahlakının bir öğrenme aracı, bitirici, disiplin edici, savunucusu ve temsilcisidir. Öğretmen güvenilir bir kişi, koruyucu ebeveyn, öğrencilere danışman, meslektaş ve sosyal hizmet uzmanıdır. Bu rakamlar öğretmene daha çok mesleği ile ilgili olarak verilmektedir. Öğretmen değerlendirmesinde bilgi, kişilik, çevreye uyum, çevrenin gelişimine katılım ve halkla ilişkiler gibi kriterler de kullanılmaktadır. Ülkenin geleceğinin mimarları öğretmenlerdir ve diğer tüm mesleklerin gelişimine en fazla katkı sağlayan meslek grubu da öğretmenlerdir. Bu nedenle ülkelerin kaderinde ve gelişmişlik düzeyinde öğretmenler çok önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenler eğitim sisteminin en önemli unsurudur. Kişiler arası ilişkilerde öğretmenlik, diğer mesleklerden farklı olarak çok çeşitli insanlarla ilişki ve etkileşim içinde icra edilen bir meslektir. Öğretmenlik, öğrencilerin sadece okul ve sınıf ortamında değil, okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan bir meslektir [5].

Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki itibarı ve statüsü zaman içerisinde gerilemiş olup, bu düşüşün nedenlerine bakıldığında sorunlar üç ana başlık altında sıralanmaktadır. bunlar öncelik sırasına göre birinci, ikinci ve üçüncü öncelikli olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 2.1.1. Öğretmenlik mesleğinde statü düşüklüne neden olan sorunlar

1.Öncelikli problemler	2. Öncelikli Problemler	3. Öncelikli Problemler
<ul style="list-style-type: none"> *Aylık gelirin düşüklüğü * Öğretmenliğin öneminin anlaşılmaması *Üniversitelerde öğretmenlik eğitimlerinin yetersizliği *Kendini geliştirmeye yönelik çaba harcamama *Gelişmelere ayak uyduramama *Mesleğe profesyonel bakış açısıyla yaklaşmama *Mesleğe ulaşmanın kolay olduğu düşüncesi *Toplumsal saygınlığının azalması * Fakültelerden çok fazla mezun verilmesi * Fakültelelere girişte yetkinlik şartlarının aranmaması * Yüksek kapasiteli öğrencilerin tercih etmemesi * Tatil süresinin çok fazla olduğu algısı * Bakanlığın öğretmene karşı tutumu ve söylemleri * Eğitimde değişkenliğin fazla olması * Öğretmene karşı veli ve öğrencilere daha fazla hak tanınması * Evrak işlerinin fazlalığı * Mesleki tükenmişlik * Bileşenler arasında kopukluk * Şiddet ve mobbing * Sıklıkla yayınlanan olumsuz haberler 	<ul style="list-style-type: none"> * Terfi ve ödül sisteminin yetersizliği * Ücretli öğretmenlik (aynı işi yapmasına daha ucuza çalışan kadrosuz öğretmen) * Eğitim fakültesi harici öğretmenliğe atama yapılması * Mesleği tercih edenlerin profil yapısının düşüklüğü *Önemsiz bir meslek olarak görme * Sosyal mecralarda olumsuz öğretmen algısı 	<ul style="list-style-type: none"> * Okul değişikliklerinde adaptasyon problemi * Okula karşı ilk izleniminin kötü olması * Metropol ve taşrada görülen farklılıklar * Sınav sayılarının gereğinden fazla olması

Statü düşüklüğü mesleğe bakış açısındaki bu yanlışlıklar öğretmenler üzerinde olumsuz etki yaratarak tükenmişlik hissinin oluşmasına neden olabilmektedir [6].

Günümüzün hızla gelişen ve değişen dünyasında insanların yaşam biçimleri ve düşünce biçimleri, değerleri, beklentileri ve sorunları da değişmiş, küreselleşme ile birlikte insanlar birbirlerini daha fazla etkiledikleri bir sürece geçmişlerdir. Eğitimin merkezinde insanın olduğu düşünüldüğünde bu gelişmeden etkilenen meslek gruplarından birinin de öğretmenlik mesleği olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle sorunların güncel tanımı ve çözüm arayışları ihmal edilmemesi gereken çok önemli bir olgudur. Özellikle uzun vadeli bir yatırım olan eğitimin, öğretmen sorunlarına daha fazla odaklanıldığında, başarısı olumlu yönde etkilenmektedir [7].

Türkiye'de eğitim tarihi incelendiğinde, eğitim sisteminin bazı dönemlerde Batı uygulama ve politikalarının etkisinde kaldığı, sağlıklı ve milli bir eğitim sisteminin geliştirilemediği görülmektedir. Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar eğitim alanında adımlar atılsa da eğitim sisteminin sorunlarının kalıcı bir yapıya kavuştuğu bilinmektedir. Eğitimin sürekliliği, birikimli bilginin aktarımından oluşur. Bilginin sürekliliği de belli bir bilinç yapısının ortaya çıkmasını sağlar. Eğitim gelişiminin sürekliliğinin sağlanması fikrinin geliştirilmesinde çok önemli bir noktadır [8].

2.2. Tükenmişlik

Tükenmişliğin sözlük anlamı, gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu, bitmişlik, güçsüzlük olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak tükenmişlik, bir çalışandan yapabileceğinden daha fazla iş yapmasının beklendiği, çalışanın fiziksel yeteneğini bu beklentiyle yüzleşmeye zorladığı, işte olma isteğinin azaldığı ve isteksizliğin olduğu tüm durumlar olarak tanımlanabilir [9]. Daha geniş anlamda, günlük yaşam ve çevredeki duygusal çöküntülerden kaynaklanan fiziksel ve ruhsal bir sendrom olarak düşünüldüğünde orta yaş krizi/durumu ve kariyer gibi etkenlere bağlanabilir. Bu anlamda tükenmişlik sendromu, stresin neden olduğu hastalık ve ölümlerin yanı sıra zihinsel işlevlerin yavaşlaması, psikolojik sorunların çeşitlenmesi ve cinsel enerjinin tükenmesi ile yakından ilişkilidir. Diğer bir deyişle tükenmişlik, özel ve profesyonel yaşamda yaşanan stresle yüzleşememe olarak ifade edilebilir. Ancak bazı teorisyenlere göre asıl tehlike, insanların tükenmişlikle mücadele etmekten çok, tükenmişlikle uyumlu bir psikolojiye girmeleridir [10].

2.2.1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe etki eden literatürde yer alan pek çok faktör bulunmaktadır. İş yerindeki psiko-sosyal riskler başlığı altında ele alınabilecek iş yükü, duygu yükü, duygusal emek, iş ve özel yaşam arasında çatışma yaşanması, düşük liderlik kalitesi gibi epk çok unsur olumsuz etkiye sahip olarak bireyde tükenmişliğe sebep olabilecek konular arasındadır. Öğretmenler özelinde değerlendirme yapmak gerekirse, tükenmişlik nedeni olan üç ayrı unsurdan bahsedilebilir. Bunlar;

- Çalışılan kurumda öğrencileri fazla merkeze alan bir tutum içinde olma
- Öğretmenin çalışılan mesleğiyle kendi kişilik özelliklerinin uyumu veya uyumsuzluğu
- Okul içinde duygusal olarak aşırı baskı ve olumsuz durumlar içerisinde kalma durumları olarak belirtilebilir [11].

2.2.2. Tükenmişliğin Boyutları

Maslach'ın tükenmişlik modelini takip ettiğimizde, tükenmişliğin üç alt boyutundan söz etmek mümkündür. Bunlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olarak ifade edilmektedir [12]. Aşağıda, tükenmişliğin alt boyutları ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin birincil belirtisi olarak kabul edilir. Duygusal tükenmenin başlıca nedenleri, aşırı iş yükü, işteki kişilerarası ilişkiler ve elverişsiz çalışma koşullarıdır. Duygusal tükenme yaşayan çalışanlar kendilerini bitkin ve yıpranmış hissederler, enerjilerini geri kazanmanın yollarını bulamazlar ve bu nedenle hizmet ettikleri insanlara eskisi kadar verici ve ilgili davranmadıklarını hissederler. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler tarafından durumu tanımlamak için en yaygın olarak kullanılan semptom, duygusal tükenme boyutuyla ilgilidir. tükenmişliğin üç boyutundan en çok raporlanan ve analiz edileni duygusal tükenmedir.

Duyarsızlaşma

Kişilerarası iletişimde tükenmeyi temsil eder. Bu boyutun bir sonucu olarak kişilerarası ilişkilerin bozulması, tükenmişliği bireysel bir sorun olmaktan çıkarıp örgüt çapında bir salgına dönüştürmektedir. Bireyin işi nedeniyle maruz kaldığı işe ve diğer insanlara karşı soğuk, kayıtsız, katı ve hatta insanlıktan çıkarıcı bir tutum geliştirmesi olarak tanımlanabilecek duyarsızlaşma, işe yönelik idealizmi ve insanlara karşı olumsuz tutumu önemli ölçüde azaltmaktadır. Bir anlamda duyarsızlaşma, insanların kendilerini bitkinlik ve hayal kırıklığından korumak ve yaşadıkları psikolojik stresten bilinçli olarak uzaklaşmak için kullandıkları bir savunma stratejisidir.

Kişisel Başarısızlık

Tükenmişliğin kişisel gelişim boyutunu temsil etmektedir. Düşük kişisel başarı duygusu, tükenmişliğin bir parçasıdır ve genellikle diğer iki boyutun bir sonucu olarak görülür. Bu boyut, kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimini ifade eder. Tükenmişlik yaşayan kişi, yaptığı işte ilerleyemeyeceğine inanır, boş yere çalışır, zaman kaybeder, kendini suçlu ve yetersiz hisseder, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar, çaresiz hisseder ve bu da kişisel başarının düşmesine neden olur [12].

2.2.3. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenme dört aşamada tanımlanır. Bu aşamalar, bitkinliği anlamayı kolaylaştıran bir bakış açısı sağlıyor. Aslında tükenmişlik, kişinin bir aşamadan diğerine geçtiği süresiz bir süreç değil, sürekli bir olgudur.

I. Evre: Şevk ve Coşku Evresi

Bu aşama, yüksek umutları, artan enerjiyi ve gerçekçi olmayan profesyonel beklentileri gösterir. Kişi için mesleği her şeyden önce gelir, uykusuzluğa, stresli çalışma ortamına mükemmel uyum sağlama becerisine sahiptir, kendisine ve diğer yaşam alanlarına zaman ve enerji ayıramaz.

II. Evre: Durağanlaşma Evresi

Bu evrede istek ve umut azalır. Mesleğinde karşılaştığı zorluklardan ve daha önce görmezden geldiği ya da inkar ettiği bazı noktalardan giderek rahatsız olur. "Çalışmaktan başka bir şey yapmadığı" algısı hakim olmaya başlar. Mesleği, insan varoluşunu tüm teorik ve pratik yönleriyle tam olarak yerine getiremez.

III. Evre: Engellenme Evresi

Bu evrede diğer insanlara yardım etmek ve hizmet etmek için çalışmaya başlayan insan, insanları, sistemi ve olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Güçlü bir hayal kırıklığı yaşar. Bu noktada üç yöntemden biri seçilir. Bunlar;

- uyarlanabilir savunma ve başa çıkma stratejilerini harekete geçirmek,
- uyumsuz savunma ve başa çıkma stratejileri ile bitkinliği teşvik etmek
- durumdan geri çekilmek veya kaçınmak.

IV. Evre: Umursamazlık Evresi

Bu aşamada derin duygusal kopukluk veya kısırlaşma, derin inançsızlık ve umutsuzluk gözlemlenir. Mali ve sosyal güvenlik amacıyla işine devam ediyor ve bundan hoşlanmıyor. Bu durumda çalışma hayatı insanın doyum ve kendini gerçekleştirme alanından uzaklaşıp insana sadece kaygı ve mutsuzluk getiren bir alana dönüşüyor [4]

2.3. Psikososyal Risk Ölçekleri

Psikososyal riskleri ölçmek için kullanılan farklı dillere uyarlanmış birçok ölçek bulunmaktadır. Bunların her biri farklı değişkenlerin varlığını ölçmek için kullanılabilir.

Tablo 2.3.1 Başlıca psikososyal risk ölçekleri ve ölçtüğü değişkenler*

<u>Ölçeğin Adı</u>	<u>Ölçtüğü Değişkenler</u>
Kopenhag Psikososyal Risk Ölçeği (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)	Niceliksel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duyguları saklama gereksinimi, duygusal talepler, işyerindeki etki, gelişme olanakları, işte serbestlik derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol netliği, rol çatışmaları, liderlik, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, iş güvencesi, iş doyumunu, zihinsel/fiziksel sağlık
Çaba-Ödül Dengesi (Effort-Reward Imbalance)	Çaba; nicel/nitel işyükü, fiziksel işyükü Ödül; gelir, itibar, kariyer, güvence Fazla sorumluluk alma
Genel Nordic Ölçeği (General Nordic Questionnaire)	İş talebi/kontrolü, rol beklentisi, iş/birey öngörülebilirliği, sosyal etkileşim, liderlik, iletişim, kurum kültürü, iş grupları, plan beklentisi, rekabet, mücadele tercihi, iş motivasyonu, özel hayatla etkileşim
Sağlık Ve Güvenlik Uygulaması Göstergesi (Hse Indicator Tool)	Talepler, kontrol, destek, ilişkiler, rol, değişim
İş Özellikleri İndeksi (Job Characteristics Index)	Yetenek değişkenliği, otonomi, geribildirim, çalışanlar arası etkileşim, görev tanımı, arkadaşlık
İş İçeriği Ölçeği (Job Content Questionnaire)	Karar serbestliği, psikososyal talepler, sosyal destek, fiziksel talepler, iş güvencesizliği
İş Tanımlama Araştırması (Job Diagnostic Survey)	Yetenek değişkenliği, otonomi, görev anlamlılığı, görev tanımı, geribildirim
İş Stresi Araştırması (Job Stress Survey)	İş stresi, baskı, destek eksikliği
Çok Boyutlu Örgütsel Sağlık Ölçeği (Multidimensional Organisational Health Questionnaire)	Çevresel rahatlık, amaç netliği, rekabetin önemi, dinleme, bilginin kullanılabilirliği, çatışma, ilişkiler, sorun çözümü, talep, güvenlik, etkililik, hakkaniyet, iş tanımları, sosyal yararı, yeniliğe açıklığı
Niosh Genel İş Stresi Ölçeği (Niosh Generic Job Stress Questionnaire)	İş yükü, sorumluluk, rol talepleri, zihinsel talepler, çatışma, yeteneklerin kullanımı, çalışma olanakları, iş kontrolü, bireysel stres, sosyal destek, saygınlık
Nova Weba Ölçeği (Nova Weba Questionnaire)	Kontrol gereksinimleri, iş talepleri, iş kompozisyonu, zaman baskısı, belirsizlik, eğitim ve deneyimin işe uygunluğu, duygusal çaba/tükenme
Mesleksel Stres İndeksi (Occupational Stress Index)	Duyusal girdiler, merkezi karar verme, görev performansı, düşük yük, yüksek talep, sıkı disiplin, zaman baskısı, caydırmaya maruziyet, uyanıklık, çatışma, belirsizlik
Mesleksel Stres Göstergesi (Occupational Stress Indicator)	İç etmenler, yönetsel roller, ilişkiler, kariyer/gelişim, kurum yapısı, ev-iş ilişkisi, düşük iş memnuniyeti, zayıf zihinsel/fiziksel sağlık, baş etme yeteneği, strese yatkın kişilik

Mesleksel Stres Sayımı (Occupational Stress Inventory)	Mesleksel roller, kişisel zorlanma, kişisel kaynaklar
Mesleksel Stres Ölçeği (Occupational Stress Questionnaire)	İşin karmaşıklığı, otonomi, rol netliği, kurum kültürü, üstlerinden destek, iletişim, iş değeri, iş tehlikeleri, geribildirim, zaman baskısı
Baskı Yönetimi Göstergesi (Pressure Management Indicator)	İş memnuniyeti, kurumsal memnuniyet, kurumsal güvence, kurumsal uygunluk, ruhsal durum, esneklik, güven düzeyi, fiziksel bulgular, enerji düzeyi, işyükü, ilişkiler, tanınma, kurum kültürü, kişisel sorumluluk, yönetimin rolü, ev/iş dengesi, günlük mücadeleler, bireysel farklılıklar
Psikososyal Çalışma Koşulları (Psychosocial Working Conditions)	İş talepleri, iş kontrolü, sosyal destek
Stres Tanımlama Araştırması (Stress Diagnostic Survey)	Bireysel (rol çatışması/belirsizliği, iş kapsamı, zaman baskısı, kariyer, sorumluluk, nicel/nitel iş yükü) Organizasyonel (politika, ödül, düşük kullanım, yönetim tarzı, kurum yapısı, insan kaynakları gelişimi)
Stres Düzenlemesi Ölçeği (Stress D'organisation Questionnaire)	Fazla iş yükü, rol tanımı, fazla sorumluluk, rol çatışmaları, işyerinin gezici olması, karar gücü, işe ilgi, iş güvencesi, üstlerinin ya da iş arkadaşlarının desteği, iş memnuniyeti, zihinsel ve fiziksel sağlık
Stres Kesiti (Stress Profile)	Psikososyal iş çevresi, iş içeriği, iş yükü/kontrolü, liderlik anlayışı, fiziksel iş çevresi, aile ilişkileri, büyük yaşam olayları, iş memnuniyeti, bakış açısı, uygunluk, baş etme yeteneği, stres yanıtları
Stres Riski Değerlendirmesi Ölçeği (Stress Risk Assessment Questionnaire)	Kurum kültürü, talepler, kontrol, ilişkiler, organizasyon değişikliği, rol, destek, sağlık, performans, işyeri baskısıyla baş etme, organizasyonel değişim gereksinimi, öneriler
İş Ve Sağlık (Travail Et Santé)	Görev içeriği, iş organizasyonu, fiziksel koşullar, güvenlik/ekipman, ilişkiler, iş-özel hayat etkileşimi, kariyer, sağlık, iş görüşü
Tripod Sigma Ölçeği (Tripod Sigma Questionnaire)	Yöntem, donanım, planlama, iletişim, deneyim/yetenek, uyumsuz amaçlar, sosyal destek, bireysel koruma
Soru Ve İş Deneyimi Değerlendirme (Vragenlijst Beleving En Beoordeling Van De Arbeid)	İş özellikleri, çeşitlilik, otonomi, ilişkiler/iletişim, görev açıklığı, bilgilendirme, ücret, kariyer, iş güvencesizliği, memnuniyet, zorlanma
İş Çevresi Ölçeği (Work Environment Scale)	Bağlılık, akran iletişimi, üstlerle ilişkiler, otonomi, görev oryantasyonu, iş baskısı, netlik, kontrol, fiziksel rahatlık
İş Koşulları Ve Kontrolü Ölçeği (Working Conditions And Control Questionnaire)	İş koşullarının kontrolü, kaynaklar, gelecek, görev yönetimi, riskler, iş planlama, zaman yönetimi

Bu çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik hislerinin oluşma durumlarının tespiti için KOPSOR ölçeğinden faydalanılmıştır.

2.3.1. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Gelişimi

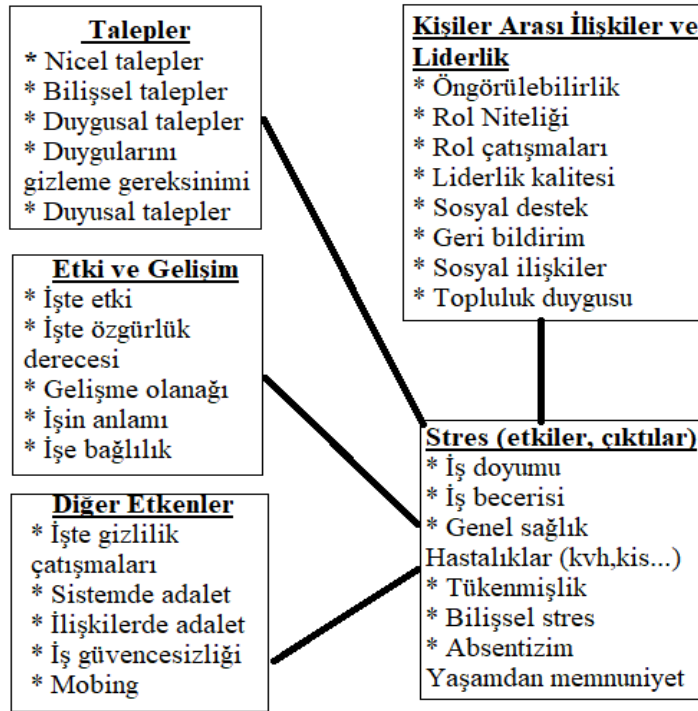
Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR), psikososyal risklere teorik bir bakış sağlanması, çalışanlar ve işverenlerin bu konuya yönelmeleri, yeni bir dil geliştirmeleri, uzun dönemde araştırmacılar ve işyerleri arasında bir köprü oluşturulması ve işyerinde psikososyal risklerin yasal bir zemine oturtulmasını sağlamaktadır. Bunun yanında temel olarak birçok çalışanın çalışma koşullarını geliştiren ve işyerlerinin verimliliğini artırmak için kullanılan bir araçtır [15].

2.3.2. Ölçek Çeşitleri

Araştırmacıların kullanımı için 'uzun', iş sağlığı profesyonellerinin (iş sağlığı merkezleri, büyük işyerleri, örgütler vb) kullanımı için 'orta' ve küçük işyerlerinin kullanımı için 'kısa' olmak üzere üç benzer ölçek geliştirilmiştir [13].

2.3.3. Kopsor Ölçeği Boyutları ve Çıktıları

Araştırmamızda KOPSOR ölçeğinde yer alan boyutlar ve neden oldukları genel çıktılar Şekil 1'te şematize edilmiştir [13]



Şekil 1 KOPSOR ölçeğinin boyutları ve çıktıları

2.3.4. Nicel ve Duygusal Talepler

Bir işte çalışanların iş yüküyle çalışma zamanı arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir. İşverenin bir iş için ayırdığı zamanla işin yapılabilceği miktarın azami sınırı nicel talepleri oluşturmaktadır. Çalışanın işini yetiştirmek için hızlı çalışması, yetiştiremediği işlerin birikmesi, biriken işleri bitirmek için fazla mesai harcaması işten umduğu nicel taleplerin karşılanamaması demektir.

Duygusal Talepler, bireyin çalıştığı işyerinde ilişki kurduğu başka bireylerle yaşadığı duygusal çatışmalarda kendini koruyabilmesi durumunu ifade etmektedir. İşyerindeki duygusal ortamdan bireyin beklentileri bu konudaki talepleri oluşturmaktadır.

Tablo 2.3.4. KOPSOR ölçeğinin boyutları ve anlamları [13]

Boyutun kodu	Boyutun adı	Boyutun anlamı
NT	Nicel talepler	Çalışanın görevini yerine getirmek için ne kadar işle başa çıktığını belirtmektedir. Nicel talepler çalışanın görevini yerine getirmek için var olan zaman ile işin miktarı arasındaki uyumsuzluğu değerlendirmek için kullanılabilir.
DT	Duygusal talepler	Çalışanın kendi duyguları ile ya da diğer kişilerin duygularıyla çatışma yaşadığında, bununla baş etmesini gerektiren talepleri belirtmektedir. Diğer kişiler işyerinde birlikte çalışmadığı müşteri, hasta ya da öğrenci vb. olabildiği gibi; işyerinde birlikte çalıştığı iş arkadaşları, üst amiri ya da astı da olabilir.

Bölüm 3

Materyal ve Yöntem

3.1 Araştırma Örnekleme

İzmir ili Menemen ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda kadrolu çalışan 35 öğretmen araştırmaya katılımda bulunmuştur. Birçok okuldan rastgele seçilen 35 öğretmen içinden tükenmişlik hissettiğini belirten 25 öğretmenle çalışma tamamlanmıştır.

3.2 Veri Toplama Yöntemi

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğinde yer alan nicel ve duygusal talepler açık uçlu sorulara dönüştürülerek yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Araştırmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiş, elde edilen nitel içerikli verilerden tükenmişlik üzerinde etkili olabilecek durumlar saptanmaya çalışılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin nitel olarak ölçümü için Kopenhag Psiko-Sosyal Risk Envanterinde yer alan nicel ve duygusal iş talepleri 6 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formuna dönüştürülmüştür.

Katılımcılara bireysel özelliklerini tanımlayacak sorular (1. Bölüm) ve açık uçlu 6 soru sorulmuştur (2. Bölüm).

1.Bölüm: Eğitim Durumu, Cinsiyet, Yaş, Medeni durum, Meslekteki kıdem yılı, branş

2. Bölüm:

- 1- İşinizde sizi en çok zorlayan meseleler nelerdir?
- 2- İş yükünüz hakkında ne düşünüyorsunuz?

- 3- Fiziksel olarak işiniz sizi hangi konularda ve ne düzeyde yormaktadır?
- 4- Müfredatın çalışma saatleriyle olan ilişkisini nasıl yorumlarsınız?
- 5- İş hayatınızda duygusal olarak zorlandığınız (sizi duygusal olarak yıpratıcı) konular nelerdir?
- 6- Kendinizi tükenmiş hissettiğiniz oluyor mu?
- () Evet () Hayır

Cevabınız evet ise,

- a. Fiziksel yorgunluğun kendinizi tükenmiş hissetmenize nasıl bir etkisi vardır?
- b. İşinizdeki duygusal zorlanmalar tükenmiş hissetmenize nasıl etkide bulunmaktadır?

Bölüm 4

Bulgular

Görüşme Formunun 1. Bölümünden elde edilen bulgular aşağıdaki tabloya işlenmiştir.

Tablo 4-1 Araştırma Grubunun Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	14	56
Erkek	11	44
Yaş		
30 yaş ve Altı	1	4
31-40 yaş	19	76
41 yaş ve Üstü	5	20
Medeni Durum		
Bekar	8	32
Evli	17	68
Kıdem Yılı		
10 yıl ve Altı	5	20
11 Yıl-20 Yıl	14	56
21 Yıl ve Üzeri	6	24
Branş		
Türkçe	6	24
Sosyal Bilgiler	3	12
Matematik	5	20
Rehberlik	1	4
Özel Eğitim	1	4
Sınıf Öğretmeni	3	12
Bilişim Teknolojileri	1	4
Teknoloji Tasarım	2	8
Fen Bilimleri	1	4
Din K. A.B.	1	4

Tablo 4.2. Öğretmenleri en fazla zorlayan konular

	Sayı	%
Fiziki Şartlar-kalabalık sınıflar	10	41,7
Veli-Öğrenci İlgisizliği	8	33,4
Davranış Problemleri	6	25
Branşa Göre Zorluk	4	16,7
Gereksiz Evrak İşleri	4	16,7
Nöbet Görevi-tenefüs zamanı	2	8,4
Dezavantajlı bölgeler	2	8,4
Ulaşım problem	2	8,4
Mesleki İtibarsızlaşma	2	8,4
Eğitim Sisteminin Düzensizliği	2	8,4

Tablo 4.2.'e bakıldığında öğretmenlerin en çok zorlandığı konuların fiziki şartlar, velilerin tutumu, ilgisizliği ve öğrenci davranış problemleri olduğu görülmektedir. Öğretmenler üzerinde en fazla yorucu etki derslik- okul sayılarının yetersiz oluşu nedeniyle her geçen gün kalabalıklaşan sınıf mevcutları gelmektedir. Bir sınıfta 25 öğrenci olması gerekirken bu sayı özellikle metropollerde en iyi ihtimalle 45-50'yi bulmaktadır. Eğitimde önceliğin bu sayıları düşürmek olması gerektiği vurgulanmaktadır. Velilerin okula, öğretmene, eğitime bakış açısı, öğretmenle işbirliği içinde olmayışı, sürekli önyargılı yaklaşımı öğretmenin giderek kaygı düzeyini arttırmaktadır.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin iş yükü hakkındaki düşüncesi

	Sayı	%
İş yüküm çok az	1	4,1
İş yüküm çalışma süremle uyumlu	3	12,5
İş yüküm gereğinden fazla	20	83,4

Tablo 4.3.'ten anlaşılacağı gibi, öğretmenlerin %83.4'ü iş yükünün fazla olduğunu ifade etmektedir. Nedenlerine bakıldığında işlerinin haftalık çalışma saatleriyle sınırlı kalmadığını, ders saatleri dışında yazılı hazırlamak, okumak sisteme işlemek, yıllık plan hazırlamak, veli, zümre, şube toplantıları yapmak, velilerin uygunsuz saatlerde aramaları gibi pek çok durumda mesai saatleri dışında da çalıştıklarını, kalabalık sınıflarda zorlandıklarını, öğrencilerin sadece dersleriyle değil bütün problemleriyle de ilgilendiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin fiziksel yorgunluğu ve düzeyi

	Sayı	%
Nöbet Görevim olduğunda çok yoruluyorum	6	24
Sürekli ayakta olmaktan çok yoruluyorum	5	20
Bir güne düşen günlük ders saati sayısı fazla olunca çok yoruluyorum:	4	16
Boğaz Ağrısı-Ses kısıklığı	4	16
Gürültüden kaynaklı Baş Ağrısı	3	12
Ulaşım problemi çok yoruyor	2	8
Yorulmuyorum	1	4

Tablo 4.4.'e bakıldığında öğretmenlerin fiziksel yorgunluğunun, kalabalık okul ortamlarında ders ve nöbet görevlerini yerine getirirken harcadığı çaba sonucunda ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Fiziksel yorgunluğun hergün fazla olması aşırı yorgunluğa ve sağlık problemlerine yol açmaktadır.

Tablo 4.5. Müfredatın çalışma saatleriyle olan ilişkisine dair düşünce

	Sayı	%
Uyumlu	7	28
Uyumsuz	18	72

Tablo 4.5.'e bakıldığında müfredatın çalışma saatleriyle uyumlu olmadığını düşünenlerin sayısı oldukça fazladır. Öğretmenlerin branşlarına göre farklılıklar olduğu, özellikle ana derslerde konu yoğunluğu ve ders saatinin uyuşmadığı görüşü hakimdir.

Tablo 4.6 İş hayatınızda duygusal olarak zorlandığınız (sizi duygusal olarak yıpratın) konular nelerdir?

	Sayı	%
Öğrenci Ailevi Problemleri:	13	52
Öğrenci Sorumsuzluğu:	10	40
Veli Bakış Açısı:	6	24
Mesleğin Değersizleştirilmesi	5	20
Emeğinin Karşılığını Alamama	5	20

Tablo 4.6'da öğretmenlerin verdikleri cevaplara bakıldığında öğrencilerin ailevi problemleri, parçalanmış aile yapıları, ekonomik zorluklar, öğrenci ve velilerin eğitime bakış açıları, mesleğin değersizleşmesi gibi konuların öğretmenleri duygusal anlamda yıprattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.7. Tükenmiş hissetmede fiziksel yorgunluğun ve duygusal zorlanmanın etkisi

	Sayı	%
Tükenmiş hissetmiyorum	2	8
Fiziksel yorgunluk tükenmiş hissetmeme sebep oluyor	17	68
Duygusal zorlanmalar tükenmiş hissetmeme sebep oluyor	21	84

Tablo 4.7.'de öğretmenlerin verdiği cevaplar incelendiğinde fiziksel ve duygusal zorlukların birbirini tetiklediği, iki etkenin ayrı Etchemin değil de aslında birbirine de tetikleyerek bir arada etkili olduğu görülmektedir. Okul mevcudunun fazla olması, kalabalık sınıflar, yoğun tempo, veli ve öğrencinin sosyo-ekonomik düzeyi,

öğretmenlerin kaygıları, mesleki itibarsızlık, emeğinin karşılığını alamama, iş stresi, ev ve özel yaşama yeterince zaman ve tahammülün kalmaması gibi konuların yıllar ilerledikçe tükenmişlik hissinin oluşmasında etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Bölüm 5

Tartışma ve Sonuç

Eğitime verilen değer, toplumların geleceğinin inşaasında oldukça önemlidir. Toplum eğitimle gelişir ve bu nedenle eğitimcilerin toplumsal gelişmeye olan katkısı büyüktür. Geçmişle gelecek arasında uyumlu bir köprü kurulması ancak eğitim yoluyla sağlanabilir. Öğretmenler bu köprünün taşıyıcı ayaklarından biridir. Öğretmenler devletin eğitim sisteminin temsilcisi, geleceğin insan kaynağını yetiştiren ve toplumun mimarı olarak ifade edilen mesleği icra eden bireylerdir. Öğretmenlerin eğitim sürecinden tatmin elde edebilmesi, mutlu olabilmesi ile önce hizmet verdiği öğrenciler en iyi şekilde yetişecek sonra da bu durum topluma olumlu yansıyacaktır. Ancak, toplumlara yön veren öğretmenlerin içinde bulunduğu olumsuz ortam ve öğretmenlerin hak ettiği değeri görememesi ve mesleğin gün geçtikçe itibarsız hale gelmesi neticesinde öğretmenlere yönelik bilimsel çalışmaların yapılması ve durumun tespit edilmesi önemlidir. Öğretmenlerin iş yerindeki sorunları olarak özellikle iş taleplerinde artış gözlemlenirken tükenmişlik sendromu yaygın hale gelmektedir.

Bu araştırmada öğretmenlerin iş yerinde karşı karşıya kaldıkları nicel ve duygusal taleplerin tükenmişlikleri üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur. Araştırmada nitel araştırıma yöntemi kullanılmıştır. İzmir ili Menemen ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan 25 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada Kopenhag Psikososyal Risk Envanterinde bulunan iş taleplerinden nicel ve duygusal taleplere ilişkin sorular açık uçlu sorulara dönüştürülerek yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Öğretmenlere buradaki sorular yöneltilmiş, bu sayede elde edilen veriler analiz edilerek tükenmişlik üzerinde ne gibi etkileri olduğu incelenmiştir.

Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde çalışma koşulları, iş tanımları, beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma durumları üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerden alınan dönütlerde;

- Mesleğin değersizleşmesi
- Veli problemleri
- Öğrenci problemleri
- Emek ücret dengesizliği

- Mesai saatleri dışında çalışma
- Kalabalık okul mevcutları
- Ahlaki değerlerdeki bozulmalar
- Parçalanmış aile yapıları
- Toplumdaki öğretmenlik mesleğine bakış açısı
- Evrak işleri

gibi pek çok etkenin kendilerinde olumsuz etki yarattığı, bu etkinin giderek derinleştiği belirtilmiştir. Ek olarak, öğretmenlerin çalışma süreleriyle iş yükü arasında bir uyumsuzluk olduğu da görülmektedir. Öğretmenler sadece akademik başarıyla değil, öğrencilerin sosyal, duygusal ve psikolojik pek çok kişisel yönleriyle de ilgilenmektedir. Mesleğin gereğinden farklı olarak, ilgileri haricindeki konulara odaklanmak zorunda kalmaları, öğretmenlerin duygusal yönden yıpranmalarına ve yorulmalarına neden olmaktadır. Duygusal emek olarak ifade edilebilecek bu durum sadece çalışma ortamında kalmamakta, okulda yaşanan iş talepleri aile ve özel yaşama da olumsuz etkide bulunmaktadır. Çalışma yaşamında yaşadığı olumsuzluklarla başa çıkamayan öğretmenler tükenmişlik hissine kapılmaktadır.

Öğretmenlerle ilgili yapılan araştırmalar ve öğretmenlerin çalışma koşulları ile özlük haklarına yönelik yapılan çalışmalara daha fazla ilgi olması gerekmektedir. Farklı örneklerde daha fazla sayıda öğretmene ulaşarak sorunları somutlaştırıp çözüm yolları aranması ve iyileştirmeye yönelik müdahale çalışmaları önerilebilir ve özendirilebilir.

Türk eğitim sistemindeki sorunları ortaya çıkarmak için yapılan araştırmalara bakıldığında; Sisteme aktif olarak katılan öğretmen ve öğretim elemanlarının görüşlerini ortaya koyan çalışmaların sayısı artırılmalı, iyileştirme aşamalarında öğretmenlerin fikirleri alınmalı, hem bilimsel araştırma sayısı hem de çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan müdahale programları artırılmalıdır.

Kaynakça

- [1 O. Taycan, L. Kutlu, S. Çimen ve N. Aydın, «Bir üniversite hastanesinde çalışan
] hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle
ilişkisi,» *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, no. 7, 2006.
- [2 Y. Çağlıyan, «Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi,» YÖK Tez
] Merkezi, Kocaeli, 2007.
- [3 A. Ayas, «Öğretmenlik Mesleğinin Önemi ve Öğretmen Yetiştirmede,» *İnönü
] Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt 10, no. 3, 2009.
- [4 Y. Kayabaşı, «Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik
] Düzeyleri,» *Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt 10, no. 20, 2008.
- [5 C. Şahan ve Y. Demiral, «Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Rehberi,»
] İş Hijyenistleri Derneği, İzmir, 2020.
- [6 N. Kaçmaz, «Tükenmişlik Sendromu,» *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, cilt 68, no.
] 1, 2005.
- [7 M. Çelikten, M. Şanal ve Y. Yeni, «Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri,» *Sosyal
] Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt 1, no. 19, 2005.
- [8 S. Ünsal, Türkiye’de Öğretmenlik Mesleğinin Statüsüne İlişkin Bir Pareto
] Analizi, Kahramanmaraş, 2018.

- [9 M. K. Demir ve E. Arı, «ÖĞRETMEN SORUNLARI,» *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt 32, no. 1, 2013.
- [1 A. Saylık, N. Saylık ve A. Sağlam, «Eğitimcilerin Gözünden Türk Eğitim Sistemi,» *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt 18, no. 1, 2021.
- [1 N. Derin ve E. Demirel, «Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin İncelenmesi,» *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt 17, no. 2, 2012.
- [1 U. Dolgun, «Tükenmişlik Sendromu,» 2010. [Çevrimiçi]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Ugur-Dolgun/publication/322386334_TUKENMISLIK_SENDROMU/links/5a572f1b45851547b1bfbb5e/TUeKENMISLIK-SENDROMU.pdf. [Erişildi: Perşembe Ocak 2023].
- [1 F. Çetin, N. Basım ve O. Aydoğan, «Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi,» *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, no. 25, 2011.
- [1 S. Polatcı, K. Ardıç ve G. Türkan, «Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi,» *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, cilt 21, no. 2, 2014.
- [1 C. Şahan, «Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması,» YÖK Tez Merkezi, İzmir, 2016.
- [1 S. Eyiol, Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Denizli, 2020.

- [1 N. Cemaloğlu ve D. Erdemoğlu Şahin, «Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik
7] Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi,» *Kastamonu Eğitim Dergisi*, cilt 15, no. 2, 2007.
- [1 B. Gündüz, «İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik,» *Mersin Üniversitesi
8] Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt 1, no. 1, 2005.
- [1 G. Girgin, «Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması,»
9] *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt 9, no. 32, 2010.
- [2 R. Güran ve B. Kümbül Güler, «Termik Santral Çalışanlarında İş Yüğü ve Zaman
0] Baskısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: İş – Aile Çatışmasını Yönetme Öz-
Yeterliğinin Aracılık Etkisi,» *İktisat Araştırmaları Dergisi*, cilt 3, no. 2, 2019.
- [2 B. Kırıl, «Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli
1] Değişkenlerle İlişkisi,» *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt 6, no. 6, 2018.

EKLER

Ek A Görüşme Formu

Bu görüşme formu öğretmenlerin işyerinde yaşadıkları zorlanmaların tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini anlamak için hazırlanmıştır. Lütfen her soruyu boş bırakmadan samimiyetle doldurunuz. Kimlik bilgileriniz kesinlikle alınmayacak olup buradan elde edilen veriler araştırmacı ve danışmanı tarafından tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Savaş Benler (İş Sağlığı ve Güvenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı Öğrencisi)

Katılımcı Bilgileri

Eğitim Durumunuz: Üniversite Yüksek lisans Doktora

Cinsiyet: Kadın Erkek

Yaş:

Medeni durum: Bekâr Evli

Meslekteki kıdem yılınız:

Branşınız: _____

- 1- İşinizde sizi en çok zorlayan meseleler nelerdir?
- 2- İş yükünüz hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 3- Fiziksel olarak işiniz sizi hangi konularda ve ne düzeyde yormaktadır?
- 4- Müfredatın çalışma saatleriyle olan ilişkisini nasıl yorumlarsınız?
- 5- İş hayatınızda duygusal olarak zorlandığınız (sizi duygusal olarak yıpratıcı) konular nelerdir?
- 6- Kendinizi tükenmiş hissettiğiniz oluyor mu? () Evet () Hayır
Cevabınız evet ise,
 - a. Fiziksel yorgunluğun kendinizi tükenmiş hissetmenize nasıl bir etkisi vardır?
 - b. İşinizdeki duygusal zorlanmalar tükenmiş hissetmenize nasıl etkide bulunmaktadır?

Özgeçmiş

Adı Soyadı: Savaş Benler
E-mail (1): savasbenler@gmail.com
E-mail (2): -

Eğitim:

2001–2005 Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen Bilimleri Öğretmenliği
2022–2023 İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans.

İş Deneyimi:

2009 – 2023 Milli Eğitim Bakanlığında Kadrolu Fen Bilimleri Öğretmeni, Müdür Yardımcısı