



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU POLİTİKASI VE İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA VE SINIFLARINDA ÇALIŞAN
ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: NEVŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Fatma Filiz GÖÇ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Görkem BİRİNCİ

Temmuz 2021

NEVŞEHİR



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU POLİTİKASI VE İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA VE SINIFLARINDA ÇALIŞAN ÖZEL
EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ: NEVŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fatma Filiz GÖÇ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Görkem BİRİNCİ

Temmuz 2021

NEVŞEHİR

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan
Fatma Filiz G

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK BEYANI

“Özel Eğitim Kurumlarında ve Sınıflarında Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Nevşehir İli Örneği” adlı Yüksek Lisans Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Fatma Filiz GÖÇ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Görkem BİRİNCİ

Ana Bilim Dalı Başkanı
Doç Dr. Mustafa ARSLAN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğr. Gör. Görkem BİRİNCİ danışmanlığında Fatma Filiz GÖÇ tarafından hazırlanan “*Özel Eğitim Kurumlarında ve Sınıflarında Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Nevşehir İli Örneği*” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Politikası ve İşletmeciliği Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. /..... /

JÜRİ İMZA

Danışman : Dr. Öğr. Gör. Görkem BİRİNCİ

Üye : Doç Dr. Mustafa ARSLAN

Üye : Doç. Dr. Sezai ÖZTOP

ONAY: Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun /..... / tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır. /..... /

.....
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Araştırmam boyunca desteğini esirmeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Görkem BİRİNCİ'ye, hayatımın her aşamasında kararlarımı destekleyen ve yanımda olan annem Gülfıdan KARAOĞLU ve babam Mustafa KARAOĞLU'na, yüksek lisans eğitimimin başlangıcından bitişine kadar desteğini, ilgisini hep yanımda hissettiğim, yol arkadaşım, değerli eşim Sinan GÖÇ'e, ders çalıştığım zamanlarda bana anlayış ve sabır gösteren canım oğlum Çağan GÖÇ ve güzel kızım Defne GÖÇ'e, çalışmam süresince büyük destek veren sevgili arkadaşım Özlem ZENGİN'e, yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini hep yanımda hissettiğim, birlikte çalışmaktan onur duyduğum değerli müdürüm Salih YILDIZ'a ve en önemlisi varlığıyla hayatımı şekillendiren, beni engellilerin ve özel eğitimin sihirli dünyasıyla tanıştıran bir tanecik kardeşim Mehmet Uğur KARAOĞLU'na sonsuz teşekkürler.

Fatma Filiz GÖÇ

***Özel Eğitim Kurumlarında ve Sınıflarında Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin
Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi; Nevşehir İli Örneği***

Hazırlayan : Fatma Filiz GÖÇ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Politikası ve İşletmeciliği Ana Bilim Dalı,

Yüksek Lisans Ekim 2021 Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Görkem BİRİNCİ

ÖZET

Tükenmişlik son 50 yılın en önemli meslek hastalıklarından birisidir. Stres ve tükenmişlik aynı olmayan ancak birbirine karıştırılan, oldukça yakın ilişkili kavramlardır. Yapılan çalışmalarda insanlarla yakın ilişki içerisinde çalışan meslek gruplarının stres düzeylerinin diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlik doğası gereğince yüz yüze ilişkiler yolu ile yerine getirilen bir meslektir. Eğitim öğretim hizmetlerinin merkezinde bulunan; öğrenciler, veliler ve idarecilerle yakın ilişkiler içerisinde çalışan öğretmenlerin ağır iş yükü, fiziki şartların yetersizliği vb. nedenlerle tükenmişlik yaşama oranları diğer meslek gruplarına göre daha yüksektir.

Özel eğitim öğretmenleri ise eğitim verdikleri öğrencilerin, sahip olduğu özel gereksinimler nedeniyle farklı bir eğitim programı uygulamak zorundadır. Bu durum özel eğitim öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre daha fazla çaba harcamasını gerektirmektedir. Bu kritik faktör nedeniyle, özel eğitim alanında çalışan öğretmenler psikolojik ve fiziksel yorgunluk yaşayabilir ve enerjilerinin tükendiğini hissedebilirler. Diğer tükenmişlik faktörlerinin de devreye girmesi ile özel eğitim alanında çalışan öğretmenler bu zorlu durumla başa çıkamazlar ve birçoğu yavaş yavaş tükenmişlik sendromu yaşayabilirler. Tükenmişlik bir meslek hastalığı olmasına rağmen başlangıcı ve önleme yolları olan bir süreçtir. Doğru yönetildiğinde ve zamanında fark edildiğinde tükenmişlik sendromu ile başa çıkmak ve kurtulmak mümkündür. Bu çalışmada tükenmişlik kavramının gelişimi, tükenmişliğin nedenleri, tükenmişliğin sonuçları ve tükenmişliği önleme yolları ikincil veriler kullanılarak açıklanmıştır. Uygulama aşamasında Nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılarak, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren özel eğitim kurumları

ve sınıflarında görev yapan 187 öğretmene Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programına işlenmiş ve dağılımların normal olduğu görülerek yapılan parametrik testler sonucunda daha önceden oluşturulan 28 hipotezden 20'si reddedilmiş ve 8'i kabul edilmiştir. Analiz sonucunda yaş değişkeni ile 2 alt boyut, görev yapılan kurum değişkeni ile 2 alt boyut ve özel eğitim alanında çalışma süresi değişkeni ile 3 alt boyut arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler ; Tükenmişlik, Stres, Özel Eğitim.



Examination of Burnout Levels of Special Education Teachers Working in Special Education Institutions and Classes; Nevşehir Province Example

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences Public Policy and Management Department, Post Graduate, October-2021

Advisor: Asst. Prof. Dr Görkem BİRİNCİ

ABSTRACT

Burnout is one of the most important occupational diseases of the last 50 years. Stress and burnout are not the same but are closely related concepts that are often confused. In the studies, it was determined that the stress levels of occupational groups working in close relations with people were higher than other occupational groups. Teaching is a profession that is fulfilled through face-to-face relations, in accordance with its nature. Located in the center of education and training services; The heavy workload of teachers working in close relations with students, parents and administrators, inadequacy of physical conditions, etc. Burnout rates are higher than other occupational groups.

Special education teachers, on the other hand, have to apply a different education program due to the special needs of the students they teach. This situation requires special education teachers to spend more effort than other branch teachers. Due to this critical factor, teachers working in the field of special education may experience psychological and physical fatigue and feel their energy is depleted. With the involvement of other burnout factors, teachers working in the field of special education cannot cope with this difficult situation and many of them may experience burnout syndrome gradually. Although burnout is an occupational disease, it is a process that has a beginning and ways to prevent it. It is possible to cope with and get rid of burnout syndrome when properly managed and noticed in a timely manner.

In this study, the development of the concept of burnout, the causes of burnout, the consequences of burnout and ways to prevent burnout are explained using secondary data. In the application phase, the Maslach Burnout Scale was applied to 187 teachers working in private education institutions and classes in Nevşehir, by using

the survey method, which is one of the quantitative research methods. The data obtained were processed into the SPSS program, and as a result of the parametric tests performed by seeing that the distributions were normal, 20 of the 28 hypotheses that were previously formed were rejected and 8 of them were accepted. As a result of the analysis, it was seen that there were significant differences between the age variable and 2 sub-dimensions, the institution of employment variable and 2 sub-dimensions, and the variable of working time in the field of special education and 3 sub-dimensions.

Keywords ; Burnout, Stress, Special Education.



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK BEYANI	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL EĞİTİM, ÖZEL EĞİTİM KURUMLARI VE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLİĞİ

1.1.Özel Gereksinimi Olan Bireyler.....	5
1.2.Özel Eğitim	6
1.2.1.Özel Eğitimin Amacı.....	7
1.2.2.Özel Eğitimin İlkeleri	8
1.3.Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Eğitim Ortamları	8
1.4.Özel Eğitim Okulları ve Kurumları.....	10
1.4.1.Özel Eğitim Okulları	10
1.4.2.Devlet Okullarında Bulunan Özel Eğitim Sınıflarında Özel Eğitim	10
1.4.3.Özel Eğitim Kurumları ve Rehabilitasyon Merkezleri.....	10
1.4.4.Bilim ve Sanat Merkezleri.....	11
1.5.Özel Eğitim Öğretmenliği.....	12

İKİNCİ BÖLÜM
TÜKENMİŞLİK SENDROMU

2.1. Tükenmişlik ve Tükenmişliğin Aşamaları	15
2.1.1. Öncü Aşama	16
2.1.2. Ampirik Aşama	17
2.2. Tükenmişlikle İlgili Görüşler	18
2.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli	19
2.2.2. Freudenberger'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri	21
2.2.3. Pines ve Aranson'un Tükenmişlik Hakkındaki Görüşleri	22
2.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	23
2.3. Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri	25
2.3.1. Fiziksel Belirtiler	27
2.3.2. Psikolojik - Duygusal Belirtiler	28
2.3.3. Davranışsal Belirtiler	29
2.3.4. Örgütsel Belirtiler	30
2.4. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri	31
2.4.1. Kişisel Nedenler	31
2.4.2. Örgütsel (Çevresel) Nedenler	35
2.5. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları	37
2.5.1. Tükenmişlik Sendromunun Bireysel Sonuçları	37
2.5.2. Tükenmişlik Sendromunun Çalışma Hayatı İle İlgili Sonuçları	38
2.5.3. Tükenmişlik Sendromunun Aile Hayatı İle İlgili Sonuçları	39
2.6. Tükenmişlik Sendromunu Önleme ve Başa Çıkma Yolları	40
2.6.1 Bireysel Yöntemler	40
2.6.2. Örgütsel Yöntemler	43
2.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik	45

2.7.1. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Nedenleri	47
2.7.2. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Sonuçları	48
2.8. Türkiye’de Tükenmişlik ile İlgili Araştırmalar.....	49
2.9.Türkiye’de Öğretmen Tükenmişliği ile ilgili Çalışmalar.....	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

NEVŞEHİR İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN ÖZEL EĞİTİM OKUL VE SINIFLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERE TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNİN UYGULANMASI

3.1. Çalışmanın Amacı.....	52
3.2. Çalışmanın Önemi.....	53
3.3.Çalışmanın Sınırlılıkları.....	54
3.4.Yöntem.....	55
3.4.1.Veri Toplama Araçları.....	55
3.4.2. Evren ve Örneklem.....	56
3.4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	56
3.5.Verilerin analizi.....	60
3.5.1.Verilerin Dağılımı ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular	60
3.6.Araştırma Bulguları.....	62
3.6.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular	62
3.6.2.Farklılık Analizi Sonuçları	64

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1.Sonuç	77
4.2. Öneriler	80
4.2.1. Öğretmenler İçin Öneriler	80
4.2.2. Politika Üretenler İçin Öneriler	81
4.2.3. Gelecekteki Çalışmacılar İçin Öneriler	82
KAYNAKÇA.....	83
ÖZGEÇMİŞ.....	91
EKLER.....	92

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 1 Özel Gereksinimli Bireylerin Eğitim Gördüğü Ortamlar	9
Tablo 3 1 Maslach Tükenmişlik Modeli	56
Tablo 3 2 Cronbach Alpha Güvenirlilik Analizi Tablosu	60
Tablo 3 3 Katılımcıların demografik özellikleri	63
Tablo 3 4 Cinsiyet değişkeni açısından özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin T Testi sonuçları	64
Tablo 3 5 <i>Cinsiyet Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	64
Tablo 3 6 <i>Cinsiyet Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	65
Tablo 3 7 <i>Cinsiyet Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	65
Tablo 3 8 <i>Medeni Durum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	65
Tablo 3 9 <i>Medeni Durum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	66
Tablo 3 10 <i>Medeni Durum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	66
Tablo 3 11 <i>Medeni Durum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	67
Tablo 3 12 <i>Özel Eğitim Alan Mezunu Olma Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	67
Tablo 3 13 <i>Özel Eğitim Alan Mezunu Olma Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	67
Tablo 3 14 <i>Özel Eğitim Alan Mezunu Olma Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	68
Tablo 3 15 <i>Özel Eğitim Alan Mezunu Olma Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları</i>	68
Tablo 3 16 <i>Yaş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları</i>	68
Tablo 3 17 <i>Yaş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları</i>	69

Tablo 3 18 Yaş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	70
Tablo 3 19 Yaş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları	70
Tablo 3 20 Branş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	70
Tablo 3 21 Branş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	71
Tablo 3 22 Branş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	71
Tablo 3 23 Branş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları	72
Tablo 3 24 Görev Yapılan Kurum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	72
Tablo 3 25 Görev Yapılan Kurum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	73
Tablo 3 26 Görev Yapılan Kurum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları	73
Tablo 3 27 Görev Yapılan Kurum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları	73
Tablo 3 28 Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları	74
Tablo 3 29 Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	74
Tablo 3 30 Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları	75
Tablo 3 31 Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	76

GİRİŞ

Günümüzde insanların karşı karşıya kaldığı en temel sorunlardan biri stres ve strese bağlı olarak bireylerin iş ve özel hayatlarında meydana gelen olumsuzluklardır. Sürekli değişen sosyal roller ve bireyler arasında iş hayatında oluşan rekabet ve bunun yanında çalışma hayatlarında oluşan bürokratik ortamlar kişileri büyük beklentileri karşılama ve kendilerini kanıtlamaya zorlamakta bu da kişilerin özel ve mesleki hayatlarında daha fazla stres yaşamalarına neden olmaktadır. Profesyonel yaşamın stresi, bireylerin özel yaşamlarındaki zorluklara ve sorunlara neden olduğunda, tüm bunlar Tükenmişliğe (Burnout) neden olmaktadır. Bu durum da hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ciddi sorunlara yol açmaktadır.

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970'li yıllarda emek-yoğun bir sektör olan hizmet sektöründe çalışanların meslekleri ile ilgili yaşadığı sorunları anlatmayı amaçlayan Herbert Freudenberger tarafından kullanılmıştır. Maslach ve Jackson (1997) Tükenmişliği; Bireylerin olumsuz psikolojik reaksiyonlar yaşadığı işle ilgili bir sendrom olarak tanımlamıştır (Maslach ve Jackson,1997) Hastings (2004) ise tükenmişlik hissinin çalışan ile hizmeti alan kişilerin yakın temas halinde olduğu durumlarda; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği hislerinin bir kombinasyonu olarak ortaya çıktığını belirtmiştir. (Hastings, 2004)

Tükenmişlik sendromu başarısız olduğunu düşünme, yıpranma, istek ve güç kaybı ya da beklentilerin karşılanamaması sonucunda oluşan ve kişiyi umutsuzluğa sürükleyen bir psikoloji olarak ortaya çıkan bir durumdur. Özellikle mesleklerinin ilk yıllarında büyük bir heves ile işlerine dört elle sarılan idealist çalışanlar, ilerleyen zamanlarda yaşamış oldukları zorluklar ya da başarısızlıklar sonucunda işlerine vermiş oldukları önemi kaybetmeye başlamakta, mesleklerinin kendilerine bir katkıda bulunmadığını düşünerek, başlangıçta sahip oldukları istek ve heyecanı

zamanla kaybetmekte ve bu olumsuz duygular içerisinde tükenmişlik sendromu yaşamaya başlamaktadırlar.

Öğretmenlik mesleğini yürütmekte olan bireylerin öğretmenlik mesleğinin doğasından da kaynaklanan nedenlerden ötürü genel olarak diğer mesleklerde çalışanların ortamlarında yaşadığı ortalama stresten daha fazla stres yaşadıkları istatistiksel verilerle desteklenmektedir (Çokluk, 1999). Öğretmenlik meslek olarak genellikle tükenmişliğin yaygın olduğu, yüksek derecede baskıya direnç gösterme gerektiren zorlu bir meslek olarak görülmektedir. Sari'ye göre (2000) düşük ücret, kötü eğitim, kalabalık sınıflar, disiplin sorunları, kaynak ve materyal eksikliği, iyi tasarlanmamış programlar, bürokrasinin karmaşası, bürokrasi ve toplum eleştirileri, sosyal ve politik baskı, adil olmayan performans değerlendirmesi ve karar verme sürecine katılım eksikliği öğretmen tükenmişliğinin nedenlerinden bazılarıdır (Sari, 2000).

Son zamanlarda giderek yaygınlaşan öğretmen tükenmişliğinin, öğretmenlerin vermiş olduğu eğitim hizmetinin kalitesini düşürdüğü ve öğretmenin gerek sınıf içerisinde ve gerekse mesleğindeki davranışlarını olumsuz yönde etkilediği gözlenmiştir. 200 ilkokul öğretmeni arasında öğretmen-öğrenci ilişkisinin kalitesini etkileyen tükenmişlik koşullarını araştıran Stöklü (1999), Maslach Tükenmişlik Envanterinde (MBI) yüksek puan alan öğretmenlerin bile tükenmişlikten kaynaklı olarak öğrencilere bazı olumsuz tepkiler gösterdiğini tespit etmiştir (Stöklü, 1999)

Tükenmişlik hissine yol açan en önemli faktörlerden birisi ve belki en önemlisi eğitim hizmetini alan öğrencilerdir. Öğrenci faktörü yapılan çalışmalarda en kapsamlı incelenmesi gereken faktörlerden birisidir. Eğitim verilen öğrencilerin özellikleri öğretmenlerin tükenme derecesini ciddi bir şekilde etkileyebilmektedir. Bu durum eğitim kalitesinin düşmesine ve hizmeti alan öğrencilerin akademik performansının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Blandford, 2000). Genel eğitim veren öğretmenlere göre özel gereksinime ihtiyacı olan öğrencilerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Özel eğitim, bireylerin bazı özelliklerinde meydana gelen zedelenme, sapma, yetersizlikten kaynaklanan özür-engel durumları ve onların genel eğitim hizmetlerinden yararlanamadıklarında eğitim hizmetlerinin bu kişilerin özel gereksinimlerinden dolayı özelleştirilmesini kapsamaktadır. Özel gereksinimi olan bireyler için özelleştirilen özel eğitim faaliyetleri de bu konu için özel eğitim alan özel eğitim öğretmenleri tarafından özel müfredat ve özel eğitim teknikleri kullanılarak yürütülmektedir. (Özsoy, vd. 1992)

Özel gereksinim duyan öğrencilere eğitim veren özel eğitim öğretmenlerinin diğer öğretmenlere kıyasla daha fazla tükenmişlik duygusu yaşamaları onların daha kısa sürede meslekten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle son zamanlarda ülkemizde özel eğitimde nitelikli personele duyulan ihtiyaç çok artmıştır. Her geçen gün artan, engelli bireylerin eğitim ihtiyacı ve özel eğitim öğretmenlerinin arzında yaşanan düşüş ile birlikte, özel eğitim öğretmenlerinin meslekten uzaklaşması özel eğitimde ciddi problemler yaşanmasına neden olmaktadır. Özel eğitimde giderek artan öğretmen ihtiyacı, gerek lisans gerekse hizmet-içi eğitim programlarında özel gereksinimli öğrenciler ile çalışma konusunda yeterli eğitimi olmayan birçok öğretmenin işe alınmasıyla sonuçlanmıştır. Alan bilgisi olmayan öğretmenlere bu okullarda çalışma fırsatı tanınması, engellilerin yeterli ve nitelikli eğitim alamamasının en önemli nedenleri arasında sayılmaktadır.

Türkiye'deki çoğu öğretmen gibi, özel eğitim öğretmenlerinin de mesleğe başladıktan sonra yeni bir kariyer planlaması yapması mümkün değildir. Meslekte yaşamış oldukları tükenmişlik hissi nedeniyle de vermiş oldukları eğitim hizmetinin kalitesi düşmekte ve başarısı büyük oranda öğretmenin başarısına bağlı olan öğrencilerin akademik ilerleyişini olumsuz etkilemektedir.

Öğretmenler meslekleri gereği kuşakların eğitiminde başrolüdür. Nesillerin nâzımının sağlanması görevinde mesuliyetlerinin ağırlığı, buna rağmen gerek ekonomik gerekse toplumsal açıdan hak ettikleri değerlerden uzak olmaları, bunun yanında meslekleri ile ilgili yaşadıkları olumsuzluklar nedeniyle tükenmişlik duygusunu her geçen gün daha fazla hissetmeye başlamaktadır.

Fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan gelişiminde herhangi bir eksiklik bulunmayan ve “Normal” olarak nitelendirilen öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik hissi yaşadığı bir ortamda eğitim hizmetlerinin “Özel” gereksinimlerini yerine getiren “Özel Eğitim Öğretmenlerinin” daha çok yıpranması ve tükenmişlik hissini daha fazla yaşamaya başladığıdır. Uzunluğu nedeniyle bir maraton olarak nitelendirilen eğitim-öğretim hayatını özel gereksinimli öğrenciler nedeniyle küçük adımlarla tamamlamak zorunda olan ve bunun yanında diğer öğretmenler gibi kendilerini yetiştirmek ve yenilemek zorunda olan özel eğitim öğretmenleri diğer öğretmenlerden daha fazla güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu durumun eğitim öğretim kalitesini etkilemesi son zamanlarda özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ve bu durumu etkileyen değişkenlerin belirlenmesine yönelik araştırmaların artmasına neden olmuştur.

Sonuç olarak tükenmişlik her meslek grubunda görülebilecek bir durum olmasına rağmen bazı meslek grupları bu hissi daha fazla yaşamaya neden olacak handikaplara sahiptir ve bunlar “Risk Taşıyan Grup” olarak nitelendirilmektedir. Bu çalışmanın amacı Nevşehir İlinde bulunan ve meslekleri gereği “Tükenmişlik Risk Grubu” olarak nitelendirilebileceğimiz, özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve bunu etkileyen değişkenleri araştırmaktır. Bu çalışma tükenmişlik duygusunun alt başlıkları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçekleri ile cinsiyet, aile durumu, öğretim deneyimi, eğitim durumu ve okul türü gibi demografik değişkenler ile diğer değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL EĞİTİM, ÖZEL EĞİTİM KURUMLARI VE ÖZEL EĞİTİM ÖĞRETMENLİĞİ

1.1.Özel Gereksinimi Olan Bireyler

573 Sayılı Özel Eğitim Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname’de özel gereksinimli birey “Çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren birey” olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak özel gereksinime ihtiyaç duyan durumu belirtmek için “Özür” ve “Engel” terimleri kullanılıyor olsa da, özel gereksinimli bireyleri; (1) Sahip oldukları yetersizliklerden kaynaklı olarak özel gereksinime sahip bireyler ve (2) Sahip oldukları üstün yetenekler ve zekâlarından kaynaklı olarak özel gereksinime sahip bireyler olarak ikiye ayırabiliriz.

Bu sınıflamanın alt grupları ise aşağıdaki şekilde incelenmektedir (Heward, 2013)

- Zihinsel engelliler
- Yaygın gelişimsel bozukluğu olan bireyler
- Öğrenme güçlüğü yaşayan bireyler
- Duygusal ve davranışsal bozuklukları olanlar
- Bedensel bir yetersizliği olanlar
- Konuşma ya da dil sorunları olanlar
- İşitmede engel yaşayanlar
- Üstün zekâlılar
- Üstün Yetenekleri olanlar.

Her ne kadar bu gruplandırma bireylerin engel ve farklılık durumlarına göre yapılmış olsa da, her bir gruplandırma kendi içerisinde de düşük ve yüksek seviyede seyir gösterebilmekte olduğundan gereksinim düzeyi hem gruplar arasında hem de grup içerisinde farklılık gösterebilmektedir.

Ülkemizde özel gereksinimli bireylerin sayısının tespitine ilişkin geçerli bir çalışma bulunmamakla birlikte, Dünya Sağlık Örgütü'ne (2007) göre özel gereksinimli bireylerin genel nüfus içerisindeki oranı, gelişmiş ülkelerde % 10, gelişmekte olan ülkelerde ise % 12 civarındadır. Okul çağına gelmiş nüfus dikkate alındığında ise bu oran daha da yükselmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2018-2019 Eğitim Öğretim yılında yayınlamış olduğu rapora göre Türkiye'de toplam 353.610 engelli öğrenci özel eğitim almaktadır (M.E.B;2019) Ancak yukarıda da vurgulandığı gibi Türkiye'deki engelli sayısı ve eğitim alan öğrencilerin genel nüfusa oranı tam olarak bilinmemektedir.

1.2.Özel Eğitim

Bazı bireylerin diğer bireylere göre birtakım farklılıkları vardır. Bu farklılıklar duygusal farklılıklar olduğu gibi, bedensel yapıya ve işlevlerine göre ya da bireylerin öğrenme hızına ve özelliklerine göre değişebilmektedir. Bu farklılıkların normal boyutlarda olması ya da normalden yüksek oluşu bu farklılıklara sahip bireylerin normal eğitimden veya özel eğitimden faydalanmasının gerekip gerekmediğini belirlemektedir. Özel eğitim; yukarıda ayrımı yapılan ve engel ya da farklılık olarak tanımlanan, herhangi bir kısıtlı durumu bulunan ya da herhangi bir nedenden dolayı öğrenme güçlüğü çeken ve normal okullara kaydedilemeyen bireylerin, eğitim ve öğretim ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, engel durumlarına uygun eğitim ve öğretim stratejilerinin belirlenerek bu stratejilerin uygulanması sürecidir (August, 2015).

Başka bir ifadeyle, söz konusu farklılıkların göz önüne alınarak ortalama özelliklerden büyük ölçüde farklılık gösteren öğrenci veya bireylere yönelik olarak hazırlanan, bireysel olarak planlanan ve bu farklılıklara sahip kişilerin toplum içerisinde yaşamlarını bağımsız olarak mümkün olan en üst düzeyde devam ettirmelerini hedefleyen eğitim hizmetlerinin bütününe özel eğitim denir (Kırcaali, 1998).

Burada göz önünde bulundurulması gereken husus, özel eğitime muhtaç olan çocukların genel eğitim hizmetleri yoluyla kapasitesi ölçüsünde gelişim gösterememesidir. Başka bir tanıma göre normal bir çocuktan zihinsel, duyuşal,

sosyal ve duygusal, sinir ya da fiziki özellikleri nedeniyle, iletişim becerileri yönünden okul yaşantısına uyum sağlayamayan çocukların ihtiyaç duyduğu akademik gelişim için özel olarak tasarlanan eğitim öğretim hizmetleri özel eğitim olarak adlandırılmaktadır (Özçelik, 1987)

Ataman'a (2003) göre; özel eğitim çoğunluktan farklı olarak bazı özel gereksinimleri olan yada bazı üstün özellikleri ve yetenekleri bulunan bireylerin üstün yetenekleri ve özellikleri doğrultusunda düzenlenir. Bu eğitim şekli; üstün yetenekleri ve kısıtları doğrultusunda kapasitelerinin en üst seviyeye çıkarılmasını amaçlayan, üstün yetenekli bireyleri ve engellileri topluma adapte etmeyi hedefleyen, yetersizlikleri engele dönüştürmeyi önleyen, engelli bireyleri kendi kendilerine yetecek hale getirerek toplumla kaynaşmayı sağlayan, bağımsızlığın yanında üretici bireyler olmalarını destekleyecek beceri ve özelliklerle donatan eğitim şeklidir (Ataman, 2003).

1.2.1. Özel Eğitimin Amacı

Özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin eğitimi "Türk Milli Eğitiminin Genel Amaç ve İlkeleri" doğrultusunda, ihtiyaç duydukları şekilde, farklı bir eğitim süreci olarak planlanmış ve bu planlamadaki amaçlar 2018 yılında yayınlanan Özel Eğitim Yönetmeliği'nde aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Özel Eğitim Hiz.Yön. 2018).

- Parçası oldukları toplumdaki görevlerini yerine getirirken, diğer bireylerle iyi iletişim ve olumlu ilişkiler kurabilen, işbirliği ile çalışabilen, çevresiyle uyumlu şekilde yaşayabilen, mevcut yeteneklerini geliştirerek üretebilen, toplumsal rollerini gerçekleştirebilen mutlu vatandaşlar olarak yetişmelerini,
- Engel durumları nedeniyle oluşan handikapları gidererek, temel yaşam becerilerini edinmelerini sağlayarak yardıma ihtiyaç duymadan yaşamlarını devam ettirebilmelerini,
- Engel durumlarına uyan eğitim programları ile özel yöntem, personel ve gerekli materyal kullanılarak, eğitim ve öğretim gereksinimleri, ilgileri, sahip oldukları yetenekleri ve yeterlilikleri ölçüsünde bir üst öğrenime, meslek alanlarına ve hayata hazırlanmalarını sağlamak.

1.2.2. Özel Eğitimin İlkeleri

Gerek sosyal yaşamda ve gerekse eğitim hayatında sahip oldukları özel gereksinimlerden kaynaklı olarak farklı bir bakış açısıyla yaklaşılması gereken engelli bireylerin eğitiminde esas alınacak temel ilkeler ise yine Türk Milli Eğitiminin Genel Amaç ve İlkeleri doğrultusunda 30471 Sayılı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Özel Eğitim Hiz.Yön., 2018)

- Eğitim hizmetlerinin sahip oldukları farklılıkları, gelişim özellikleri ve farklı eğitim ihtiyaçları dikkate alınarak sunulması,
- Özel gereksinimi olan bireylerin, ilgileri, istekleri, yetenekleri ve yeterlilikleri doğrultusunda oluşturulacak eğitim hizmetlerinden yararlandırılması,
- Özel eğitim hizmetlerine erken dönemde başlanması,
- Özel eğitim hizmetlerinin özel eğitim ihtiyacı olan bireyleri sosyal ve fiziksel çevrelerinden mümkün olduğu kadar ayırmadan, toplumla etkileşim ve karşılıklı uyum sağlama sürecini kapsayacak şekilde planlanıp yürütülmesi,
- Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitsel performansları doğrultusunda amaç, içerik ve öğretim süreçlerinde uyarlamalar yapılarak diğer bireylerle birlikte eğitim görmelerine öncelik verilmesi,
- Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin her tür ve kademedeki eğitimlerini sürdürebilmeleri için kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılması,
- Özel eğitim ihtiyacı olan bireyler için BEP (Bireyselleştirilmiş Eğitim Programları) geliştirilmesi ve eğitim programlarının bireyselleştirilerek uygulanması,
- Ailelerin, özel eğitim sürecinin her aşamasına aktif katılmalarının sağlanması,
- Özel eğitim politikalarının geliştirilmesinde üniversitelerin ilgili bölümleri ve özel eğitim ihtiyacı olan bireylere yönelik faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde çalışılması, esastır.

1.3.Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Eğitim Ortamları

Özel eğitim yapıldığı ya da uygulandığı yere göre de tanımlanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde özel gereksinimli çocukların büyük bir kısmı normal okullarda akranlarıyla birlikte en az kısıtlayıcı kaynaştırma ortamlarında öğrenim görmektedirler.

Ülkemizde de hafif derecede yetersizliği olan çocukların akranlarıyla birlikte öğretim gördüklerini söyleyebiliriz.

Özel gereksinimli çocukların yetersizliklerine göre eğitim ortamlarının düzenlenişinde Tablo 1 de gösterildiği gibi bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu ortamlar, olağan çocuklarla birlikte eğitim aldıkları en az kısıtlayıcı ortamlardan başlayarak yatılı ayrı özel eğitim kurumlarına kadar gitmektedir. Bu nedenle, 'Ayrı' ve 'Birlikte' eğitim ortamlarını da kapsayan, kurallara göre düzenlenmiş ortamların nasıl olduğunu çizelge biçiminde aşağıdaki gibi belirlenebilir. Bu çizelgede eğitim ortamları en az kısıtlayıcı olandan en fazla kısıtlayıcı olana göre sıralanmıştır. (L.Heward, 2017)

Tablo 1 1 Özel Gereksinimli Bireylerin Eğitim Gördüğü Ortamlar

Normal Sınıf	Öğrenciler eğitimlerinin çoğunu normal sınıflarda alırlar. Ancak zamanlarının % 21'inde destek özel eğitim hizmetleri verilir. Çocuğun sınıf içi ve dışı etkinliklerin tümü özel eğitim kapsamı içinde ele alınır
Kaynak Oda	Öğrenciler, okul zamanının en az % 21'inde en çok % 60'ında destek özel eğitim hizmetleri alır. Bu öğrenciler zamanının geriye kalan kısmında normal sınıfta öğretim görebilirler.
Ayrı Sınıf (Özel Sınıf)	Öğrenciler, okuldaki zamanın % 60'ından fazlasında özel eğitim ve destek hizmetleri kendileri için düzenlenmiş özel sınıflarda tam zamanlı olarak alırlar. Sadece boş zamanlarda normal sınıflardaki arkadaşları ile kaynaşırlar.
Ayrı Okul	Öğrenciler, okullardaki zamanlarının tamamını özel gereksinimli çocuklar için açılmış olan yatılı kurumlarda, özel geliştirilmiş programlar, özel yetiştirilmiş personel ve özel donatılmış eğitim ortamlarında alırlar.
Yatılı Okul	Öğrenciler, okullardaki zamanlarının tamamını özel gereksinimli çocuklar için açılmış olan yatılı kurumlarda, özel geliştirilmiş programlar, özel yetiştirilmiş personel ve özel donatılmış eğitim ortamlarında alırlar.
Ev/Hastane	Öğrenciler hastanelerde ya da evde özel eğitim alırlar.

(L.Heward, 2017)

1.4.Özel Eğitim Okulları ve Kurumları

Özel gereksinimli bireylerin eğitim ve öğretim hizmetlerini düzenleyen Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre özel eğitim kurumları; Özel eğitime ihtiyaç duyan özel gereksinimli bireylerin bu ihtiyaçlarını karşılamak üzere, bu alana özel olarak yetiştirilmiş eğitimciler aracılığı ile, özel olarak geliştirilmiş materyaller ve teknikler kullanılarak, eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmek amacıyla kurulan kurumlar olarak tanımlanmıştır (Özel Eğitim Hiz.Yön., 2018). Türkiye'de engelli bireylerin bireysel eğitim alabileceği üç tür okul bulunmaktadır (Kırcaali, 1998).

1.4.1. Özel Eğitim Okulları

573 sayılı Özel Eğitimle İlgili Kanun Hükmündeki Kararname'nin 18. maddesine göre; normal öğrenciler ile aynı okullarda ayrı sınıflarda ders görmeleri uygun olmayan ve engel ya da özel gereksinimleri ayrı bir okulda özel eğitim gerektiren öğrenciler için, özür durumu ya da gereksinimlerine göre uygun bir gündüzlü veya yatılı özel eğitim okullarının açılabilmesi hususu hüküm altına alınmıştır. Bu okullar; işitme, görme ya da bedensel yetersizliği olan bireyler için gündüzlü ya da yatılı özel eğitim ilkokulları ve özel eğitim ortaokulları, özel eğitim anaokulları, özel eğitim meslek liseleri, özel eğitim meslek okulları, özel eğitim uygulama okulları(I., II. ve III. Kademe), özel eğitim rehabilitasyon merkezleri ve bilim sanat merkezleri şeklinde sıralanabilir (M.E.B, 2021)

1.4.2. Devlet Okullarında Bulunan Özel Eğitim Sınıflarında Özel Eğitim

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nin 20. maddesi ise engel durumuna göre kendi akranları ile aynı okulda eğitim görebilecek ancak yine de özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerin eğitimlerinin nasıl yapılacağı ile ilgilidir. Bu düzenlemeye göre engel durumuna göre bazı öğrencilerin akranları ile birlikte genel eğitim veren okullarda oluşturulacak özel sınıflarda özel teknik ve materyaller kullanılarak eğitim hizmeti alabilmesine olanak tanımıştır. Bu sınıflar Özel Eğitim Sınıfları olarak da adlandırılmaktadır.

1.4.3. Özel Eğitim Kurumları ve Rehabilitasyon Merkezleri

Engellilere yönelik eğitim hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla çıkarılan 573 sayılı Özel Eğitim Hakkındaki Kanun Hükmündeki Kararnamenin 19. maddesi ise engelli ya da özel gereksinimli bireylere özel eğitim desteği sağlamak, onları iş hayatına

hazırlamak, bir meslek sahibi olmalarını sağlamak ya da örgün eğitim sisteminden yararlanamayan bireylerin temel yaşam becerilerini geliştirmek ve öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gündüzlü eğitim kurumlarının açılması hususunu düzenlemiştir. Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak faaliyet gösteren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin yanında Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri bu bireylerin eğitim hizmetlerini yürütebilmektedir.

1.4.4. Bilim ve Sanat Merkezleri

Özel Eğitimin tanımından da anlaşılacağı üzere özel eğitime yalnızca herhangi bir engelinden kaynaklı olarak genelden farklı özelliklere sahip bireyler ihtiyaç duymamaktadır. Aynı zamanda genelden farklı olarak üstün özelliklere, üstün zekâyâ ya da herhangi bir sanat dalında üstün yeteneklere sahip öğrenciler de özel teknik ve materyaller kullanılarak ve özel planlanmış eğitim öğretim hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. (Heward, 2013)

Özel yetenekli bireylerin sahip oldukları özel yeteneklerin yok olmaması ve hak ettikleri eğitimi alabilmeleri için bu özel yeteneklerine uygun ve buna göre düzenlenmiş eğitim ortamlarının ve programlarının uygulanması büyük önem taşımaktadır. Genelden farklı olan ve özel yetenekleri olan çocukların diğer çocuklarla aynı ortamda, müfredatta ve araç gereçler ile oluşturulmuş bir sisteme uyum sağlaması beklenemez. Bu çocuklar özel tasarlanmış sınıflarda, özel eğitim almış öğretmenler yönetiminde hazırlanmış programlarla desteklendikleri takdirde daha başarılı olacak ve hak ettikleri eğitim hizmetini bu yolla almış olacaklardır. (Enç, 1987)

Bilim Ve Sanat Merkezleri (BİLSEM) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kurulmuştur ve 1995 yılından beri faaliyet göstermektedir. Bu kurumlarda anaokullarında, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında eğitim alan özel yeteneğe sahip çocukların almış oldukları örgün öğretimin yanında yeteneklerine uygun zenginleştirme eğitimi verilmektedir. Örgün eğitimi ve BİLSEM'ler de verilen eğitimi aynı anda alan öğrencilerin hem örgün eğitimde toplumla iç içe yaşama yeteneğini kazanması, hem

de özel yetenekleri doğrultusunda hazırlanan programlar ile bu yeteneklerini daha da geliştirmeleri amaçlanmaktadır (Bapoğlu, Gürsoy ve Aral, 2016)

1.5.Özel Eğitim Öğretmenliği

Özel eğitim öğretmeni, eğitim hizmetlerinin özel olarak planlanmasını gerektiren öğrencilerin eğitim ve sosyal gereksinimlerini karşılamak ve özel teknik ve materyaller kullanarak eğitim hizmetlerini yürütmekle görevli, bu konuda özel olarak yetiştirilmiş öğretmenlere verilen addır. (Korucu, 2005)

Bir başka tanıma göre ise özel eğitim öğretmeni; bazı yetersizlikleri bulunan öğrencilere günlük eğitim öğretim hizmeti veren, bu yetersizliği ortadan kaldırmak için onlara sosyal destek sağlayan, öğrencilerin engel durumuna ya da özel gereksinimine göre bireyselleştirilmiş eğitim programları hazırlayan ve uygulayan, bunun yanı sıra engel durumuna göre eğitimi için gerekli olan materyalleri hazırlama, uyarlama işlerini de yürüten, eğitim sürecine aileleri dahil eden, destek eğitim odalarında gerekli olan eğitim görevini de yerine getiren özel eğitim ve donanımlı öğretmenlerdir (DeBoer, 1998)

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre konusunda özel eğitim almış ve uzmanlaşmış özel eğitim alanı öğretmeni ve özel eğitim alanında görevlendirilen uzman öğreticilerin kısıtlarından dolayı özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin eğitimlerindeki görevleri ise şunlardır:

- Bireyselleştirilmiş eğitim programının hazırlanmasında BEP (Bireyselleştirilmiş Eğitim Programları) geliştirme birimi ile işbirliği yapmak,
- BEP'te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapmak,
- Engelli bireylerin eğitim performanslarını ve yetersizlik türünü dikkate alarak eğitimleri sırasında kullanılmak üzere alanıyla ilgili gerekli materyalleri hazırlamak,
- Kurumdaki aile eğitimi ve danışmanlığı çalışmalarına katılmak, sınıftaki bireylerin ailelerine yönelik aile eğitim çalışmalarını psikolog veya rehber öğretmenle ya da sosyal hizmet uzmanıyla birlikte planlamak ve yürütmek,

- Engelli bireylere destek eğitim hizmeti sağlamak ve eğitim performansları doğrultusunda bireylerin uygun okul veya kuruma yönlendirilmesinde BEP geliştirme birimiyle işbirliği yapmak,
- Kuruma devam eden engelli bireylere diğer kurum veya kuruluşlarda hizmet veren uzman ve öğretmenlerle eşgüdüm içinde çalışmak,
- Engelli bireylerin yetersizliklerinden dolayı kullandığı kişisel cihaz ve aletlerin bakımı ve kontrolüne ilişkin tedbirler almak,
- Engelli bireylerin eğitim performansları ve ihtiyaçları doğrultusunda eğitim yapmak,
- Kurumdaki diğer eğitim personeliyle ekip çalışması yapmak ve görevlerine ilişkin kayıtları usulüne uygun şekilde tutmak. (Özel Eğitim Hiz.Yön., 2018)

Özel eğitim alanında özel eğitim öğretmenleri dışında özel gereksinimli bireylerin gereksinimlerinin varlığının doğal sonucu olarak farklı uzmanlığa sahip öğretmenlere de ihtiyaç duyulmaktadır.

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği ve Milli Eğitim Bakanlığı Norm Kadro Yönetmeliği'ne göre Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak açılan özel eğitim okul ve sınıflarında okul idarecilerinin yanında mesleki eğitim veren öğretmenler, rehberlik alan öğretmeni, bazı özel eğitim okullarında dil ve konuşma terapisti, fizyoterapistler görev yapmaktadır. 17 Temmuz 1965 tarih ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 8. maddesindeki hükümler doğrultusunda diğer kurumlarda çalışan kamu personeli de görevlendirme yapılarak bu okul ve kurumlarda görev alabilmektedir.

MEB Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği uyarınca; MEB'e bağlı hizmet veren özel eğitim okul ve kurslarında: idareciler dışında okulun seviye ve türüne uygun sınıf ve branş öğretmeni, özel eğitim personeli, rehber öğretmen veya psikolog, ayrıca isteğe bağlı olarak ihtiyaç duyulan diğer personel de görevlendirilebilir. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde; idari personel zorunlu eğitim personeli, psikolog ya da rehber öğretmen görevlendirilir. Ayrıca sosyal çalışmacı veya sosyal hizmet uzmanı ile ihtiyaç duyulan diğer personel görevlendirilerek çalışmaktadır. Görüldüğü

üzere özel eğitim gereksinimli öğrenciler tüm öğretmenlerin çalışma sahası içerisinde bulunmaktadır.

Bunların yanı sıra özel gereksinimi olan bireyler kaynaştırma uygulaması yapılan okul ve kurumlarda yetersizlik çeken akranlarıyla birlikte işlenen derslerde ya da destek eğitim odalarında yapılan bireysel eğitim öğretim çalışmalarında, özel eğitim öğretmeni, meslek dersleri okutan öğretmenler, özel eğitim öğretmeni, sınıf öğretmeni rehberlik alan öğretmeni, genel bilgi dersleri öğretmenleri, okul öncesi öğretmeni gibi farklı alan öğretmenleri ile etkileşime girmektedirler.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Tükenmişlik kavramı ve eğitim ortamlarındaki uygulamalarının incelendiği bu bölümde tükenmişlik kavramının tarihsel gelişimi ve tanımlarına yer verilmiş, tükenmişliğin diğer psikolojik kavramlardan farklılıklarına değinilmiştir. Ardından tükenmişliğin aşamaları ile nedenleri incelenmiş, öğretmen tükenmişliğinin, nedenleri ve sonuçları ele alınmıştır.

2.1. Tükenmişlik ve Tükenmişliğin Aşamaları

Procter ve Procter'e (2013) göre çok yaygın ve bilinen bir kavram olmasına rağmen tükenmişliği tanımlamak zordur. Ancak uzun ve genellikle yavaş ilerleyen bir sürecin sonucu ortaya çıkan, bir otorite tarafından aşırı yönlendirilmek, çok çalışmak, bireysel ihtiyaçları karşılamamak gibi nedenlerle meydana gelen, mutsuzluk hissi, izole yaşam, inkar ve sinizm olarak kendini gösteren hayal kırıklığı, işten ayrılma, ve nihayetinde hem fiziksel hemde ruhsal çöküntüye yol açan bir sendrom olarak tanımlanabilir.

Çalışma hayatındaki kişilerarası stres faktörüne yanıt olarak psikolojik bir sendrom şeklinde ortaya çıkan “tükenmişlik” olgusu günümüzde en popüler araştırma konularından biri haline gelmiştir. Birçok çalışmaya öncülük eden bu kavramın sosyal bilimlere girişi, 1974 yılında bir klinik psikolog olan Freudenberger tarafından Journal of Social Issues dergisinde yayınlanan, hemşirelerin işi bırakmalarına neden olan bir dizi mesleki sorunlarının araştırıldığı “Staff Burn-Out” başlıklı çalışmayla olmuştur. (Freudenberger, 1994) Aynı yıl, Maslach ve Pines(1994) stresli işlere katılan insanların (doktorlar, hemşireler, psikiyatristler ve danışmanlar) duygusal tükenme durumlarını özellikle bilişsel açıdan incelemeye başladılar. Ancak

Freudenberger tamamen psikolojik açıdan tükenmişliğe odaklanırken, Maslach ve Pines tükenmişliği sosyal-psikolojik açıdan araştırmıştır. Tükenmişlik ile ilgili ampirik bir başka çalışma 1976 yılında Christina Maslach tarafından yayınlanmıştır. (Schaufeli ve Enzmann, 1998)

Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) tükenmişlik çalışmalarının tarihini iki aşamaya ayırmıştır. “Öncü Aşama” olarak adlandırdıkları birinci aşamada yapılan çalışmalar, “Tükenmişlik” kavramının klinik tanımlarına ve tükenmişliği eklemlendirmeye odaklanmıştır. Ampirik aşama olarak adlandırdıkları ikinci aşamada ise tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar daha sistematik ve ampirik bir araştırma biçiminde ilerlemiştir. (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001)

2.1.1. Öncü Aşama

Amerika Birleşik Devletleri’nde 1970’lerin ortalarında yazılan makalelerin temel amacı tükenmişlik fenomenini tanımlamak, ona bir isim vermek ve yeni araştırılan bir konu olduğunu ortaya koymaktır. Çalışmaların ana kütesini ise görevleri ihtiyacı olan insanlara yardım ve hizmet olan ve bu nedenle duygusal ve kişilerarası stres faktörleri ile birebir etkileşim içerisinde bulunan hizmet sektörü ve sağlık çalışanları ve onların deneyimleri oluşturmaktaydı (Leiter, 1993). Bu alanda ilk makaleler yukarıda da vurgulandığı gibi bir psikiyatrist olan Freudenberger (1974) ve işyerlerinde duyguları inceleyen bir sosyal psikolog olan Maslach (1976) tarafından yazılmıştır. Freudenberger, duygusal tükenme, motivasyon ve bağlılık kaybı yaşanan sürecin doğrudan sonuçlarına odaklanmış ve elde ettiği sonucu, aslında yeşil reçeteli ilaçların kullanımının suistimal edilmesi sonucu ortaya çıkan “İlaç Kötüye Kullanımına” atıfta bulunmak için “Tükenmişlik” olarak adlandırmıştır. Maslach ise çeşitli hizmet sektörü çalışanları ile onların mesleklerinin duygusal stresi hakkında çalışmalar yapmış, bu stres ve stresle başa çıkma stratejilerinin insanların profesyonel kimlikleri ve iş davranışları üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna varmıştır. Maslach’a göre işin özü hizmeti sağlayan ve hizmeti alan arasındaki ilişkiydi (Çağlar, 2011).

İlk çalışmalar sonucunda Freudenberger’in elde ettiği klinik veriler ve Maslach’ın elde ettiği sosyal psikolojik veriler tükenmişlik araştırmalarının bundan sonraki seyrini etkilemiştir. Çünkü bu çalışmalar sonucunda “Tükenmişlik” kavramının

tanımlanabilir bazı düzenli özelliklere sahip olduğu izlenimi oluşmuştur. Maslach'ın sosyal psikoloji yönünde yapmış olduğu çalışma sonucunda tükenmişlik kavramının aşırı iş yüküne maruz kalan kişilerde nadiren karşılaşılan bir durum olmadığı anlaşılmıştır. Çünkü elde edilen veriler ve yapılan görüşmeler sonucunda insanların işleri ile ilgili yaşadıkları duygusal stres yüküne karşı bir çeşit başa çıkma stratejisini doğal olarak geliştirdikleri görülmüştür. Etkili bir şekilde çalışmalarını engelleyen bu durumdan kendilerini korumanın bir yolu olarak hizmet alan kişilere olumsuz yaklaşımlar göstermek, duygusuz bir biçimde çalışmak ya da sinizm gibi yollara başvurdukları anlaşılmıştır. Aynı zamanda çalışan ve hizmet alan arasındaki olumsuz etkileşimler sonucunda “Sözsüz Uzaklaştırma” gibi olumsuz davranışların da ortaya çıktığını gözlemek mümkün olmuştur. (Karakelle ve Canpolat, 2008)

Öncü aşamada yapılan çalışmalarda aynı zamanda “Tükenmişlik” yaşayan kişilerin sadece hizmet alıcılar ile gerginlikler yaşamadığı, bu duyguyu yaşayan kişilerin iş arkadaşları ve aile bireyleri arasındaki ilişkilerde meydana gelen olumsuzlukların da bu sorundan kaynaklandığını anlaşılmıştır. Tükenmişlik kavramının bu sorunların merkezinde yer alması bu fenomenin anlaşılabilmesi için daha nitelikli ve detaylı analizlerin yapılması gerektiğini ortaya koymuştur (Budak ve Sürvegil, 2005)

2.1.2. Ampirik Aşama

1980'lerde tükenmişlik ile ilgili daha sistematik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu yıllarda başta anket olmak üzere daha detaylı veri toplama teknikleri kullanılarak daha büyük konu popülasyonları incelenmiştir. Çalışmalarda kullanılan ve sonrasında da tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda en yaygın olarak kullanılan ve halen kullanılmaya devam eden ölçek Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri'dir. Maslach Tükenmişlik Envanteri başlangıçta hizmet endüstrisinde insanlara hizmet eden bireylerde kullanılmak üzere tasarlanmış ve uygulanmıştır. Ancak gün geçtikçe bu fenomenin belli bir mesleğe özgü bir sorun olmadığı anlaşıldığından, başta eğitim olmak üzere diğer mesleklerde de kullanılmak üzere tükenmişliğin gelişimsel seyri hakkında alternatif öneriler ve ölçekler üretilmeye başlanmıştır (Maslach, Schaufeli, ve Leiter, 2001).

Endüstriyel-örgütsel psikoloji alanında meydana gelen teorik ve metodolojik gelişmeler ile birlikte tükenmişlik kavramına iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi kavramlar eşlik etmeye ve tükenmişlik kavramı bir “iş stresi” olarak görülmeye başlanmıştır. Böylece yapılan çalışmalar daha detaylı analizler ve gözlemlerle daha ampirik bir hal almaya başlamıştır. Endüstriyel-örgütsel yaklaşım, klinik ve sosyal psikolojiye dayanan önceki çalışma ile birleştirildiğinde, tükenmişlik üzerine daha zengin bir bakış açısı çeşitliliği yaratılmış ve standartlaştırılmış araçlar ve araştırma tasarımları kullanılarak bilimsel tabanı güçlendirilmiştir (Ladstatter ve Grossa, 2008).

Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar 1990’lı yıllara gelindiğinde yeni bakış açıları ve yeni araştırma teknikleriyle devam eder. İlk olarak tükenmişlik kavramı hizmet sektörü ve eğitimin ötesinde büro, bilgisayar teknolojisi, askerlik ve yöneticilik gibi daha değişik mesleklerle ilgili de incelenmeye başlanır. Bu çalışmalarda daha özel ve daha detaylı teknikler daha profesyonel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Yapısal modellerin kullanılmaya başlanmasında araştırmalara örgütsel faktörlerin ve tükenmişliğin 3 bileşeni ile arasındaki karmaşık ilişkilerin çalışmalara dâhil edilmesinin katkısı olmuştur. Bu yaklaşım birçok potansiyel etkinin ve sonucun aynı anda incelenmesine, dolayısıyla tükenmişliğe etkisi olan unsurlar ile incelenmesine yer olmayan etkisiz durumların birbirinden ayrılmasına imkân tanımıştır. (Semmer, 2004)

2.2.Tükenmişlikle İlgili Görüşler

Tükenmişliğin ne olduğu ve bu konuda neler yapılabileceği konusunda birden fazla görüş olmasına rağmen kavramsal olarak çok değişken olması nedeniyle tam olarak standart bir tanım yapılamamıştır. Farklı bilim insanları terimi çok farklı konuları ve durumları ifade etmek için kullanmıştır. Bu durum birbirinden çok farklı olmamasına rağmen tükenmişliğin temelde 3 boyutu olduğunu kabul eden ancak değişik boyutları göz önünde bulunduran tükenmişlik teorilerinin gelişmesine yol açmıştır. Bu modeller (1) Maslach’ın Tükenmişlik Modeli, (2) Freudenberger’in Tükenmişlikle Modeli (İlgili Görüşleri) (3) Pines’in Tükenmişlik/Modeli (Hakkındaki Görüşleri) ve (4) Edelwich ve Brodsky’in Tükenmişlik Modelidir. Bu modeller aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

2.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Alt boyutların üçünü de değerlendiren tek model Maslach Tükenmişlik Modeli (MBI)'dir. MBI-İnsan Hizmetleri Araştırması (MBI-HSS), insan hizmetleri olarak adlandırılan ve hizmet sektörü olarak bilinen sektör çalışanları ve sağlık hizmetlerinde çalışan kişilerle kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Sonrasında tükenmişlik fenomeninin sadece bu sektörlerde çalışan kişilere özel bir durum olmadığı anlaşıldığından eğitim hizmetlerinde çalışan insanlar için kullanılmak üzere yine Maslach tarafından MBI Eğitimciler Anketi olarak adlandırılan (MBI-ES) ikinci bir versiyon geliştirilir. Hem HSS hem de ES formlarında, üç boyutun etiketleri, çalışanların diğer insanlarla (müşteriler, hastalar, öğrenciler vb.) geniş bir biçimde etkileşimi sonucunda ne şekilde ortaya çıktığı üzerine odaklanmıştır. Duygusal Tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması gibi tükenmişlik boyutlarının insanlarla geniş biçimde etkileşimi olan meslekler dışında kalan yani insan odaklı olmayan mesleklerde de ortaya çıkabileceği fikri üzerine MBI'nın Genel Anket adı verilen (MBI-GS) genel bir versiyonu geliştirilmiştir. (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Maslach tükenmişlik ile ilgili Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklinde 3 alt boyut olduğunu savunmuştur.

2.2.1.1. Duygusal Tükenme

Maslach'da tükenmişlikle ilgili ilk boyut duygusal tükenmişliktir. Duygusal tükenmişlik kişinin kendisini tükenmiş gibi hissetmesiyle kendini gösteren kendisini iyi hissetmeme düşüncesinin yaygın olduğu, tükenmişlik sendromunun tetikleyicisi niteliğindeki en önemli etkidir. (Yiğit, 2007) Duygusal olarak tükenmiş olma ve bireyin çalışmasıyla aşırı gerilme duyguları “Duygusal tükenme, ruhsal enerjinin tükenmesi veya duygusal kaynakların tüketilmesi anlamına gelir”. İnsan vücudu zihinsel ve fiziksel olarak duygusal stres ve tükenmişlikten zarar görür (Anbar ve Eker, 2008). Bu fiziksel ve zihinsel zarar, kişiyi uzun süre endişeli, gergin, hüsrana uğramış ve sebepsiz yere öfkeli hissettirir. Duygusal tükenme, başkalarından gelen duyguların aşırı taleplerle aşırı kullanılması veya bunaltılmasıyla ortaya çıkar ve bireyin talepleri artık karşılamaya devam edememesine ve çaresiz hissetmesine neden olur (Hamann ve Gordon, 2000).

Bireylerde duygusal tükenme başladıktan sonra, mesleki ve kişisel olaylara artık değer vermez. Duygusal tükenme yaşayan kişi bir öğretmen ise öğretme tutkusunu ve güdüsünü kaybetmeye başlar. Günlük rutinler, mümkün olan en kısa sürede, sadece hareketlerden geçip günü atlatmak için bir girişime dönüşür. Motivasyon, dürtü, tutku ve ciddiyet kaybı, zayıf öğretim uygulamalarına neden olur ve bu, düşük bir başarıya ve kötü öğrenci performansına yol açar (Wood, 2002).

2.2.1.2. Duyarsızlaşma

Maslach'da tükenmişlikle ilgili ikinci boyut duyarsızlaşmadır. Hizmet alanlara karşı oluşan ve kişisel olmayan duygusuz tepkiler tükenmişliğin sonuçlarından olan duyarsızlaşmanın belirtilerindendir. Tükenmişliğin bu sonucu, bireylerin öğretmenlerin ve profesyonellerin başkalarıyla etkileşime girememelerine ve yalnız kalmak istemelerine neden olur (Hamann ve Gordon, 2000). Duyarsızlaşmadan mustarip bireyler, sebepsiz yere diğer bireylere karşı olumsuz, duygusuz ve insanlık dışı davranışlarda bulunabilirler (Anbar ve Eker, 2008).

Duyarsızlaşma, bireylerin işleri ile ilgili görevlerini yerine getirme arzularının azalmasına ve hedeflerinin yok olmasına sonuç olarak da işleriyle ilgili olarak başarılarının azalmasına yol açar (Brodsky ve Edelwhich, 1980). Bir öğretmenin duyarsızlaşması öğrencilerinin başarısını da olumsuz etkileyecektir. Çünkü öğretmen işini profesyonel olarak yerine getiremeyecek ve başarıya arzusundan yoksun kalacaktır. Bu da derslerdeki performansını etkileyecek ve öğrencilerinin başarılı olabilmesi için gerekli olan eğitim hizmetini yeteri kadar veremeyecek ve öğrenciler de başarısız olacaktır (Dworkin, 1987). Tükenmişlikten mustarip öğretmenler, öğrencilerinin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmeyen, öğrencilerine aşağılayıcı yorumlar yapan, çok fazla alay eden ve iletişimlerinde aksaklık yaşayan davranışlar ve tavırlar geliştirme eğiliminde olabilirler (Schwab, 1983). Tüm bunlar eğitim ve öğretimde uygulamaların başarılarının zayıf olmasına ve öğrencilerin başarılarının düşmesine yol açar (Dworkin, 1987)

2.2.1.3 Kişisel Başarısızlık

Maslach'da tükenmişlikle ilgili üçüncü boyut kişisel başarısızlıktır. Azalan kişisel başarı, kişinin işinde kendisini yeterli görme duygusunun azalması ya da yok

olmasıdır. Günlük yaşamda bireyler kendilerini stres altında bırakan birçok duruma karşı karşıya kalabilirler. Stresör olarak adlandırılan bu durumlara uzun süre maruz kalan kişiler belirli bir süre sonra çaresizlik ve kişisel başarısızlık hissine kapılabilirler. İşyerinde düşük moral ve devamsızlık kişilerin düşük moralle işe devam etmesine ve işten ayrılmalarına neden olabilir (Anbar ve Eker, 2008)

Tüm bu belirti ve semptomlar tükenmişlikle ve mesleki ve kişisel başarıların azalmasıyla ilgilidir. Aşırı stresli veya tükenmiş hissedilen öğretmenler, profesyonel olarak hedefleri geliştirme veya kişisel olarak başarıya güdüsünden yoksun hale gelir. Bir süre sonra bu bir döngü haline gelir ve kişisel hedeflere ulaşma ve mesleki olarak kendilerini geliştirme güdüsünden yoksun öğretmenler için tükenmişliğin gelişmesi riski daha yüksek hale gelir.

Maslach'a göre bu üç unsur birbirleriyle ilişkilidir ve bu unsurlar birbirlerini büyütürler. Tükenmişlik duygusu duygusal tükenme ile başlar ve bu durum duyarsızlaşmaya neden olur, ortaya çıkan bu iki etken ise mesleki ve kişisel başarısızlığa yol açar. (Ergin, 1992)

2.2.2. Freudenberger'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Tükenmişlik sendromu yukarıda da değinildiği gibi ilk olarak, biri Herbert Freudenberger (1974) ve diğeri Sigmund Ginsburg (1974) tarafından 1974'te yayınlanan iki bilimsel makalede açıklanmıştır. Sonraki yıllarda, Almanya doğumlu ABD'li bir psikolog ve psikoterapist olan Freudenberger, bu terimi bir dizi başka yayında da inceleyerek terimin popüler hale gelmesini sağlamıştır. Ancak, Freudenberger'in bu terimi icat etmediğine dikkat etmek önemlidir. Bunun yerine, bazı meslektaşlarında gözlemlediği ve kendisinin de yaşadığı ve meslektaşlarının "tükenmiş" olarak tanımladığı bir zihinsel durumu sistematik olarak tanımladığı ve analiz ettiği için bu çalışmaların öncüsü olarak kabul edilmektedir (Kazemghamsari, 2015).

Başka bir deyişle, terim, psikolojik ve klinik olarak ilgili bir durum haline gelmeden önce, işyerindeki belirli bir deneyimi ve zihinsel durumu tanımlamak için kullanılmıştır. Freudenberger, 1974 tarihli orijinal makalesinde, işyerinde

tükenmişlik durumunu “enerji, güç veya kaynaklar için aşırı taleplerde bulunarak tükenme” olarak tanımlar (Freudenberger, 1994). Freudenberger'e göre tükenmişlik, yorgunluk, bitkinlik, sık görülen baş ağrıları ve gastrointestinal bozukluklar, uykusuzluk ve nefes darlığı gibi fiziksel semptomlarla kendini göstermektedir. Davranışsal belirtiler arasında hayal kırıklığı, öfke, sinizm, depresyon, her şeye gücü yetme veya aşırı güven hissi, depresyon ve sakinleştirici ilaç kullanma belirtileri bulunur. Freudenberger yalnızca tükenmişliğin belirtilerini tarif etmekle kalmamış, aynı zamanda insanları tükenmişliğe yatkın hale getiren kişilik faktörlerini de sıralamıştır. Bir organizasyonda tükenme ihtimali en yüksek olanlar öncelikle “kendini adamış ve kararlı” olanlardır (Freudenberger, 1974). Daha genel bir açıdan Freudenberger'e göre tükenmişlik önemli miktarda duygusal çalışma ve empati, kişisel katılım ve içsel motivasyon gerektiren ortamlarda ortaya çıkar. Bu çalışmaların yapıldığı sırada tespiti yapılan bir başka konu ise ‘Tükenmişlik’ yaşanan işlerin iyi ücretlendirilmeyen ve insanlarla yüz yüze çalışılan sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler ve eğitim hizmetleri olduğudur. Freudenberger sadece tükenmişlik sendromunu tanımlamakla kalmamış, aynı zamanda önleyici tedbirler de önermiştir. Tükenmişliğin özellikle belirli çalışma ortamları ve örgütsel sorunlar ile bağlantılı olduğuna inandığından, yalnızca bireysel düzeyde değil, örgütsel bir düzeyde müdahale etmeyi önermiştir. Önerileri arasında daha kısa çalışma saatleri, düzenli iş rotasyonu, sık denetim ve personel eğitimi vardır. Tükenmişlik hakkındaki bu ilk yayın, sonraki 40 yıl içinde yapılacak araştırmaların çoğuna yol göstermiştir (Kazemghamsari, 2015)

2.2.3. Pines ve Aranson’un Tükenmişlik Hakkındaki Görüşleri

Pines ve Aranson (1989) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği Maslach Tükenmişlik Envanterinden sonra en çok kullanılan ölçek olarak kabul edilmektedir. Pines ve Aranson tükenmişliği “ Bireyin bulunduğu ortam tarafından duygusal olarak sürekli bir biçimde baskı altında olması sonucunda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu” olarak tanımlamaktadır. Pines tükenme sonucunda bireylerde bazı belirtilerin ortaya çıktığını dile getirerek bu belirtileri fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik başlıkları altında incelemiştir. Ona göre fiziksel bitkinlik belirtileri devamlı yorgunluk hissi, enerji azalması ve direnç kaybı olarak, duygusal bitkinlik, çaresizlik hissi, umutsuzluk ve adanmışlık hissi olarak, zihinsel

bitkinlik ise kendisine, yakın çevresine ve çalışma ortamındaki kişilere karşı olumsuz davranışlar şeklinde ortaya çıkar. (Sürgevil, 2005)

Pines'e göre kişilerin tükenmişlik yaşamalarındaki en önemli etken; çalışma hayatlarına yüksek başarı kazanma ve idealist hedeflerle başlayan kişilerin işlerinde başarısız olma durumları karşısında yaşadıkları sürekli stres ve hayal kırıklığıdır. Bu idealist beklentiler sonucunda iş ortamlarında oluşan duygusal baskının sürekli bir hal alması tükenmişlik riskini arttıran etkenlerin başında gelmektedir. Ancak Pines'e göre bu tür tükenmişlik yaşayan kişiler, iş hayatına girerken idealist hedefleriyle ilgili olarak güdülenme düzeyleri yüksek olan kişilere göre tükenmişlik görülme oranı daha yüksektir. İş ortamında ortaya çıkan stres ve baskı ne kadar yüksek olursa olsun güdülenme oranı düşük olan kişilerde tükenmişlik hissi yaşama ihtimali çok düşük bir seviyededir. Bu bireyler her ne kadar zaman zaman stres, depresyon ve yorgunluk yaşamış olsalar da bu öncüller tükenmişliğe dönüşmemektedir. (Yıldırım, 1996)

Pines'e (1993) göre iş hayatında tükenmişliği destekleyici ve engelleyici unsurlar vardır. Bu unsurlar hiçbir işletmede tamamen destekleyici ya da tamamen engelleyici olamaz. Çünkü tükenmişliği ortaya çıkaran durum bu unsurlar arasında bir denge olup olmadığıdır. Dengenin kurulup kurulmamasına göre tükenmişlik durumunun ortaya çıkma ihtimali değişir. İşte tam da bu nedenle aynı işyerinde aynı şartlarda çalışan iki kişiden birinde tükenmişlik görülebiliyorken diğerinde tükenmişlik görülmeyebilmektedir.

2.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre tükenmişlik, özellikle hizmet sektöründe ve insanlarla bire bir etkileşim içerisinde çalışan kişilerde çalışma koşulları sonucunda ortaya çıkan ve en önemli nedeni olarak çok düşük ücretler karşılığında çok uzun sürelerde çok fazla müşteri ya da kişiye hizmet vermek ve bunun sonucunda gerekli ilerleme ve başarıyı gösterememek olan, amaç kaybı, ideallerden uzaklaşma ve enerji kaybı olarak ortaya çıkan sendromdur.

Edelwich ve Brodsky (1980), çalışmaları sırasında yapmış oldukları gözlem, görüşme ve deneyimleri sonucunda tükenmişlik sendromunun birbirini takip eden ve gözlem sonucunda rahatlıkla belirlenebilen, idealist coşku, durgunluk, engellenme ve duygusuzlaşma adını verdikleri aşamaları içeren bir süreç sonucunda ortaya çıktığı sonucuna varmışlardır. (Bildir ve Tepeci, 2003)

2.2.4.1.İdealistlik Coşku Evresi

İdealistlik coşku evresi, iş hayatına yeni başlayan kişilerde görülen yüksek idealleri belirten ve bu kişilerde işleriyle ilgili heveslerinin yüksekliğini belirten evredir. Bu aşamada bireyler umut ve yüksek enerji taşır. Gerçekçi olmayan beklentiler, sahip oldukları enerjiyi verimsiz ancak fazlaca harcama, iş hayatını hayatının merkezine alma, bulunduğu pozisyonun sorumluluklarını ve yetki alanlarını tam olarak algılayamama bu dönemde karşılaşılabilecek sorunların en başında gelmekte ve bu davranışlar sonucunda ortaya çıkacak hayal kırıklıkları ve beklentilerin karşılanamaması tükenmişlik riskini arttırmaktadır (Çam, 1991)

2.2.4.2.Durgunluk Evresi

Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre; Büyük heves ve şevkle işe başlayan kişilerde bu heves ve şevk uzun süre devam etmediği durumlarda ikinci aşama olan durgunluk aşaması başlar. Bireylerin işe başlarken sahip oldukları yüksek enerji artık azalır ve motivasyon düşer. Heves ve istek yerini hayal kırıklıklarına bırakmaya başlar ve birey işten soğur. Hayatının merkezinden iş hayatını çıkararak birey boş zaman değerlendirme ve daha fazla para kazanma hedefine yönelir (Sılığ, 2003)

2.2.4.3.Engellenme Evresi

Edelwich ve Brodsky'e göre üçüncü evre engellenme evresidir. Fiziksel, duygusal ve davranışsal sonuçların ortaya çıkmaya başladığı bu aşamada kişi içinde bulunduğu çalışma ortamını sorgulamaya başlar. Başarılı olma gayreti gösteren birey bu çabalarının yetersiz kaldığını düşünmeye başlar. Engellenme aşamasının en önemli iki nedeninden birincisi çalışanın hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını karşılayamamasıdır. İkinci neden ise hizmet veren kişinin hizmet alan kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için kendi ihtiyaçlarını karşılamayı ihmal etmesidir (Zur ve Yagil, 2005)

2.2.4.4. Duygusuzlaşma Evresi

Engelleme aşamasını sürekli yaşamaya başlayan bireyin bir sonraki aşaması duygusuzlaşma (Apati) ya da duyarsızlaşma aşamasıdır. Aslında apati aşaması bir savunma aşamasıdır. Engelleme yaşayan birey doğal bir savunma mekanizması geliştirmek zorundadır. Birey artık kendisine zarar vermeyecek ancak pozisyonunu da koruyacak seviyede iş yapmaya başlayacak, başarı için mücadele etmeyi bırakacaktır.

Edelwich ve Brodsky Modelini kullanan araştırmacılar bu modelde tükenmenin dört aşamada gerçekleştiğini savunmaktadır. Bu dört aşamadan sonra ise bireyin müşteri, iş arkadaşları ve amirleriyle ilişkilerini yeniden düzenleme çabaları olarak adlandırılan “Yeniden Yapılandırma” ya da “ Ortamı Terk Etme” aşamaları görülmektedir. Müdahale (İntervention) olarak adlandırılan bu aşama tükenmişlik sürecinin bir aşaması değildir. Tükenmişlik sonucunda diğer 4 aşamaya verilen bir tepkidir (Yıldırım, 1996)

2.3.Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri

Daha çok insanların birbirleriyle temas halinde oldukları birincil mesleklerde çalışan kişiler üzerinde görülen tükenmişlik duygusu, çalışma koşullarında psikolojik ve duygusal sorunları barındıran mesleklerde daha da artış göstermekte, kişilerin idealleri ve hedefleri üzerindeki tükenmişliğin yanında fizyolojik enerji üzerinde de aynı olumsuz etkiler artarak ortaya çıkmaktadır (Dolgun, 2015).

Zincirleme reaksiyon yaratarak ciddi sorunlarında tetikleyicisi olabilen tükenmişlik sendromunun sonuçları birçok şekilde kendini gösterebilir. İşletme açısından bakıldığında ortaya çıkan tükenmişlik işletmenin ya da kişinin vermiş olduğu hizmetin kalitesi ve niteliğinde azalmaya neden olabilir. Çalışan açısından değerlendirildiğinde ise tükenmişlik çalışanın fiziksel, ruhsal ya da duygusal çöküntü yolu ile sağlığını tehdit edebilmektedir.

Bireyin bulunduğu sosyal çevre açısından bakıldığında ise öncelikle çalışma yaşamını ve ikincil olarak da kişinin özel yaşamı ve aile içi ilişkilerini tehdit etmekte ve bozmaktadır. Bu açıdan yapılan değerlendirme tükenmişlik sendromunun aslında

sadece kişisel bir problem olmadığını, ortaya çıktığında sonuçları itibariyle toplumsal bir nitelik taşıdığını göstermektedir. Çünkü bu sendromun ortaya çıkışı bireyin çalışma barışının zarar görmesinden kaynaklı işini kaybetmesine yol açabilmekte, devamında aile içi sorunların ortaya çıkması ile adli olaylara kadar gidebilecek bir sürecin başlangıcı olabilmektedir (Sağır, 2014)

Tükenmişliğin aniden görülmesi mümkün değildir. Tükenmişlik bir süreç sonucunda oluşan bir sonuçtur. Sürecin iyi takip edilmemesi ve ortaya çıkan belirtilerin göz ardı edilmesi aniden beliren bir durum değildir, aksine yavaş ve sinsice gelişen bir belirtiler yumağıdır. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi de onun ilerlemesine ve başa çıkılmaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu sebeple tükenmenin sinsi sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi ve zamanında teşhis edilerek gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir. (Gündüz, 2006)

Bu nedenle tükenmişlik sendromunun öncü sinyallerinin iyi tespit edilmesi ve izlenmesi önemlidir. Uyarı sinyalleri semptomların fark edilememesi ya da sendrom kabullenilemediğinden dolayı genellikle etkilenenler tarafından göz ardı edilir. Tükenmişlik sendromu kademeli bir süreçtir, tamamen gelişmesi uzun zaman alabilir. Tükenmişlik sendromunun öncü belirtileri şunlardır:

- Vazgeçilmez olma hissi
- Asla yeterli zaman yokmuş gibi hissetmek
- Hiperaktivite
- Hayır diyememek
- Gönüllü olarak ödenmemiş fazla mesai
- Konsantrasyon sorunları
- Karar verme sorunları
- Belirsizlik
- Karmaşık görevleri yerine getirmede zorluklar
- Daydreams (kaçış fantezileri)
- Kendi performansıyla ilgili memnuniyetsizlik
- Azalan dostluk
- Tanınma ve takdir eksikliği hissi

- Mizah eksikliği
- Suçluluk hisleri
- Belirsiz anksiyete ve sinirlilik
- Huzursuzluk
- Kendine acımak
- Güvensizlik
- Özel kişilerden çekilme
- İlişki ve evlilik sorunları
- Spor kazaları
- Alkol tüketiminin artması
- Artan ilaç tüketimi
- İş yerindeki zamanın sık sık kontrol edilmesi
- Alışveriş tutkusunun artması
- Meslektaşlar, amirler veya öğrencilerle artan çatışmalar
- Yeme alışkanlıklarında değişiklik

Tükenmişliğin belirtilerini kişiden kişiye farklılık göstermesine rağmen genel olarak fiziksel, psikolojik, davranışsal ve örgütsel olmak üzere dört grupta toplamak mümkündür. (Perlman ve Hartman, 1982)

2.3.1.Fiziksel Belirtiler

Söz konusu belirtilerden ilki fiziksel belirtilerdir. Karşılaştıkları sorunlar nedeniyle çalışma ve yaşam isteklerinin tükendiğini düşünen kişilerin hayattan beklentileri ve hedefleri de azalmaktadır. Bu durum kişilerin mevcut olumsuzlukları ortadan kaldırma isteklerini azaltmakta ve sorunlu bir yaşamı kabul etmelerine neden olmaktadır. Sorunların üstesinden gelemeyecekleri ve vazgeçme düşüncesi kişilerin bağışıklık sistemlerinin zayıflamasına ve kişilerin büyük sağlık sorunları yaşamalarını sağlayacak durumları ortaya çıkarmaktadır.

Önceleri hafif belirtiler olarak kendini gösteren tükenmişlik sendromu, yorgunluk, halsizlik, uyku bozuklukları gibi sorunların baş göstermesiyle kendini belli etmeye başlar. Önlem alınmadığı takdirde uzun süreli soğuk algınlığı hissi, bağışıklık sisteminin zayıflaması, hızlı kilo kaybı ya da obezite gibi beslenme sorunlarını

tetikler. Bu aşamada tedbir alınmaması durumunda ise sendrom ilerleyerek solunum sisteminde sorunlar, yüksek tansiyon, kolesterol, kas spazmları, çarpıntı ve cilt sorunları gibi ciddi sağlık sorunları ile karşı karşıya kalınabilir (Çam ve Engin, 2017; Izgar, 2001).

Tükenmişlik sendromunun belirtilerinin genellikle iş saatleri dışında işyerinden uzak olduğu saatlerde azaldığı ya da hiç görülmediği belirlenmiş olup, belli başlı belirtiler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (www.acıbademhayat.com, 2020)

- Fiziksel yorgunluk, enerji düşüklüğü
- Yorgun uyanma
- Uyanmakta zorluk ve/veya uykuya dalmakta zorluk
- Sık hasta olma (özellikle soğuk algınlığı)
- Sık kabız olma
- Genelde geçmeyen bedensel ağrılar(en çok sırt, bacak vb. yerlerde)
- Solunum güçlüğü
- Kalp çarpıntısında artış
- Göğüs sıkışması
- Baş dönmesi veya ağrısı
- Tinnitus (Kulakta çınlama)
- Cinsel sorunlar
- Sürekli terleme
- Sindirim sistemi ile ilgili sıkıntılar (özellikle midede şişkinlik)

2.3.2.Psikolojik - Duygusal Belirtiler

Yukarıda bahsedilen tükenmişliğin fiziksel göstergelerinden kişilerin kendileri etkilenirken ortaya çıkabilecek psikolojik göstergelerden sadece tükenmişlik sendromu yaşayan kişi değil etrafında bulunan kişiler de etkilenir. Birlikte çalıştığı kişilere güvenmeme ve beklentilerinin karşılanamadığı hissinden kaynaklanan hayal kırıklıkları ile baş gösteren psikolojik göstergeler hali hazırda var olan psikolojik sorunları daha da arttırabildiği gibi, yeni psikolojik sorunlarında baş göstermesine neden olabilmektedir. (Kaya, 2008)

Tükenmişlik sendromu yaşayan birey her sağlık sorunu gibi tükenmişlik problemini de başlangıçta kabullenemez. Ancak yaşadığı mesleki sorun ve yıpranmışlık sonucunda karmaşık bir sorun olan tükenmişlik er geç kişiye kendini fark ettirir. Ancak birey bunu dile getirmekte zorlanır. Yaşanılan duyguların ifade edilebilmesi çok zor olduğundan bu duygu hali genellikle birey tarafından göz ardı edilir (Karahan ve Balat, 2011)

Stres ölçülü ve sınırlı olduğunda kişilerin çalışma performanslarına ve kontrol edilebildiğinde kişisel gelişime olumlu etki edebilmektedir. Ancak stresin sürekli olması ve aşırı düzeyde etkili olması halinde kişilerin bu durumdan olumsuz etkilenmesi psikolojik sorunların da baş göstermesini kaçınılmaz kılmaktadır. Tükenmişliğin fiziksel belirti ve etkileri kişinin fiziksel olarak geriye gitmesini sağlarken psikolojik sorunların uzun süreli olması bir noktadan sonra ruhsal sağlığın yanında fiziksel olarak da sağlığın bozulmasına neden olabilmektedir. Tükenmişliğin belli başlı psikolojik ve duygusal belirtileri ise, depresyon halinde olmak, aralıklı ve sürekli olarak görülen sinirlilik hali, kaygılı olmak, saplantı halini alan korku ve kaygı hissi, şüphe, engellenmişlik duygusu içinde olma, sürekli başarısız olduğu düşüncesi, özgüven eksikliği ve panik atak duygusudur. (Torun, 2007)

2.3.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunun bir diğer belirtisi davranışsaldır. İnsanlar sosyal varlıklar olmaları nedeniyle yaşantıları boyunca toplumdaki diğer bireylerle ilişki halindedir. Bu nedenle tükenmişlik; yarattığı sorunlar nedeniyle kişinin yakın çevresi ve diğer toplum unsurları ile olan ilişkilerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Tükenmişliğin yarattığı psikolojik sorunlar nedeniyle, kişinin yaşadığı sorunlar kişinin kendisinden ziyade toplumun diğer bireyleri ya da iş çevresi tarafından daha net bir biçimde görülebileceğinden, kişi toplumun diğer unsurları tarafından daha farklı bir konuma konulabilmekte ve kişiler bireyden uzaklaşabilmektedir. (Davis, 2011)

Bu durumda tükenmişlik yaşayan bireyin sergileyeceği davranışlar kişilerin bu aşamadan sonra bireye yardım etmek için ona gerektiğinden fazla yakın davranmasına ya da tamamen bireyden uzaklaşmasına neden olabilir. Bu süreçte dengeli davranılamaması halinde birey fazla ilgiden bıkmaya ya da kişilerin de

kendisinden uzaklaşmasından kaynaklı yaşadığı yalnızlık nedeniyle içine kapanarak özgüvenini tamamen kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu nedenle bu sürecin çok dikkatli yönetilmesi çok önemlidir. Sürgevil'e (2005) göre tükenmişliğin davranışsal olarak en belirgin göstergeleri ise;

- Sinirli ve gergin davranışların sürekli hale gelmesi,
- Ani öfke nöbetleri, sinir atakları,
- Ağlama krizlerinin sıklaşması,
- Her zamankinden fazla duygusal ve hassas kişilik tipinin oluşması,
- Özgüven ya da özsaygı kaybı,
- Unutkanlık,
- Okunan bir şeyin anlaşılmasında güçlüklerin yaşanması,
- İlaç ya da alkol bağımlılığı,
- İçine kapanma,
- Topluma karşı yabancılaşma,
- Sosyal etkinliklerde isteksizlik sergilenmesi,
- Aile içinde sorunların yaşanması,
- Şiddet olaylarının normal karşılanması ya da bu olaylara karışılması,
- İşe gitme isteğinin kaybolmasıdır (sürgevil, 2005).

2.3.4. Örgütsel Belirtiler

Tükenmişliğin son olarak örgütsel anlamda da belirtileri olabilir. Bu aşamada başlarda sadece tükenmişlik yaşayan bireyi etkileyen tükenmişlik sendromu bireysel bir sorun olmaktan ziyade örgütsel bir sorun haline gelir. Başlarda kendisi, çevresi ve aile hayatını etkileyen sorunlara ek olarak çalışma hayatını da etkilemeye ve bu alanda da sorunlar yaşanmasına neden olur. Çalışma hayatındaki hedefler ve kendini geliştirme isteği gibi iş hayatını etkileyen unsurlar artık eskisi gibi çekici olmaktan çıkar. Kişi işe gitmek istemez. Yapması gereken işleri sürekli erteler. Amirleri ve çalışma arkadaşları ile sorunlar yaşamaya başlar. İşe geç gitmek ve erken çıkmak gibi işyeri kurallarını çiğnemeye başlar. Üstlerine karşı agresif astlarına karşı acımasız olmaya başlar. İşyerindeki yeniliklere karşı direnç göstererek değişime ayak uyduramamaya başlayan birey gittikçe işyerinde de içine kapanmaya ve yalnız kalmaya başlar. Bu durum örgüte olan bağlılığını ve örgütün de bireye olan

bağlılığını etkileyeceğinden örgütten uzaklaşma ve işi kaybetme kaçınılmaz bir hal alır (Danışman, 2010)

2.4.Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmaların ilk dönemlerinde tükenmişliğin bireylerin kişilik yapıları ile ilgili olduğu üzerinde durulmuş ise de, çalışmaların yoğunlaşması sonucunda kişilik yapısından başka birçok etkenin de tükenmişlik konusunda bireye etkisinin olduğu görülmüştür. İnsanların toplum içinde yapmış oldukları faaliyetler ve iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklar ve sürekli stresin de tükenmişlik üzerinde etkilerinin olduğu göz önüne alınarak tükenmişlik sendromunun nedenleri Kişisel Nedenler ve Örgütsel (Çevresel) Nedenler olmak üzere 2 başlık altında toplanmıştır. (Kaçmaz, 2005).

Bireylerin tükenmişlik düzeyini bireysel ve örgütsel olarak birlikte etkileyen unsurlar da vardır. Bunların başında kişinin çalıştığı meslek gelmektedir. Çünkü aynı meslek dalında farklı düzeyde tükenmişlik riski taşıyan bireyler vardır. Bu farkı sağlayan ise kişilerin kişilik yapılarına uygun meslekleri seçip seçmedikleridir. Meslek seçimi yapılırken bireylerin kişilik özelliklerine uygun olmayan meslekleri seçmesi hem bireylerin tükenmişlik riskini arttıracak hem de mesleğe başladıktan sonra örgütsel anlamda riskleri beraberinde getirecektir (Çelik, 2013; Sayıl, Haran, Ölmez, ve Özgüven, 1997)

2.4.1. Kişisel Nedenler

Tükenmişlik sendromu her ne kadar çalışma hayatı ile bağdaştırılsa da bu sendromu yaşayan bireylerin demografik özellikleriyle de yakından ilgilidir. Sabuncuoğlu'na (2008) göre bireysel stres kaynakları ile kişilik özellikleri birbiriyle yakından ilgilidir. A Tipi kişilik özelliklerine sahip kişilerin kalp krizi gibi stresten kaynaklanan sağlık problemlerinin yanında tükenmişlik sendromu yaşama oranları da oldukça yüksektir. Fazla rekabetçi olan ve kişisel hırsları yüksek bireylerin beklentilerinin karşılanmaması halinde diğer bireylere göre daha fazla tükenmişlik yaşama riskine sahip olmaları kişilik yapılarının tükenmişlik düzeyine etkisini göstermektedir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, rol çelişkisi, güçsüzlük ve

sorumluluk duygusu, empati yeteneği ve beklenti düzeyi tükendişliğe neden olan kişisel nedenler olarak sıralanabilir.

2.4.1.1. Yaş

Tükendişlik nedenlerinden belki de en önemlisi bireyin yaşıdır. Kariyerinin başlangıcında genç yaşta görülen tükendişlik ve tükendişlik sonucunda oluşan hasarlar daha uzun süre etkisini göstermektedir. Oysa yaşlılar bu süreci daha kolay atlatmaktadır. Bu durumun nedeni genç ve kariyerinin başında olan kişilerin beklentilerinin başlangıçta çok yüksek olmasıdır (Çimen, 2000)

Mesleki tecrübesi ve yaşı yüksek olan bireylerin çalışma hayatındaki zorluklara ve sorunlara karşı çözüm üretme yetenekleri geliştiğinden strese karşı daha dirençlidir. Buna karşın genç ve tecrübesiz bireylerin beklentilerinin yüksekliği ve bu beklenti karşılanmadığı anda yaşayacağı hayal kırıklığının yüksekliği “yaş” unsurunu tükendişlik konusunda en önemli nedenlerden biri yapmaktadır (Akçamete, Kaner, ve Sucuoğlu, 2001)

Waterman ve Hu'nun 2011 yılında ABD de yapmış olduğu bir araştırma sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin % 9,1'inin meslek hayatlarının ilk yılında mesleği bırakma eğilimine girdikleri ve ilk 3 yıl sonunda mesleği terk ettiği görülmüştür (Waterman ve Hu, 2011). Bunun yanında birçok çalışmada da (Girgin ve Baysal 1995; Karakelle ve Canpolat, 2008; Sürgevil, 2005) mesleğe yeni başlayan kişiler arasında tecrübeli kişilere oranla daha yüksek tükendişlik yaşandığı ve gençlerin tükendişlik eğiliminin yaşlılara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

2.4.1.2. Cinsiyet

Kişilerin cinsiyetleri ile tükendişlik sendromuna karşı göstermiş olduğu direnç ve tükendişlik düzeyleri farklılık göstermektedir. Maslach (1982)'e göre, bütün olarak bakıldığında kadın ve erkekler benzer tükendişlik sorunları yaşarken, kadınlar genellikle yapı itibariyle duygusal olduklarından bu tepki “duygusal tükendişme” şeklinde olmaktadır, bu durum erkeklerde “duyarsızlaşma” olarak kendini göstermektedir. Ancak bu durum sadece duygusal açıdan değerlendirilecek bir durum değildir. Çünkü toplum içerisinde de kadın ve erkeklerden toplumun ve

örgütün diğer bireylerinin beklentileri farklıdır. Kadınlardan daha duygusal, anlayışlı ve hassas davranmaları beklenirken erkeklerde bu durum tam tersi bir biçimde sert, katı ve duygusuz tavrırlardır.

Ancak literatürde bu konuda sonuçları birbirinden farklı olan bazı çalışmalar mevcuttur. Örneğin bazı çalışmalarda (Ergin, 1992; Örmən, 1993; Torun, 1997; Sürgevil, 2005), kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşıldığı belirtirken, bazı çalışmalar (Girgin ve Baysal, 2005; Polatçı, Ardıç ve Tınaz, 2007; Otacıoğlu, 2008) erkeklerin kadınlardan daha fazla tükenmişlikle karşı karşıya kaldığını belirtmiştir. İkisinden farklı olarak bazı araştırmalarda ise (Perlman ve Hartman, 1982; Leiter ve Maslach, 1988; Çam, 1992; Tümkaya, 1999; Sabuncuoğlu, 1996; Potter, 2016) tükenme açısından erkekler ile kadınlar arasında farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.1.3. Medeni Durum

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'na göre (2001) Evli kişiler bekâr kişilere göre, çocuk sahibi evli kişiler ise çocuk sahibi olmayan evli kişilere oranla daha az tükenmişlik riski taşımaktadır ve bu kişiler tükenmişlik sendromuna daha az yakalanmaktadır. Bekâr kişiler evli kişilere göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Bu durumun nedeni ise öncü sinyallerin doğru değerlendirildiği takdirde tükenmişlik yaşama ihtimali olan evli ya da hem evli hem çocuklu bireylerin aile üyelerinden destek ve yardım alma konusunda bekârlardan daha avantajlı olmasıdır.

2.4.1.4. Eğitim Seviyesi

Cinsiyette olduğu gibi eğitim durumunda da değişik görüşler vardır. Örneğin Maslach'a (1981) göre eğitim ve tükenmişlik seviyesi arasında doğru bir orantı vardır. Yani eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik eğilimi de artmaktadır. Üniversiteyi hiç okumamış bir birey üniversiteyi okumuş bir bireye göre daha az tükenmişlik eğilimine sahiptir. Bu kişiler daha az tükenmişlik yaşamaktadır. Diğer taraftan üniversite eğitimini tamamlamış bireyler yüksek lisans ya da doktora eğitimi yapan kişilere göre daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşarken, yüksek lisans ya da doktora eğitimi yapan kişiler, yapmayan kişilere göre daha fazla kişisel başarısızlık hissi yaşamaktadır. Maslach bunun nedenini; eğitim seviyesine göre

ideallerin değişiklik göstermesi, az eğitimli kişilerin iş hayatı ile ilgili beklenti ve amaçlarının eğitim seviyesi yüksek kişilere göre daha az seviyede olması ve beklenti gerçekleşmediğinde hayal kırıklığının daha düşük olması olarak açıklamaktadır. Çığşar 'a (2018) göre ise; lisans eğitimi ya da yüksek lisans eğitimi yapan kişilerin eğitim aldıkları sektör dışında bir meslekte çalıştıkları takdirde tükenmişlik yaşama oranlarının daha yüksek olduğu, herhangi bir sektörle ilgili lisans eğitimi almayan bireylerin ise daha düşük oranda tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir (Çığşar, 2018)

2.4.1.5. Rol Çelişkisi

Rol çelişkisi bir bireyin aynı anda birden fazla farklı konumda bulunan kişi ile ilgilenmesi sonucunda ortaya çıkan çatışma durumudur. Örneğin bir öğretmen aynı anda okul idaresinin, velilerin ve öğrencilerin isteklerini aynı anda yerine getirmek zorundadır. Burada çatışmanın nedeni farklı konumda bulunan kişilerin isteklerinin de birbiri ile çelişkili olabildiğidir. Yani öğretmen öğrencilerin isteğini yerine getirdiği bir durumda aslında velilerin istediğinin tam tersi bir durum ortaya çıkabilir. Bir öğretmen aynı anda iyi bir öğretmen iyi bir çalışan, iyi bir ebeveyn ve iyi bir eş olmak zorunda kalabilir. Böyle rol çatışması yaşayan bir bireyin tükenmişlik yaşaması ihtimali yükselmektedir (Sparks, 1981)

2.4.1.6. Benlik İmajı

Benlik imajı kişinin kendisine yönelik görüşleridir. Yani bireyin ne olduğu değil, bireyin kendisi ile ilgili yarattığı düşünceleri kapsar. Kişisel yeterlilik konusunda benlik imajı olumsuz olan yani kişisel yeterlilik konusunda kendilerini eksik hisseden kişiler, sahip oldukları özellikleri ve nitelikleri önemsiz olarak görür ve bu da özgüvenlerini kaybetmelerine yol açar. Özgüven kaybı ise tükenmişliğe neden olur, çünkü bu durum içerisinde bulunan bireyler en küçük olaylarda ya da sorunlarda hemen mağlubiyeti kabul ederek yılgınlık içine düşebilirler (Sürgevil, 2005).

Yukarıda açıklandığı gibi insanların kişisel özellikleri ile ilgili olarak kendilerini tükenmişliğe sürükleyen birçok neden mevcuttur. Kişilerin yetersiz olanaklar karşısında kendilerini sorumlu hissetmeleri, empati yeteneklerinin az ya da çok

olması, beklenti düzeylerinin çokluğu ve azlığı gibi nedenler de kişileri tükenmişliğe sevk eden diğer kişisel unsurlardır.

2.4.2. Örgütsel (Çevresel) Nedenler

Tükenmişliğin nedenleri örgütsel açıdan değerlendirildiğinde kişilerin örgüt kültürü içerisindeki konumu ve örgüt kültürüyle olan etkileşiminin boyutu tükenmişliği doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Örgüt içerisinde bireylerin tükenmişlik düzeylerini tetikleyen nedenleri 5 başlıkta inceleyebiliriz. Bunlar ;Etik ve ahlaki değerler, ağır iş yükü, işletme içerisinde yaşanan yıldırma çabaları, kurum tarafından yüklenen rollerin çatışması ve kurum içi adalet anlayışıdır (Arı ve Bal, 2008; Maslach, Schaufeli, ve Leiter, 2001)

Etik ve Ahlaki Değerler: Kişilerin sahip oldukları etik ve ahlaki değerler ile örgütün bireyden yapmasını istediği görevlerin birbiriyle çatışması durumudur. Bu gibi durumlarda çalışanlar örgütün kendisinden istediği görevi yerine getirmekte zorlanabilir ya da yerine getiremeyebilir. Her iki durumda da çalışanın strese maruz kalacağı kesindir (Polatçı, 2007)

Ağır İş Yükü: İş yükü “Bir işletmede belirli bir süre içerisinde belli bir kalitenin altına düşmeden yapılması gereken iş miktarı” olarak tanımlanabilir (Budak ve Sürvegil, 2005). Kişilerin çalışma saatlerinin çok uzun olması ya da çalışma saati içerisinde iş yükünün çok ağır olması kişilerin örgüt içerisinde enerjilerinin tükenmesine neden olur. Aşırı yorgunluk ve kişilerin çalışma saati dışında kendilerine zaman ayıramaması yorgunluk giderilmeden yeniden çalışmaya başlanması bu duruma maruz kalan çalışanların tükenmişlik sendromuna yakalanmasına neden olabilir (Keser, Yılmaz, ve Yürür, 2012)

Yıldırma Çabaları: Bu eylem kişilerin birlikte çalıştığı diğer çalışanlar tarafından yapılabildiği gibi, çalışanın amirleri tarafından da yapılabilir. Bunun birçok yöntemi vardır. Ancak genellikle bu durum “ Mobbing” olarak adlandırılır. Sonuçta işten ayrılma ile sonuçlanabilecek bu davranışlar sırasında bu uygulamaya maruz kalan kişinin yıldırma sırasında ya da işten ayrıldıktan sonra tükenmişlik sendromu yaşaması ihtimali yükselir. Bu işletme açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Çünkü işgücü devrinin artması, hizmet kalitesinin düşmesi örgüt açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilir (Keser, Yılmaz, ve Yürür, 2012)

Kurum Tarafından Yüklenen Rollerin Çatışması: Roller bireylerin organizasyon içerisinde bulunduğu yeri, bireyin davranışlarını ve örgüt içerisindeki fonksiyonlarını ifade eder. Bireyin organizasyon içerisindeki statüsünden kaynaklı görevi ve hakları ile örgüt ve bireyin karşılıklı ilişkileriyle ilgili kalıpları belirtir. (Güven, 2005) Bu bölümde belirtilen “Rol” ile tükenmişliğe neden olan bireysel nedenler arasında belirtilen “Rol” arasında fark vardır. Bireysel nedenler arasında bulunan “Rol” kişinin kendisi ile ilgili belirlediği, kendisini sorumlu olarak tuttuğu görevleri ifade ederken, bu bölümde belirtilen kavram işletmenin bireye yüklediği ve işletme ya da örgüt içerisindeki konumu ve görevinden dolayı oluşan bir kavramdır.

Örgüt içerisinde bulunan bireye yüklenen görevden dolayı oluşan roller ile bireyin bu görevden dolayı algıladığı roller arasında oluşan fark örgütün bireyden beklediği roller ile gerçekleşen rol arasında çatışmaya neden olur. Roller ile ilgili oluşan bu belirsizlik bireyin motivasyonunu olumsuz etkileyerek kişinin yeteneklerini sergilemesini ya da görevinde yüksek performans göstermesini engelleyecek ve tükenmeyi arttıracaktır. (Maslach,2003; Çimen,2000; Kim vd. 2007; Cordes ve Dougherty, 1993; Singh vd.,1994; Çimen ve Ergin, 2001)

Ancak literatürde, eğer rol çatışmalarından oluşan stres ve belirsizlik kontrol altına alınır ve birey eğer inisiyatif kullanmayı öğrenerek çatışmayı engellemeye çalışırsa yaratıcılığının ve üretkenliğinin artacağına dair görüşler de vardır (Singh, Goolsby, ve Rhoads, 1994; Barnfield, Hall, ve Hall, 1997)

Tükenmişliğe etki eden diğer örgütsel faktörler şu şekilde sıralanabilir; (Kulualp ve sarı, 2019; Farber, 2000; Pines, 2003; Medland, Howard-Ruben ve Whitaker, 2004; Savicki, 2006).

- Bireylerin hedefleri ile örgütlerin hedeflerinin birbiri ile örtüşmemesi
- Örgütün almış olduğu ve özellikle bireyleri etkileyen kararlar alınırken çalışanların bu karar sürecine katılamaması

- Örgüt içerisinde bireylerin iletişim sorunu yaşamaması,
- Sosyal desteğin yetersiz olması
- Rol belirsizliği
- Çalışma alanının olumsuz fiziksel koşulları
- İşyerinde duygusal ve cinsel taciz
- İş güvenliğinin olmaması.

2.5.Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Günümüzde özellikle büyük şehirlerde hayatın çok hızlı akışı, insanların iş hayatının yanında günlük yaşamdaki kargaşa ve stresle de mücadele etmesini zorunlu kılmaktadır. Bu kargaşanın üzerine insanların özel yaşamlarındaki sorunlar da eklenince bireylerin daha fazla gerilimle karşı karşıya kalması kaçınılmaz olmaktadır. İnsanın dahil olduğu ortamlarda karşılaştığı süreçler tarafından yıpratılması olarak da açıklayabileceğimiz tükenmişlik sendromu, öncelikle bireylerin bulunduğu ortamlara uyum yeteneğinin azalmasına ve yok olmasına neden olur. Bu uyumsuzluk bir çöküşü kaçınılmaz kılar ve bireysel olarak başlayan sorunlar sonrasında bireyin çalışma hayatını etkiler ve en sonunda toplumsal bir sorun haline alır. Çünkü bireyin tükenişi kaynağı insan olan işletmeleri, sağlık harcamalarını, alkol ve uyuşturucu gibi bağımlılıkları ve en nihayetinde ekonomik sorunları tetikler (Dolgun, 2015)

Tükenmişliğin belirtileri arasında sayılan birçok davranış ya da unsurun, tükenmişliğin sonuçları olarak da kullanıldığı gözlemlenmiştir. Bu bölümde tükenmişliğin bireysel, aile hayatı ve çalışma hayatı ile ilgili sonuçları üzerinde durulacaktır.

2.5.1. Tükenmişlik Sendromunun Bireysel Sonuçları

Tükenmişliğin en önemli olumsuz etkileri bireyin bedensel ve ruhsal sağlığına vermiş olduğu zararlardır. Bir bireyin gücü bedensel ve ruhsal sağlığı ile doğru orantılıdır. Devinimsel güç olarak da adlandırılan bir bireyin bedeni üzerindeki denetim yeteneği 20-40 yaş aralığında daha kolay kurulurken, bu yetenek ellili yaşlarda gittikçe azalmaya başlar. Fiziksel gelişimin neredeyse sona erdiği yaşlarda başlayan devinimsel güç duygusal ve algısal kontrollerden başlayarak yavaş yavaş

yok olmaya başlar. Tükenmişlik yaşayan bireylerin devinimsel güçleri daha erken yaşlarda azalmaya ve yok olmaya başlamaktadır. (Başaran, 1982).

Maslch ve Jackson'un 1997 yılında hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapmış oldukları çalışmada; tükenmişlik yaşayan hemşirelerin tükenmişlikle normal yollardan baş edemedikleri durumlarda tükenmişliğin etkilerini azaltmak için alkol tüketimi ve gereksiz ilaç kullanımına yöneldikleri tespit edilmiştir. Bu kullanımların süresi uzadıkça da tükenmişliğin geri dönülmez bir hal aldığı, sonuç olarak tükenmişlik ile başa çıkamayan bireylerin bağımlı kişiler olarak yaşamlarını sürdürdüğü sonucuna varmıştır.

2.5.2. Tükenmişlik Sendromunun Çalışma Hayatı İle İlgili Sonuçları

Tükenmişliğin çalışma hayatı ile ilgili olumsuz sonuçlarından hem örgüt hem de çalışan etkilenir. Çalışan kişi bir öğretmen ise bu durumdan öğrencileri de olumsuz etkilenir (Maslach, Jackson, ve Leiter, 1997). Tükenmişlik yaşayanların çalışma hayatı ile ilgili ilk verdiği tepki geri çekilmedir. Geri çekilme tepkisi, işte olabildiğince az zaman geçirmeyi, daha uzun molalar vermeyi, çalışanın işinden olabildiğince uzaklaşmasını içerir. Bir öğretmenin sınıfta fiziksel olarak bulunması ancak zihinsel olarak başka bir yerde olması gibi psikolojik bir durumu ifade eder. (Barnfield, Hall, ve Hall, 1997)

Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin sabırları da azaldığından, ya da tükendiğini hissettiğinden öğrencilerine karşı daha fazla tepki gösterir. Öğretmen tükenmişliğin belirtileri arttıkça, öğretmenin tutarsızlığı artar. Bu da öğrencilerin akademik ya da duygusal olarak zarar görmelerine neden olur. Öğretmenlerin yıpranması, eğitim kalitesini ve öğrencinin akademi başarısını düşüren yıkıcı konulardır. Tükenmişlik hem örgütlerin hem de mesleklerin refahını olumsuz etkileyebilir çünkü tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin artan devamsızlıkları ve mesleği terk etmeleri, mesleğine devam eden öğretmenlerin üzerindeki iş yükünün artmasına ve hayat kalitelerinin düşmesine neden olmaktadır (Byrd, Berry, ve Wieder, 2013)

Akademik olarak başarısızlığa neden olan bir diğer faktör de mesleği terk eden ya da devamsızlık yapmaya başlayan tükenmiş öğretmenlerin boşluğunu doldurmak için

devreye sokulan ücretli öğretmen görevlendirmesi ya da alan mezunu olmayıp alan değiştiren öğretmenlerin özel eğitim sınıflarında görevlendirilmesi nedeniyle ortaya çıkan yetersiz özel eğitim hizmetleridir. Lisans eğitimini özel eğitim branşında almamış öğretmenlerin bu alana yönlendirilmesi öğrencinin aldığı eğitim hizmetinin kalitesiz olmasına neden olmaktadır. Çünkü özel eğitim öğretmenlerinin özel gereksinimli öğrenciler ile ilgili akademik eğitimleri yeterli iken alan değişikliği yapan ya da ücret karşılığı özel eğitim sınıflarında görevlendirilen öğretmenlerin bu yöndeki akademik eğitimleri yetersizdir (Martinetz, 2012)

Tükenmişlik sendromu yaşayan öğretmenlerin iş hayatlarında yaşamış oldukları sorunlardan biri de çalışma arkadaşları ile ilgili yaşamış oldukları sorunlardır. Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin sosyal becerileri azaldığından iş arkadaşları ve meslektaşları ile ilişkileri bozulmakta ve zamanla yok olmaktadır. Bireysel ilişkileri bozulan bireyin tükenmişliğin nedenlerinden biri olan gerekli desteği görememe düzeyi artmakta ve bu da tükenmişliğin daha hızlı yaşanmasına neden olmaktadır. (Dolgun, 2015)

Çalışma hayatı ile ilgili tatmin düzeyleri azalan öğretmenler işle ilgili isteksizliklerini diğer çalışma arkadaşlarına da dayatmaya başlar. Kendisini diğerlerinden farklı hissetmeye başlayan birey kargaşa yaratmaya çalışarak çalışma barışını bozmaya çalışır. Diğer çalışma arkadaşlarına karşı düşmanca davranışlar içerisine giren tükenmiş öğretmen iş ortamında gruplaşmalara neden olur. (Sürgevil, 2005)

2.5.3. Tükenmişlik Sendromunun Aile Hayatı İle İlgili Sonuçları

Jackson ve Maslach'a (1997) göre tükenmişlik hissi yaşayan bireyin geri çekilme arzusu yalnızca iş hayatı ile sınırlı kalmamaktadır. Bu geri çekilme aynı zamanda aile ile ilgili tepkilere de yol açmaktadır. Kişinin ev yaşamının kalitesinde bozulmaya neden olan davranışların gelişmesine yol açan tükenmişlik, bu davranışların süresinin uzaması durumunda evliliklerin bitmesine yol açabilmektedir. Jackson ve Maslach'ın 142 polis ve ailesi üzerinde yapmış olduğu çalışmada; duygusal olarak bitkin olan polis memurlarının eve geldiklerinde gergin, endişeli, üzgün ve öfkeli oldukları ve sürekli olarak iş yerindeki sorunlardan şikâyet ettikleri belirlenmiştir. Aileleri ile vakit geçirmek yerine yalnız kalmayı tercih eden ve aile bireylerine karşı tahammül

göstermeyen kişilerin zamanla tükenmişlikle baş etme yollarından en önemlisi olan “Aile Desteğinden” mahrum kaldıkları görülmüştür.

Ancak aile hayatı ile ilgili olarak gelişen olumsuz durumların sadece evli bireyler ile ilgili olmadığını da belirtmek gerekir. Ülkemizde bekâr olan kişilerin genellikle aileleri ile birlikte yaşadığı düşünüldüğünde bekâr olan bireylerin tükenmişlik ile ilgili yaşadığı sorunları anne ya da babasına veya kardeşlerine yansıttığı ve aile bağlarının zedeleneceği unutulmamalıdır (Şahin, 2009)

Ayrıca son zamanlarda yapılan araştırmalara göre özellikle evli çiftlerin en çok etkilendiği sonuçlardan birinin de cinsel enerji tükenmişliği olduğu görülmüştür. Tükenmişlik yaşayan kadın ya da erkek bireylerin cinsel dürtülerinin giderek kaybolması sonucunda eşlerine karşı yetersizlik duygularının arttığı ve ezilmişlik duygusunun yaşandığı tespit edilmiştir (Izgar,2003).

2.6. Tükenmişlik Sendromunu Önleme ve Başa Çıkma Yolları

Tükenmişliğin sonuçları öğretmenler ve onlarla ilişki içinde bulunan öğrenci ve çalıştıkları kurumlar için çok ciddi sonuçlar doğurabilir. Bu durum öğretmenlerin işlerini sağlıklarını ve aile hayatlarını tehdit edebilir. Ciddi sonuçlar doğurabilen tükenmişlik ile ilgili belirti ve semptomların erken aşamada fark edilmesi tükenmişliği önlemek için çok önemlidir. Başlangıç aşamasında fark edilen tükenmişlik belirtileri bu seviyede basit bir stres yönetimi ile iyileştirilebilir (Başaran, 1982). Ancak daha ileri aşamalarda fark edilmesi halinde, gerekli tedbirler alınsa bile bireyin eski fiziksel ve ruhsal sağlığını geri kazanması daha uzun ve zorlu bir süreç gerektirir. Tükenmişliği önleme ve başa çıkma yollarını bireysel ve örgütsel yöntemler olarak iki başlık altında inceleyebiliriz.

2.6.1 Bireysel Yöntemler

Tükenmişlik sorununu çözenin ilk adımı, sorunun farkında olmak ve sorumluluğu kabul etmektir. Tükenmişlik ile ilgili olarak sorunun kişide değil, kişinin içinde bulunduğu durumla ilgili olduğunu bilmek önemlidir. Çoğu tükenmişlik durumunda hatanın kişide değil, kişinin etkilendiği diğer faktörler ile ilgili olduğunu bilmek önemlidir. Her ne kadar çoğu insan, olaylar ve hayatlarının kendi kontrollerinde

olduğunu düşünse de, bunun böyle olmadığını anlamak, tükenmişliği önleme konusunda ileriye gitmenin ve bu konu ile ilgili bir şeyler yapma gücünü hissetmenin en önemli yoludur (Wood, 2002). Tükenmişlik hissedenden kişinin bu konuda bir şeyler yapma sorumluluğu alması ve “Bende Yanlış Olan Ne(?)” düşüncesini “Çevremdeki sorun hakkında ne yapılabilir?” şeklinde değiştirmesi daha rahat ve keyifli bir performans göstermesi için önemlidir (Pines, 1993)

Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliği, “insanların ne oldukları ile yapmak zorunda oldukları şeyler arasındaki boşluk” olarak tanımlamıştır. Burada kullanılan “Boşluk” ile kastedilen şey aslında kişilerin kendi istekleri ve mesleğinin gereklilikleri arasında kalmasıdır. Kişinin ihtiyaçları ile yaptıkları işin gereklilikleri arasındaki uyumsuzluk sırasında bu “Arada Kalma” durumu giderek daha derin bir hal alır. Maslach ve Leiter(2001)’e göre bu boşluğun birey ve organizasyon arasındaki kopukluktan kaynaklandığını ve tükenmişlik ile ilgili sorunların giderilebilmesi için birey ve organizasyonun birlikte hareket etmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Smith ve Raedeke’ye (2001) göre, tükenmişlik ile baş etmenin "Three R ” olarak adlandırdıkları ve 3 evreden oluşan bir yaklaşım ile mümkün olduğunu savunmuşlardır. Birinci evre tükenmişliğin uyarı işaretlerini izleyerek problemi tanımayı ve farkına varmayı belirten “**Tanuma**” (Recognize) evresidir. Problemi tespit ettikten sonra stresi yöneterek ve gerektiğinde destek alarak hasarı geri alıp durumu tersine çevirmeyi belirten “**Tersine Çevirme**” (Reverse) evresi ise ikinci evredir. Son olarak da fiziksel ve duygusal sağlığa dikkat ederek tükenmişliğe karşı bir direnç oluşturmayı belirten “**Direnç**” (Resilience) evresidir. Bu yazarlar direnç evresi sonucunda bireyin tükenmişliğe karşı bir savunma geliştirebileceği ve önleyebileceğini öne sürmüşlerdir. Birey yaklaşan tükenmişliğin uyarı işaretlerini fark ettiğinde bu işaretleri önemsemeyi ve oluruna bırakırsa durum daha da kötüleşir ve başa çıkmak zorlaşır. Bununla birlikte, kişi hayatı yeniden dengeye getirmek için adımlar atarsa, tükenmişliğin tam anlamıyla bir çöküş haline gelmesini önleyebilir. Bunun yanında söz konusu yazarlar tükenmişliği önlemek için yaşantımızda yapmamız gereken şeylere ilişkin bazı ipuçları da vermiştir. Bu ipuçları şunlardır:

- Güne rahatlatıcı bir ritüel ile başlamak: Sabahları yatağınızdan fırlayarak uyanmak yerine, yatağınızda en az 15 dakika vakit geçirmek, kitap okumak ya da bir şeyler yazmak güne güzel başlamayı sağlayabilir.
- Sağlıklı Beslenmek: Uyku ile ilgili alışkanlıklar edinmek. Spor ve egzersiz yapmak, doğru beslenmek düzenli fiziksel aktiviteler yapmak ve bol bol dinlenmek hayatın istekleri ve zorluklarıyla başa çıkabilmek için yeterli enerjiye sahip olabilmeyi kolaylaştırabilir.
- Sınırları belirlemek: İş hayatı ile bağlantının tamamen kesileceği bir zaman belirlemek ve telefon, bilgisayar vb teknolojik şeylerden bu zaman aralığında uzak durmak tükenmişliğin panzehiri olan yaratıcılığa fırsat vererek bir hobi edinmek ya da iş ile ilgili olmayan bir projeye başlamak iş hayatı dışında bireysel isteklerin karşılanmasına imkan sağlayabilir.
- Stresi nasıl yöneteceğinizi öğrenmek: Tükenmişlik sendromun da çaresiz hissetmek yaygın olarak karşılaşılan bir durumdur. Bu çaresizliği yenmenin ve tükenmişlik ile baş edebilmenin en önemli noktalarından birisi geç kalmamaktır. Çünkü kopma noktası olarak nitelendirilen öncül verilerin fark edilmesinde geç kalmak çok hayati bir hata olmakta ve geri dönüşü çok zor olmaktadır. (Ardıç ve Polatçı, 2009)

Stres ile baş edebilmek için gerekli 3 stratejinin ilki yavaşlamaktır. Kişi bu aşamada tükenmişliğin başlangıç noktasındadır. Tükenmişliği fark ettiği anda içinde bulunduğu faaliyetler ve planlar ne olursa olsun bunlara ara vermeye ve kendisini yavaşlamaya ikna etmek zorundadır. Bu aşamada kendisine zaman ayırması, derinlemesine düşünerek tükenmenin nedenlerini anlaması ve iyileşmeye çalışması gerekir. İkinci aşama öncüllerin fark edildiği ve tükenmişliğin kabul edildiği aşamadır. Bu periyot kişinin tükenmişlik ile ilgili deneyimlerini farklı kişilerle paylaşması, aile ve arkadaşları ile birlikte hareket ederek ek önlemleri alması ile ilgilidir. Üçüncü ve son aşama ise kişinin iyileşme ve tükenmişlikten kurtulma aşamasıdır. Bu aşamada kişi hayatta kendisi için asıl önemli olan şeyleri yeniden değerlendirir, hedeflerini ve hayallerini günceller ve gerçekten gerekli olan şeylerin farkına varmaya başlar. (Arı ve Bal, 2008)

Ardıç ve Polatçı'ya (2009) göre tükenmişlik ile mücadelede yapılması gerekenler ise;

- Tükenmişlik ile ilgili araştırmalar yaparak bilgi sahibi olmak
- Bireyin kendisini iyi tanınması ve ihtiyaçlarını anlaması,
- Mesleği ile ilgili olarak gerçekçi ve mantıklı hedefler belirlemek
- Değişik gruplara üye olarak sosyalleşmek
- Kişisel gelişimi için gerekli adımları atmak
- Spor yapmak, müzik dinlemek, gezi yapmak gibi rahatlatıcı aktiviteler yapmak
- Kapasitesini bilerek buna göre hayaller ve hedefler belirlemek
- Bir mesleğe başlamadan önce o meslek ile ilgili karşılaşabileceği zorluklar ile ilgili araştırmalar yapmak.
- Monotonluktan uzaklaşmak için yeni hobiler edinmek ve huzurlu bir yaşam tarzı belirlemek
- Stresle başa çıkabilmeyi öğrenmek,
- Bunları başaramıyor ise işten ayrılmak

2.6.2. Örgütsel Yöntemler

Starnaman ve Miller (1992)'e göre; organizasyondan kaynaklanan iş yükü ve iş stresi gibi faktörlerin de tükenmişliğe doğrudan etkisi vardır. Bunun yanında çalışanı yönetime ortak eden ve çalışanı dinleyen, karar alma sürecine dahil eden organizasyon yapılarının bireylerin tükenmişlik düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir. Bunun yanında sadece bireysel yöntemler ile tükenmişlikle mücadele etmenin bireyi tükenmişlikle mücadele ettirse bile, organizasyon ile ilgili problemlerin devam etmesi halinde bireyin işten uzaklaşma ihtimalini güçlendirmektedir. (Sava, 2002)

İş hayatındaki tükenmişliği tetikleyen belli başlı altı unsur vardır. Birey üzerindeki iş yükü, işyerindeki kontrol eksikliği, ödüllendirmenin yetersiz oluşu, iş ortamındaki aksaklıklar, adil olmayan yönetim ve değer farklılığı olarak adlandırılan bu altı unsurun yönetim tarafından çok iyi bilinmesi ve bu unsurlardan herhangi biri ya da bir kaçının tespiti halinde gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir. Çalışanları için adil davranan, iş ortamını gerektiği şekilde düzenleyen, gerektiği zaman çalışanlarını takdir eden ve onlara saygı gösteren bir işletmeye çalışanların aidiyet duyması olasılığı yükselecektir. Dolayısı ile tükenmişlik oranı azalacaktır. Her ne kadar Sılığ'a (2003) göre bu altı unsurun giderilmesinin aynı işletmede olmasının ütöpik

bir düşünce olduğu belirtilmiş ise de günümüzde bir çok işletme çalışanlarının bir çok ihtiyacını demokratik yollarla gidermeye çalışmakta ve stratejik insan kaynakları yönetiminin gelişmesi ile birlikte iş görenlerin işletme için çok önemli bir kaynak olduğu düşüncesi gelişmektedir. Örneğin bazı işletmeler çalışanlarını çalışmalarını karşılığında tatile göndermekte veya bazı çalışanlarının evlerinde çalışmalarına izin vererek çalışma ortamının rahatlamasına olanak sağlamaktadır (Aldemir, Ataol, ve Budak, 2001)

Dolgun'a (2015) göre ise işletmelerin çalışanlarının tükenmişlik ile mücadelesi için alabileceği örgütsel tedbirleri ise şöyle sıralamıştır.

- İş yoğunluğuna göre takviye personel çalıştırarak iş yükünü belli bir seviyede tutmak
- Personelin ihtiyaç duyduğu teknik ekipman ve donanım desteğini sağlamak,
- Çalışanların karar alma sürecine katılımını sağlamak ve çalışanların görevlerini yerine getirirken inisiyatif almasına olanak sağlamak
- Başarılı personeli takdir etmek, ödüllendirmek ve hatalı personelin hatasını telafi şansını vermek
- Çalışanların kişisel gelişimlerini sağlayacak eğitim programlarını gerçekleştirmek.
- Kişisel arası ilişkilerin artması için organizasyonlar düzenlemek,
- Üst yönetim ile çalışanlar arasındaki diyalogları çoğaltmak, resmi yöntemler dışında yeni iletişim yolları geliştirmek
- Üst yönetimi ile çalışanlar arasında oluşacak resmi iletişimi mümkün olduğunca azaltmak, daha kaliteli hale getirmek
- Çalışanların daha üst görevlere yükselmesini sağlamak. Bu atamayı yaparken adil davranmak.

Bunların yanında tükenmişlik sendromuyla örgütsel mücadelede örgütlerin alması gereken tedbirler ise aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Örmen,1993; Girgin ve Baysal, 2005; Domeyer, 2004; Başaran, 1982; Baysal, 1995; Dolgun, 2015):

- İşe başlayacak kişilerin seçimi yapılırken detaylı incelemelerin yapılması ve mülakat yolu ile tespiti zorda olsa işin ağırlığını kaldırabilecek bireyleri seçmek

- Çalışanların birbirleri ile iletişimlerini arttırmaya çalışan bir yönetim politikası olarak adlandırılan “Örgüt Geliştirme Politikalarının” hayata geçirilerek çalışanların sorunları tartışarak çözmelerini, düşünce arzu ve önerilerini birbirleri ve üst yönetim paylaşımlarını sağlamak.
- Belli bir alanda uzmanlaşmış bireylerin yönetici yapılmasını ya da mevcut yöneticilerin belli bir alanda uzmanlaşmasını ve bu alanda sorunları giderecek politikalar üretmesini sağlamak için gerekli politikaların üretilmesi olarak tanımlanabilecek “Yönetim Geliştirme” yöntemi ile bir yöneticinin tükenmişlik ve tükenmişliğe neden olan politikalar konusunda gerekli tedbirleri almasını sağlamak.
- İşinde başarısız olan bireyleri cezalandırmak yerine onlarla özel olarak görüşmeler yaparak bu başarısızlıklarının nedenleri üzerine odaklanmak, bu nedenlerin çözümü için çalışan ile birlikte hareket edecek bir yönetim oluşturmak .
- İşletme içerisinde yapılacak işbölümünü çalışanların fikir ve düşünceleri doğrultusunda düzenleyerek, bireylerin istedikleri yerde ve istedikleri işi yapmalarını sağlamak, bu mümkün değil ise bu iş bölümünü düzenleyen birimlerin bireylerin kişisel özelliklerini dikkate olarak düzenlemelerini sağlamak.
- Çalışanların iş yaşamı dışında da sosyalleşmesini sağlayacak çalışmaları yaparak, tükenmişliğin en önemli nedenlerinden aynı zamanda da sonuçlarından biri olan bireyin yalnızlaşmasını önlemek
- Çalışanların motivasyonlarını artırıcı, aynı zamanda da üst yönetimin üzerindeki iş yükünü hafifletici özelliği olan yetki devrini kullanarak üst düzey yöneticilerin bazı görev ve sorumluluklarını alt birimde bulunan çalışanlara aktarmak gibi politikaların izlenmesi de örgütlerin çalışanlarına karşı tükenmişliğin azaltılması ya da önlenmesi konusunda uygulayabileceği politikalar olarak hayata geçirilebilir.

2.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Öğretmenler sınıflardaki öğrenme sürecinden sorumlu olan kişilerdir. Sınıfın hijyenik ihtiyaçlarından başlayarak, öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlarına, akademik performansın yükselmesinden, öğrencilerin kişisel ihtiyaçlarına kadar her türlü organizasyonu sınıf içerisinde sağlamak öğretmenlerin görevidir. Öğrenim sürecinin en önemli parçası olan ve öğrenme sürecinde bu kadar yoğun bir şekilde emek veren öğretmenlerin tükenmişlik yaşama oranı diğer çalışanlara göre daha yüksek olmaktadır. (Ataman, 2003)

Öğretmenlerin mesleğe başladıklarında sınıf yönetimi için yeterince hazır olmamaları, çocukları kontrol edememeleri, sınıfların kalabalık olması tükenmişliğe yol açan etmenler arasındadır (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996). Farber'a (2000) göre öğrencilerin öğretmenlerine karşı tuttukları negatif davranışlar, büro işlerinin fazlalığı, özellikle büyükşehirlerde görev yapan öğretmenlerin çalışma saatlerinin fazlalığı, yönetim katının öğretmenlere desteğinin azlığı, idareciler ile öğretmenler arasındaki iletişimin azlığı, öğretmenlerin mesleğin başında ve ilerleyen dönemlerde artarak devam eden stresin en önemli kaynağıdır.

Öğretmenler arasında tükenmişlik yaşayanlar daha çok mesleğe yeni başlayan idealist öğretmenlerdir. Tecrübeli öğretmenler yeni başlayan öğretmenlere göre daha az tükenmişlik yaşamaktadır. Dworkin'e (2001) göre bu durumun nedeni tecrübedir. Çünkü deneyimli öğretmenler mesleki sorunlarla daha kolay mücadele edebilmekte ve sorunların çözümünü daha kolay bulabilmektedir. Yaşamış oldukları tecrübelerden kaynaklı olarak sorunların çözümünü daha önceden öğrenmişlerdir.

Tükenmişliği meydana getiren unsurlar çok yönlüdür. Bu nedenle birey üzerindeki olumsuz etkileri de çok yönlüdür. Örneğin bir Türkçe öğretmeni ile bir özel eğitim öğretmenin tükenmişlik yaşama nedenleri ve bu sorundan etkilenme dereceleri çok daha farklıdır. Tükenmişlik özel eğitim öğretmenleri açısından diğer branşlarda görevli öğretmenlere göre daha önemli bir problemdir (Farber, 2000). Özel eğitim öğretmenleri sürekli olarak engelli öğrenciler ile çalışmaktadır. Tenefüste bile öğrencileri ile birlikte olmak zorunda olan özel eğitim öğretmenleri öğrencilerin derste gösterecekleri gelişim ile alakalı gerçekçi beklentiler içerisinde olmadıklarında diğer öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır (Dworkin, 2001)

2.7.1. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Nedenleri

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına diğer tükenmişlik yaşayan meslek grupları gibi kişisel ve örgütsel faktörler neden olmaktadır. Öğretmenlerin demografik özelliklerinin yanı sıra zorluklara karşı direnci, kaygı düzeyi vb kişilik özellikleri de bireyin tükenmişlik yaşama ihtimalini azaltan ya da yükselten etkiye sahiptir. Meslektaşların olumsuz yaklaşım ve tutumları, okul ve aile arasındaki işbirliği eksikliği, yüksek iş yükü ve hazırlıksız mesleğe başlama gibi örgütsel etkenler de öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarında çok önemli etkenlerdir. Ancak tüm mesleklerden farklı olarak öğretmenlerde tükenmişliği tetikleyen neden olarak görülen bazı unsurlar da vardır. Örneğin bazı durumlarda öğrencilerin akademik başarılarının düşüklüğünün nedeni öğrencinin öğrenmede ki isteksizliği ya da öğrenmeyi başaramaması olmasına rağmen genellikle akademik başarı eksikliklerinin tamamına yakınında öğretmenlerin öğretme işinde yetersiz olduğu düşüncesi hakimdir (Pines ve Aranson, 1988) Bu durum öğretmenler üzerinde gereksiz bir baskı yaratmaktadır. Öğrencinin başarısızlığı öğretmende suçluluk hissinin gelişmesine neden olmaktadır.

Bunun yanında okul yönetiminin ve ailelerin desteğinin az olması, öğretim konusunda idarenin bilinçsiz baskıları, öğrencilerin ilgisiz ve duyarsız yaklaşımları da öğretmen tükenmişliğin nedenleri arasındadır. Kaynakların yetersiz kullanılması ve kaynak kullanımında öğretmenlerin yeterli ve adil şekilde katılımının olmaması disiplin sorunlarında öğrenci ve aileler karşısında öğretmenlerin sürekli olarak suçlu gösterilmesi de yine öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir. (Ardıç ve Polatçı, 2009)

Bu nedenlerin yanında özel eğitim öğretmenleri engelli bireylerin dezavantajlarından kaynaklı olarak bu bireylerin eğitim ve öğretimlerinin sabır ve özveri gerektirdiği ve daha zorlu bir süreci içerdiği için daha fazla risk taşımaktadır. Özellikle öğretme faaliyetlerinde başarısız olma hissi özel eğitim öğretmenlerinde daha fazla görülmektedir. (Gündüz, 2006)

2.7.2. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Sonuçları

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasının eğitim hayatı açısından çok önemli sonuçları vardır. Çünkü öğretmenler bu faaliyetlerde başrolde ve en merkezde yer alır. Bir öğretmenin yetiştirilmesinin yaklaşık 20 yıl aldığı düşünülürken kaybedilen ve meslektan ayrılan bir öğretmenin maliyetinin hem ülke için hem de öğrenciler için çok büyük olumsuz etkileri ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerde oluşan tükenmişliğin belli başlı olumsuz sonuçlarını Williams ve Burden(2000) aşağıdaki şekilde sıralamıştır;

- Duygusal tükenmişlik yaşayan bir öğretmenin üretkenliği azalır. Bu sendrom içerisindeki bir öğretmen derse hazırlanma hevesini kaybeder, işe gelmek için kendisini daha zor motive eder, öğrencileri ile arasındaki köprüyü kaybeden öğretmenin etkinliği azalır.
- Enerjisini kaybeden tükenmişlik içerisindeki öğretmenin hafızası zayıflar, anlattığı konulara ilgisi azalır, performansı düşen öğretmende motivasyon kaybı oluşur. Bu motivasyon kaybı öğrencide de olumsuz etkiler doğurur. Motivasyonun başarı ile doğru orantılı olduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle motivasyonu düşen öğrencinin akademik başarısı da düşer.
- Duyarsızlaşan öğretmen sınıfında meydana gelen akademik başarı düşüklüğünü önemsemez. Bu çok büyük bir sorundur. Çünkü duyarsızlaşan öğretmen öğrencilerine karşı olumsuz tutumlar içerisine girer. Öğrenim hayatına devam eden öğrenciler ve öğretmenleri arasında meydana gelen bu inançsızlık eğitim hayatlarını olumsuz bir şekilde etkiler.
- Tükenmişlik yaşayan öğretmenler sınıf yönetimi konusunda daha az tolerans gösterir çünkü öğrencilerini sempatik bulmaz. İşine bağlılığı ve mesleğine adanmışlığı azalır.
- Öfke ve şiddet de ortaya çıkabilir, dolayısıyla şiddet döngüsünü devam ettirebilir ve öğretmenin stresini ve tükenmişliğini artırabilir (Buck: 2006). Tükenmişlikten mustarip öğretmenler motivasyonlarını kaybederler; öğrencilerine, işlerine ve birlikte çalıştıkları insanlara karşı olumsuz tavırlar geliştirirler. Stres ve tükenmişliğin sonuçları öğretmenler, öğrenciler ve genel olarak eğitim faaliyetleri için zararlıdır.

Öğretmen tükenmişliğinin bir başka önemli sonucu da ekonomik sonuçlardır. Çünkü tükenmişlik yaşayan ve meslekten ayrılan öğretmenlerin yerine yeniden öğretmen yetiştirmek yıllar aldığı gibi çok büyük maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Amerika Birleşik Devletlerinde 2014 yılında yapılan bir araştırmaya göre öğretmenlik mesleğinden ayrılan öğretmenlerin yeniden mesleğe döndürülmesi ya da bu kişilerin yerine yenilerinin eğitilmesi her yıl milyarlarca dolara mal olmaktadır (www.all4ed.org, 2021)

2.8. Türkiye’de Tükenmişlik ile İlgili Araştırmalar

Alman psikolog Herbert Freudenberger tarafından 1974 Yılında ilk kez incelenmeye başlanan “Tükenmişlik” konusunda Türkiye’de çok uzun süre hiçbir çalışma yapılmamıştır. Bu alandaki ilk çalışma 1990’lı yılların başlarında Mahire Olcay Çam tarafından yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin (MBI) Türkçe’ye çevirilmiş versiyonunun geçerlilik ve güvenilirliğini test eden Çam’ı (1991-1992-1993), Ergin(1992) takip etmiştir. Ergin’de (1992) Çam’ın (1992) 276 hemşire ve 255 doktor ile yapmış olduğu tükenmişlik ile ilgili çalışmasına benzer bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda Ergin, bekâr doktorların evli doktorlara oranla daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ve bu durumun duygusal tükenme ve duyarsızlaşma olarak kendini gösterdiğini tespit etmiştir. Tükenmişlik yaşayan kadınlarda kişisel başarının azalması ve duygusal yorgunluğun, tükenmişlik yaşayan erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Örmen (1993), banka yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmasında banka yöneticilerinde daha çok duygusal tükenmişlik hissini yaşadığını, yaş ilerledikçe banka çalışanlarının daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ve kadınların erkeklere göre tükenmişlik sendromuna daha yatkın olduklarını tespit etmiştir. Çam ise 1996 yılında hemşirelik ile ilgili çalışan eğitimciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada; medeni durum açısından çocuk sayıları ile tükenmişlik arasında bir ilişki bulamamış, ancak kişisel başarının azalmasında iş doyumu düzeyi ve iş baskısının önemli göstergeleri olduğunu bulmuştur. Çam ve Baysal (1997) yapmış oldukları çalışmada psikologların yaşamış oldukları tükenmişlik sendromunda demografik değişkenlerin etkisini incelemişler ve iş tatminiyle kişisel başarı arasında olumlu bir bağ olduğunu, iş tatmini düşük olan kişilerde tükenme hissini daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca aynı çalışma erkeklerin

kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını saptamışlardır. Güngür (1997) ise uluslararası bir işletmede görev yapan yöneticiler arasında yapmış olduğu çalışmada iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemiş ve çalışma sonucunda rol belirsizliği ve rol çatışmasının tükenmişlik üzerinde olumsuz etkileri olduğunu, eğitim seviyesi, cinsiyet ve medeni durumun ise tükenmişliği etkilemediği sonucuna varmıştır.

2.9.Türkiye’de Öğretmen Tükenmişliği ile ilgili Çalışmalar

Girgin (1995) ilk defa tükenmişlik ile ilgili olarak E-MBI (Education Maslach Burnout Inventory) anketini kullanmıştır. Eğitimci anketiyle öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmeyi amaçlayan Girgin(1995) çalışma sonucunda duygusal tükenme ve azalmış kişisel başarı konusunda kadın ve erkekler arasında belirgin farklılıklar olmadığını tespit etmiştir. Kadın öğretmenlerin mesleki tecrübeleri arttıkça daha düşük duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını tespit eden Girgin çalışmasının sonucunda amirlerinden ve kurumlarından destek alan, destekleyici çalışma ortamlarında çalışan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşadıklarını ve işlerinde daha başarılı olduklarını hissettiklerini saptamıştır.

aysal (1995) Eğitimcilere göre uyarlanmış E-MBI anketinin uygulandığı çalışmada, demografik özelliklerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin tükenmişlik üzerine etkilerini incelemiştir. Öğretmen tükenmişliğini ele alan bir başka araştırmacı Sünbül ise (2003), 297 lise öğretmenleri arasında kontrol odağı, tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Verileri toplamak için iç-dış kontrol odağı ölçeği, MBI eğitimci anketi ve iş doyumu anketini kullanan Sünbül, çalışma sonucunda kadınların erkeklere göre daha az duygusal tükenme yaşadığını, yine kadınlarda duyarsızlaşma yaşanmasının dışsal denetim odağı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu, mesleğe yeni başlamış genç öğretmenlerde tükenmişliğin daha yüksek olduğunu, yaş ilerledikçe kişisel başarı hissini daha yükseldiğini tespit etmiştir.

Bunların yanında özel eğitimci öğretmenler ile ilgili çalışmalar da yapılmıştır. Özel eğitimci öğretmenler ile normal eğitim öğretmenlerinin karşılaştırıldığı, kişisel başarının azalması açısından değerlendirilen iki grup öğretmen arasında, tükenmişlik düzeyinin özel eğitim öğretmenlerinde daha fazla olduğu, normal eğitim veren öğretmenler arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın fazla olduğu,

tükenmişlik ile yaş ve cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı, bekâr erkeklerin evli erkeklerden ve bekar kadınlardan daha fazla tükenmişlik yaşadığı, evli kadınların ise bekar ya da evli erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna varılmıştır. (Akçamete, Kaner ve Socuglu, 2001)

Çokluk (1999), özel eğitim okullarında görev yapan yöneticiler ile özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırma sonucunda yöneticilerin öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını ve bu tükenmenin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma şeklinde kendini gösterdiğini tespit etmiştir.

Ankara’da bulunan iki devlet üniversitesinde görev yapan öğretim görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini inceleyen Güven(2013) çalışma sonucunda meslektaşları ile etkili iletişim içerisinde bulunan kişilerin daha az tükenmişlik yaşadığını belirlemiştir. Çalışma sonucunda fiziksel iş yükü, çevre ve karar verme konusunda sahip olunan özerklik eksikliğinin, öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik ile ilişkili olduğunu bu konularda eksiklik yaşayan öğretmenlerin tükenmişlik yaşama oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca gelir seviyesinin de tükenmişlik ile ilişkili olduğunu belirlemiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

NEVŞEHİR İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN ÖZEL EĞİTİM OKUL VE SINIFLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERE TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİNİN UYGULANMASI

3.1. Çalışmanın Amacı

Son dönemde yapılan çalışmalar tükenmişlik olgusunun günümüz çalışma hayatında hem bireysel hem de örgütsel açıdan son derece olumsuz etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu etkilerin, özel gereksinimli bireylerin ve bu bireylere eğitim vermekte olan özel eğitim öğretmenlerinin performansını düşürdüğü dikkate alınması gereken bir durumdur (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Bu olumsuz etki, özel eğitim öğretmenlerinin yaşadığı tükenmişlikle mücadele edilmesini daha önemli hale getirmektedir. Üretim faaliyetlerinin merkezine insan kaynaklarının yerleştirildiği günümüzde, insan kaynaklarını en fazla etkileyen konulardan biri olan tükenmişlik konusunda örgütlerin mücadele etmesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla tükenmişliğe neden olan değişkenlerin tespit edilmesi tükenmişlikle mücadele konusunda en önemli adımı oluşturmaktadır.

Bu çalışmada Nevşehir ilinde faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarında özel gereksinime ihtiyaç duyan bireylere eğitim veren özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri demografik özellikler açısından incelenerek, tükenmişlik düzeylerine etki eden değişkenlerin tespit edilmesi ve literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda tükenmişliğin alt boyutlar olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki başarı boyutları, yaş, cinsiyet, branş, çalışılan kurum, branş mezunu olup olmama ve meslekte geçirilen yıl değişkenleri açısından ayrı ayrı analiz edilecektir.

3.2. Çalışmanın Önemi

Konfüçyüs'ün "Sevdiğiniz bir işi seçin, böylelikle hayatınızda bir gün bile çalışmak zorunda kalmamış olursunuz" sözü meslek seçiminin ve mesleğini severek devam ettirmenin insan hayatında ne kadar önemli olduğunu anlatan bir sözdür. Özel eğitim öğretmenleri mesleklerini severek yapmalarına mani olabilecek birçok zorlukla karşı karşıyadır. Bu zorluklardan en önemlisi lisans düzeyinde verilen öğretmenlik eğitimi ile sahada karşılaşılan zorluklar arasında herhangi bir bağ bulunmaması ve mesleğe başlayan öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklara karşı hazırlıksız olmasıdır. Öğretmenlerin lisans eğitiminin zayıflıkları dikkate alınması gereken birçok konudan sadece birisidir. (Ataman, 2003; Izgar, 2001; Bapoğlu vd. 2016)

Özel eğitimcilerin giderek artan eğitim ihtiyaçlarını daha iyi anlamak ve özel ihtiyaçları olan öğrencilerle çalışmanın stresli ortamını başarılı bir şekilde yönetmek ancak stratejik planlamalar yapmakla mümkündür. Bu planlamaların oluşturulması ise derinlemesine yapılacak çalışmalar sonucunda ortaya çıkabilir. Çünkü özel eğitime her geçen yıl daha fazla öğrencinin kaydı yapılmakta ve özel eğitimcilerin sayısı mesleki tükenmişlikten kaynaklı olarak her geçen gün azalmaktadır. Azalan eğitimci sayısı da özel eğitime muhtaç öğrencilerini eksik eğitimden kaynaklanan gelecekte karşılaştıkları eksiklik ve sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Luckner, 1996)

Tükenmişlik yaşayan öğretmenler, öğrencilerine karşı ilgi kaybı, olumlu duygu eksikliği ve saygı kaybı durumundadır. Azalan mesleki bağlılık ve stres sağlığı bozar, eğitim hizmetlerinin kalitesinde bir bozulmaya yol açar ve sonunda tahmin edilemeyen personel kayıplarına yol açar. Bornfield vd'ne göre (1997) özel eğitimcilerin % 41'i tükenmişliği mesleklerinde en önemli yıpranma nedeni olarak görmektedir. Bu yazarlar ayrıca mesleği terk eden özel eğitimcilerin % 39'unun mesleği bırakma nedenini tükenmişliğe bağladığını belirtmektedir (Barnfield, Hall, ve Hall, 1997). Tükenmişlik hem bireysel hem de örgütsel bir sorundur. Dolayısıyla özel eğitim öğretmenlerinde oluşan tükenmişlik diğer öğretmenlere, velilere ve öğrencilere de yansımakta, tükenmişlik yaşayan öğretmenin özel hayatına da etki ederek sosyal bir sorun haline de gelmektedir (Brotsky ve Edelwhich, 1980)

Dolayısıyla bu çalışma sonucunda; özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin gerek demografik özellikleri gerekse diğer değişkenler ile bir korelasyon bulunup bulunmadığının tespitine çalışılacaktır. Çalışmaların sonucunda elde edilecek veriler öğretmenlerin mesleklerinden uzaklaşma nedenlerinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

3.3.Çalışmanın Sınırlılıkları

- Çalışma 2020-2021 Eğitim öğretim yılında Nevşehir ilinde bulunan özel eğitim okulları, özel eğitim sınıfları ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan özel eğitim öğretmenleriyle sınırlıdır.
- Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda bu çalışmada kullanılan değişkenler dışında tükenmişlik düzeyini etkileyebilecek birçok değişken de incelenmiştir. Ancak bu çalışmada kullanılan değişkenler demografik özellikler ile sınırlandırılmıştır.
- Bu çalışma, sadece özel eğitim okul ve sınıfları ile rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan öğretmenlerle yapılan bir çalışma olduğundan öğretmen tükenmişliği ile ilgili olarak genelleme yapılamamaktadır.
- Bu tez hazırlanırken ülkemizde tükenmişlik konusunda yapılan çalışmalar sınırlı olduğundan çoğunlukla yabancı kaynaklardan çeviri yöntemine başvurulmuştur. Ancak yapılan çeviriler tamamen İngilizce olarak yazılmış kaynaklardan yapılmış olup, Fransızca, Almanca gibi diğer dillerde yapılan çalışmaların çevirisi yapılmamıştır. Bu durum yapılan çalışmanın sınırlılıklarından biridir.
- Çalışmanın sınırlılıklarından bir diğeri ise araştırmanın tasarımı ile ilgilidir. Şöyle ki; çalışmadan da anlaşılacağı üzere tükenmişlik bir süreçtir. Süreç boyunca yaşanan olaylar tükenmişlik düzeyini arttırabilir ya da azaltabilir. Zaman kısıtlaması nedeniyle bu çalışma da kesitsel araştırma modeli uygulanmıştır ve anketi dolduran kişiler anketi sadece bir kez doldurmuştur. Duygusal etkiler nedeniyle uzun dönemde kişilerin duygusal durumları değişebilmekte ve bu durum da tükenmişliği etkileyebilmektedir. Anketin pandemi döneminde yapılması nedeniyle katılımcı öğretmenlerin tamamına

yakını uzun süre evlerinde çalışmıştır. Dolayısı ile çalışma ortamından kaynaklanan etkenlerden anket uygulandığı dönemde etkilenmemiştir. Tükenmişliğin eğitim döneminin hangi diliminde daha çok yaşandığının tespiti tükenmişliği önleme açısından çok önemlidir. Bu nedenle aynı katılımcıların belli periyotlarla yeniden aynı ankete tabi tutulması bulguların ve tükenmişliği önlemeye dönük verilerin elde edilmesi açısından önemlidir. Bu durum da çalışmanın sınırlılıklarından biridir.

- Çalışmanın sadece Nevşehir ilinde faaliyet gösteren özel eğitim okullarında ve sınıflarında görev yapan öğretmenler olması tüm Türkiye için genelleme yapılmasını mümkün kılmamaktadır. Bu da çalışmanın bir başka sınırlılığıdır.

3.4.Yöntem

Nicel araştırma yöntemleri kullanılacak olan çalışma da tarama modellerinden genel tarama modeli uygulanacaktır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.(Karasar, 2007)

Alderman ve Salem'e göre (2010) nicel araştırma, çeşitli sınıflandırmaların yapılmasına, olaylarının nedenlerinin araştırılmasına, verilerin karşılaştırılmasına ve sayısal verilere odaklanır. Değişkenlerin ilişkisel durumlarını test ederek, elde edilen verileri matematiksel olarak ortaya koymayı hedefler. (Alderman ve Salem, 2010)

3.4.1.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Maslach ve Jackson (1981) tarafından oluşturulmuş ve Ergin(1992) tarafından dilimize çevrilmiştir. Anket 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların tükenme düzeylerini belirlemek amacıyla duygusal tükenme (9 İfade), duyarsızlaşma (5 İfade) ve kişisel başarı (8 ifade) olmak üzere 3 boyut ve 22 ifadeden oluşmaktadır. 5 li likert tipi ölçek kullanılmıştır(1=Hiçbir Zaman, 2= Çok Nadir, 3= Bazen 4= çoğu zaman, 5= her zaman).

Anketin 2. Bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, çalışılan kurum türü, özel eğitim alan mezunu olma durumu ve özel eğitim alanında çalışma yılını belirlemeye yönelik demografik sorular yer almaktadır.

3.4.2. Evren ve Örneklem

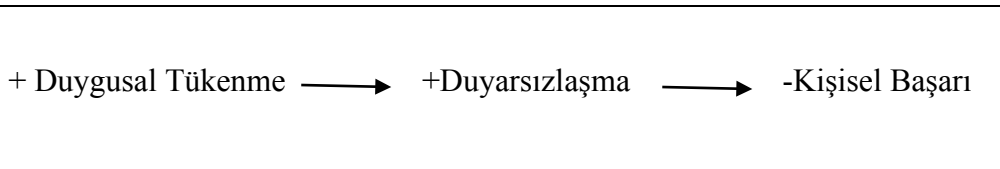
Araştırmanın evrenini konu ile bağlantılı olarak Nevşehir ilinde faaliyet gösteren özel eğitim okul ve sınıflarında görev yapan özel eğitim hizmeti veren öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini Nevşehir il ve ilçelerinde bulunan özel eğitim okulları ve sınıfları ile rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan özel eğitim öğretmenleri ve diğer branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilere göre söz konusu okullarda çalışan öğretmen sayısının 196 olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı anketin uygulanmasında tam sayım yöntemi esas alınmıştır. Örneklem çerçevesindeki tüm öğretmenlere anket formu dağıtılmıştır. Geri dönen ve kullanılabilir anket sayısı 187'dir. Evrenin 196 olduğu bir bilimsel araştırmada örneklem hacminin 132 olduğu tespit edilmiştir (Ural ve Kılıç, 2005) Bu bağlamda geri dönen 187 anketin yeterli olduğu ifade edilebilir.

3.4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

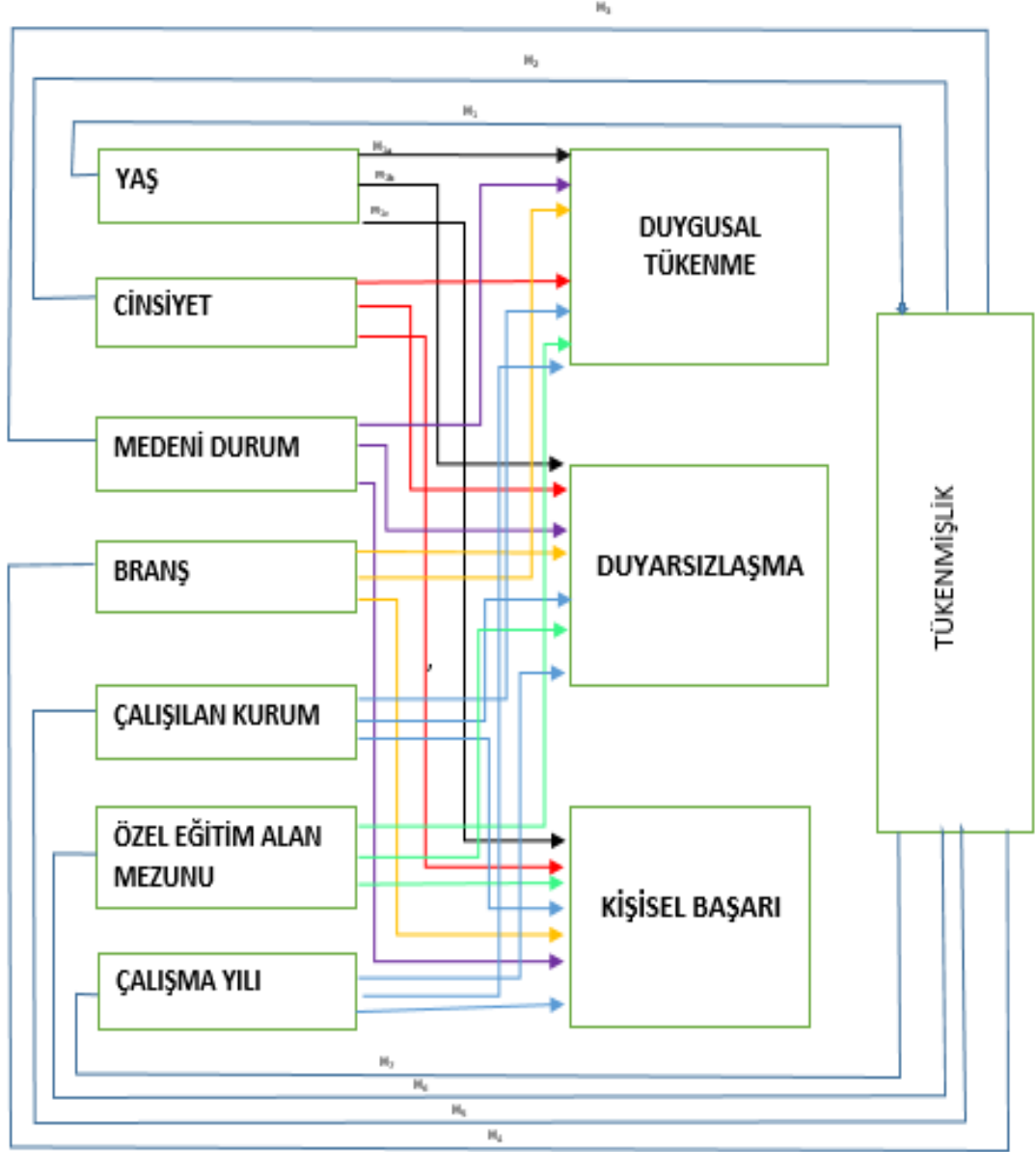
Maslach ve Jackson'un tükenmişlik modeline göre tükenmişliğin, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı dan oluşan 3 alt boyutu vardır. Buna göre Maslach ve Jackson(1981) in tükenmişlik modeli aşağıdaki gibidir.

Tablo 3 1 Maslach Tükenmişlik Modeli



3.4.3.1. Araştırmanın Modeli

Maslach ve Jackson'un (1981) modeline uygun olarak çalışmada kullanılmak üzere aşağıdaki model oluşturulmuştur.



3.4.3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan demografik özellikler bağımlı değişkenleri ise tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır. Araştırmanın amacı doğrultusunda literatürdeki araştırma sonuçlarından hareketle yukarıda belirtilen Türkiye ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar ile alakalı olarak aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

***H₁* Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

H_{1a} Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1b} Özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{1c} Özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

***H₂* Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

H_{2a} Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{2b} Özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{2c} Özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

***H₃* Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri özel eğitim alan mezunu olma duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

H_{3a} Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri özel eğitim mezunu olma duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{3b} Özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri özel eğitim mezunu olma duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{3c} Özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri özel eğitim mezunu olma duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir.

***H₄* Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

H_{4a} Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{4b} Özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{4c} Özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

***H₅* Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri branşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

H_{5a} Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri branşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5b} Özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri branşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{5c} Özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri branşa göre anlamlı farklılık göstermektedir.

***H₆* Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

H_{6a} Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{6b} Özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{6c} Özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri çalışılan kurum türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

***H₇* Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri Özel eğitim alanında çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.**

H_{7a} Özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri Özel eğitim alanında çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{7b} Özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri özel eğitim alanında çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{7c} Özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri özel eğitim alanında çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.5.Verilerin analizi

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla “Çarpıklık ve basıklık” analizi yapılmıştır. Tabachnik,ve Fidell’e(2007) göre verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 değeri ile 1,5 değeri arasında olması gerekmektedir (G.Tabachnick ve Fidell, 2007) Çalışmada analizi yapılan ifadelerin almış olduğu değerlerin istenen aralıkta olduğu görülmüştür.

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin uygunluğu belirlendikten sonra ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliklerine yönelik analizler yapılmıştır. Ölçeğin geneli ile ilgili yapılan analizde cronbach alpha değerinin ,651 olduğu ve ölçeğin güvenilirliği sağladığı görülmüştür.

Tablo 3 2 Cronbach Alpha Güvenirlik Analizi Tablosu

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
,651	,613

3.5.1.Verilerin Dağılımı ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Faktörler/İfadeler		Faktör Yükleri AFA	Çarpıklık	Basıklık	Güvenilirlik CA
Duyusal Tükenme		,899			
1	<i>İşimden soğuduğumu hissediyorum.</i>	,779	,519	,562	
2	<i>Okul dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.</i>	,655	,129	,661	
3	<i>Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum</i>	,836	1,303	1,170	
4	<i>Bütün gün öğrenciler ile çalışmak benim için çok yıpratıcı.</i>	,746	,537	,523	
5	<i>Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.</i>	,776	,988	,108	
6	<i>İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum</i>	,765	,888	-,118	
7	<i>İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum</i>	,486	,129	-1,131	
8	<i>Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.</i>	,703	,978	,110	
9	<i>Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.</i>	,733	1,474	1,340	
Duyarsızlaşma		,513			
1	<i>Bazı öğrencilerime sanki bir nesneymiş gibi davrandığımı fark ediyorum.</i>	,542	-1,415	1,470	
2	<i>Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım</i>	,495	1,349	910	
3	<i>Bu işin beni giderek katılaştırdığını düşünüyorum</i>	,569	,863	-,275	
4	<i>Bazen öğrencilerime ne olduğu umurunda olmuyor</i>	,488	,396	-,883	
5	<i>Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladığını düşünüyorum</i>	,396	,887	,650	

Kişisel Başarı		,591		
1	Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlarım	,386	-,579	-,234
2	İşim gereği öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	,609	-,736	-,323
3	Öğretmenlik sayesinde öğrencilerimin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	,484	-,911	,029
4	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	,450	-1,124	,782
5	Öğrencilerimle rahat bir çalışma ortamını rahatlıkla yaratırım	,317	-,901	,427
6	Öğrencilerimle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim	,366	,763	-,119
7	Öğretmenlikte kayda değer birçok başarı elde ettim	,676	-,526	,199
8	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkta yaklaşırım.	,418	-,526	,156
Toplam Açıklanan Varyans		48,167		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği (KMO) Ölçüsü		,907		
Barlett Küresellik testi:		1581,808		
Serbestlik Derecesi		231		
P Değeri		,000		

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için bakılması gereken değerlerden biri de çarpıklık basıklık değeridir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Çalışmada yapılan analiz sonucunda çarpıklık basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu dolayısı ile verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Faktör analizi, sosyal bilimlerde ölçümün kalitesini ve geçerliliğini ortaya koymak için kullanılan en önemli analizlerdendir (Yaşlıoğlu, 2017). Bir ölçek geliştirildiğinde ya da geliştirilmiş bir ölçeğin farklı bir amaç ya da farklı bir örnekleme kullanıldığı çalışmalarda yapı geçerliliğine ilişkin kanıt elde etmek için en sık başvurulan yöntemlerden birisidir (Şekercioğlu, vd.2015). Çalışmanın geçerliliğini ve doğruluğunu belirlemek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır.

Ölçeğin faktör analizinin yapılması için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's Testi (Barlet Küresellik Testi) değerlerine bakılmıştır. KMO indeks değeri $1 \leq KMO \leq 0,90$ ise mükemmel, $0,90 \leq KMO \leq 0,80$ ise değerli, $0,80 < KMO \leq 0,70$ ise iyi, $0,70 < KMO \leq 0,60$ ise orta, $0,60 < KMO \leq 0,50$ ise kötü, $0,50 < KMO$ ise kabul edilemez (Kaiser, 1974). Tablo 3.5.1 incelendiğinde tükenmişlik ölçeğinin KMO değerinin ($KMO > 0,907$) mükemmel düzeyde olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir.

Barlett küresellik testi ki-kare istatistigiidir ve değişkenler arasında yeterli düzeyde korelasyon olup olmadığını ölçmek için kullanılır. Barlett testi için hesaplanan p değerinin 0,05'ten küçük olduğunda verilerin faktör analizi için uygun olacağı belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Tablo 3.5.1. incelendiğinde çalışmada kullanılan tükenmişlik ölçeğinin ($X^2=1581,808$; $df=231$; $p=0,000$), faktör analizi uygulamak için yeterli olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin istenen düzeyde olup olmadığını belirlemek için toplam açıklanan varyans değerleri incelenmiştir. Altunışık vd. (2005) göre varyans açıklama oranı asgari %50'dir. Ancak Büyüköztürk'e (2002) göre 39-50 arası oran da kabul edilebilir orta orta düzeyde varyans değeri olarak kabul edilmektedir. Tablo 3.5.1'de görüldüğü gibi uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğinin toplam açıklanan varyans oranı %48,167 olup, oranların yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Cronbach Alfa ölçeğin iç tutarlığını test etmek için uygulanır. Çalışmada uygulanan analiz sonucunda Duygusal Tükenme alt boyutunun Cronbach Alpha değeri (CA=0,899), Duyarsızlaşma alt boyutunun Cronbach Alpha değeri (CA= 0,513) ve kişisel başarı alt boyutunun ise Cronbah Alpha değerinin (CA=0,591) olduğu görülmüştür. Ölçeğin geneline yapılan güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alpha değerinin (CA=0,651) olduğu görülmüş ve ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

3.6.Araştırma Bulguları

3.6.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3 3 Katılımcıların demografik özellikleri

Özellikler	Frekans	Yüzde %	Özellikler	Frekans	Yüzde %
Yaş			Çalıştığı kurumun türü		
18-23	3	1,6	Özel eğitim okulu	99	52,9
24-29	60	32,1	Özel eğitim sınıfı	53	28,3
30-35	46	24,6	Rehabilitasyon Merkezi	22	11,8
36-41	39	20,9	Diğer	13	7,0
42-47	28	15,0			
48 ve Üzeri	11	5,9	Özel Eğitim Alanı Mezununuz?		
Cinsiyet			Evet	82	43,9
Kadın	125	66,8	Hayır	105	56,1
Erkek	62	33,2			
Medeni Durum			Özel Eğitim Alanında Çalışma yılı		
Bekâr	62	33,2	1 Yıldan Az	24	12,8
Evli	125	66,8	1-4 Yıl	63	33,7
			5-8 Yıl	40	21,4
Branş			9-12 Yıl	27	14,4
Okul Öncesi öğretmeni	17	9,1	13 Yıl +	33	17,6
Çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmeni	8	4,3			
Sınıf Öğretmeni	17	9,1			
Özel Eğitim Öğretmeni	96	51,3			
Diğer	49	26,2			

Tablodaki verilere göre katılımcıların % 1,6'sının 18-23 Yaş arası, 32,1'inin 24-29 yaş aralığında olduğu, 24,6'sının 30-35 yaş aralığında olduğu, 20,9'unun 36-41 yaş aralığında olduğu, 15,0'ünün 42-47 yaş aralığında olduğu, 5,9'unun ise 48 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların % 66,8'inin kadın, % 33,2'sinin ise erkek olduğu, % 33,2'sinin bekar, % 66,8'inin ise evli olduğu görülmüştür. Katılımcıların branşları incelendiğinde ise % 9,1'inin Okul Öncesi öğretmenlerini, % 4,3'ünün Çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmeni, % 9,1'inin Sınıf Öğretmeni, % 51,3'ünün Özel Eğitim Öğretmeni, %26,2'sinin ise Diğer branşlarda görev yaptığı görülmüştür. Katılımcıların % 52,9'unun Özel eğitim okullarında, % 28,3'ünün Özel eğitim sınıflarında, %11,8'inin Rehabilitasyon Merkezlerinde ve % 7,0'ünün Diğer kurumlarda görev yaptığı görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin % 43,9'unun özel eğitim alan mezunu olduğu, %56,1'inin ise özel eğitim alan mezunu olmadığı görülmüştür. Katılımcıların Özel eğitim alanındaki çalışma sürelerine bakıldığında ise % 12,8'inin 1 Yıldan Az, % 33,7'sinin 1-4 Yıl arasında, % 21,4'ünün 5-8 Yıl Aralığında, % 14,4'ünün 9-12 Yıl aralığında, % 17,6'sının ise 13 Yıldan fazla süredir özel eğitim alanında görev yaptığı anlaşılmıştır.

3.6.2.Farklılık Analizi Sonuçları

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve özel eğitim alan mezunu olma durumu değişkenleri açısından, tükenmişlik ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için Independent Samples T Test yapılmıştır. Yaş, branş, çalışılan kurum, özel eğitim alanında çalışma yılı ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için Anova testi uygulanmış ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 3 4 Cinsiyet değişkeni açısından özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin T Testi sonuçları

	Cinsiyet	N	X	SS	SD	t	p
Tükenmişlik	Kadın	125	2,63	,359	185	-,921	,436
	Erkek	62	2,68	,387			

Tablo 3.4 deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların cinsiyeti ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,436 > 0,05) Bir başka ifade ile kadın ve erkek özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_1 desteklenmemiştir.

Tablo 3 5 Cinsiyet Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	SS	SD	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	125	2,11	,786	185	-,446	,991
	Erkek	62	2,05	,801			

Tablo 3.6.2.2.'deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların cinsiyeti ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,991 > 0,05) Bir başka ifade ile kadın ve erkek özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{1a} desteklenmemiştir.

Tablo 3 6 Cinsiyet Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	SS	SD	t	p
Duyarsızlaşma	Kadın	125	1,47	,533	185	-1,897	,059
	Erkek	62	1,63	,627			

Tablo 3.6.2.3. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların cinsiyeti ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,059 > 0,05) Bir başka ifade ile kadın ve erkek özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{1b} desteklenmemiştir.

Tablo 3 7 Cinsiyet Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	SS	SD	t	p
Kişisel Başarı	Kadın	125	4,06	,453	185	,388	,699
	Erkek	62	4,03	,473			

Tablo 3.6.2.4. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların cinsiyeti ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,699 > 0,05) Bir başka ifade ile kadın ve erkek özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{1c} desteklenmemiştir.

Tablo 3 8 Medeni Durum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni durum	N	X	SS	SD	t	p
Tükenmişlik	Bekar	62	2,65	,358	185	,116	,455
	Evli	125	2,64	,374			

Tablo 3.6.2.5. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların medeni durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

(Sig.=0,455 > 0,05) Bir başka ifade ile bekar ve evli özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H₂ desteklenmemiştir.

Tablo 3 9 Medeni Durum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	X	SS	SD	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Bekar	62	2,05	,736	185	-,291	,771
	Evli	125	2,08	,824			

Tablo 3.6.2.6. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların medeni durumu ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,771 > 0,05) Bir başka ifade ile bekar ve evli özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{2a} desteklenmemiştir.

Tablo 3 10 Medeni Durum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	X	SS	SD	t	p
Duyarsızlaşma	Bekar	62	2,08	,824	185	-,733	,465
	Evli	125	1,48	,424			

Tablo 3.6.2.7. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların medeni durumu ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,465 > 0,05) Bir başka ifade ile bekar ve evli özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{2b} desteklenmemiştir.

Tablo 3 11 Medeni Durum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

Kişisel Başarı	Medeni Durum	N	X	SS	SD	t	p
	Bekar	62	4,11	,367	185	1,178	,240
Evli	125	4,02	,497				

p<0,05

Tablo 3.6.2.8. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların medeni durumu ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,240 > 0,05) Bir başka ifade ile bekar ve evli özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{2c} desteklenmemiştir.

Tablo 3 12 Özel Eğitim Alan Mezunu Olma Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

Tükenmişlik	Alan Mezunu Olma Durumu	N	X	Ss	Sd	T	P
	Evet	82	2,66	,329	185	,441	,249
Hayır	105	2,63	,398				

Tablo 3.6.2.9. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların özel eğitim alan mezunu olma durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,249 > 0,05) Bir başka ifade ile özel eğitim alan mezunu olan özel eğitim öğretmenleri ile özel eğitim alan mezunu olmayan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_3 desteklenmemiştir.

Tablo 3 13 Özel Eğitim Alan Mezunu Olma Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

Duygusal Tükenme	Alan Mezunu Olma Durumu	N	X	Ss	Sd	T	P
	Evet	82	2,06	,734	185	-,105	,373
Hayır	105	2,08	,842				

Tablo 3.6.2.10. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların özel eğitim alan mezunu olma durumu ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,373 > 0,05) Bir başka ifade ile özel eğitim alan

mezunu olan özel eğitim öğretmenleri ile özel eğitim alan mezunu olmayan özel eğitim öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{3a} desteklenmemiştir.

Tablo 3 14 Özel Eğitim Alan Mezunu Olma Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Alan Mezunu Olma Durumu	N	X	Ss	Sd	T	P
Duyarsızlaşma	Evet	82	1,59	,576	185	1,339	,464
	Hayır	105	1,47	,571			

Tablo 3.6.2.11. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların özel eğitim alan mezunu olma durumu ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,464 > 0,05) Bir başka ifade ile özel eğitim alan mezunu olan özel eğitim öğretmenleri ile özel eğitim alan mezunu olmayan özel eğitim öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{3b} desteklenmemiştir.

Tablo 3 15 Özel Eğitim Alan Mezunu Olma Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

	Alan Mezunu olma Durumu	N	X	SS	SD	t	p
Kişisel Başarı	Evet	82	4,05	,423	185	0,002	,407
	Hayır	105	4,05	,486			

Tablo 3.6.2.12. deki T Testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların özel eğitim alan mezunu olma durumu ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Sig.=0,407 > 0,05) Bir başka ifade ile özel eğitim alan mezunu olan özel eğitim öğretmenleri ile özel eğitim alan mezunu olmayan özel eğitim öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre H_{3c} desteklenmemiştir.

Tablo 3 16 Yaş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Tükenmişlik	N	X	SS	f	P
18-23	3	2,39	,172	1,176	,323
24-29	60	2,60	,294		
30-35	46	2,66	,410		

36-41	39	2,67	,371		
42-47	28	2,75	,441		
48-üzeri	11	2,55	,347		

Tablo 3.6.2.13.'de görüldüğü gibi, Öğretmenlerin genel tükenmişlik durumlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik durumlarında yaş gruplarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. ($F=1,176$; $p=0,323 < 0,05$) Bu sonuca göre H_4 desteklenmemiştir.

Tablo 3 17 Yaş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Duygusal Tükenmişlik	N	X	SS	f	P
18-23	3	1,40	,169	2,029	,077
24-29	60	1,91	,630		
30-35	46	2,04	,832		
36-41	39	2,24	,853		
42-47	28	2,34	,916		
48-üzeri	11	2,01	,784		

Tablo 3.6.2.14.'de görüldüğü gibi, Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda, öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. ($F=1,176$; $p=0,077 < 0,05$) Bu sonuca göre H_{4a} desteklenmemiştir.

Tablo 3 18 Yaş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Duyarsızlaşma	N	X	SS	f	P
18-23	3	1,26	,176	2,305	,046
24-29*	60	1,37	,049		
30-35	46	1,59	,098		
36-41	39	1,55	,093		
42-47*	28	1,77	,115		
48-üzeri	11	1,43	,210		

Tablo 3.6.2.15. incelendiğinde katılımcıların yaşları ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılığın kaynağını incelemek için Post Hoc testinden faydalanılmıştır. Anlamlı farklılığa neden olan gruplar incelendiğinde anlamlı farklılığın 24-29 yaş ile 42-47 yaş arasında ki özel eğitim öğretmenlerinde olduğu görülmüştür. ($f=2,305$ $p=0,046$) Bu sonuca göre H_{4b} desteklenmiştir.

Tablo 3 19 Yaş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Kişisel Başarı	N	X	SS	f	p
18-23	3	4,29	,190	2,906	,015
24-29	60	4,17	,426		
30-35	46	4,09	,481		
36-41	39	3,99	,426		
42-47	28	3,81	,432		
48-üzeri	11	3,97	,552		

Tablo 3.6.2.16. incelendiğinde katılımcıların yaşları ile kişisel başarı hisleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılığın kaynağını incelemek için Post Hoc testinden faydalanılmıştır. Anlamlı farklılığa neden olan grupların incelenmesi sonucunda 24-29 yaş aralığı ile 42-47 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin kişisel başarıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 24-29 yaş aralığının daha yüksek kişisel başarı hissine sahip olduğu ifade edilebilmektedir. ($F=2,906$ ve $p=0,015 < 0,05$) Bu sonuca göre H_{4c} desteklenmiştir.

Tablo 3 20 Branş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

<i>Tükenmişlik</i>	<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>f</i>	<i>p</i>
<i>Okul Öncesi</i>	17	1,37	,514	,977	,479
<i>Çocuk Gelişimi</i>	8	1,32	,319		
<i>Sınıf Öğretmeni</i>	17	1,58	,743		
<i>Özel Eğitim</i>	96	1,58	,563		
<i>Diğer</i>	49	1,48	,564		

Tablo 3.6.2.17’de görüldüğü gibi, Öğretmenlerin genel tükenmişlik durumlarının branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik durumlarında yaş gruplarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. ($F=,977$; $p=0,479 > 0,05$). Bu sonuca göre H_5 desteklenmemiştir.

Tablo 3 21 Branş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Duygusal Tükenme	N	X	SS	f	p
Okul Öncesi	17	2,02	,839	,843	,500
Çocuk Gelişimi	8	1,77	,572		
Sınıf Öğretmeni	17	2,20	,993		
Özel Eğitim	96	2,14	,791		
Diğer	49	1,96	,724		

Tablo 3.6.2.18’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin duygusal tükenme durumlarının branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda, öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin branş gruplarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. ($F=0,843$; $p=0,500 > 0,05$). Bu sonuca göre H_{5a} desteklenmemiştir

Tablo 3 22 Branş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Duyarsızlaşma	N	X	SS	f	p
Okul Öncesi	17	1,37	,514	,877	,479
Çocuk Gelişimi	8	1,32	,319		
Sınıf Öğretmeni	17	1,58	,743		
Özel Eğitim	96	1,58	,563		
Diğer	49	1,48	,564		

Tablo 3.6.2.19’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda, öğretmenlerin duyarsızlaşma durumlarının branş

gruplarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. ($F=0,877$; $p=0,479 > 0,05$). Bu sonuca göre H_{5b} desteklenmemiştir.

Tablo 3 23 Branş Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları.

Kişisel Başarı	N	X	SS	f	p
Okul Öncesi	17	4,16	,524	1,194	,315
Çocuk Gelişimi	8	4,32	,346		
Sınıf Öğretmeni	17	4,08	,495		
Özel Eğitim	96	4,02	,446		
Diğer	49	4,01	,458		

Tablo 3.6.2.20'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda, öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin branş gruplarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. ($F=1,194$; $p=0,315 > 0,05$). Bu sonuca göre H_{5c} desteklenmemiştir.

Tablo 3 24 Görev Yapılan Kurum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Tükenmişlik	N	X	SS	f	P
Özel Eğitim Okulu	99	2,56	,305	4,220	,007
Özel Eğitim Sınıfı	53	2,71	,393		
Rehabilitasyon Merkezi	22	2,73	,471		
Diğer	13	2,86	,381		

Tablo 3.6.2.21. incelendiğinde katılımcıların çalıştıkları kurum ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın kaynağını incelemek için Post Hoc testinden faydalanılmıştır. Anlamlı farklılığın nedeni gruplar incelendiğinde diğer grupta bulunan kurumlarda çalışan özel eğitim öğretmenleri ile özel eğitim sınıfında görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilere göre diğer eğitim kurumlarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitim sınıflarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerine göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmıştır. ($f=4,220$ $p=0,007<0,005$). Bu sonuca göre H_6 desteklenmiştir.

Tablo 3 25 Görev Yapılan Kurum Değişkeni Açısından Öğretmenlerin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Duygusal Tükenme	N	X	SS	f	P
Özel Eğitim Okulu	99	1,89	,651	4,741	,003
Özel Eğitim Sınıfı	53	2,22	,857		
Rehabilitasyon Merkezi	22	2,24	,980		
Diğer	13	2,58	,864		

Tablo 3.6.2.22. incelendiğinde katılımcıların çalıştıkları kurum ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılığın kaynağı incelemek için Post Hoc testinden faydalanılmıştır. İnceleme sonucunda özel eğitim okulları ve diğer okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın nedeni gruplar incelendiğinde diğer eğitim kurumlarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitim sınıflarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerinden daha fazla duygusal tükenme yaşadığı anlaşılmıştır. ($f=4,741$ $p=0,003 < ,005$). Bu sonuca göre H_{6a} desteklenmiştir.

Tablo 3 26 Görev Yapılan Kurum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Duyarsızlaşma	N	X	SS	f	P
Özel Eğitim Okulu	99	1,46	,506	1,259	,290
Özel Eğitim Sınıfı	53	1,53	,586		
Rehabilitasyon merkezi	22	1,68	,625		
Diğer	13	1,69	,810		

Tablo 3.6.2.23’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin katılımcıların çalıştıkları kurum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda, öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin branş gruplarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. ($F=1,259$; $p=0,290 > 0,05$). Bu sonuca göre H_{6b} desteklenmemiştir.

Tablo 3 27 Görev Yapılan Kurum Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Kişisel Başarı	N	X	SS	f	P
Özel Eğitim Okulu	99	4,06	,467		

Özel Eğitim Sınıfı	53	4,05	,471	,160	,923
Rehabilitasyon Merkezi	22	3,99	,403		
Diğer	13	4,05	,474		

Tablo 3.6.2.24’de görüldüğü gibi, Öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin katılımcıların çalıştıkları kurum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda, özel eğitim öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. ($F=0,160$; $p=0,923 > 0,05$) Bu sonuca göre H_{6c} desteklenmemiştir.

Tablo 3 28 Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Tükenmişlik	N	X	SS	f	p
1 Yıldan Az	24	2,59	,237	5,314	,000
1-4 Yıl	63	2,50	,298		
5-8 Yıl	40	2,74	,399		
9-12 Yıl	27	2,76	,439		
13 Yıl ve Üzeri	33	2,76	,377		

Tablo 3.6.2.25’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin özel eğitim alanında çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda özel eğitim öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın kaynağı incelemek için Post Hoc testinden faydalanılmıştır. İnceleme sonucunda özel eğitim alanında 1-4 yıl arasında görev yapanların, 5-8 yıl arasında görev yapanların, 9-12 Yıl arasında görev yapanların ve 13 yıl ve fazlası görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri yıl ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Mesleğin ilk yıllarında tükenmişlik seviyesinin daha düşük olduğu, meslekte geçen yıl arttıkça tükenmişlik düzeyinin arttığı, tecrübe ile yorumlanan 13 yıl ve sonrasında ise oranın düştüğü görülmüştür. ($f=5,314$ $p=0,000 < ,005$). Bu sonuca göre H_7 desteklenmiştir.

Tablo 3 29 Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duygusal Tükenme Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Duygusal Tükenme	N	X	SS	f	p
------------------	---	---	----	---	---

1 Yıldan Az	24	1,93	,691	6,501	,000
1-4 Yıl	63	1,73	,575		
5-8 Yıl	40	2,24	,810		
9-12 Yıl	27	2,46	,960		
13 Yıl ve Üzeri	33	2,30	,822		

Tablo 3.6.2.26’de görüldüğü gibi, Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerinin özel eğitim alanında çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda özel eğitim öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılığın kaynağı incelemek için Post Hoc testinden faydalanılmıştır. İnceleme sonucunda özel eğitim alanında 1-4 yıl arasında görev yapanların, 5-8 yıl arasında görev yapanların, 9-12 Yıl arasında görev yapanların ve 13 yıl ve fazlası görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri yıl ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. ($f=6,501$ $p=0,000 < ,005$). Bu sonuca göre H_{7a} desteklenmiştir.

Tablo 3 30 Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Duyarsızlaşma Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Duyarsızlaşma	N	X	SS	f	p
1 Yıldan Az	24	1,36	,402	7,020	,000
1-4 Yıl*	63	1,29	,340		
5-8 Yıl	40	1,62	,652		
9-12 Yıl	27	1,84	,700		
13 Yıl ve Üzeri*	33	1,70	,612		

Tablo 3.6.2.27’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin özel eğitim alanında çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda özel eğitim öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yıl ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılığın kaynağı incelemek için Post Hoc testinden faydalanılmıştır. İnceleme sonucunda özel eğitim alanında 1-4 yıl arasında görev yapanların, 5-8 yıl arasında görev yapanların, 9-12 Yıl arasında görev yapanların ve 13 yıl ve fazlası görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri yıl ile

duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. ($f=7,020$ $p=0,000 <,005$). Bu sonuca göre H_{7b} desteklenmiştir.

Tablo 3 31 Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı Değişkeni Açısından Özel Eğitim Öğretmenlerinin Kişisel Başarı Düzeylerine İlişkin Anova Testi Sonuçları

Kişisel Başarı	N	X	SS	f	p
1 Yıldan Az	24	4,14	,550	3,985	,004
1-4 Yıl	63	4,13	,378		
5-8 Yıl	40	4,14	,448		
9-12 Yıl	27	3,77	,534		
13 Yıl ve Üzeri	33	3,97	,390		

Tablo 3.6.2.28'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerinin özel eğitim alanında çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için anova testi uygulanmış ve test sonucunda özel eğitim öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri yıl ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın kaynağı incelemek için Post Hoc testinden faydalanılmıştır. İnceleme sonucunda özel eğitim alanında 1-4 yıl arasında görev yapanların, 5-8 yıl arasında görev yapanların, 9-12 Yıl arasında görev yapanların ve 13 yıl ve fazlası görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri yıl ile kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. ($f=3,985$ $p=0,004 <,005$). Bu sonuca göre H_{7c} desteklenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1.Sonuç

Nevşehir ilinde faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarında ve sınıflarında görev yapan toplam 187 öğretmene uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler SPSS Programı ile analiz edilmiş ve yukarıda belirtilen sonuçlar elde edilmiştir. Tükenmişlik, demografik özellikler ve tükenmişliğin 3 alt boyutu arasındaki farklılıkların incelendiği analizler sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda, oluşturulan toplam 28 Hipotezden 8'inin (H_{4b} , H_{4c} , H_6 , H_{6a} , H_7 , H_{7a} , H_{7b} , H_{7c}) desteklendiği, 20 Hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Yaş değişkeni ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu, görev yapılan kurum değişkeni ile tükenmişlik ve duygusal tükenme arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Özel eğitim öğretmenliğinde çalışma yılı değişkeninde ise tükenmişlik ve 3 alt boyut arasında da anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda kadınların erkeklere oranla azda olsa daha düşük oranda tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Ancak kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyi yaşadığı, erkeklerin ise kadınlara göre daha çok duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkeninde evli ve bekâr kişilerin birbirine yakın orana sahip oldukları ancak bekârların evlilere göre daha yüksek tükenmişlik oranına sahip olduğu görülmüştür. Bu durum literatürle aynı yönde (Akçamete, vd. 2001; Sezgin ve Kılınç 2012; Şanlı ve Tan 2017; Girgin, 2011; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Ardiç ve Polatçı, 2009)) aile içi ilişkilerin tükenmişliğin nedenlerini ortadan kaldırebildiği ve aile ile sorunların paylaşılması ve aile desteğinin tükenmişliği önlemedeki

önemini ortaya koymaktadır. Bekâr kişilerin her 3 boyutta da evli bireylerden daha yüksek orana sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca evli kişilerin bekâr kişilere göre daha düzenli bir hayat yaşadıkları düşünüldüğünde düzenli yaşamın da tükenmişliği önleyen unsurlardan biri olduğu görülmektedir. Akçamete vd.(2001) ve Izgar (2003) ile benzer şekilde tek başına yaşayan ve sosyalleşmeye ihtiyaç duyan bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı tespit edilmiştir.

Yücel ve Ilgın'a (2016) göre yaş tükenmişliğe en fazla etki eden demografik özelliktir. Tükenmişlik görülme olasılığı erken yaşlarda daha yüksek iken ilerleyen yaşlarda bu oran düşmektedir. Bu durum literatürde incelendiği üzere (Girgin ve Baysal 1995; Karakelle ve Canpolat, 2008; Sürgevil, 2005; Waterman ve Hu, 2011) mesleğe yeni başlayan kişilerin beklentileri karşılanmadığında tecrübeli kişilere göre daha fazla hayal kırıklığı yaşadığını ve tükenmişliği daha fazla yaşadığını göstermektedir. Tükenmişlik ve 3 alt boyutu ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde 18-23 Yaştan başlayarak sürekli yükselen tükenmişlik oranı her 3 boyutta da benzer özellik göstermekte ve 42-47 yaş aralığından sonra düşüş göstermektedir. Bu durum da yaş ilerledikçe tükenmişlik ile başa çıkma yollarının daha kolay başarıldığını göstermektedir. Bu durum Yücel ve Ilgın (2016) ile aynı biçimde; yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Kişisel Başarı düzeyi ile yaş değişkeni arasındaki farklılık incelendiğinde ise en yüksek oranın mesleğe ilk başlanan yıllarda yaşandığı ve yıllar ilerledikçe bu oranın düştüğü görülmüştür.

Branş değişkenine göre yapılan incelemelerde, her ne kadar hem tükenmişlik hem de 3 alt boyutta anlamlı bir farklılık tespit edilememiş ise de; sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik oranına sahip oldukları görülmüştür. Dikkat çekici bir şekilde diğer branş öğretmenlerinin (iş okulları, yatılı bakım merkezleri) yüksek oranda duyarsızlaşma yaşadıkları görülmüştür. Bu durum engel oranı yüksek olan özellikle zihin engelli bireyler ile çalışan öğretmenlerin yüksek oranda tükenmişlik yaşama ihtimallerinin olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Çalışılan kurum değişkenine göre elde edilen veriler incelendiğinde bu değişken ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Özel eğitim konusunda lisans eğitimi almayan branş öğretmenlerinin en yüksek tükenmişlik oranına sahip olduğu bu değişken de en düşük oran özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerde görülmektedir. Bu durum literatürde görüldüğü üzere (Domeyer, 2004; Dolgun, 2015) yöneticilerin belli bir alanda uzmanlaştığı örgütlerde alt kadroda bulunan kişilerin tükenmişlik yaşama oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Özel eğitim okullarında yöneticilik yapan kişilerin özel eğitim alan mezunu oldukları gözönüne alındığında yönetici desteğinin varlığı öğretmenlerin tükenmişlik yaşama oranını düşürmektedir sonucuna varılabilir.

Tükenmişlik ve 3 alt boyutuyla da anlamlı bir farklılık tespit edilen özel eğitim alanında çalışma süresi değişkeni incelendiğinde, her boyutta da mesleğe başlama yıllarından itibaren ilerleyen yıllarda düzenli bir artışın söz konusu olduğu görülmüştür. Meslekte tecrübe kazanıldığı düşünülen ve aynı zamanda yaş faktörü ile de birlikte değerlendirilmesi gereken 42-47 yaş aralığından sonra belirgin bir düşüş olduğu görülmüştür. Bu durum literatür ile benzer sonuçlar vermektedir (Sevimli ve İşcan, 2005; Izgar, 2003; Urfalıaksoy, 2007; Gündüz, 2006; Kaçmaz, 2005). İş hayatına yeni atılmış öğretmenler gerçekçi olmayan beklentilere sahiptir. Beklentilerinin gerçekleşmeyeceğini ise iş hayatının gerçekleri ile karşılaştıkları anda anlamaya başlamaktadırlar. Dolayısı ile mesleklerinin başında hayal kırıklığı yaşayan öğretmenlerin meslekte tecrübe kazanmış öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaları olasıdır.

Değişkenler ve alt boyutlar incelendiğinde öne çıkan 3 değişken; yaş, medeni durum, ve meslekte geçirilen yıl değişkenidir. Her 3 boyutta da genç yaşlarda tükenmişlik daha fazla yaşanmakta, orta yaşa kadar düzenli bir biçimde artış görülmekte ve orta yaştan sonra düzenli bir biçimde düşüş yaşanmaktadır. Benzer şekilde meslekte geçirilen yıllarda da mesleğe başlanan ilk yıllarda yüksek olan tükenmişlik oranları ilerleyen yıllarda belirgin bir biçimde düzenli olarak düşmektedir. Bu da tecrübenin tükenmişlik açısından önemini ortaya koymaktadır. Medeni durumu evli olan öğretmenlerin daha düşük oranlara sahip olması ise eş ve çocuklardan alınan desteğin önemini göstermektedir. Çalışılan kurum değişkeninin de ise meslektaş desteğinin

önemi ortaya çıkmaktadır. Özellikle özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin daha düşük oranlara sahip olmasının en önemli nedenlerinden birisi bu okullarda çalışan öğretmenlerin tamamına yakınının özel eğitim alan mezunu olmaları ve yöneticilerin de bu alandan mezun olmuş ve meslekte uzmanlaşmış kişilerden olmasıdır. Meslekte geçirilen yıl değişkeninde elde edilen veriler ise öğretmenlerin meslekleri ile ilgili olarak başlangıçta sahip oldukları yüksek beklentinin karşılanamamasının tükenmişliğe etki eden en önemli unsurlardan biri olduğunu göstermektedir.

4.2. Öneriler

Çalışma boyunca da belirtildiği üzere tükenmişlik kısa sürede ortaya çıkan ya da çok çabuk bir şekilde tedavi edilen bir süreç değildir. Tükenmişlik belirtileri olan, erken fark edildiği zaman önlenmesi mümkün olan, yeterli destek alındığında tedavisi mümkün olan bir sendromdur. Yapılan çalışmaların tükenmişliğin neden ve sonuçlarından ziyade tükenmişliğin nasıl önleneceğine odaklanması gerekmektedir. Önleme çalışmalarında ise sadece tükenmişlik yaşayanların değil kurumsal bazda da gerekli tedbirlerin alınması gerekir. Çalışmada elde edilen veriler ışığında çalışmacı tarafından öğretmenlere ve politika üreten kurumları yapılan öneriler aşağıda belirtilmiştir.

4.2.1. Öğretmenler İçin Öneriler

- Tükenmişlik yaşamak istemeyen öğretmenlerin öncelikle tükenmişlik ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaları gerekir. Bu nedenle gerekli araştırmaları yapmaları ve tükenmişliği öğrenmeleri gerekir.
- Mesleklerini hayatlarının merkezine yerleştirmeden, sosyal bir hayat yaşamaları öğretmenlerin tükenmişliğini önleyebilir.
- A tipi kişilik özelliklerinin iyi bilinmesi ve bu yaşam tarzından uzak durulması tükenmişliği önleyebilir.
- Öğretmenler tükenmişlik yaşamadan önce öncülleri iyi değerlendirmeli ve gerektiğinde bu aşamada profesyonel yardım almalıdır.
- Tükenmişlik yaşadığı hissedilen diğer öğretmenlere sosyal destek sağlanmalıdır.

4.2.2. Politika Üretenler İçin Öneriler

- Öğretmenlerin başarı duygusunu pekiştirebilecek ve gelişmiş bir profesyonel kimlik ortaya çıkarabilecek “Mentorluk” müessesesi oluşturulmalıdır.
- Aile desteği tükenmişliğin önlenmesinde ve tedavi edilmesinde büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle öğretmen atamaları yapılırken aile birliğini sağlayacak planlamalar yapılmalıdır.
- Eğitim programlarının geliştirilmesinde, müfredat oluşturulmasında ve eğitim öğretim planlamasında sınıfları ve öğretmenleri doğrudan etkileyen konularda öğretmenler sürece dâhil edilerek görüşleri alınmalıdır.
- Özel eğitim öğretmenlerinin mesleğin doğası gereği diğer meslek gurubu ve diğer branş öğretmenlerinden daha fazla yıprandığı göz önüne alınarak erken emeklilik, yıpranma payı vb. özlük haklarında düzenlemeler yapılmalıdır.
- Adil bir performans değerlendirme sistemi ve buna uygun ödüllendirme sistemi oluşturulmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri daha ulaşılabilir olmalıdır. Pandemi sürecinde yaygın olarak kullanılan uzaktan eğitim müessesesi pandemi sonrasında hizmet için eğitim faaliyetleri için kullanılmalıdır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri daha eğlenceli hale getirilmelidir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde tükenmişlik seviyelerinin ölçülebileceği ölçüm araçları da kullanılarak tükenmişlik ile ilgili bilgilendirmeler yapılmalıdır.
- Lisans eğitimi sırasında uygulanan staj sistemi daha gerçekçi uygulamalar ile güçlendirilmelidir. Öğretmen adayları atandıklarında karşılaştıkları ortamlar ile lisans eğitimi sırasında tanıştırılmalıdır.
- Öğretmenlere meslekleri ile ilgili lisans eğitimi veren kurum ile işveren kurum aynı kurum olmalıdır.
- Özel eğitim sınıflarında sosyal etkinlikler artırılarak bu etkinliklere branş öğretmenlerinin ya da eğitimcilerin girmesi sağlanmalıdır.
- Rehberlik Araştırma Merkezleri’nde öğretmen tükenmişliğini belirleme, müdahale ve önleme birimleri oluşturulmalıdır. Bu birimlerin başına da tükenmişlik ile ilgili eğitim almış kişiler getirilmelidir.
- Öğretmenlerin sosyalleşmesini sağlayacak faaliyetler artırılmalı ve öğretmenlerin katılımını sağlayacak tedbirler alınmalıdır.

- Öğretmenlerin evrak işleri azaltılarak net iş tanımları yapılmalıdır.
- Özel eğitim kurum ve sınıflarına materyal desteği sağlanmalıdır.
- Norm kadro düzenlemesi yapılarak her özel eğitim sınıfına engel türü ve öğrenci sayısına bakılmaksızın iki özel eğitim öğretmeni görevlendirilmelidir.
- İdarecilerin desteği tükenmişliği önleyici unsurlardan biridir. Bu nedenle idarecilerin özel eğitime bakış açılarını değiştirecek eğitimler verilmelidir.
- Öğretmen tükenmişliği sadece öğretmenleri etkilememektedir. Öğretmenlerin tükenmesi öğrencilerin akademik başarılarını ve eğitim sistemini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin tükenmişliği daha büyük sorunlara dönüşmeden tükenmişliği önlemeye yardımcı olacak programlar belirlenmeli ve geliştirilmelidir.

4.2.3. Gelecekteki Çalışmacılar İçin Öneriler

- Bu çalışmada veri toplama aracı, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren özel eğitim okulları ve sınıflarında çalışan toplam 187 öğretmene uygulanmıştır. Özel eğitim öğretmenlerinin yaşamış oldukları tükenmişlik seviyelerinin tespiti için diğer illerde de faaliyet gösteren öğretmenlere ulaşılarak ölçüm aracının uygulanması araştırmacının bulguları genellemebilmesine yardımcı olacaktır.
- Gelecekteki çalışmalarda, farklı faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkilerini tespit etmek için kesitsel araştırma yöntemi yerine boylamsal araştırma yöntemi de kullanılmalıdır.
- Gelecekteki çalışmalarda ödüller, terfi ve maaşlar gibi özlük haklarının tükenmişlik düzeyine etkilerinin de incelenmesi gerekmektedir.
- Çalışmamız her ne kadar nicel bir çalışma olsa da, tükenmişlik ile ilgili nitel çalışmaların da yapılması, bu konuda daha derinlemesine verilerin toplanmasına ve nicel çalışmalarda elde edilen verilerin daha iyi yorumlanmasına imkân sağlayacaktır.
- Journal of Clinical Psychology'de yayınlanan bir araştırma da tükenmişlik ve depresyon arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilerek, tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin depresif özellikler sergilediği ortaya konulmuştur. Bu ilişkinin büyüklüğü göz önüne alınarak tükenmişliğin yeniden tanımlanması ve bundan sonra yapılacak çalışmaların buna göre planlanması önemlidir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner, S., ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara : Nobel Akademik Yayıncılık.
- Aldemir, C., Ataoğlu, A., ve Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Anka Akademi.
- Alderman A.K. ve Salem B. (2010). *Survey Research. Plast Reconstr Surg*, 126(1), 381-1, 389-391.
- Anbar, A., ve Eker, M. (2008). Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 91-115.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü . *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , s. 32.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı Birey ve Örgütler Açısından Önemi Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(8), 131-148.
- Ataman, A. (2003). *Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş*. Ankara : Gündüz Eğitim ve Yayıncılık .
- August, j. (2015). *Introduction to Special Education*. Melbourne: Australian Agency for International Development (AusAID).
- Bapoğlu, S., Gürsoy, F., ve Aral, N. (2016). *Türkiyede Okul Öncesi Dönemdeki Üstün Potansiyelli ve Üstün Zekalı Olan Çocukların Eğitimi* (Cilt 24). Kastamonu: Kastamonu Eğitim Dergisi.
- Barnfield, G., Hall, M. N., ve Hall, M. P. (1997). Leaving rural special education positions: It's a matter of roots. *Rural SPecial Education Quarterly* , 150.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları .
- Baysal, A. (1995). Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı .
- Bildir, K., ve Tepeci, M. (2003). Otel Genel Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişliğin Genel Müdürlerin İşlerini Değiştirme Eğilimlerine Etkileri. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 93-106.
- Blandford, S. (2000). *Managing Professional Development in Schools*. London: Routledge.

- Brodsky, A., ve Edelwhich, J. (1980). Burnout: Stages Of Disillusionment In The Helping Professions. *Human Sciences Press*, 25.
- Budak, G., ve Sürvegil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 2(20), 95-108.
- Byrd, A., Berry, B., ve Wieder, A. (2013). *Teacherpreneurs: Innovative Teachers Who Lead But Don't Leave*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Cam, O. (1991). Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması. *Doktora Tezi*. İzmir: Ege İ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Cordes, C. L., ve Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 143-159.
- Çağlar, Ç. (2011). An Examination of Teacher's Occupational Burnout Levels in terms of Organizational Confidence and Some Other Variables. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri • Educational Sciences: Theory ve Practice*, 1841-1847.
- Çam, M., ve Engin, E. (2017, Ağustos). Hemşirelerde Tükenmişlik. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 51-60.
- Çelik, M. S. (2013). İstanbul İli Arnavutköy İlçesindeki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Öğretmen Motivasyonları ve Akademik Tükenmişlikleri Üzerine Etkisi, . *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Yök Ulusal Tez Merkezi Tez no 327669.
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tez*. Gülhane Askeri Tıp Akademisi .
- Çimen, M., ve Ergin, C. (2001). Türk Silahlı kuvvetleri Sağlık Personelinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 2(43), 169-176.
- Çokluk, O. (1999). Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişlik. *Ankara Üniversitesi Özel Eğitim Dergisi*, 3, 35-47.
- Danışman, A. (2010). Türk Polis Teşkilatında Örgütsel Alt Kültürler; Adana Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma . 18. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* (s. 836). Adana : Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi .
- Davis, K. C. (2011). Ortaöğretim Özel Eğitim Öğretmenlerinde Duygusal Çöküntü. *Compassion Fatigue among Secondary Special Education Teachers*. Eastern Michigan University.

- DeBoer, M. (1998). Differences in Burnout Among Special Education. *Eastern Illinois University The Keep* , 23-25.
- Dolgun, U. (2015). Tükenmişlik Sendromu. D. E. Özler içinde, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (s. 125-131). Ekin yayinevi.
- Domeyer, D. (2004). How to deal with burnout before it's too late,. *Women In business*, 5(56), 41-58.
- Dworkin, A. (2001). Perspectives on Teacher Burnout and School Reform. *International Education Journal* , 2(2), s. 19-29.
- Dworkin, A. G. (1987). *Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children*. Albany New York: Universty Of New York Press.
- Enç, M. (1987). *Özel Eğitime Giriş*. Ankara : Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları .
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması. *V. Ulusal Psikoloji Kongresi* (s. 143-151). Ankara : Dağ.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 37-50.
- Farber, B. (2000). Introduction: Understanding and treating burnout in a changing culture . *Journal Of Clinicial Pyschology*.
- Freudenberger, H. J. (1994). Burn Out How to Beat The High Cost of Success Staff Burnout. *Journal of Social Issues*(30), 159-168.
- Girgin, G., ve Baysal, A. (2005). Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Bazı Değişkenler İzmir İli Örneği. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(18), 1-10.
- Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ile Bazı Mesleki ve Kişisel Değişkenlere Göre Yordanması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 17-33.
- Güven, M. (2005). *Davranış Düzlemi Sosyal Statü ve Roller*”, *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hamann, D. L., ve Gordon, D. G. (2000). Burnout;An Occupational hazard. *Music Educators Journal*, 87(3), 34-39.

- Hastings, R. P. (2004). Burnout in Direct Care Staff in Intellectual Disability Services: A Factor Analytic Study of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 4(4), 268-273.
- Heward, W. (2013). *Exceptional Children: An Introduction to Special Education*. Pearson: Pearson's MyLab ve Mastering products.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik Nedenleri*. Ankara: Nobel Yayınları .
- Izgar, H. (2003). Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (s. 159-172). içinde Konya: Eğitim Kitabevi.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-34.
- Karagöz, Y. (2017). *Spss ve Amos Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Sivas: Nobel Yayınları .
- Karahan, Ş., ve Balat, G. U. (2011). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(29), 1-14.
- Karakelle, S., ve Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Education and Science*, 33(147), 106-108.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi, Kavram, İlkeler ve Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağına Katkısı . *Maliye Dergisi*, 119-143.
- Kazemghamsari, A. (2015, Haziran). Teacher's Burnout and Determining the Most Important Components of Burnout with a Case Study on Academic Staff. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi .
- Keser, A., Yılmaz, G., ve Yürür, Ş. (2012). *Çalışma Yaşamında Davranış; Güncel Yaklaşımlar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları .
- Kırcaali, G. (1998). Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim. K. Sezgin içinde, *Özel Eğitim* (s. 3). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi.
- Korucu, N. (2005). Türkiye'de Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Hizmeti Veren Kurumların Karşılaştığı Güçlüklerin Analizi: Kurum Sahipleri, Müdür Öğretmen Ve Aileler Açısından. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kulualp, H. G., ve sarı, Ö. (2019). Tükenmişlik Sendromu; Kamu Kurumları Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 211-233.
- L.Heward, W. (2017). *Exceptional Children*. Ohio: Ohio State University.
- Ladstatter, F., ve Grossa, E. (2008). *Prediction Of Burnout An Artificial Neural Network Approach*. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental Process Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, ve T. Marek (Eds.). M. P. Leiter içinde, *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 237-250). London: Taylor ve Francis.
- Luckner, J. (1996). Juggling roles and making changes: Suggestions for meeting the challenges of being a special educator. *The Council for Exceptional Children* (s. 24). The Council for Exceptional Children.
- Martinetz, C. (2012). *The Stranglehold of State-Mandated Tests on Education in the US: How to Teach Effectively in Spite of This*. Charleston, SC: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Maslach, C., Jackson, S., ve Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. R. J. C. P.Zalaquett içinde, *Evaluating Stress: A Book of Resources* (s. 191-219). The Scarecrow Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*(52), 397–422.
- Milli Eğitim Bakanlığı . (2019). *Resmi İstatistikler*. Ankara : Milli Eğitim Bakanlığı .
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(16), 113-126.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul.
- Örmen, U. (2015). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama,. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi* . İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Özçelik, D. A. (1987). *Eğitim Programları ve Öğretim*. Ankara: ÖSYM EğitimYayımları .
- Özel Eğitim Hiz.Yön. (2018, Temmuz 7). *Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği*. Resmi Gazete.

- Özsoy, Y., Özyürek, M., ve Eripek, S. (1992). *Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Özel Eğitime Giriş*. Ankara: Karatepe Yayınları.
- Perlman, B., ve Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and Future Research". *Human Relation*, 35(4), 283-305.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. W. Schaufeli, ve C. Maslach içinde, *Burnout: An Existential Perspective In Professional Burnout*", *Recent Developments in Theory and Research* (s. 143-176). Taylor ve Francis.
- Pines, A. M., ve Aranson, E. (1988). *Career Burnout; Causes ve Cures*. Newyork: Free Press.
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler Gaziosmanpaya Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir analiz . *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yök Ulusal Tez merkezi veri tabanından elde edilmiştir. Tez No 209647*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Polatçı, S., Ardiç, K., ve Tınaz, Z. (2007). Tükenmişlik Sendromu Ve Demografik Özelliklerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Tokat Orta Öğretim Kurumlarında Bir Analiz. *Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Emin Kayar Özel Sayısı*, 7(12), 1-22.
- Potter, P. (2016). *Preventing Job Burnout Transforming Work Pressures into Productivity*. California: Thomson Crisp Learning.
- Sabuncuoğlu, Z. (1996). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa : Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Sağır, M. (2014). Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İş Tatmin Düzeyleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 78-86.
- Sari, H. (2000). An analysis of the policies and provision for children with SEN in England and Turkey. *Unpublished Doctorate Dissertation*, 87.
- Sava, F. A. (2002). Causes and effects of teacher conflict-inducing attitudes towards. G. Morine-Dershimer içinde, *Teaching and Teacher Education* (s. 254-269).
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, Ş., v Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2), 24-36.
- Schaufeli, W. B., ve Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research; A Critical Analisis*. London: TaylorveFrancis.

- Schwab, R. L. (1983). Teacher burnout: Moving beyond “psychobabble.”. *Theory Into Practice*, 113-121.
- Semmer, N. K. (2004). M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, ve C. L. Cooper içinde, *Handbook of Work and Health Psychology*, (s. 51-52). Chichester: John Wiley ve Sons, Ltd.
- Sevimli, F., Işcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-65.
- Sezgin, F., ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(3), 103-127.
- Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Etmenler Anabilim Dalı .
- Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Singh, J., Goolsby, J. R., ve Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives. *Journal of Marketing Research*, 14(5), 223-245.
- Sparks, D. (1981). *Managing Teacher Stress and Burnout*. Eric Clearinghouse on Teacher Education.
- Sucuoğlu, B., ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44-60.
- Sürgevil, O. (2005, Haziran). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Şahin, D. (2009). Ankara keçiören eğitim ve araştırma hastanesi hemşirelerinin rol çatışması-rol belirsizliği ve tükenmişlik durumları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Ankara : Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Şanlı, Ö., ve Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 131-142.

- Torun, A. (2007). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi . İzmir: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü .
- Torun, A. A. (tarih yok). Türk Psikologlar Derneği ve Kalder Derneği Ortak Yayını. *Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi-2.* . Baskı Editör Suna Tevrüz.
- Tümkaya, S. (1999). Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi.* Ankara : Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi.* Ankara: Detay Yayıncılık.
- Urfalıaksoy, Ş. (2007). Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Waterman, S., ve Hu, Y. (2011). Effects of Mentoring Programs on New Teacher Retention: A Literature Review. *Mentoring ve Tutoring: Partnership in Learning, 19(2)*, 139-156.
- Wood, P. (2002). Clearinghouse on Teaching and Teacher Education. R. Vandenberghe içinde, *Understanding and Preventing teacher burnout.* (s. 158). Washington D.C.: ERIC.
- www.acibademhayat.com.* (2020, Temmuz 6). Eylül 30, 2020 tarihinde *www.acibademhayat.com:* <https://www.acibademhayat.com/tukenmislik-sendromunun-belirtileri-nelerdir> adresinden alındı
- www.all4ed.org.* (2021, Mart 09). Mart 09, 2021 tarihinde Alliance For Excellent Education: <https://all4ed.org/> adresinden alındı
- Yıldırım, F. (1996, Haziran). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Ankara : Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Yücel, İ., & Iğın, K. S. (2016). Yaş Ve Öğrenim Durumunun Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki Üzerindeki Aracılık Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(2)*, 623-643.
- Zur, H. B., ve Yagil, D. (2005). The relation between empowerment, aggressive behaviours of customers, coping, and burnout. *European Journal of Work And Organizational Psychology, 14(1)*, 62-73.

EK 2 Anket İzin Belgesi



T.C.
NEVŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-82671082-44-27144655
Konu : Araştırma İzni (Fatma Filiz GÖÇ)

25/06/2021

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :a) 18.06.2021 tarihli ve 2100025902 sayılı yazımız.
b) Nevşehir Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünüzün 24/06/2021 tarih ve 27046351 sayılı oluru.

Üniversiteniz, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Fatma Filiz GÖÇ'ün "Özel Eğitim Sınıflarında ve Kurumlarında Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi Nevşehir Örneği" konulu tez çalışması yapmasına dair izin talebinin, 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında, Müdürlüğümüze bağlı okul ve kurumlarda görev yapan özel eğitim öğretmenlerine gönüllülük esasına dayalı, eğitim öğretimi aksatmamak şartı ve okul/kurum Müdürlüğünün muvafakatinde yapabilmesine dair ilgi (b) olur ekte gönderilmiş olup, adı geçen araştırma sonuçlarından Müdürlüğümüze bilgi verilmesi hususunda; Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mehmet MARAŞLI
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

EK:
- Valilik Oluru (1 Adet)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Kayseri Cad. Hititmet Konağı 50100 Melik NEVŞEHİR

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-oby5>

Telefon No : 0 (384) 213 79 33

Bilgi için: Mustafa BİÇER - VHKİ

E-Posta: olcunesinav50@meb.gov.tr

Unvan : Vazî Hâzırlama ve Kontrol İşletmeni

Kap Adresi : meb@hs01.kop.tr

İnternet Adresi: www.nevsehirmeb.gov.tr Faks:3842132068

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden 2207-00bb-37a3-80cd-8966 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3 Anket Uygulama Onay Yazısı



T.C.
NEVŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-82671082-44-27046351
Konu : Araştırma İzni (Fatma Filiz GÖÇ)

24/06/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Rektörlüğü, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 18.06.2021 tarihli ve 2100025902 sayılı yazısı.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma Filiz GÖÇ'ün "Özel Eğitim Sınıflarında ve Kurumlarında Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi Nevşehir Örneği" konulu tez çalışmasına dair izin talebi, Müdürlüğümüz Ölçme Değerlendirme ve Sınav Şubesi tarafından incelenerek, gönüllülük esasına dayalı ve eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde uygulanmasında bir sakınca olmadığına dair "İzin ve Uygulama Kontrol Çizelgesi" ekte sunulmuştur.

Anılan araştırma izninin 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında, Müdürlüğümüze bağlı okul ve kurumlarda görev yapan özel eğitim öğretmenlerine gönüllülük esasına dayalı, eğitim öğretimi aksatmamak şartı ve Okul/Kurum Müdürlüğünün muvafakatinde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızda da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Murat DEMİR
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Mehmet MARAŞLI
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Kayseri Cad. Hizmet Konağı 50100 Msk/NEVŞEHİR

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-oby5>

Telefon No : 0 (384) 213 79 33

Bilgi için: Mustafa BİÇER - VHKİ

E-Posta: olcesisnav50@meb.gov.tr

Uzvan : Veri Hasmı ve Kontrol İşletmeni

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: www.nevsehirmeb.gov.tr Faks: 3842132068

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden 6ca8-d17b-3e5c-aa32-2cad kodu ile teyit edilebilir.

EK 4 ANKET

TÜKENMİŞLİK: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN FARKLILIKLARIN ANALİZİ

Sayın katılımcı bu anket, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Politikası Ve İşletmeciliği Yüksek Lisans Programında yapılan akademik bir çalışmada kullanılmak üzere Özel Eğitim Kurumlarında ve Sınıflarında Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine yardımcı olmak için seçilen özel eğitim öğretmenlerinden gerekli bilgilerin toplanması amacıyla hazırlanmıştır. Sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi vereceğiniz doğru ve samimi cevaplara bağlıdır. Bu nedenle, soruları atlamadan ve boş bırakmadan cevaplamanız çok önemlidir. **Verdiğiniz bilgilerin yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağını ve kesinlikle gizli tutulacağını belirtir**, değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Görkem BİRİNCİ

Yüksek Lisans Öğrencisi Fatma Filiz GÖÇ

		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2	Okul dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3	Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	1	2	3	4	5
4	Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlarım	1	2	3	4	5
5	Bazı öğrencilerime sanki bir nesneymiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
6	Bütün gün öğrenciler ile çalışmak benim için çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
7	İşim gereği öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5
8	Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
9	Öğretmenlik sayesinde öğrencilerimin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	1	2	3	4	5
10	Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım	1	2	3	4	5
11	Bu işin beni giderek katılaştırdığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	1	2	3	4	5
13	İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	1	2	3	4	5
15	Bazen öğrencilerime ne olduğu umurumda olmuyor	1	2	3	4	5
16	Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	1	2	3	4	5
17	Öğrencilerimle rahat bir çalışma ortamını rahatlıkla yaratırım	1	2	3	4	5
18	Öğrencilerimle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim	1	2	3	4	5
19	Öğretmenlikte kayda değer birçok başarı elde ettim	1	2	3	4	5
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkta yaklaşırım.	1	2	3	4	5
22	Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5

Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz

1. Yaşınız

18-23 () 24-29 () 30-35 ()
36-41 () 42-47 () 48 ve üzeri ()

2. Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()

3. Medeni Durumunuz Bekar () Evli ()

4. Branşınız

Okul öncesi öğretmeni () Çocuk gelişimi ve eğitimi öğretmeni ()
Sınıf öğretmeni () Özel eğitim öğretmeni ()
Diğer ().....

5. Çalıştığınız Kurumun Türü

Özel eğitim okulu () Özel eğitim sınıfı () Rehabilitasyon Merkezi ()
Diğer ().....

6. Özel Eğitim Alan Mezununuz musunuz? Evet () Hayır ()

7. Özel Eğitim Alanında Çalışma Yılı

1 Yıdan Az () 1-4 Yıl () 5-8 Yıl () 9-12 Yıl () 13 Yıl ve üzeri ()

Katılımınız İçin Teşekkürler