ÖZEL EĞİTİM ALANINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN İNCELENMESİ

IŞIL HAZAL SARAÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Deniz EMECEN DAĞSEVEN

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran 2018

ÖZEL EĞİTİM ALANINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN İNCELENMESİ

Işıl Hazal SARAÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Deniz EMECEN DAĞSEVEN

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran 2018

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Işıl Hazal SARAÇ' ın "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi" başlıklı tezi 19/06/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca, Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora tezi **oy birliğiyle / oy çokluğuyla** olarak kabul edilmiştir.

Unvanı. Adı ve Soyadı		İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Dr. Öğr. Üyesi Deniz EMECEN DAĞSEVEN	.....
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Handan DOĞAN	.....
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Oktay SARI	.....

Doç. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL

Enstitü Müdürü

Revizyon Takip Tablosu

REVİZYON NO	TARİH	AÇIKLAMA
00	01.03.2018	İlk yayın.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

…../…../2018

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Işıl Hazal SARAÇ

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın oluşturulmasında ve yürütülmesinde katkısı büyük olan, bilgilerini paylaşarak yol gösteren ve desteğini fazlasıyla gösteren değerli hocam Dr. Öğretim Üyesi Deniz EMECEN DAĞSEVEN'e çok teşekkür ederim. Tez jürisinde yer alan hocalarım Dr. Öğretim Üyesi Handan DOĞAN ve Dr. Öğretim Üyesi Oktay SARI'ya çok teşekkür ederim.

Bu süreçte tüm desteğini gösterip bu araştırmanın ortaya çıkmasında büyük katkısı olan Yusuf BİÇEN'e sonsuz teşekkürler.

Yüksek lisans yıllarının bana kazandırdığı güzel dostum, meslektaşım Gül KIZILDAŞ MUTLU'ya desteği ve varlığı için çok teşekkür ederim.

Bu süreçte desteklerini esirgemeyen bana yardımcı olan arkadaşım Sümeyra METİN'e çok teşekkürler.

Eğitim hayatım boyunca desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen sevgili annem Şefika SARAÇ'a sevgili abim Emrah SARAÇ'a sonsuz teşekkürler.

Yüksek lisans sürecim boyunca desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda hissettiğim yol arkadaşım ve sevgili ortağım Zeki ÖZTAŞKIN'a destek olduğu her an için çok teşekkür ederim.

Işıl Hazal SARAÇ

Haziran 2018

ÖZ

ÖZEL EĞİTİM ALANINDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Işıl Hazal SARAÇ
Yüksek Lisan Tezi
Psikoloji Anabilim Dalı
Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Deniz EMECEN DAĞSEVEN
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018

Günümüzde iş yaşamının rolü oldukça büyüktür. İş yaşamının olumsuz sonuçlarından ve gün geçtikçe yaygınlaşan durumlarından biri de tükenmişlik sendromudur. Bu çalışma; özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. İstanbul Anadolu yakasında bulunan 8 özel eğitim merkezi ile 2 spor eğitim merkezinde çalışan 120 öğretmen çalışmaya katılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması için Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Yapılan analizlere göre, özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlık alt ölçeklerinde, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, çalışma alanı, mezun olunan alan, mesleğini kendine uygun görme, iş arkadaşları ile iş birliği içinde olma, yöneticisinden takdir görme, aldığı ücreti yeterli görme, mesleğini isteyerek seçme değişkenlerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonuçları literatürdeki çalışmalar ile tartışılmış gelecekte yapılacak çalışmalar için öneriler sunulmuş ve araştırmanın sınırlılıkları ifade edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik, özel eğitim, öğretmen, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık

ABSTRACT

EXAMINATION OF BURNOUT LEVELS OF TEACHERS IN SPECIAL EDUCATION FIELD

Işıl Hazal SARAÇ
Master Thesis
Psychology Department
Thesis Advisor: Dr. Lecturer Deniz EMECEN DAĞSEVEN
Maltepe University Liberal Arts Graduate School, 2018

Work life has a significant role in today's world. Burnout Syndrome is one of the negative outcomes of work life and prevalance of burnout is increasing day after day. This study aimed to investigate burnout levels of teachers who work in special education field. Study has included 120 teachers in 8 special education center and 2 sport education center in Istanbul, Anatolian region. Maslach Burnout Inventory and sociodemographical form which has designed by researcher were applied in the study. According to results; emotional burnout, decrease in perception of personal success and desensitization scores of teachers in special education field; showed signficant difference in terms of age, gender, marital status, working duration, working field, graduation field, appropriation of profession for themsleves, coorporation with co-workers, appriciate form supervisors, perception of income adequacy and voluntarity in profession/career choice variables. The results of this study were discussed in the light of related literature, also suggestions for future studies and limitations for current study were stated.

Keywords: Burnout, Special Education, Teacher, Emotional Burnout, Personal Success, Desensitization

İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI i
TEŞEKKÜR ii
ÖZ iii
ABSTRACT iv
KISALTMALAR viii
SİMGELER LİSTESİ viii
TABLOLAR LİSTESİ ix
ÖZGEÇMİŞ x
BÖLÜM 1 1
GİRİŞ 1
1.1.Tükenmişlik Kavram 4
1.2. Tükenmişlikle İlgili Görüşler 5
1.2.1.Maslach Tükenmişlik Modeli 5
1.2.1.1. Duygusal Tükenme 5
1.2.1.2. Duyarsızlaşma 6
1.2.1.3 Kişisel Başarısızlık 6
1.2.2. Freudenberger'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri 6
1.2.3. Pines'in Tükenmişlik Hakkındaki Görüşleri 7
1.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli 7
1.2.4.1. İdealistik Coşku Evresi 8
1.2.4.2. Durgunluk Evresi 8
1.2.4.3. Engellenme Evresi 9
1.2.4.4. Duygusuzlaşma Evresi 9
1.3.Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri 9
1.3.1.Fiziksel Belirtiler 10
1.3.2.Psikolojik - Duygusal Belirtiler 11
1.3.3. Davranışsal Belirtiler 11
1.4.Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri 13
1.4.1. Kişisel Tükenmişlik Nedenleri 13
1.4.2. Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri 14
1.5.Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları 15

1.5.1. Tükenmişlik Sendromunun Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri 15
1.5.2. Tükenmişlik Sendromunun Çalışma Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri 16
1.5.3. Tükenmişlik Sendromunun Aile Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri 17
1.6. Tükenmişlik Sendromunu Önleme Ve Başa Çıkma Yolları 18
1.6.1 Bireysel Yöntemler 19
1.6.2. Örgütsel Yöntemler 20
1.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik 20
1.7.1. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Nedenleri 21
1.7.2. Öğretmenlerde Tükenmişliği Önleme 22
1.7.3. İlgili Araştırmalar 22
1.8. Araştırmanın Amacı 29
1.8.1. Araştırma Hipotezleri 29
1.8.2 Araştırma Soruları 30
1.9. Araştırmanın Önemi 31
BÖLÜM 2 32
YÖNTEM 32
2.1. Örneklem 32
2.2. Veri Toplama Araçları 32
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 32
2.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği 33
2.3. İşlem 33
BÖLÜM 3 35
BULGULAR 35
3.1. Katılımcılara Ait Demografik Verilerin Dağılımı 35
3.2. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması 37
3.3. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması 38
3.4. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleğini Kendine Uygun Bulup Bulmama Durumuna Göre Karşılaştırılması 39
3.5. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Karşılaştırılması 40
3.6. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Arkadaşları ile Yeterli İşbirliği İçinde Olduğunu Düşünüp Düşünmeme Algılarına Göre Karşılaştırılması 41
3.7. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yeterli Çalışma Takdiri Görüp Görmeme Algılarına Göre Karşılaştırılması 42

3.8 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Gelir Yeterliliklerine Göre Karşılaştırılması 43
3.9 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması 44
3.10 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mezuniyet Alanlarına Göre Karşılaştırılması 45
3.11 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Şu Anki Çalışma Alanlarına Göre Karşılaştırılması 46
3.12 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması 47
BÖLÜM 4 48
TARTIŞMA 48
Araştırmanın Sınırlılıkları 53
Sonuç ve Öneriler 54
EKLER 57
KAYNAKLAR 61

KISALTMALAR

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

Ark: arkadaşları

Bkz: bakınız

Vb: ve benzeri

MWU : Mann-Whitney U Testi

SİMGELER LİSTESİ

X^2 : Ki-Kare Değeri

n : Toplam Sayı

p : Anlamlılık Düzeyi

U : Mann-Whitney U Skoru

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Verilerin Dağılımı……. 35

Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması……. 36

Tablo 3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması……. 37

Tablo 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Katılımcıların Meslek Uygunluklarına Göre Karşılaştırılması…….. 38

Tablo 5. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Katılımcıların Meslek İsteklerine Göre Karşılaştırılması…….. 39

Tablo 6. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Katılımcıların Çalışma İşbirliği Algılarına Göre Karşılaştırılması…… 40

Tablo 7. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Katılımcıların Çalışma Takdiri Algılarına Göre Karşılaştırılması……. 41

Tablo 8. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Gelir Yeterliliklerine Göre Karşılaştırılması……... 42

Tablo 9. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması……. 43

Tablo 10. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanlarına Göre Karşılaştırılması……... 44

Tablo 11. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Şu Anki Çalışma Alanlarına Göre Karşılaştırılması ……...45

Tablo 12. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması ……46

ÖZGEÇMİŞ

Işıl Hazal SARAÇ

Psikoloji Anabilim Dalı

Eğitim

Y. Ls.	2018	Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı
Ls.	2013	Beykent Üniversitesi Psikoloji Bölümü
Lise	2007	Yeni Levent Lisesi

İş:

2017- Basamak Özel Eğitim Merkezi
2014 – 2017 Basamak Danışmanlık
2013 –2014 Çınar Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi
2013- 2013 Eyüp Devlet Hastanesi Psikiyatri Polikliniği (Staj)
2012 - 2013 Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi (Staj)
2012 - 2012 Adk İnsan Kaynakları (Staj)
2008 – 2013 Artı Psikolojik Danışmanlık Merkezi (Gönüllü Staj)
2004 – 2008 Medifar Ecza Deposu

Sertifikalar

2016 CETAD Cinsel Tedaviler Eğitimi 1. ve 2. Modül
2014 Çocuk Nöroloji Derneği Denver II Gelişimsel Testi Eğitimi
2013 Konuşma Sesleri Gelişim Eğitimi (Dr. Fulya Yalçınkaya)
2012 Psikolojik Testler Derneği Objektif Testler Eğitimi

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : 05.05.1990 / İstanbul Cinsiyet :Kadın

Yabancı diller : İngilizce

GSM / e- posta : 05374425285 / hazalsarac@gmail.com

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Toplumumuzda iş hayatının rolü oldukça büyüktür. Bireyler günlerinin büyük bir bölümünü çalıştıkları yerlerde geçirmektedir. Yaşamın olağan devam edebilmesi için iş doyumu yaşamak, yapılan işten keyif almak oldukça önem arz etmektedir. Çalışma ortamı, iş yerindeki ilişkiler, rol karmaşası, kurumun işleyişindeki problemler ve statü gibi etkenler bireyde olumlu ya da olumsuz etkiler oluşturabilmektedir (Özer, 1998).

Tükenmişlik kavramı, ilk kez Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında oluşturulmuştur. Tükenmişlik, insanlarla yoğun etkileşim gerektiren meslek alanlarında çalışanlarda görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucunda gözlenen, fizyolojik ve duygusal alanlarda tükenme hissiyle ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilmiştir (Karahan ve Uyanık-Balat, 2011).

Maslach tükenmişliği, bireyin profesyonel iş yaşamında, var olan ilişkilerinde olumsuzluklara yol açan kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının gelişimi ile birlikte oluşan fiziksel ve duygusal tükenme olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson 1981).

Tükenmişlik kavramı ile ilgili kabul gören en önemli kuramlardan biri olan Maslach ve Jackson'un oluşturduğu üç boyutlu tükenmişlik modeli tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olarak adlandırmaktadır.

Duygusal Tükenme: Çalışmakta olan kişilerin kendilerini duygusal açıdan aşırı derecede yıprandıklarını hissetmeleri ve duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (aktaran: Torun, 1996).

Duyarsızlaşma: Kişinin çalışmakta olduğu işte sürekli karşılaştığı uyarıcılar karşısında alıştığı ve tepkisizleştiği durumlarıdır(aktaran Torun, 1996).

Kişisel Başarısızlık: İş dolayısıyla kurulan ilişkilerdeki yeterlilik ve başarı duygusunun azalması olarak ifade edilebilir (aktaran Torun, 1996).

Tükenmişlik işinin merkezinde ‘insan’ olan her meslek grubunda görülebilmektedir. İnsanlarla ilgili çalışılan mesleklerde, duygusal süreçlerin varlığı, diğer insanlarla sürekli etkileşim ve ilişkinin gerekliliği, kişilik özelliklerinin çalışma performansına yansıması gibi durumlar bireyin stres yaşamasına neden olabilmektedir. Çalışandan yüksek verim ve talepte bulunan kurumlarda çalışanlar, talepleri karşılamak için düşük olanaklar ve iş yükü ile baş etmeye gayret ederken, duygusal olarak kendisini örselenmiş hissedebilmekte ve çıkış yolunu kendilerine dönmekte bulabilmektedir. Sürekli değişim gösteren zamanda, çalışma ortam ve şartları tükenmişliğe neden olabilmektedir (Ergin 1992).

Eğitim sektörü, insanlarla etkileşimin yoğun olarak yaşandığı bir alan olarak duygusal etkileşimi içermektedir. Bu durum, diğer insanlara karşı duyulan sorumluluk dolayısıyla oldukça streslidir ve bu meslek grubunda çalışanlar tükenmişliğe karşı açıktır (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1999).

Öğretmenlik alanında yaşanan tükenmişlik düzeyinin ölçülmesi ve bu durumun değerlendirilmesi; psikolojik, sosyal ve mesleki açıdan nedenlerinin belirtilmesi önemlidir.

Son yıllarda Türkiye’de hızla ilerleyen bir sektör olan özel eğitim alanı, üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olmuş bireylere iş imkanı sunmaktadır. Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, engel gruplarına göre, yapılandırılmış ve eğitim veren Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ve özel kurumları kapsamaktadır (Başaran, 1999). Özel eğitim merkezlerinin hedefi, engelli bireylerin toplumda kendilerine yetebilir hale gelebilmelerini sağlayacak yetiştirme ve rehabilite programlarını hazırlayarak her bireye kendi potansiyeli doğrultusunda gerekli becerileri kazandırmaktır. Bu hizmetin gerekliliği düşünüldüğünde, özel eğitim öğretmenlerinin taleplerinin görülmesi ve gerekli çalışma şartlarının oluşturulması gerekmektedir, ancak özel eğitim alanında çalışan öğretmenler; mesleklerinin ağırlığı, kendilerinden beklenen yükün fazlalığı, çalışma saatlerinin yoğunluğu gibi sebeplerle mesleki sorumluluklarını gerçekleştirmekte zorlanmaktadırlar (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Literatür incelendiğinde bu konuda yapılmış birçok çalışma göze çarpmaktadır. Ancak bu çalışmaların sonuçlarına bakıldığında sonuçlar birbirinden

farklılık göstermektedir. Çok tutarlı sonuçların elde edilmemiş olması bu konunun yeniden araştırılmasının gerekliliğini göstermektedir.

Bu nedenle bu çalışmada, zihinsel yetersizliği ve yaygın gelişimsel bozukluğu olan bireylerin eğitimi için özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri ile otizm spor eğitim merkezlerinde görev alan, sınıf öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği, özel eğitim öğretmenliği ve beden eğitimi öğretmenliği alanlarındaki öğretmenlerin perspektifinden mesleki tatmin düzeyi, iş arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkileri gibi yaşadıkları mesleki tükenmişliği etkileyen nedenler incelenmiştir.

Tanımlar:

Tükenmişlik: Fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygusu, olumsuz benlik kavramı, işe yaramama hissi ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumları içine alan fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir durumdur (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal Tükenme: Çalışmakta olan kişilerin kendilerini duygusal açıdan aşırı derecede yıprandıklarını hissetmeleri ve duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (Akt: Torun, 1996).

Duyarsızlaşma: Kişinin çalışmakta olduğu işte sürekli karşılaştığı uyarıcılar karşısında alıştığı ve tepkisizleştiği durumlarıdır (Akt: Torun, 1996).

Kişisel Başarısızlık: İş dolayısıyla kurulan ilişkilerdeki yeterlilik ve başarı duygusunun azalması olarak ifade edilebilir (Akt: Torun, 1996).

Özel Eğitim: Özel eğitim gerektiren bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için özel olarak yetiştirilmiş personel, geliştirilmiş eğitim programları ve yöntemleri ile onların özür ve özelliklerine uygun sürdürülen eğitimi ifade eder. Bu bireyler,

- Zihinsel yetersizlik gözlenen bireyler
- Öğrenme güçlüğü gözlenen bireyler
- Duygu ve davranış bozukluğu olan bireyler
- Bedensel yetersizliği olan bireyler
- Dil ve konuşma problemi yaşayan bireyler
- İşitme engelli bireyler

• Üstün zekalılar ve üstün yeteneği olan bireyler (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu 1998).

Özel Eğitim Gerektiren Bireyler: Ülkemizde "özel eğitime gereksinimi olan çocuk" terimi yaygın kullanılmaktadır. 573sayılı KHK' de ise "özel eğitim gerektiren birey" terimi kullanılmıştır. Bilişsel, dil, fiziksel, sosyal ve duygusal gelişimlerinde yaşıtlarına göre farklı özellikler gösteren ve destek eğitime ihtiyacı olan bireylerdir.

Özel Eğitim Kurumu: 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmündeki Kararname'de (1997 madde 19), Özel Eğitim Kurumları, özel eğitim gerektiren bireylere özel eğitim desteği sağlamak, onları iş ve mesleğe hazırlamak veya örgün eğitim programlarından yararlanamayacak durumda olanların temel yaşam becerilerini geliştirmek ve öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak üzere açılan gündüzlü eğitim kurumları olarak tanımlanmaktadır.

1.1.Tükenmişlik Kavram

Tükenmişlik kavramı, ilk kez Herbert Freudenberger tarafından 1974 yılında oluşturulmuştur. Tükenmişlik sözlük anlamı olarak, enerji ve gücün yoğun talepler doğrultusunda tükenmesi, olarak ifade edilebilmektedir (Glanse, 1986; Akt. Baysal, 1995). Freudenberger klinik psikologdur ve örgütsel stres konusu ile çalışmıştır. Bu çalışmalar daha çok, hapisten çıkanların kaldıkları yurtlar ve kliniklerde çalışanlarda görülen stres durumuna yöneliktir. Kendisi tükenmişliği; "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanmayan talepler sonucu bireyin iç kaynaklarındaki tükenme durumu" olarak tanımlamıştır (Canter ve Freudenberger, 2001). Freudenberger ve Richelson'a göre tükenmişlik, çağımızın toplumsal yaşantısının, kendi hayatımıza anlam katma çabamızın bir sonucudur

Tükenmişlik kavramı üzerine bilim insanlarının farklı tanımlamaları ve yaklaşımları olmakla birlikte; tükenmişlik kavramı; bireyi duyguları, davranışları ve beklentilerini etkileyen olumsuz bir yaşantıdır. Tükenmişlik; bireyde ortaya çıkan uzun süreli yorgunluk, fiziksel olarak bitkin olma hali, çaresizlik ve umutsuzluk ile yaptığı işe, hayata ve çevresindeki diğer insanlara yönelik hissettiği/gösterdiği olumsuzlukları içeren fiziksel ve zihinsel içerikli bir sendromdur (Maslach ve

Jackson, 1981) Tükenmişlik kavramı ile ilgili kabul gören en önemli kuramlardan biri Maslach ve Jackson'un oluşturduğu üç boyutlu tükenmişlik modelidir.

1.2. Tükenmişlikle İlgili Görüşler

1.2.1.Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişlik modeli, 'üç boyutlu tükenmişlik modeli' olarak adlandırılmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik, "genel olarak insanlarla yüz yüze çalışan meslek gruplarında bireylerin, duygusal açıdan kendilerini tükenmiş hissetmeleri, çalıştıkları alan gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı duygularında azalma şeklinde görülen bir sendrom" olarak tanımlanmaktadır. Maslacha'a göre tükenmişlik, çalışılan alan ile ilgili kronikleşmiş duygusal sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi olarak üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve diğerleri, 2001).

1.2.1.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olarak üç bileşenli psikolojik olarak tanımlanan tükenmişlik sendromunun boyutları kavramsal ve tanımsal açıdan birbirinden farklı olmalarına rağmen aynı zamanda birbirleriyle oldukça ilişkililerdir (Jackson ve diğerleri, 1986). Enerji, aitlik ve yeterlilik tükenmişliğin belirtilen üç boyutunun zıttı olan kavramlardır. Tükenmişlik ortaya çıkmaya başladığında, pozitif duyguların yerini negatif duygular almaya başlamaktadır. Enerji yerini duygusal tükenmeye, aitlik, duyarsızlığa ve yeterlilik de yerini yetersizliğe bırakmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997). Maslach ve Jackson (1981)'a göre, insanları kendisinden uzaklaştıracak şekilde davranma, diğer insanlara ilgi göstermemek, reddetmek gibi olumsuz reaksiyonlar verilen durumları içeren duyarsızlaşma, tükenmişliğin temel boyutudur (Sılığ, 2003).

Duygusal tükenme; bireyde var olan yaşam enerjisinin giderek azalması ve bireyin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Maslach (1986)'a göre, "çalışan bireylerin kendilerini fiziksel ve duygusal açıdan aşırı yorgun ve yıpranmış hissetmeleri" olarak tanımlanabilen duygusal tükenme, çalışan bireyin yeteri kadar işine konsantre olamaması ilişkilerinde; iş arkadaşları ya

da çalıştığı işin gerekliliği olarak hizmet verdiği diğer bireylere yönelik kendisini gerektiği kadar sorumlu hissetmeme gibi sonuçlar oluşturabilir (Cordes ve Dougherty, 1993; Girgin, 1995) .

1.2.1.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası sürecini içermektedir. Birey, hizmet verdiği kişileri insan olarak değil bir nesne olarak görmekte ve bu şekilde davranmaktadır. Çalıştığı ortamda, çalışma arkadaşlarına karşı alaycı ve duygusuz bir tutum içerisindedir (Maslach ve Jackson 1981).

1.2.1.3 Kişisel Başarısızlık

Kişisel başarısızlık; iş dolayısıyla kurulan ilişkilerdeki yeterlilik ve başarı duygusunun azalması olarak ifade edilebilir. Bireyin kendi iş performansı ile ilgili olumsuz düşünce ve değerlendirmeler içerisinde olduğu bir durum olarak tanımlanmaktadır (Maslach 2003).

Bu şekilde hisseden bireyler, başardıkları her şeyi anlamsız ve yetersiz algılamaktadırlar. Farklı bir olgu ortaya atabilmek için kendi becerilerine yeteri kadar güvenmezler ve kendilerine güvenmemelerinin devamında da diğerleri de onlara karşı güveni kaybetmektedirler (Berber 2011).

1.2.2. Freudenberger'in Tükenmişlikle İlgili Görüşleri

Herbert Freudenberger 1974 yılında ilk olarak tükenmişlik kelimesi kullanılmıştır. Freudenberger tükenmişliği, "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya doyum sağlanamayan istekler neticesinde bireyin iç kaynaklarında oluşan tükenme durumu" olarak ifade etmektedir. Tükenmişlik, toplumsal yaşamın bir sonucu olarak, hayatımıza anlam kazandırma uğraşının sonucu olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger ve Richelson, 1981). Freudenberger tükenmişliğin fiziksel ve davranışsal belirtilerini göstermiştir. Tükenmenin fiziksel belirtileri, yorgunluk ve bitkinlik, baş ağrısı, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, solunum güçlüğü olarak sıralanabilir. Davranışsal belirtileri ise, kolay öfkelenme, kızgınlık hali, engellenme duygusunu yaşama en belirgin belirtilerdir. Güvensizlik,

değişime karşı tahammülsüzlük ve paranoya durumları ilerleyen evrelerde görülebilmektedir (Perlman ve Hartman, 1982).

1.2.3. Pines'in Tükenmişlik Hakkındaki Görüşleri

Pines tükenmişliği, "bireyleri duygusal olarak devamlı tüketen ortamların, kendileri üzerinde oluşturduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu" olarak tanımlamaktadır (Pines ve Aronson, 1988). Bu modelde yer alan tükenmişliğin üç boyutundan ilki fiziksel bitkinlik; enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük olarak belirtilmektedir. Tükenmişliğin ikinci boyutu duygusal bitkinlik; umutsuzluk, kendini kapana sıkışmış hissetme, çaresizlik, aldanmış olmak ve hayal kırıklığı gibi duyguları içermektedir. Bu modelin üçüncü boyutu zihinsel bitkinlik; bireyin kendisine, yaptığı işe, çevresindeki insanlara ve hayata karşı negatif tutumlar geliştirmesi şeklinde ifade edilmektedir (Pines ve Aronson, 1988).

Pines'a (1988) göre, tükenmişliğin temel olgusu, bireyi devamlı duygusal olarak baskı altında tutan iş ortamlarıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, "motivasyon düzeyi" ifadesi önemli anlam içermektedir. Motivasyon düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini duygusal olarak baskı altında hissettikleri bir çalışma ortamında çalıştıklarında, tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Yüksek düzeyde stresli bir iş ortamı, düşük düzeyde destekleyici tutum ve ödüllendirme, motivasyon düzeyi yüksek olan bireyleri başarılı olabilecekleri durumlardan uzaklaştırmaktadır. İşi ile tamamen bütünleşmiş bireyler, çalışma yaşamındaki başarıları ile var olduklarını düşünürler. Tükenmişliğe yol açabilecek başarısızlık, çok yıkıcı ve utanç verici olarak ağılanmaktadır. Tükenmişlik, bireyin motivasyon düzeyini azaltarak, çalıştığı yerden ayrılmalarına, belki de mesleğini tamamen bırakmalarına yol açabilmektedir.

Tükenmişliği; fiziksel, zihinsel ve duygusal bitkinlik durumu olarak ifade edilmesinden yola çıkılarak, Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilmiş olan tükenmişlik ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nden sonra en yaygın kullanılan ikinci ölçek olarak kabul edilmektedir. (Pines, 2003).

1.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky'nin 1980 yılında geliştirdikleri modele göre tükenmişlik, iş koşulları, müşteri yoğunluğu, düşük ücret, uzun mesai saatleri,

bürokratik ve politik zorlamalar veya yüksek idealler ile ulaşılabilen nokta arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bu modelde tükenmişlik, diğerlerine yardım etmeyi gerektiren mesleklerde çalışanlarda, iş koşullarının bir sonucu olarak; amaç ve enerjide görülen kayıp olarak tanımlanmaktadır (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Edelwich ve Brodsky tükenmişliğin birbirini takip eden aşamalardan oluşan bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Bu aşamalar; idealistik coşku evresi, durgunluk evresi, engellenme evresi ve duygusuzlaşma (apati) evresidir.

1.2.4.1. İdealistik Coşku Evresi

İstek, heves ya da coşku ve mesleğe bağlı olma olarak da tanımlanabilen (Sılığ, 2003, Girgin, 1995) bu evre, genellikle çalışma yaşamına henüz başlamış bireylerde karşılaşılan; yüksek enerjiye, beklenti ve hayallere (Çam, 1989), tercih edilen meslekteki hedeflere varmak için motivasyon düzeyinin yüksek olduğu aşamadır. Bu dönemde birey için iş her şeyden önceliklidir (Kaçmaz, 2005).

Belirtilen duygu durumu özellikleri ile beraber, merkezinde insan olan çalışma alanında hizmet veren bireyler, takdir ve övgü alma beklentisindeyken, önyargılı yaklaşımlar, etik ilke ve amaçlardan uzak durumlar içerisinde kalmaktadırlar. Yaşanılan bu süreç, bireyleri tükenmişliğin durgunluk evresine doğru ilerletmektedir. Bu durum genellikle iş yaşantısının birinci yılından sonra görülmektedir (Çam, 1989).

1.2.4.2. Durgunluk Evresi

Bu evrede bireyin var olan enerji düzeyi giderek düşmektedir. Karşılaştığı problemlerden dolayı oldukça yıpranmış ve yorulmuştur (Baysal, 1995). Beklentilerine yönelik yaşadığı hayal kırıklığı sonucunda giderek işinden uzaklaşmaktadır. Artık birey hedefleri yerine, daha fazla para kazanmak, daha konforlu bir hayat, boş vakitleri değerlendirebilmek gibi iş dışı etkinliklere ilgi duymaya başlamıştır (Sılığ, 2003). Çalıştığı işte kendisini mutlu hissetmeyen birey, arkadaş, spor, boş zaman etkinlikleriyle kendini meşgul etmektedir. Bu evre, tükenmişliği yaşayan bireyler için. “yolun sonuna gelme”, “tünelin sonunda herhangi bir ışık görememe” gibi ifadeler ile betimlenmektedir (Baysal, 1995).

1.2.4.3. Engellenme Evresi

Bu evrede birey, mesleğini devam ettirip ettiremeyeceğini düşünmeye başlar. Zaman ilerledikçe birey, mesleği ile ilgili amaçlarını gerçekleştirmesinin engellendiğini düşünmektedir. Bu evrede birey, iki farklı durumla karşılaşabilir, birincisi bireyin hizmet verdiği kişilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayamayarak engellenmesi, ikincisi bireyin hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını doyurmak için kendi ihtiyaçlarını göz ardı etmesi dolayısıyla yaşadığı engellenmedir (Baysal, 1995). Bireyin çalıştığı alanda devamlı yaşadığı engellenme, onu büyük bir ihtimalle tükenmişliğin dördüncü aşamasına ilerletecektir (Girgin, 1995).

1.2.4.4. Duygusuzlaşma Evresi

"Engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizması" olarak tanımlanan (Sılığ, 2003) duygusuzlaşma evresinin belirtileri; çalıştığı işten duygusal olarak uzaklaşma, işine dair inancını kaybetmesi, umutsuzluk, işe geç gitme isteği, hizmet verdiği kişilerle yaptığı görüşmeleri olması gerekenden kısa tutma, hizmet veren bireyde teslim olmuş, her şeyi boş vermiş bir görünüm, mekanik bir şekilde işini yapma şeklinde ifade edilebilir (Baysal, 1995; Girgin, 1995). Birey işsiz kalmak istemediği için işten ayrılmamaktadır. Mesleki açıdan yapılabilecek değişim ve gelişimlerden artık uzakta olduğuna inanır, kendini güvende hissetmediği için risk almak istemez (Girgin, 1995). Duygusuzlaşma, uzun süre yaşanan engellenmeler ve yıkıcı etkiler karşısında bireyin kendini korumak için yaptığı son savunmadır.

1.3.Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri

Günümüz de iş yaşamında öncelikle seyrek belirtiler göstererek başlayan tükenmişlik, zamanla ilerleyen ve daha sık belirtiler gösterir hale gelen bir durum olmaktadır. Potter'a göre bu belirtiler, engellenmişlik duygusu, rahatsız edilmeme arzusu, yabancı hissetme, yeterli olmayan performans, ilaç ve alkol kullanımında görülen artış şeklindedir (Potter, 1995). Tükenmişlik genel olarak, fiziksel, duygusal ve davranışsal belirtiler olarak tanımlanmaktadır (Baysal, 1995). Tükenmişlik, belirli bir anaca ulaşmak için çabalamış, yaşamda kendisine büyük beklentiler belirlemiş ve süreç boyunca daha azıyla doyum yaşamamış bunu reddetmiş bireylerde görülmektedir (Freudenberger ve Richelson, 1981). Tükenmişlik yaşayan bireylerde

gözlemlenen belirtiler, yapılan işe duyulan ilginin azalması, duygusal yıpranma, iş ile işi yapan birey arasında oluşan uyumsuzluk şeklindedir (Maslach ve Leiter, 1997).

1.3.1.Fiziksel Belirtiler

İnsan fizyolojisi, vücut sistemi uyum içinde çalıştığında yüksek bir enerji sağlamaktadır. Mesleklerini büyük arzu ile yapan insanlar, yaşamlarının belirli dönemlerinde günlerinin çok büyük kısımlarını iş yerinde geçirebilmekte, uzun saatler çalışabilmektedirler. Tükenmişlik yaşayan bireylerin büyük bir kısmı iş yaşamına bu şekilde başlamaktadırlar (Freudunberger ve Richelson, 1981). Bir dönem yüksek enerjileri ile çevrelerini etkileyen bu insanlar, tükenmişlik sürecine girdiklerinde hem fiziksel hem de psikolojik olarak var olan tüm enerjilerini kaybedebilirler. Bu tükeniş bireyde ciddi fiziksel belirtilere neden olabilmektedir.

Tükenmişliğin genel olarak fiziksel belirtileri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Süreğen soğuk algınlığı ve gribal enfeksiyon,
- Baş ağrıları,
- Mide, bağırsak problemleri,
- Koroner kalp rahatsızlığı riskinde artma,
- Ülser
- Diyabet,
- Kolesterol,
- Tansiyon
- Deri hastalıkları,
- Kas gerilmeleri, ağrıları,
- Uyuşukluk,
- Kronik yorgunluk,
- Uyku bozuklukları,
- Alerji,
- Solunum güçlüğü,
- Genel ağrı ve sızılar (Maslach ve Leiter, 1997; Gürşimşek ve Girgin, 2000; Potter 1995).

1.3.2.Psikolojik - Duygusal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunun psikolojik belirtileri diğer belirtilere göre gözlemlenebilmesi daha az olsa da dikkatle incelendiğinde hem birey hem de çevresi tarafından kolaylıkla fark edilebilmektedir.

Engellenmişlik hissi ve öfke durumu tükenmişliğin belirgin duygusal özelliklerindendir. Birey kendisini ulaşmayı planladığı hedeflerine karşı engellenmiş hisseder. Birey, yaptığı iş üzerinde olan kontrolünü kaybetmiş ya da işini gerçekleştirebilmek için olması gerekli olanaklardan yoksun durumda hissediyorsa, kendisini hedeflediği yere götürecek süreçteki engelleri aşamayacaktır. Bu duruma ilave olarak birey, beklediği ödüllendirmeleri alamıyorsa kendini yetersiz olarak görecektir. Harcanılan zaman ve çaba ile yetersiz durum karşılaştırıldığında birey kendisini tükenmiş hissedecektir. Bireyin engellenmişlik duygusu ile öfkenin birleşimi ile diğer insanlara karşı negatif tutumlar ve yapılan işe karşı duyarsızlaşma ortaya çıkacaktır. Bu negatif tutumlar için, bir sorumlu bulmak isteyen birey, kendi problemleri için diğerlerini sorumlu tutacak ve verdiği tepkiler cezalandırmaya yönelik ve agresif bir şekilde olacaktır. Ayrıca, kızgın olan birey işini yaparken katı, nasıl yapması gerektiği noktasında da oluşabilecek alternatiflere karşı kapalı olacaktır.

Tükenmişlik sendromu, kaygı bozukluğu, duygu durum bozukluğu gibi ruhsal olarak tehlikeli durumlar oluşturabilmektedir. Bu tip durumlar, alınganlık, belirgin olarak yaşanılan üzüntü, apatik görünüm, gerçekçi olmayan şüpheleri özsaygı ve özgüvende azalma, başarısız hissetme, suçluluk duyma, çaresizlik gibi duygularla karakterizedir (Maslach ve Leiter ,1997; Freudenberger ve Richelson, 1981; Potter 1995).

1.3.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunun başkaları tarafından kolayca gözlemlenebilen belirtileri davranışsal belirtilerdir. Davranışsal belirtiler, tükenmişliğin ileri bir boyutta olduğunun bir göstergesidir.

Tükenmişlik görülen bireyde gözlemlenen davranışsal belirtiler aşağıdaki gibidir:

- Çabuk öfkelenme,
- Aile içi çatışmalar
- Bireysel ilişkilerde problemler,
- Konsantrasyon güçlüğü,
- Umutsuzluk,
- Güçsüzlük,
- İlgisizlik,
- Çalışmaya yönelimde dirençlilik,
- Hizmet sunulan kişilere yönelik belirli bir davranış sergileme,
- Değişime dirençlilik ve katılık,
- Sıkıntılı hal,
- Unutkanlık,
- Hareketli olamama,
- Çalıştığı kuruma yönelik ilginin azalması/kaybolması,
- Yapılması gereken şeyleri erteleme/öteleme
- İlaç, alkol ve tütün vb. maddeleri almaya eğilimli olma ya da bunların kullanımında artış yaşama (Freudunberger ve Richelson, 1981; Maslach ve Leiter, 1997; Gürşimşek ve Girgin, 2000; Potter, 1995).

Benzer olarak tükenmişlik sendromunda görülen belirtiler Freudenberger (1974) tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

"Çabuk öfkelenme, ani olarak yaşanan iritasyon ve engellenme belirtileri nedeniyle, duyguları gözlemlemek güçleşir. Kişi kolaylıkla ağlayabilir, önemsiz durumlar ona taşıyabileceğinden çok gibi gelebilir. Çabuk öfkelenme ile birlikte şüpheci bir tutum içinde olma, alıngan olma ve benzeri duygular ile birey diğer insanların onu hep kandırdığını düşünür. Diğerlerinin yapamadıklarını kendisinin yapabileceğine, yapabildiğine inanır ve gittikçe kendisine aşırı güven duymaya başlayarak süreçte diğerlerini küçümsemeye başlar. Kişinin dışarıdan görünümü adeta kapalı bir kutu gibi olur. Aşırı katı, inatçı, esnek olabilme özelliğini yitirmiş olarak görülen kişi, her şeyi kendisinin bildiğini düşünür bu nedenle ilerlemeye yönelik ve yapıcı bir tutum gösteremez aksine sözel olarak da ifade edilen negatif

tutum ve ifadeler görülür. Herkesin kendi çıkarları doğrultusunda çalıştığına inanan kişi, diğerlerine karşı bakışları, hareketleri ve görüntüsü ile depresif bir görüntü sergilemektedir. Aslında kişi kendisini korumak adına böyle görünür ancak karşısındaki kişiler ne olduğunu anlayamazlar, yalnızca bazı değişiklikler olduğunu fark ederler. Çoğu zaman çalışılan yerde harcanan sürenin artış göstermesine rağmen başarı düşmektedir (Çam, 1991).

1.4.Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

Tükenmişliğe etki eden durumlar değerlendirildiğinde birçok nedenin varlığı görülmektedir. Bu nedenler kişisel ve örgütsel olarak ikiye ayrılmaktadır. Çam (1995), tükenmişliğin nedenlerini çevresel ve kişisel nedenler olarak tanımlamıştır. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık gösterme, kişisel beklentilerin varlığı, motivasyon düzeyi, kişilik, performans düzeyi, bireysel yaşamda var olan stres kaynakları, mesleki doyum, üstlerden görülen destek gibi birçok özellik, tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda kişisel beklentiler başlığı altında ifade edilmektedir.

Tükenmişliğin nedenleri ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, ilk deneysel araştırmalar tükenmişliğin yalnızca kişilik ile ilgili olduğu yönündeydi. Sonraları sürdürülen çalışmalar daha çok örgütsel faktörlerin neden olduğu tükenmişlik üzerine odaklanmaktadır. Bu çalışmalara ek olarak bir diğer görüş ise hem kişisel hem de örgütsel faktörlerin tükenmişliğe neden olduğu ve tükenmişliği çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirmek gerektiği yönündedir (Kaçmaz, 2005).

1.4.1. Kişisel Tükenmişlik Nedenleri

Bireyin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, beklentileri, çalışma süresi gibi değişkenleri ile beraber, iş deneyimi, işin ödüllendirici yanı gibi değişkenlerde tükenmişliğe neden olan kişisel nedenler olarak belirtilmektedir.

Cinsiyet, bazı araştırmacılar tarafından tükenmişliği etkileyen bir faktör olarak görülmüştür. Erkeklerin tükenmişliği daha yoğun yaşadığını gösteren araştırmaların yanı sıra, kadınların daha yoğun yaşadıkları ile ilgili araştırmalar da mevcuttur (Örmen 1992, Murat 2000). Bu çalışmaların yanı sıra, cinsiyetin

tükenmişliği etkileyen bir neden olmadığı yönünde sonuç gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996).

Maslach ve Jackson cinsiyet farkının tükenmişliğe etkisini değerlendirmek adına, bire bir insan ilişkileri olan hizmet alanlarında çalışan çok sayıda kişi ile araştırma yapmışlardır. Çalışma sonucunda kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür (Maslach, 1986).

Yaşın, tükenmişlik düzeyi ile ilişkili olduğu bazı araştırmalarda görülmektedir. Tükenmişlik düzeyinin genç yaşta olanlarda daha yüksek, yaşı ileri olanlarda daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum genç yaşta olan çalışanların yüksek beklenti düzeyleri doğrultusunda yaşadıkları hayal kırıklığı ile açıklanmaktadır (Sılığ. 2003).

Medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında, anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren bulgular görülmüştür. Evli bireylere oranla, bekar bireylerde tükenmişlik düzeyi daha yüksek bulunmuştur (Özer, 1998).

Tümkaya (1996), tükenmenin nedenlerini bireylerin beklentileri ile ilişkilendirmektedir ve tükenmişliğin, var olan durum ile beklentiler arasındaki fark dolayısıyla oluşan bir durum olduğunu ve yaşamın büyük bir bölümünü çeşitli nedenlerle yoğun iş yükü ile geçiren bireylerin tükenme duygusu ile daha fazla karşılaştıklarını belirtmiştir.

1.4.2. Örgütsel Tükenmişlik Nedenleri

İşin niteliği, çalışılan kurumun özellikleri, yapılan işte edinilen rol, haftalık çalışma saati, iş yükü, iş gerilimi, çalışma arkadaşlarının yetersiz desteği, ilerleme imkanının olmaması, rol karmaşaları ve belirsizlikleri, ödüllendirilmeyen performans, yeterli dinlenme süresinin olmaması, diğer işler ve yönetimsel işler ile ilgili geçirilen zaman miktarı, yönetimsel yaklaşım, yetersiz ücret, çalışma ortamının atmosferi, hizmet verilenleri niteliği, ortamdaki iletişim şekli, ekonomik ve toplumsal nedenler gibi bir çok etken tükenmenin örgütsel nedenleri olarak ifade edilmiştir ve bu nedenler dikkate alınarak bir çok araştırma yapılmıştır (Çam 1989).

1.5.Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişlik sendromunun bireysel ve örgütsel açıdan yarattığı olumsuz sonuçlar oldukça önemlidir (Cordes ve Dougherty, 1993). Tükenmişliğe etki eden nedenler ve bunlardan etkilenme düzeyleri kişilere ve zamana göre değişkenlik gösterdiğinden, tükenmişlik ile ilgili belirlenmiş standart sonuçlar bulunmamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

1.5.1. Tükenmişlik Sendromunun Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Bir stres kaynağı olan tükenmişlik sendromu bireyleri birçok yönden etkilemektedir. Bireyin tükenmişlik hissi nedeniyle yaşadıkları fiziksel olarak yıpranmışlığına neden olmaktadır. Bireyin yaşadığı yorgunluk hissinin temeli, çalışma alanında var olan gerginliktir. Çalışma ortamından devamlı yaşanan gerginlik, bireyin günlük yaşantısında halsizlik, huzursuzluk, bir şeylerin yolunda gitmeyeceğine dair düşüncelere neden olmaktadır. Bunun yanında, grip, soğuk algınlığı gibi hastalıklara yakalanma olasılığını arttırmakta, psikosomatik şikayetlerde artış gözlemlenmektedir ve yaşanan rahatsızlıklar ile ilgili şikayetler uzun süre atlatılamamaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982). Tükenmişliğin gözlemlenebilir önemli sonuçlarının başında, enerjinin düşmesi gelmektedir (Freudenberger ve Richelson, 1981).

Tükenmişliğin bireysel sonuçları arasında bulunan fizyolojik sonuçlar, genellikle bireyler tarafından yeteri kadar önemsenmemektedir. Bireyin probleminin baş ağrısı, uykusuzluk, iştahsızlık gibi geçici rahatsızlıklar olduğunu düşünür ve bu akut olduğunu düşündüğü sorunu ortadan kaldırmak için ilaç kullanabilir. Ancak yaşadığı rahatsızlıkların arkasında tükenmişlik durumu olduğundan, yapılan ilaç tedavisinin iyileştirici olmayacağı bir gerçektir.

Maslach ve arkadaşları tükenmişliğin, kaygı, depresyon, özgüvende azalma gibi psikolojik olarak olumsuz sonuçlar oluşturan ve ruhsal çöküntüye sebep olan, “ruhsal bir hastalık” olduğunu savunmuşlardır (Maslach ve ark, 2001).

1.5.2. Tükenmişlik Sendromunun Çalışma Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Tükenmişlik, ilk olarak bireysel etkileri ile ortaya çıkmaktadır. Ancak zamanla bireysel etkiler genişleyerek ilerlemektedir. Bireyin ruh ve beden sağlığının bozulmasına yol açan tükenmişlik, çalışma yaşamında da bir takım olumsuz etkiler oluşturmaktadır.

Tükenmişlik "bulaşıcı" hastalık gibi bireyin çevresinde bulunan kişileri de etkilemektedir. Bir kurumda tükenmişlik yaşayan bireylerin varlığı, diğer çalışma arkadaşlarını ve hizmet verdikleri kişileri de huzursuz ve endişeli hale getirmektedir (Freudunberger, 1974). Tükenmişliğin iş yaşamı ile ilgili etkileri; bireysel iş performansında düşüş, hizmet verilen kişilere yönelik ilginin yetersizliği, işte devamsızlık yapma, iş değişikliği yapma gibi sıralanabilir (Jackson ve Maslach, 1982).

Maslach ve Zimbardo'ya göre (1982) göre tükenmişlik iş yaşamı üzerinde en büyük etkiyi bireyin düşük performansı ile göstermektedir. Düşük iş performansı, bireyin yaptığı işin niteliğinde gözlemlenebilmektedir. Bunun sonucunda çalışma motivasyonunda azalma ve bireyin engellenmişlik hissi ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bulunan birey, çalıştığı işi, "umursamaz", daha başarılı olabilmek için bir motivasyonu yoktur, çaba göstermek istemez (Maslach ve Zimbardo, 1982). Bireyin bu bakış açısı, iş başarısını düşürmektedir. Bu durum değerlendirildiğinde, tükenmişlik sendromu hem çalışan bireye hem de bulunduğu örgüte yüklü maliyetler getirmektedir (Maslach ve Leiter, 1999).

Tükenmişliğin iş hayatına olumsuz etkilerinden bir diğeri de, hizmet verilen bireylere yönelik ilginin azalmasıdır. Tükenmişlik yaşayan kişi, diğer insanlara olan bakış açısı değişmektedir. Çevresindeki bireyleri bir nesne gibi görmektedir. Bu şekilde yaklaşan birey, karşılaştığı insanların istek ve ihtiyaçlarına önem vermeyen, duyarsızca hizmet vermeye devam etmektedir (Izgar, 2001).

Öfkeli, şüpheli, tartışma yaratıcı tavırları ve işi yavaşlatması nedeniyle bulaşıcı bir hastalık gibi yayılan tükenmişlik, örgütün diğer bireylerini de etkilemektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu durum düşük performans ve iş gücünde azalma olarak ortaya çıktığından örgütün verimliliğini ve etkinliğini olumsuz olarak etkilemektedir.

Tükenmişlik sendromunun iş yaşamı üzerindeki etkilerinden bir diğeri çalışan bireyin iş doyumu üzerindedir. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'nun (1998) yaptıkları araştırmada iş doyumu ile tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalıştığı işte yeterli tatmini yaşayamayan ve bulunduğu örgüt içinde beklediği huzurlu ortamı yakalayamayan kişi, moral ve motivasyonda yaşadığı düşme ile işe gitmeme veya işten ayrılma isteği gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Rocca ve Kostanski, 2001). Bu durum örgütün istenilen ve beklenilen donanıma sahip çalışanını kaybetmesi demektir.

Tükenmişlik, işinin başında olmama, işten ayrılma düşüncesi ile ilgili olmakla beraber, çalışmaya devam eden bireylerin verimlilik ve etkinliklerini etkileyen bir durumdur. Tükenmişlik beraberinde, çalışanların iş motivasyonunda ve işe olan bağlılığında azalma olarak da görülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Tükenmişlik örgütlere çalışanın performansını arttırmak için yapılması gerekenler, ayrılan zaman ve maliyet olarak ilave bir yük getirmektedir. İşe devamsız olma veya işte bulunduğu halde gerekli katkıda bulunmama gibi durumlar da, örgütlerin çalışan için maliyeti artmakta verimliliği ve etkinliği azalmaktadır. Örgütte zorunlu olarak kalan birey, devamsızlık yapma, yalancı hastalık yaşama, savurganlık yapma ve iş kazaları gibi durumlar yaşayarak büyük ölçüde maddi kayba neden olmaktadır. Bu durum karşısında oluşan iş tatminsizliği, örgüte bağlılıktan yoksunluk ve işe karşı duyarsızlık başarıyı ve verimi düşürmektedir (Rocca ve Kostanski, 2001).

1.5.3. Tükenmişlik Sendromunun Aile Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Tükenmişlik sendromunun sonuçları, birey ve çalışma hayatı üzerindeki etkileri gibi bireyin yaşamının farklı alanlarında da etki etmektedir. Tükenmişlik sonucunda oluşan ruhsal ve davranışsal problemler, kişiler arası anlaşmazlıklara yol açabilir ve bu durum aile hayatı üzerinde de olumsuz etkiler oluşturabilmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Çalışma saatinin bitiminde duygusal olarak tükenmiş birey, iş dolayısıyla yaşadığı gerginliği evine taşımaktadır. Çalışanların eşleri üzerinde yapılan bir çalışma, duygusal tükenme yaşayan bireylerin işten, öfkeli ve mutsuz döndükleri, şikayet eden bir tavır içerisinde oluklarını göstermektedir. Bu durum aile yaşamını

olumsuz etkilemekte, ailenin diğer fertlerini de mutsuz bir hayat sürmelerine sebep olmaktadır (Jackson ve Maslach, 1982).

Birey, çalışma ortamında karşılaştığı sorunlar dolayısıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarıda düşme yaşadığında, özel hayatında da bunun etkilerini görmektedir. Yaşadığı tükenmişlik duygusu ile evine dönen bireyin aile fertleri kendilerini yalnız ve ihmal edilmiş hissi yaşamaktadırlar. Bu durum aile içi çatışmaların yaşanmasına, aile fertlerinin birbirinden uzaklaşmalarına, evli olan bireyler açısından; boşanma veya ayrı evde yaşama durumunun ortaya çıkmasına, çocuk ebeveyn bağının kopmasına neden olmaktadır (Sürgevil, 2005).

Aile yaşamıyla tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara baktığımızda, her iki eşin de çalıştığı ailelerde, aile bireyleri arasındaki ilişkinin niteliği ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmuştur. Mesleki rol ile aile rolü arasında denge kuramayan bireylerde tükenmişlik ile daha sık karşılaşılmaktadır. Ayrıca, evlilik ve aile yaşamından alınan doyum ve aile yapısının olumlu algısının ise tükenmişlikle ters yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır (Tevrüz, 1996).

Aile içi problemlere sebep olan bir diğer konu, uygunsuz vakitlerde aranmak, işe gitmek zorunda bırakılmak gibi özel hayatın iş ile kısıtlandığı durumlardır. Birey için oldukça zorlayıcı olan bu durum, yaşanılacak acil durumun ne zaman ortaya çıkacağını bilememe, her an hazırlıklı olmak zorunda kalma ve gerçek anlamda bir rahatlama imkanı bulamaması olarak açıklanabilir (Maslach ve Zimbardo, 1982). Aile ile geçirilecek vaktin kısıtlanması ve bu durumun sık yaşanması aile üyelerini birbirinden uzaklaştırarak, huzursuzluk ve kavgaların artmasına neden olabilmektedir (Sürgevil, 2005).

Günlük yaşam içerisinde bireyler iş hayatındaki başarıyı ön planda tutmakta, bunun için özel hayatlarından ödün vermekte, evlenmek, çocuk sahibi olmak gibi planları ertelemekte veya istememekte, evli olan bireylerde ise boşanmada artış görülebilmektedir. Bireyin aile yaşantısındaki huzur ve düzen, iş hayatını olumlu yönde etkileyecektir.

1.6. Tükenmişlik Sendromunu Önleme Ve Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik, bireyleri mesleki, kişisel ve örgütsel alanlarda gereksinimleri olan canlılıktan uzaklaştıran bir durumdur. Yalnızca tükenmişlik yaşayan birey değil,

hizmet verilen kişiler, çalıştığı kurum, aile, arkadaş ve yaşanılan toplum etkilenmektedir. Dolayısıyla tükenmişliğin önlenmesi ve tükenmişlik ile başa çıkma yollarının belirlenmesi ve uygulanması oldukça önem arz etmektedir.

Tükenmişlik sendromu ile mücadele edebilmek için öncelikle böyle bir problemin var olduğunu kabul etmek gerekmektedir (Baysal, 1995). Tükenmenin ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle tükenmenin arka planındaki nedenler ortaya çıkarılmalıdır (Tümkaya, 1996).

Tükenmişlikle ilgili çalışmalar incelendiğinde, başa çıkabilmek için kullanılabilecek bireysel ve örgütsel bazı yöntemler geliştirilmiştir (Izgar, 2001; Aras, 2006; Torun, 1996).

1.6.1 Bireysel Yöntemler

Tükenmişlikle başa çıkmak için uygulanabilecek bireysel yöntemlerden bazıları;

- Kendini tanıma,
- Ulaşılabilir hedefler belirleme,
- İşin yapılış tarzını değiştirme,
- Zaman zaman işe ara verme,
- İş arkadaşları ile diyalog arttırma,
- Sorunları içselleştirmeme,
- Gerektiğinde hayır demeyi öğrenme,
- Dinlenme zamanları oluşturma,
- Gerektiğinde yardım ve destek alma,
- İş dışında hobi geliştirme,
- Aile içi vakit geçirme,
- Sağlığına dikkat etme,
- Doğru nefes alıp verme, gevşeme egzersizlerini uygulama, meditasyon yapma olarak sıralanabilir.

Tükenmişlik sendromu ile baş etme yöntemlerini oluşturmak ve bunları uygulamak için bireysel kontrol sağlamak oldukça önemlidir. Tükenmişlik durumunu kabul etmek, çalışırken dinlenmek için zaman oluşturmak, beslenme

düzenine dikkat etmek, öğün atlamamak, uyku düzenini sağlamak, iş dışında hobi edinmek gibi yöntemler, bireysel olarak tükenmişlikle başa çıkmada etkili olmaktadır. Tükenmişlik sendromunu önlemek veya etkilerinden uzaklaşmak için takım çalışması içerisinde olmak da faydalı bir yöntem olmaktadır. Çalışma ortamında oluşturulan sosyal destek amaçlı topluluklar, düzenlenen toplantılar ile benzer koşullarda çalışanların karşılaştıkları zorluklar ve stresle başa çıkma yöntemlerini aktarmak için uygun ortamlar olabilmektedir (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001). Ayrıca bunların yanı sıra iş ortamında fiziksel değişiklikler yapılarak ortamın durumu iyileştirilebilir (Freudenberger 1974).

1.6.2. Örgütsel Yöntemler

Rogers (1984), tükenmişlik belirtilerini azaltmak adına yöneticilerin yapabileceği yöntemleri sıralamıştır. Bunlar içinde; işin yoğunlaştığı zamanlarda yardımcı personel almak, belirli durumlarda çalışana karar verme hakkı sunmak, başarıları takdir etmek, bireysel dinlenme ve gelişim için verilen zamanı arttırmak, iş gereği edinilen sorumluluk düzeyini yeniden gözden geçirmek ve çalışanlara yeni görev olanakları sunmak olarak ifade edilmektedir (Rogers, 1984).

Bireyin bulunduğu iş ortamı ve yönetimi iş doyumunu sağlamada önemli etkenlerdir. Çalışanın işini severek yapıp yeterli doyumu sağlaması; yeteneklerini kullanmaya elverişli ortamın varlığı, yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı bir ortamda olması, çalışanın yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almasına uygun koşulların oluşturulması gibi durumlar ile gerçekleştirilebilir (Başaran, 1999).

Her çalışan yaptığı işindeki başarısı dolayısıyla övülmeyi ister, olumsuz yorumlardan hoşlanmaz. Bu yüzden işi dolayısıyla övülmek çalışanın işte doyumunu arttırmaktadır. Diğer taraftan, yapılan övgü, bireyin yaptığı işinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekli alanlarını bilmesi ile sonraki iş performansının daha iyi olacağına işaret etmektedir (Başaran, 1999).

1.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Öğretim stres oluşturan bir uğraştır. Devamlı stresli ortamda bulunmak, fiziksel ve duygusal kaynakların azalmasına, kişinin stresle baş edememesine neden

olmaktadır. Süreklilik veya artış gösteren kaygı, gerginlik ve hayal kırıklığı, kişide tükenmişlik olarak tarif edilen bir hastalık tablosuna dönüşmektedir (Çokluk, 1999).

Weiskopf (1980), öğretmenlerde tükenmişliği oluşturan stres kaynaklarını altı kategoride açıklamıştır. Bunlar, iş yükü, başarı algısında yetersizlik, öğrencilerle doğrudan yoğun iletişim, öğretmen – öğrenci oranı, program şekilleri ve diğer kişilere karşı var olan sorumluluklardır (Akt; Başaran, 1999).

Öğretmenlerde tükenmişliği oluşturan nedenleri diğer meslek gruplarında olduğu gibi kişisel ve örgütsel nedenler olarak incelemek mümkündür.

1.7.1. Öğretmenlerde Tükenmişliğin Nedenleri

Kişisel etkenler bireylerin demografik özelliklerine ek olarak kişisel özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir. Bunlar kişilerin kaygı düzeyi, dayanıklılıkları, denetim odakları gibi faktörlerdir. Ayrıca sosyal destek, bedensel sağlık hali, duygusal durum, beceri ve tecrübeler de kişilerin tükenmişliklerini etkileyen faktörlerdir.

Örgütsel nedenler ise yönetim desteğinin az olması, idarinin baskısı, öğrencilerin ilgisiz oluşu, üşengeç olması veya olumsuz tutum ve davranışlarıdır. Bunlara ek olarak öğretmenin meslektaşlarının da olumsuz davranışları, okul ile aile arasındaki ortak çalışmanın eksikliği, öğretmenin üzerinde çok fazla iş yükünün olması gibi nedenler de öğretmenlerde tükenmişliğe yol açan faktörlerdendir (Başaran, 1999).

Pines ve Aranson (1988) yaptıkları bir araştırmada öğretmenlerde tükenmişlik oluşmasının nedenlerinden birinin öğretmenin öğretemediği için öğrencinin öğrenemediğini varsayması durumudur. Öğrencinin öğrenememesi durumu öğretmen üzerinde baskı oluşmasına neden olur. Öğretmen ise suçluluk, başarısızlık gibi duygular yaşamaktadır(aktaran Çokluk, 2001). Öğretmenin yaşadığı bu olumsuz duygular ise tükenmişliğe neden olmaktadır.

Pines (1993) öğretmenin yaşadığı tükenmişliğin nedenleri olarak disiplin sorunlarını, öğrencilerin motivasyonlarının yetersiz olduğunu ve ilgisiz olduklarını, okul idaresini, aileleri ve kaynakların yetersizliğini vurgulamaktadır. Dworkin (2001) tükenmişliğin meslek hayatının başında olan öğretmenlerde daha sık

görüldüğünü, uzun zamandır öğretmenlik yapan tecrübeli bireylerin ise sorunlarla başa çıkmada daha başarılı olduklarını belirtmiştir.

Tükenmişlik, özel eğitim alanında çalışan öğretmenler için önemli bir problemdir. Öğrencilerinin derslerde gösterecekleri gelişim ile alakalı gerçek dışı beklentilerinin olması, öğretmen olarak kendilerini başarısız algılamaları gibi durumlar ile karşılaşılmaktadır.

Engelli bireylerin, yaşıtlarına göre bakım ve eğitiminin daha çok sabır ve özveri gerektirmekte ve daha zorlayıcı olabilmektedir. Engelli bireylerin eğitiminde bu alanda çalışan öğretmenlerin de bireylerin aileleri kadar sabır ve özveri göstermeleri gerekmektedir. En stresli meslekler içerisinde olan öğretmenlik mesleği, engelli bireylerin eğitimi düşünüldüğünde daha stresli olabilmektedir. Yapılan araştırmalar öğrencilerle ile doğrudan etkileşimin düzeyine bağlı olmakla birlikte özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını göstermektedir (Girgin ve Baysal, 2005; Çokluk, 1999),

1.7.2. Öğretmenlerde Tükenmişliği Önleme

Wood ve Mc Carty (2002)'e göre, öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğin sendroma dönüşmeden tanımlanması ve ortadan kaldırılması, oluştuktan sonra tedavi olmasından çok daha iyidir. Bunu gerçekleştirmek için üç evreli strateji geliştirmiştir. İlk evre, tükenmişliğe sebep olan koşulları ortadan kaldırmayı içerir. İkinci evre, belirtilerin erken tanı ve tedavisi üzerine yoğunlaşır. Üçüncü evre ise, tükenen öğretmenin işe devam etmeyi istemesine karar vermesinin içerir.

Farber (2000)'e göre, tükenmişliği ortadan kaldırmanın etkili yolu okulun doğasını ve işleyişini değiştirmektir. Okulların öğrenciler ve öğretmenler için sıcak ortamlar haline getirilmesi ile tükenmişliğin ortaya çıkmasını engellemek veya oluşabilecek tükenmişliğin yoğunluğunu ve sıklığını azaltmak açısından yararlı olacaktır.

1.7.3. İlgili Araştırmalar

Tükenmişlik ve onu oluşturan değişkenler üzerine Türkiye'de ve dünyada birçok çalışma yapılmıştır.

Schwab ve Iwanicki'nin (1982), 469 öğretmen ile yaptığı çalışmada, öğretmenlerde oluşan tükenmişliğin demografik değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, okuldaki çalışma yılı, çalışılan okulun bulunduğu konum, öğretmenin medeni durumu gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı, cinsiyet, yaş ve çalışılan okul türünün etkili olduğu bulunmuştur (Schwab ve Iwanicki, 1982).

Kremer ve Hofman (1985), öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kişilik yapıları arasında önemli derecede olumsuz ilişki olduğunu saptamışlardır. Ancak kişilik yapısının tükenmişliği nasıl etkilediği bulunamamıştır.

Frank ve McKenzie (1993), 41 özel eğitim öğretmenini bölümden mezun oldukları zaman itibariyle beş yıl süre ile takip etmişlerdir. Zamanla duygusal tükenmelerinin istikrarlı bir şekilde arttığını, yaşı büyük olan ve davranış bozukluğu olan çocuklarla çalışan öğretmenlerde duygusal tükenmişliğin fazla olduğu sonucunu bulmuşlardır (Frank ve McKenzie, 1993).

Strassmeier (1992), zihinsel engelliler ile çalışan 716 uzman personel ile yaptığı araştırmasında, %12'sinin yüksek düzeyde stres ve tükenmişliğe yatkın olduğunu belirtmiştir. Tükenmişliğin öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilişkili olmadığını, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki olduğunu ifade etmiştir. Özellikle ileri derecede zihinsel engelli bireyler ile çalışan öğretmenlerin kendine aşırı yüklenme hissinin tükenmişlikte en etkili kişilik özelliği değişkeni olduğunu ifade etmiştir. Kuruma ait özelliklerin ve sosyal desteğin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesinde önemli yer ettiğini belirtmiş, çalışma arkadaşları ile sınırlı işbirliği, çalışan yetersizliği, öğretim içeriği ve yöntemleri hakkında tartışmanın kısıtlı olması da bu özellikler içerisinde belirtilmiştir.

Ergin (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Ölçeğinin Uyarlanması" isimli çalışmasında; kadınlar erkeklerde daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadır. Kişisel başarı düzeyleri erkeklerde kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Çalışma süresi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Hemşirelerin duyarsızlaşma düzeyleri incelendiğinde, bekar olanların evlilerden daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. Doktorların duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerine bakıldığında bekar olanların evli olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.

Çam (1989), hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini birçok değişkene göre araştırmıştır. Yaş, çalışma süresi, iş tatmini ve iş yükü değişkenlerinin tükenmişlik düzeyini etkilediği görülmüştür.

Tümkaya (1996), 720 öğretmen ile "öğretmenlerde tükenmişlik, psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları" başlıklı bir çalışma yapmıştır. Araştırma neticesinde, tükenmişlik düzeyinin; cinsiyet, yaş, öğrenim derecesi, çalışılan okul düzeyi, çalışma yılı ve okulun sosyoekonomik düzeyi değişkenlerine göre farklılaşma olduğu görülmüştür. Ayrıca cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, çalışılan okul düzeyi, çalışma yılı, branş ve okulun sosyo- ekonomik düzeyinin psikolojik belirtilere göre incelendiğinde anlamlı farklar oluşturduğu gözlenmiştir. Öğretmenler, meslek ve çalışma koşulları ile ilgili olarak, kalabalık sınıflarda ders vermek, işte yükselme imkanının olmaması, idari kısımdan yeterli destek görmeme, yetersiz ücret almak gibi nedenler ifade etmektedir.

Sucuoğlu ve Kuloğlu Aksaz (1996), engelli bireylerle çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin incelenmesi çalışmalarında, özel eğitim öğretmenler ile ilkokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığını ve öğretmenlerdeki tükenmişliğe etki eden nedenleri incelemişlerdir. Çalışmayı 112 ilkokul öğretmeni ile 199 özel eğitim öğretmeni ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde iki öğretmen grubu arasında fark olmadığı, ancak her iki öğretmen grubunun kişisel başarı puanlarının anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. İlkokul öğretmenlerinin kişisel başarı alt ölçek puanı, özel eğitim öğretmenlerininkinden yüksek bulunmuştur. Çalışma zamanlarına göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, 5 yıldan uzun çalışan öğretmenlerin kişisel başarı puanları ortalaması, 5 yıldan daha az çalışan öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerde tükenmişlik düzeyine yaş değişkenine göre bakıldığında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yaşa göre değişkenlik göstermediği, kişisel başarı puanlarını yaşı 40 ve üzeri olanlarının yaşı 30'dan az olanlardan daha yüksek bulunduğu görülmüştür. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri aldıkları eğitim alanlarına göre incelendiğinde, iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmamış, çalıştıkları çocukların özelliklerine göre incelendiğinde ise, normal çocuklarla çalışan öğretmenlerin kişisel başarı puanlarının, zihinsel, işitsel ve görme engelli çocuklarla çalışan öğretmenlerin

puanlarından yüksek olduğu, otistik ve ortopedik engeli bulunan çocuklarla çalışan öğretmenlerde farklılaşmadığı görülmüştür (Sucuoğlu ve Kuloğlu Aksaz, 1996).

Başaran (1999) özel eğitim kurumlarında zihinsel, işitme ve görme engelli bireylerin hizmetinde çalışan 65 yönetici ve 104 öğretmen ile çalışarak onların kişilik özelliklerini incelemiştir. İnceleme sonucunda yöneticiler ile öğretmenlerin tükenmişlik, duyarsızlaşma ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Yöneticilerin tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanı etkileyen önemli değişkenler, özel eğitim alanında çalışmanın birey için uygun olup olmaması, medeni durum, engellilere yönelik tutumlar ve bulunduğu okuldaki çalışma süreleridir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin yüksek çıktığı alanlar ise emekli olana kadar özel eğitim alanında çalışmak isteme, engellilere yönelik olumsuz tutumlara sahip olmak, okuldaki çalışma süresi daha az olması, işitme engelli çocuklarla çalışmak ve daha ileri yaşta olmak olarak belirlenmiştir.

Akçamete ve arkadaşları (1998) özel eğitim öğretmenleri ile normal gelişim gösteren çocukların eğitim aldıkları okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemişlerdir. Çalışmaya 259 normal gelişim gösteren çocukların okullarında çalışan öğretmenler ile 152 özel eğitim öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın sonucunda normal gelişim gösteren çocukların okullarında çalışan öğretmenlerinin duyarsızlaşma duygusal tükenme ve tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanları, özel eğitim öğretmenlerinin aldığı puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu, iş doyumu düzeylerinin incelenmesinde ise iki grup arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Cinsiyetin tükenmişlik ölçeğinde duygusal tükenme boyutunda, iş doyum ölçeğinde kendini gerçekleştirme boyutunda önemli etkisi olduğu bulunmuştur. Yaş ve cinsiyet değişkenleri, tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutu ile iş doyum ölçeğinin genel puan ortalaması olarak değerlendirildiğinde anlamlı bir etki görülmüştür. Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutunda, cinsiyet ve medeni durumun etkili olduğu, görev türünün iş doyum ölçeğinin kendini gerçekleştirme, kişiler arası ilişkiler ve toplam puanında önemli etkisi olmuştur. Çalışılan zaman, iş doyum ölçeğinin kişiler arası alt ölçek puanını etkilemiştir. Tükenmişlik toplam puanlarının en önemli etkisi her iki öğretmen grubu içinde kendini gerçekleştirme, kişisel başarı alt ölçek puanında, özel eğitim öğretmenleri için kişiler arası ilişkiler puanı en önemli etkiye sahip olarak bulunmuştur.

Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) çalışmalarında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere göre değişkenliğini incelemişlerdir. Yaşın tükenmişlik düzeyi ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını belirlemişlerdir. Yine çalışma süreleri ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye baktıklarında burada da anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Özmen (2001) görme engelli bireyler ile çalışan 47 öğretmenle yaptığı çalışmasında, duygusal tükenme ve kişisel başarı puanları ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır. Ancak duyarsızlaşma puanı genç yaştaki öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre duygusal tükenme puanlarının daha yüksek olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Çalışmanın bir diğer değişkeni olan öğretmenlerin medeni durumlarının tükenmişlik düzeyini etkileyen bir durum olmadığı görülmüştür. Görev yaptığı alana göre öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı puanlarında farklılık bulunmamış, duyarsızlaşma puanı yöneticilerin ve branş öğretmenlerinin, rehber ve sınıf öğretmenlerinden yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin görev süresine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Kişisel başarı puanına bakıldığında, beş yıl ve daha az çalışan öğretmenlerin kendilerini daha başarılı hissettikleri bulunmuştur.

Kulaksız, Dilmaç ve Aydın (2003), zihinsel, işitme ve görme engelli bireyler ile çalışan 150 öğretmen ile yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı kurumun türü, çalışma yılı, özel eğitim alanını isteyerek seçip seçmediği, yakınlarından özel eğitime ihtiyaç duyan biri olup olmadığı, çalıştığı alan gibi değişkenleri ile ilişkisini incelemişlerdir. Özel eğitim öğretmenlerin cinsiyetleriyle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır. Evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin bekar öğretmenlerden yüksek olduğu, yönetimle sorun yaşamayanların, sorun yaşayanlara göre duygusal tükenme puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, tükenmişliğin üç alanın farklı demografik değişkenler ile anlamlı ilişki içinde görüldüğü, mesleğinden ve çalıştığı ortamdan memnun olma, iş doyumu gibi değişkenlerin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesinde etkili olduğu görülmüştür.

Vızlı (2005), İstanbul Üsküdar ilçesinde görme engelliler okulunda çalışan 37 öğretmen ile normal okulda çalışan 125 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre karşılaştırdığı çalışmasında, tükenmişlik alt ölçeklerinden kişisel başarı ölçeğine bakıldığında her iki öğretmen grubunun da tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Görme engelliler okulunda çalışan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları bulunmuştur. Ekonomik düzey ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında da anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeni ve mesleğini isteyerek seçip seçmeme değişkeni ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında her iki grup öğretmen içinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Aksoy (2007), Eskişehir'de özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişliği etkileyen demografik ve mesleki değişkenleri incelemek adına yaptığı çalışmasında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında, cinsiyet, medeni durum, mesleğini kendine uygun görme, çalışma ortamından memnun olma, çalıştığı kurumda ödül ceza sisteminin adil olarak yürütülmesi, mesleğinin toplumda hak ettiği yeri görmesi ve aileler ile ilgili sorun yaşama değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Kişisel başarı boyutunda, medeni durum, mesleğini severek yapma, mesleğini kendine uygun görme, ekonomik düzey, iş arkadaşlarından destek görme değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Baysal (1995), lise öğretmenleri ile yaptığı araştırmasında, meslekte tükenmişliği etkileyen değişkenleri incelemiştir. Tükenmişliğin üç alt boyutunda da anlamlı düzeyde fark oluşturan değişkenler bulunmuştur. Bunlar; mesleğin gerekliliğini yerine getirmede verimlilik, geleceğe dair düşünceler, meslektaş desteği ve aile desteğidir.

Girgin (1995), çalışmasında meslekte tükenmişliğin oluşumunu etkileyen değişkenleri incelemiştir. Cinsiyet ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde, erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek puanlarının kadınlardan yüksek olduğu ve yaş ilerledikçe tükenmişliğin azaldığı bulunmuştur. Mesleğini isteyerek seçenlerin duygusal tükenme düzeylerinin düşük, mesleğini kendisine uygun görenlerin genel tükenmişlik düzeylerinin diğer gruptan düşük olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamından memnun olanların tükenmişlik düzeyleri düşük,

çalışma arkadaşlarından destek görenlerin ve yöneticilerinden takdir görenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri düşük kişisel başarı puanları yüksek bulunmuştur.

Çimen (2007), devlet okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik yaşantıları, yeterlilik algıları ve birbirleri ile ilişkilerini belirlemeyi hedeflediği araştırmasının sonucunda, öz yeterlilik ile tükenmişlik kişisel başarı boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmen tükenmişlik düzeyi ile yeterlilik algısı arasında ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenin yaşı ile tükenmişlik düzeyi arasında olumsuz bir ilişki olduğunu, 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığı, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaştığı görülmüştür.

Çokluk (1999), zihinsel ve işitme engelliler okulunda çalışan yönetici ve öğretmenler ile tükenmişlik düzeyinin belirlenmesine yönelik çalışmasında, öğretmenlerin genel tükenmişlik puanlarının en önemli etkenleri olarak; emekli olana kadar özek eğitim alanında çalışmayı isteyip istememe, mevcut okuldaki toplam çalışma yılı, çalışılan okul türü, yaş, engellilere yönelik tutumlar incelenmiştir.

Yiğit (2007) özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, özel eğitim öğretmenlerinin obsesif kompulsif ve ruh sağlığı problemlerinin oluştuğunu, tükenmişliğin tüm alt boyutlarında tükenmişlik yaşadıklarını, yaşadıkları iş doyumunun orta düzeyde olduğunu, kadın özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumunun erkek özel eğitim öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu, daha genç yaş grubunda olan özel eğitim öğretmenlerinin ileri yaş grubunda olan özel eğitim öğretmenlerinden daha olumlu iş doyumu algısına sahip olduğu, orta ekonomik düzeye sahip özel eğitim öğretmenlerinin, yüksek ekonomik düzeye sahip özel eğitim öğretmenlerinden daha düşük iş doyumu yaşadıklarını, engel grubu olarak görme engelliler okullarında çalışan özel eğitim öğretmenlerinin diğer engel gruplarının okullarında görev yapan özel eğitim öğretmenlerinden tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur.

Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), çalışmalarında öğretmenlerin yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, çalışma süresi, çocuk sayısı, mesleki verimini değerlendirme, sınıf mevcudu gibi değişkenlerin tükenmişlik düzeyini etkilemediğini, medeni durum, öğretmenliği severek yapma, mesleği isteyerek seçme, mesleği kendine

uygun görme, mesleki olarak kendini değerlendirme, çalışma ortamından memnuniyet durumu, idarecilerinden takdir görme, mesleğinin toplumda yerini bulması, eğitim sisteminden memnuniyet gibi değişkenlere göre ise tükenmişlik düzeyini etkilediğini ifade etmişlerdir.

1.8. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, özel eğitim alanında çalışan bireylerin iş yaşamı boyunca kendilerini tükenmiş olarak hissetmeleri, gerek duygusal gerek fizyolojik yönlerden başarma duygularında azalma hissetmeleri ve duyarsızlıklarının giderek arttığı bir duygu durumu yaşamalarına neden olan faktörlerin etkililiğinin incelenmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda; zihinsel yetersizliği, yaygın gelişimsel bozukluğu olan bireylerin eğitimi için özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin (özel eğitim öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri, beden eğitimi öğretmenleri) tükenmişlik düzeyinin ve tükenmişliğe neden olan değişkenlerin incelenip araştırılması, bu konuda önlemler alınması ve neler yapılması gerektiği hakkında bilgiler bulunması sağlanacaktır.

Bu düşünceler doğrultusunda; özel eğitim alanında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri; yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, mezun oldukları program, bireylerin engel grubuna göre görev almaları, mesleği istemeleri, görev türleri, görev süreleri, mesleği kendilerine uygun görüp görmemeleri, çalışma arkadaşlarından destek görüp görmemeleri, işverenlerinden takdir görüp görmemeleri, aldıkları ücreti yeterli bulup bulmamaları gibi değişkenler bakımından incelenmiştir.

1.8.1. Araştırma Hipotezleri

1. Özel eğitim alanında çalışan eğitimcilerin çalışma süreleri ile tükenmişlik düzeyi doğru orantılı artmaktadır.

2. Özel eğitim alanında çalışan evli eğitimcilerin tükenmişlik düzeyi bekar eğitimcilerin tükenmişlik düzeyinden yüksektir.

3. Kadın eğitimcilerin duygusal tükenmişlik düzeyleri, erkek eğitimcilerin duygusal tükenmişlik düzeylerinden yüksektir.

4. Mesleğini isteyerek tercih eden eğitimcilerin tükenmişlik düzeyi, isteyerek tercih etmeyen eğitimcilerin tükenmişlik düzeyinden düşüktür.

5. Çalıştığı alanı kendisine uygun gören eğitimcilerin tükenmişlik düzeyi, çalıştığı alanı kendisine uygun görmeyen eğitimcilerin tükenmişlik düzeyinden düşüktür.

1.8.2 Araştırma Soruları

1. Öğretmenlerin tükenmişlik envanteri alt ölçeklerinden aldıkları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) puan ortalamaları açısından tükenmişlik düzeyleri nedir?

2. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

4. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar mesleklerini kendilerine uygun bulup bulmadıklarına göre farklılaşmakta mıdır?

5. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar özel eğitim alanında kendi istekleriyle çalışıp çalışmadıklarına göre farklılaşmakta mıdır?

6. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar işlerinden elde ettikleri geliri yeterli görüp görmemelerine göre farklılaşmakta mıdır?

7. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar çalışma arkadaşları ile yeterli iletişim ve işbirliği içinde olduğunu düşünüp düşünmemelerine göre farklılaşmakta mıdır?

8. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar çalışma performansı ile ilgili işvereninden yeterli takdiri görüp görmemelerine göre farklılaşmakta mıdır?

9. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?

10. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar mezun oldukları alana göre farklılaşmakta mıdır?

11. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar görev alanlarına göre farklılaşmakta mıdır?

12. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar yaş aralığına göre farklılaşmakta mıdır?

1.9. Araştırmanın Önemi

1970'li yıllarda ortaya çıkan tükenmişlik kavramı, çalışanlara ve kurumlara yönelik oluşturduğu olumsuz etkilerin gözlemlenmesi ile birlikte önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir. Tükenmişlik, bireyler ve örgütler üzerinde olumsuz etki göstermektedir ve bu durum yalnızca iş hayatını değil, özel hayatı da önemli derecede etkilemektedir.

Tükenmişlik, işinin merkezinde 'insan' olan hizmete dayalı meslek alanlarında olduğu gibi özel eğitim alanında da önemli bir problem olarak görülmektedir. Özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin topluma kazandırılması ve ailelerine yönelik verilmesi gereken destek düşünüldüğünde, öğretmenlerin ihtiyaçlarının görülmesi ve yeterli çalışma koşullarının sağlanması gerekmektedir. Olumsuz çalışma koşulları ve yoğun iş yükü ile uğraşan, iş doyumsuzluğu yaşayan tükenmiş öğretmenler, mesleklerinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiremezler. Hizmet verdikleri bireylere ve ailelere gereken desteği sağlayamazlar (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

Bu araştırma, işi gereği insanlar ile yoğun etkileşim içinde bulunan özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek, yaşanan tükenmişliğin etkilerini azaltmak için neler yapılabileceğine dair öneriler getirmesi açısından önemlidir.

BÖLÜM 2

YÖNTEM

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesinin amaçlandığı çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

2.1. Örneklem

Çalışmanın araştırma grubunu 2017-2018 yıllarında İstanbul Anadolu yakasındaki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri'nde ve Otizm Spor Eğitim Merkezleri'nde çalışan 120 öğretmen oluşturmuştur. Bu araştırmada, 8 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi ile 2 spor eğitim merkezinde bulunan öğretmenlerle çalışılmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler; araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcılar için belirtilen değişkenleri öğrenmek için sorulan soruların yer aldığı kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veriler spss programı kullanılarak analiz edilmiştir.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan kişisel bilgi formu 11 sorudan oluşmaktadır. Formda araştırma kapsamındaki öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, mezun olduğu alan (özel eğitim öğretmenliği, sınıf öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği, beden eğitimi öğretmenliği), meslekte çalışma süresi (1–5 yıl, 6–10 yıl, 11 yıl ve üzeri), çalışmakta olduğu alan (zihinsel yetersizlik, yaygın gelişimsel bozukluk (otizm), diğer), mesleğini isteyerek mi seçtiği, mesleğini kendine uygun görüp görmediği, işinden elde ettiği geliri yeterli bulup bulmadığı, çalışma arkadaşları ile iletişim ve işbirliğinin yeterliliği çalışma performansı ile ilgili

işvereninden yeterli takdiri alıp almadığı ile ilgili durumlar hakkında bilgi toplamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Kişisel bilgi formu Ek 1'de sunulmuştur.

2.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. Tükenmişlik ölçekte üç boyutta değerlendirilmektedir. Bunlar: Duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşmadır. Ölçekte duygusal tükenmişliği değerlendirmek için 9, kişisel başarıyı değerlendirmek için 8, duyarsızlaşmayı değerlendirmek için ise 5 olmak üzere toplam 22 madde bulunmaktadır. Duygusal Tükenme alt ölçeği, iş hayatında büyük hedefler ile başlayıp, çalışma hayatındaki ileri derecede psikolojik ve duygusal olaylara maruz kaldığından içindeki enerjinin tükenmesi durumunu belirtmektedir. Ölçekteki 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. maddeler bu durumu ölçmeye yöneliktir. Duyarsızlaşma alt ölçeği, bireyin zamanla maruz kaldığı bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarıdır. Ölçekteki 5, 10, 11, 15, 21, ve 22. Maddeleri içerisinde yer almaktadır. Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçeği, bireyin kendisini işinde yeterli ve başarılı hissetmesi durumudur. Ölçekte 4., 7., 9., 12.,14., 17., 18. ve 19. maddelerini içermektedir (Çam, 1992; Ergin, 1992; Izgar, 2000). Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Ergin (1992) tarafından Türkçe' ye çevrilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Ek 2'de sunulmuştur.

2.3. İşlem

Öncelikle tez önerisi üniversitenin Etik Kurulu'na sunularak çalışma için onay alınmıştır (Ek 3). Daha sonra özel eğitim merkezleri ve spor eğitim merkezlerinin müdürleri ile görüşme yapılmış çalışmanın yapılması için izin alınmıştır. Kurum müdürleri tarafından izin verilen 8 özel eğitim merkezi ile 2 spor eğitim merkezindeki öğretmenlerden araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenler ile görüşülmüş ve çalışmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Katılmayı kabul eden özel eğitim öğretmenliği, sınıf öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği, beden eğitimi öğretmenliği alanlarındaki öğretmenlere öncelikle araştırmanın amacı ve önemi anlatılmıştır. Çalışmayı kabul eden öğretmenlerden veri toplanmaya başlanmıştır. Gönüllü öğretmenlerden Kişisel Bilgi Formu ve Maslach

Tükenmişlik Ölçeği'ni doldurmaları istenmiştir. Araştırmanın verileri Şubat 2018 – Nisan 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sorularının çözümüne uygun olan istatistiksel teknikler seçilmiş ve verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçekleri Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları yönerge doğrultusunda toplanarak hesaplanmıştır. Katılımcılara ait demografik verilerin sayıları ve yüzdeleri gösterecek şekilde frekans dağılımları hesaplanmıştır. Karşılaştırılacak gruplar göz önüne alınarak Shapiro-Wilk testi uygulanmış ve bu puanların dağılımlarının normalliği test edilmiştir. Testlerin sonucuna göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinin; yaş grupları, cinsiyet, meslek uygunluğu, meslek isteği, çalışanlarla işbirliği, işveren takdiri, mezuniyet alanı ve çalışma alanı değişkenleri göz önüne alındığında normal dağılım göstermediği belirlenmiştir ($p<.05$). Normal dağılım göstermeyen bu alt ölçek puanlarını birbirleriyle karşılaştırmak için, karşılaştırılan grup sayısı iki olduğunda Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırıldığında ise Kruskal-Wallis h testi uygulanmıştır. Anlamlılık derecesi .05 olarak belirlenmiştir. Analizlere ilişkin veriler, bulgular kısmında belirtilmiştir.

BÖLÜM 3

BULGULAR

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemeyi amaçlayan araştırmanın bu bölümünde, araştırma amaçlarındaki sıra ile bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Katılımcılara Ait Demografik Verilerin Dağılımı

Tablo 2. ***Katılımcılara Ait Demografik Verilerin Dağılımı***

Değişkenler		Sayı (%)
Yaş	20-29	60 (%50)
	30-39	43 (%35.8)
	40 ve üzeri	17 (%14.2)
Cinsiyet	Kadın	68 (%56.7)
	Erkek	52 (%43.3)
Mezuniyet Alanı	Özel Eğitim	18 (%15.3)
	Okul Öncesi	43 (%36.4)
	Sınıf Öğretmenliği	36 (%30.5)
	Beden Eğitimi Öğretmenliği	21 (%17.8)
Şu An Çalıştığı Alan	Zihinsel Gerilik	34 (%28.3)
	Yaygın Gelişimsel Bozukluk	40 (%33.3)
	Diğer	18 (%15)
	ZG-YG	14 (%11.7)
	Hepsi	14 (%11.7)
Gelir Yeterliliği	Yeterli	31 (%26.3)
	Az Yeterli	57 (%48.3)
	Yetersiz	30 (%25.4)
Medeni Durum	Evli	57 (%47.5)
	Bekâr	63 (%52.5)

Mesleği İsteyerek Mi Seçtiniz?	Evet	93 (%77.5)
	Hayır	27 (%22.5)
Mesleği Kendinize Uygun Buluyor Musunuz?	Evet	98 (%82.4)
	Hayır	22 (%17.6)
Çalışma Arkadaşlarınızla Yeterli İletişim ve İşbirliği İçerisinde Olduğunuzu Düşünüyor Musunuz?	Evet	93 (%78.2)
	Hayır	26 (%21.8)
İşvereninizden Yeterli Takdiri Aldığınızı Düşünüyor Musunuz?	Evet	73 (%60.8)
	Hayır	47 (%39.2)

Çalışmaya katılan katılımcıların yaşları ile ilgili dağılıma bakıldığında 20-29 yaş arası 60 kişi (%50), 30-39 yaş arası 43 kişi (%35.8) ve 40 yaş ve üzeri 17 kişi (%14.2) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların 68'i Kadın (%56.7), 52'si ise (%43.3) Erkektir. Katılımcılardan 57 kişi (%47.5) Evli iken, 63 kişi ise (%52.2) Bekârdır. . Katılımcılardan mezuniyet alanı Özel Eğitim olan 18 kişi (%15.3), Okul Öncesi Öğretmenliği olan 43 kişi (%36.4), Sınıf Öğretmenliği olan 36 kişi (%30.5) ve Beden Eğitimi Öğretmenliği olan 21 kişi (%17.8) bulunmaktadır. Katılımcılardan şu anki çalıştığı alanı Zihinsel Gerilik olan 34 kişi (%28.3), Yaygın Gelişimsel Bozukluk olan 40 kişi (%33.3), Diğer alanlar olan 18 kişi (%15), Zihinsel Gerilik ve Yaygın Gelişimsel Bozukluk olan 14 kişi (%11.7) ve şu an alanların hepsinde çalışan 14 kişi (%11.7) bulunmaktadır. Katılımcılardan 31 kişi (%26.3) gelirini yeterli bulurken, 57 kişi (%48.3) az yeterli bulmakta ve 30 kişi ise (%25.4) yetersiz bulmaktadır. Katılımcılardan 93 kişi (%77.5) mesleği isteyerek seçtiğini belirtirken, 27 kişi (%22.5) ise mesleği isteyerek seçmediğini belirtmiştir. Katılımcılardan 98 kişi (%82.4) mesleği kendine uygun bulduğunu belirtirken, 22 kişi (%17.6) ise mesleği kendine uygun bulmadığını belirtmiştir. Katılımcılardan 93 kişi (%78.2) çalışma arkadaşları ile yeterli derecede iletişim ve işbirliği içerisinde olduğunu belirtirken, 26 kişi (%21.8) ise çalışma arkadaşları ile yeterli derecede iletişim ve işbirliği içerisinde olmadığını belirtmiştir. Katılımcılardan 73 kişi (%60.8) işverenlerinden yeterli takdiri aldığını belirtirken, 47 kişi (%39.2) ise işverenlerinden yeterli takdiri almadıklarını belirtmiştir.

3.2. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		Cinsiyet	*n*	Ortalama Sıra	Medyan	*MWU*	*Z*
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	Kadın	68	58.68	2.25	1644	-.658
		Erkek	52	62.88	2.31		
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	Kadın	68	58.76	3.75	1650	-.628
		Erkek	52	62.77	3.75		
	Duyarsızlaşma	Kadın	68	52.57	1.83	1229	-2.871*
		Erkek	52	70.87	2.08		

Not 1. MWU: Mann Whitney U skoru
*Not 2. *p<.01*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinde elde edilen puanların, katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan iki grup olması nedeniyle Mann-Whitney U testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 2). Çalışmada 68 kadın ve 52 Erkek yer almaktadır ve bu grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duyarsızlaşma puanları, anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Kadınların Duyarsızlaşma puanları (medyan=1.83), Erkeklerin Duyarsızlaşma (medyan=2.08) puanından anlamlı derecede düşüktür (U=1229, Z=-2.871, p<.01). Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise anlamlı düzeyde bir fark saptanamamış; katılımcıların cinsiyetlerinin Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı Algısında Azalma puanlarına anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

3.3. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 3. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		Medeni Durum	*n*	Ortalama Sıra	Medyan	*MWU*	*Z*
Maslach Türkenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	Evli	57	66.17	2.37	1301.5	-2.233*
		Bekâr	63	52.19	2		
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	Evli	57	60.21	3.75	1641	-.378
		Bekâr	63	57.85	3.75		
	Duyarsızlaşma	Evli	57	62.59	2	1505.5	-1.121
		Bekâr	63	55.59	1.83		

Not 1. MWU: Mann Whitney U skoru
*Not 2. *p<.05*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan iki grup olması nedeniyle Mann-Whitney U testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 3). Çalışmada 57 evli ve 63 bekâr katılımcı yer almaktadır ve bu grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik puanları, anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bekâr katılımcıların Duygusal Tükenmişlik puanları (medyan=2), evli katılımcıların Duygusal Tükenmişlik (medyan=2.37) puanından anlamlı derecede düşüktür (U=1301.5, Z=-2.233, p<.05). Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise anlamlı düzeyde bir fark saptanamamış; katılımcıların medeni durumlarının Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Algısında Azalma puanlarına anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

3.4. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleğini Kendine Uygun Bulup Bulmama Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tablo 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Katılımcıların Meslek Uygunluklarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		Meslek Uygunluğu	*n*	Ortalama Sıra	Medyan	*MWU*	*Z*
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	Evet	98	52.32	2	276.5	-5.258*
		Hayır	21	95.83	2.87		
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	Evet	98	64.10	3.75	627	-2.815*
		Hayır	21	40.86	3.50		
	Duyarsızlaşma	Evet	98	57.31	1.83	765	-1.851
		Hayır	21	72.57	2.16		

Not 1. MWU: Mann Whitney U skoru
*Not 2. *p<.01*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların mesleklerini kendilerine uygun bulup bulmama durumuna göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan iki grup olması nedeniyle Mann-Whitney U testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 4). Çalışmada meslek uygunluğuna Evet yanıtını veren 98 kişi ve Hayır yanıtını veren 21 kişiden oluşan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik puanları, anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Evet yanıtı veren katılımcıların Duygusal Tükenmişlik puanlarının (medyan=2), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=2.87) anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir (U=276.5, Z=-5.258, p<.01). Ayrıca; Evet yanıtı veren katılımcıların Kişisel Başarı Algısında Azalma puanlarının (medyan=3.75), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=3.50) anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir (U=627, Z=-2.815, p<.01). Duyarsızlaşma puanları anlamlı bir fark göstermezken; katılımcıların mesleklerini kendilerine uygun bulup bulamamalarının, Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı Algısında Azalma puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

3.5. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tablo 5. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Katılımcıların Meslek İsteklerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		Meslek İsteği	*n*	Ortalama Sıra	Medyan	*MWU*	*Z*
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	Evet	93	53.02	2	559.5	-4.385**
		Hayır	27	86.28	2.62		
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	Evet	93	65.15	3.75	823.5	-2.727**
		Hayır	27	44.50	3.50		
	Duyarsızlaşma	Evet	93	56.24	1.83	859	-2.506*
		Hayır	27	75.19	2.16		

Not 1. MWU: Mann Whitney U skoru
*Not 2. *p<.05; **p<.01*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların mesleği isteyerek seçip seçmemelerine göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan iki grup olması nedeniyle Mann-Whitney U testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 5). Çalışmada meslek isteğine Evet yanıtını veren 93 kişi ve Hayır yanıtını veren 27 kişiden oluşan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik puanları, anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Evet yanıtı veren katılımcıların Duygusal Tükenmişlik puanlarının (medyan=2), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=2.62) anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir (U=559.5, Z=-4.385, p<.01). Ayrıca; Evet yanıtı veren katılımcıların Kişisel Başarı Algısında Azalma puanlarının (medyan=3.75), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=3.50) anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir (U=823.5, Z=-2.727, p<.01). Evet yanıtı veren katılımcıların Duyarsızlaşma puanlarının da (medyan=1.83), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=2.16) anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir (U=859, Z=-2.506, p<.05). Katılımcıların mesleklerini isteyerek seçip seçmemelerinin, Duygusal Tükenmişlik,

Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Algısında Azalma puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

3.6. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Arkadaşları ile Yeterli İşbirliği İçinde Olduğunu Düşünüp Düşünmeme Algılarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 6. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Katılımcıların Çalışma İşbirliği Algılarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		Çalışma İşbirliği	*n*	Ortalama Sıra	Medyan	*MWU*	*Z*
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	Evet	93	55.79	2.12	817.5	-2.524*
		Hayır	26	75.06	2.50		
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	Evet	93	63.42	3.75	891	-2.054*
		Hayır	26	47.77	3.56		
	Duyarsızlaşma	Evet	93	59.43	1.83	1156	-.343
		Hayır	26	62.04	1.83		

Not 1. MWU: Mann Whitney U skoru
*Not 2. *p<.05;*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların çalışma işbirliği algılarına göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan iki grup olması nedeniyle Mann-Whitney U testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 6). Çalışmada çalışma işbirliği varlığına Evet yanıtını veren 93 kişi ve Hayır yanıtını veren 26 kişiden oluşan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik puanları, anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Evet yanıtı veren katılımcıların Duygusal Tükenmişlik puanlarının (medyan=2.12), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=2.50) anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir (U=817.5, Z=-2.524, p<.05). Ayrıca; Evet yanıtı veren katılımcıların Kişisel Başarı Algısında Azalma puanlarının (medyan=3.75), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=3.56) anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir (U=891, Z=-2.054, p<.05). Duyarsızlaşma puanları anlamlı bir fark göstermezken; katılımcıların çalışma

işbirliğini yeterli bulup bulmamalarının, Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı Algısında Azalma puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

3.7. Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yeterli Çalışma Takdiri Görüp Görmeme Algılarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 7. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Katılımcıların Çalışma Takdiri Algılarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		Çalışma Takdiri	*n*	Ortalama Sıra	Medyan	*MWU*	*Z*
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	Evet	73	51.60	2	1066	-3.500**
		Hayır	47	74.32	2.37		
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	Evet	73	65.64	3.87	1340.5	-2.025*
		Hayır	47	52.52	3.62		
	Duyarsızlaşma	Evet	73	57.46	1.83	1493.5	-1.200
		Hayır	47	65.22	2		

Not 1. MWU: Mann Whitney U skoru
*Not 2. *p<.05; **p<.01*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların çalışma takdiri algısına göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan iki grup olması nedeniyle Mann-Whitney U testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 7). Çalışmada çalışma takdiri varlığına Evet yanıtını veren 73 kişi ve Hayır yanıtını veren 47 kişiden oluşan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik puanları, anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Evet yanıtı veren katılımcıların Duygusal Tükenmişlik puanlarının (medyan=2), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=2.37) anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir (U=1066, Z=-3.500, p<.01). Ayrıca; Evet yanıtı veren katılımcıların Kişisel Başarı Algısında Azalma puanlarının (medyan=3.87), Hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarından (medyan=3.62) anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir (U=1340.5, Z=-2.025, p<.05). Duyarsızlaşma puanları anlamlı bir fark göstermezken; katılımcıların

işverenleri tarafından takdir görmelerini yeterli bulup bulmamalarının, Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı Algısında Azalma puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

3.8 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Gelir Yeterliliklerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 8. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Gelir Yeterliliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		Yeterli (n=31) Sıra Ortalaması (Medyan)	Az Yeterli (n=57) Sıra Ortalaması (Medyan)	Yetersiz (n=30) Sıra Ortalaması (Medyan)	X^2
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	52.79_a (2.2)	56.61_a (2.2)	71.93_a (2.4)	5.59
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	62.52_a (3.7)	57.75_a (3.7)	59.75_a (3.7)	.394
	Duyarsızlaşma	54.89_a (1.8)	58.75_a (2)	65.68_a (2)	1.58

Not 1. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.
Not 2. X^2*: Chi-Square*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların gelir yeterliliklerine göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan grupların ikiden fazla olması nedeniyle Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 8). Gelir yeterliliğine Yeterli cevabını veren 31 kişi, Az Yeterli cevabını veren 57 kişi ve Yetersiz cevabı veren 30 kişi şeklinde oluşturulan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puanlar katılımcıların gelir yeterlilikleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmamakta; gelir yeterliliğinin tükenmişlik puanlarına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p>.05).

3.9 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 9. Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Görev Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		1-5 Yıl (n=61) Sıra Ortalaması (Medyan)	6-10 Yıl (n=40) Sıra Ortalaması (Medyan)	11 Yıl ve Üzeri (n=19) Sıra Ortalaması (Medyan)	X^2
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	54.61_a (2.2)	69.91_a (2.5)	59.58_a (2.2)	4.71
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	56.85_a (3.7)	61.34_a (3.7)	70.45_a (3.7)	2.26
	Duyarsızlaşma	58.95_a (1.8)	65.88_a (1.9)	54.16_a (1.6)	1.72

Not 1. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.
Not 2. X^2: Chi-Square

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların görev sürelerine göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan grupların ikiden fazla olması nedeniyle Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 9). Görev süreleri 1-5 yıl arası değişen 61 kişi, 6-10 yıl arası değişen 40 kişi, görev süreleri 11 yıl ve üzeri olan 19 kişi şeklinde oluşturulan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre, Maslach

Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puanlar katılımcıların görev süreleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşmamakta; görev sürelerinin tükenmişlik puanlarına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p>.05).

3.10 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Mezuniyet Alanlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 10. ***Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanlarına Göre Karşılaştırılması***

Değişkenler		Özel Eğitim (n=18) Sıra Ortalaması (Medyan)	Okul Öncesi (n=43) Sıra Ortalaması (Medyan)	Sınıf Öğretmenliği (n=36) Sıra Ortalaması (Medyan)	Beden Eğitimi Öğretmenliği (n=21) Sıra Ortalaması (Medyan)	X^2
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	47.56_a (1.8)	64.34_a (2.3)	61.79_a (2.2)	55.90_a (2.1)	3.46
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	49.33_a (3.5)	60.31_a (3.7)	66.46_a (3.8)	54.62_a (3.6)	3.56
	Duyarsızlaşma	49.19_a (1.6)	58.58_a (1.8)	59.93_a (2)	69.48_a (2)	3.49

Not 1. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.
Not 2. X^2*: Chi-Square*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların mezuniyet alanlarına göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan grupların ikiden fazla olması nedeniyle Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 10). Özel Eğitim alanından mezun olan 18 kişi, Okul Öncesi Öğretmenliği alanından mezun olan 43 kişi, Sınıf Öğretmenliği alanından mezun olan 36 kişi ve Beden Eğitimi Öğretmenliği alanından mezun olan 21 kişi şeklinde oluşturulan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puanlar katılımcıların mezun oldukları alan ile ilgili gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmamakta; mezuniyet alanlarının tükenmişlik puanlarına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p>.05).

3.11 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Şu Anki Çalışma Alanlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 11. ***Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Şu Anki Çalışma Alanlarına Göre Karşılaştırılması***

Değişkenler		Zihinsel Gerilik (n=34) Sıra Ortalaması (Medyan)	YGB (n=40) Sıra Ortalaması (Medyan)	Diğer (n=18) Sıra Ortalaması (Medyan)	ZG ve YG (n=14) Sıra Ortalaması (Medyan)	Hepsi (n=14) Sıra Ortalaması (Medyan)	X^2
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	59.24_a (2.2)	64.38_a (2.3)	69.11_a (2.3)	50.64_a (1.8)	51.29_a (1.9)	3.76
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	59.69_a (3.7)	54.99_a (3.6)	58.17_a (3.6)	69.11_a (3.7)	72.61_a (3.8)	3.69
	Duyarsızlaşma	60.41_a (1.9)	67.29_a (2)	56.75_a (1.8)	55.18_a (1.6)	51.46_a (1.6)	3.03

Not 1. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.
Not 2. X^2: Chi-Square, YGB: Yaygın Gelişimsel Bozukluk, ZG: Zihinsel Gerilik

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların şu anki çalışma alanlarına göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan grupların ikiden fazla olması nedeniyle Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 11). Şu an Zihinsel Gerilik alanında çalışan 34 kişi, Yaygın Gelişimsel Bozukluk alanında çalışan 40 kişi, Diğer alanlarda çalışan 18 kişi, Zihinsel Gerilik-Yaygın Gelişimsel Bozukluk alanında birlikte çalışan 14 kişi ve tüm alanlarda çalıştığını belirten 14 kişi şeklinde oluşturulan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puanlar katılımcıların şu anki çalışma alanı ile ilgili gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmamakta; şu anki çalışma alanlarının tükenmişlik puanlarına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>.05$)

3.12 Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 12. ***Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması***

Değişkenler		20-29 Arası (n=60) Sıra Ortalaması (Medyan)	30-39 Arası (n=43) Sıra Ortalaması (Medyan)	40 ve Üzeri (n=17) Sıra Ortalaması (Medyan)	X^2
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenmişlik	54.93_a (2)	65.23_a (2.3)	68.18_a (2.5)	3.17
	Kişisel Başarı Algısında Azalma	57.13_a (3.7)	68.62_a (3.7)	51.85_a (3.6)	3.99
	Duyarsızlaşma	59.67_a (1.9)	64.07_a (1.8)	54.41_a (1.8)	1.02

Not 1. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.
Not 2. X^2*: Chi-Square*

Çalışmada katılımcılara uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden elde edilen puanların, katılımcıların yaş gruplarına göre farklılıklarını belirlemek adına, puanların normal dağılım göstermemesi ve karşılaştırılan grupların ikiden fazla olması nedeniyle Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır (bknz. Tablo 12). Yaşları 20-29 arası değişen 60 kişi, 30-39 arası değişen 43 kişi, yaşları 40 ve üzeri olan 17 kişi şeklinde oluşturulan grupların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçeklerinden Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarı Algısında Azalma ve Duyarsızlaşma puanları karşılaştırılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen verilere göre, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen puanlar katılımcıların yaş grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmamakta; yaş gruplarının tükenmişlik puanlarına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (p>.05).

BÖLÜM 4

TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesidir. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin, cinsiyet, çalışma süresi, çalıştığı alan, yaptığı işten memnuniyeti, aldığı ücretin yeterli olup olmaması gibi değişkenler ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmadan edinilen sonuçlar literatüre göre tartışılmıştır.

Bu çalışmadan edinilen bulgulara göre,

4.1. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Tükenmişlik düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, erkeklerin duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldığı puanın kadınların duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları puandan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer alt ölçeklerden alınan puanlar incelendiğinde, anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuç literatürdeki bazı çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir; Girgin (1995) ve Vızlı (2005) yaptıkları çalışmalarında duyarsızlaşma alt ölçeğinden erkeklerin daha yüksek puan aldıklarını ve daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Sucuoğlu ve Kuloğlu Aksaz (1996) ise, öğretmenler ile yaptıkları çalışmalarında cinsiyet ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır. Yine Kulaksız, Dilmaç ve Aydın (2003), öğretmenlerin cinsiyetleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulmadıklarını ifade etmişlerdir.

Özmen (2001), çalışmasında özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerde cinsiyetin duyarsızlaşma alt ölçeği ve kişisel başarı alt ölçeği puanlarında anlamlı bir fark belirtmezken, duygusal tükenme alt ölçek puanının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Çimen (2007) kadınların duygusal tükenme alt ölçek puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Tümkaya (1996) erkeklerin tükenmişlik düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğunu yaptığı çalışma ile ifade etmiştir. Literatürde her iki sonucun olduğu çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada, erkeklerin ve kadınların tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemesinin nedeni, iş yaşamında her iki cinsin eşit koşullar içerisinde çalışması olarak düşünülmektedir.

4.2. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

Tükenmişlik düzeyi ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında, evli öğretmenlerin duygusal tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları puan bekar öğretmenlerin aldıkları puandan anlamlı düzeyde yüksek olarak bulunmuştur. Diğer alt ölçeklerde ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Maslach ve Jackson (1981) çalışmalarında evli bireylerin bekar bireylere göre daha az tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Schwab ve Iwaicki (1982) evli olan bireylerde daha az tükenmişliğin olmasının eşin desteğinin varlığı ile ifade etmişlerdir. Ergin, medeni durum ile tükenmişlik düzeyinin ilişkisini incelediği çalışmasında duygusal tükenmişlik alt ölçeği ile duyarsızlaşma alt ölçeklerinden aldıkları puanlar açısından anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Özmen (2001) özel eğitim öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında bir ilişki gözlemlememiştir. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) yapmış oldukları araştırmalarında medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır Bu sonuçlar göstermektedir ki literatürde her iki yönde de çalışmalar mevcuttur.

4.3. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar mesleklerini kendilerine uygun bulup bulmadıklarına göre farklılaşmakta mıdır?

Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleklerini kendilerine uygun görüp görmemeleri arasında ilişki bulunmuştur. Mesleğini kendine uygun gören öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeği kişisel başarı puanlarının uygun görmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca mesleğini kendine uygun gören öğretmenlerin duygusal tükenmişlik puanları, mesleğini uygun görmeyenlere göre daha düşük olarak bulunmuştur. Tükenmişlik alt ölçeklerinden duyarsızlaşma ölçeğine göre anlamlı düzeyde bir fark görülmemektedir. Daha önce yapılan bir çalışmada, mesleğini kendine uygun

bulmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile anlamlı ilişkisi bulunmuştur (Aksoy 2007). Bu araştırma sonucu da literatürdeki çalışmayı destekler niteliktedir.

4.4. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar özel eğitim alanında kendi istekleriyle çalışıp çalışmadıklarına göre farklılaşmakta mıdır?

Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise tükenmişlik düzeyi ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin kişisel başarı alt ölçeğinden aldığı puan mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Ayrıca mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden aldığı puan isteyerek seçen öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Baysal (1995) daha önce yaptığı çalışmasında tükenmişlik düzeyi ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur; mesleğini isteyerek sürdüren öğretmenlerin istemeyerek sürdürenlere göre tükenmişlik alt ölçeklerinde duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alanlarında daha düşük puan aldıklarını ifade etmiştir. Aynı zamanda, Kulaksızoğlu, Dilmaç ve Aydın (2003) yaptıkları çalışmalarında özel eğitim alanını isteyerek seçme ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmamışlardır. Aksoy'un (2007)yaptığı çalışma Kulaksızoğlu ve arkadaşlarının bulgularını desteklemiştir. Tükenmişlik düzeyi ile mesleği isteyerek seçme arasındaki ilişkiye yönelik literatürde her iki yönde de bulgulara rastlanmıştır.

4.5. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar işlerinden elde ettikleri geliri yeterli görüp görmemelerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tükenmişlik düzeyi ve gelir yeterliliği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Akçamete ve arkadaşlarının (2001) çalışmasında da alınan ücretin tükenmişlik düzeyini etkileyen bir faktör olmadığı bulunmuştur. Bu çalışmanın sonucu literatürdeki çalışmalar ile örtüşmektedir.

4.6. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar çalışma arkadaşları ile yeterli iletişim ve işbirliği içinde olduğunu düşünüp düşünmemelerine göre farklılaşmakta mıdır?

Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile çalışma arkadaşları ile yaptıkları işbirliği ilişkisi incelendiğinde, tükenmişlik alt ölçeği kişisel başarı alanında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir. Çalışma arkadaşları ile işbirliği olduğunu düşünen öğretmenlerin, düşünmeyenlere göre aldıkları puan daha yüksektir. Bu durum çalışma arkadaşları ile işbirliği yaptığını düşünen bireylerin tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca duygusal tükenmişlik puanları açısından bakıldığında, çalışma arkadaşları ile işbirliği olduğunu düşünen öğretmenlerin puanları işbirliği olduğunu düşünmeyenlere göre daha düşük olarak bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt ölçeği açısından anlamlı bir fark görülmemektedir. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, Strasmeier (1992) öğretmenlerin iş arkadaşları ile işbirliği içerisinde olmamalarının tükenmişlikle ilgili olduğunu ifade etmiştir. Yine Aksoy (2007) özel eğitim öğretmenleri ile yaptığı çalışmasında, tükenmişliğin kişisel başarı alt ölçeği puanlamasına bakıldığında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar ile bu araştırmanın bulguları birbiri ile örtüşmektedir. Sosyal destek tüm meslek grupları için önemlidir. Çalışma arkadaşından destek görme iş dolayısıyla yaşanılan stresin azalmasında ve iş doyumunun artmasında oldukça etkili olmaktadır. Çalışma arkadaşları ile paylaşım içinde olan, çalışma ortamında yalnız olmadığını bilen, herhangi bir problem karşısında destek isteyebileceği birilerinin olduğunu bilen bir birey çalışma ortamında daha rahat olmaktadır.

4.7. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar çalışma performansı ile ilgili işvereninden yeterli takdiri görüp görmemelerine göre farklılaşmakta mıdır?

Bu çalışmada, yöneticilerinde yeterli takdiri görme ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesinde anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Yeterli takdiri gördüğünü düşünen öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden kişisel başarı ölçeğinden aldıkları puan yeterli takdiri almadıklarını düşünen öğretmenlere göre daha yüksektir. Duygusal tükenmişlik alt ölçeği puanları açısından bakıldığında, yeterli takdiri gördüğünü düşünenlerin görmediğini düşünenlere göre daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Bir diğer alt ölçek olan duyarsızlaşma puanlarında ise her iki grup arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmemektedir. Yöneticilerinden yeterli takdir görmediklerini ifade eden özel eğitim öğretmenlerinin yöneticilerinden yeterli takdir gördüklerini ifade eden özel eğitim öğretmenlerinden daha fazla

duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir. Çam (1989) araştırmasında bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Aksoy (2007) literatürdeki önceki çalışmaları destekler sonuçlar edinmiştir. Bu araştırmada duygusal alt ölçek puanlamasına göre değerlendirildiğinde, literatürdeki çalışmaların sonuçları ile uyumluluk göstermektedir.

4.8. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tükenmişlik düzeyinin çalışma süresine göre değişkenliği incelendiğinde, çalışma süre grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Edinilen bu bulgu Çam (1989), Çokluk (1999), Tümkaya (1996) ve Başaran (1999) yaptıkları araştırmalarından elde edilen sonuç ile çelişmektedir. Yapılan çalışmalarda göreve yeni başlayan öğretmenlerin daha enerjik ve motive oldukları, çalıştıkları işten yüksek beklentileri dolayısıyla daha fazla tükenmişlik yaşayabilecekleri, görev süresi daha uzun olan öğretmenlerin düşük beklenti içerisinde olmalarıyla buna paralel olarak tükenmişlik düzeylerinin de düştüğü ile ilgili sonuçlar bulunmaktadır. Bu çalışma grubundaki öğretmenlerde görev süresi ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması, göreve başlamadan önce bölümle ilgili gerekli bilgi ve pratik uygulamaya sahip olmaları ile ilgili olduğu düşünülebilir.

4.9. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar mezun oldukları alana göre farklılaşmakta mıdır?

Tükenmişlik düzeyinin mezun olunan alana göre dört grup arasında (özel eğitim öğretmenliği, sınıf öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği, beden eğitimi öğretmenliği) incelenmesinde, anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmamıştır. Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) yaptıkları araştırmada mezun olunan alan ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuşlardır. Yine Aksoy (2007) ‘un yaptığı çalışmanın bulguları ile bu araştırmanın sonuçları örtüşmektedir.

4.10. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar görev alanlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tükenmişlik düzeyinin çalışılan alana göre değişkenliği incelendiğinde 5 grup arasında (Zihinsel yetersizlik, yaygın gelişimsel bozukluk, diğer, zihinsel yetersizlik ve yaygın gelişimsel bozukluk, hepsi) anlamlı bir fark

bulunmamıştır. Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996) yaptığı çalışmada öğretmenlerin çalıştıkları engel türünün tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Çokluk (1999) yaptığı çalışmada, farklı engel gruplarıyla çalışan öğretmenlerin (öğrenme güçlüğü, işitme engelli, görme engelli, otistik ve travmatik beyin hasarları) tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde çalışılan engel türü ile bir ilişki olmadığını saptamıştır. Bu sonuç literatürde var olan çalışmaların sonuçları ile uyumlu çıkmıştır.

4.11. Öğretmenlerin tükenmişlik alt ölçeklerinden aldıkları puanlar yaş aralığına göre farklılaşmakta mıdır?

Tükenmişlik düzeyinin çalışan öğretmenlerin yaş gruplarına göre incelenmesinde, üç yaş grubu arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) çalışmalarında yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Sucuoğlu ve Kuloğlu Aksaz (1996), yaptıkları çalışmalarında tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alanları ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulmamıştır. Benzer şekilde Kırılmaz, Çelen ve Sarp'ın (2003) çalışmalarında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir. Literatürde yapılan araştırmaların sonucu bu çalışmanın sonucu ile uyumludur. Yine literatür incelendiğinde, yaş ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında; Çam (1989), Ergin (1992) ve Girgin (1995) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında; yaşın artması ile tükenmişlik düzeyinin azaldığı, daha erken yaştaki bireylerde tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu sonucunu bulmuşlardır. Araştırmalarda özellikle mesleğin ilk beş yılında öğretmenlik tükenmişlik yaşama riskinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu araştırmalar yaş ve tükenmişlik düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bu anlamda, yaş ve tükenmişlik düzeyleri arasında literatürde her iki yönde de bulgulara rastlanmıştır. Bu nedenle yaş ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik ek çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma İstanbul Anadolu yakasında 8 Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi ile 2 Otizm Spor Eğitim Merkezleri'nde çalışan 120 öğretmenden toplanan veriler ile sınırlıdır.

- Ayrıca bu araştırmada yalnızca özel eğitim alanında çalışan özel eğitim öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri ve beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma verileri Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile toplanan veriler ile sınırlıdır.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan bireylerin engel grubu, çalışma süresi, mesleğini isteyerek yapıp-yapmama, mezun olunan alan, özel eğitim alanını isteyerek seçip-seçmeme, çalışma arkadaşları ile işbirliği içinde olup-olmama, yöneticileri tarafından yeterli takdiri görüp-görmeme değişkenlerine göre incelenmesi ile aşağıdaki sonuçlar edinilmiştir.

Cinsiyetin tükenmişlik düzeyi ile ilişkisinde; kişisel başarı ve duygusal tükenme alt ölçekleri düzeyinde önemli bir farklılık göstermemekle beraber, duyarsızlaşma ölçeğinde anlamlı farklılaşma mevcuttur. Buna göre, erkekler kadınlara göre daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşamaktadırlar.

Yaşa göre özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin tüm alt boyutlar açısından incelenmesinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Tükenmişlik düzeyinin medeni duruma göre incelenmesinde, evli öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunda daha yüksek tükenmişlik düzeylerinin oldukları görülmüştür.

Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin görev sürelerine göre incelenmesinde tüm alt ölçekler açısından üç grup arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Mezun olunan alan ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiye bakıldığında, özel eğitim öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri ve beden eğitimi öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır.

Mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde, mesleği isteyerek seçmeyen öğretmenlerin, isteyerek seçen

öğretmenlere göre, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik düzeylerinin oldukları belirlenmiştir.

Öğretmenlerin mesleklerini kendilerine uygun görüp görmeme durumu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde, kişisel başarı ve duygusal tükenmişlik ölçekleri açısından, mesleğini kendine uygun görmeyen öğretmenlerde kendine uygun gören öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin çalıştıkları alan ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, beş çalışma grubu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tükenmişlik düzeyi ile öğretmenlerin aldıkları ücreti yeterli bulup bulmama değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında, tükenmişlik alt ölçekleri açısından üç gelir yeterliliği grubu arasında anlamlı düzeyde bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile işbirliği içinde olması ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, çalışma arkadaşları ile işbirliği içerisinde olmayan öğretmenlerin işbirliği içinde olanlara göre kişisel başarı ve duygusal tükenmişlik alt ölçeklerine göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Çalışma takdiri ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesinde, yöneticilerinden yeterli takdiri görmeyen öğretmenlerin kişisel başarı ve duygusal tükenmişlik alt ölçeklerine göre yeterli takdiri gören öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik düzeylerinin olduğu görülmüştür.

Bu çalışma İstanbul Anadolu yakasında özel eğitim hizmeti veren özel kurumlarda çalışan öğretmenlerden edinilen veriler ile gerçekleşmiştir. İleriki zamanlardaki çalışmalarda devlete ait özel eğitim okullarında çalışan öğretmenler ile özel kurumlarda çalışan öğretmenlerle karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.

Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmek, iş tatminini ve verimliliği de getirmektedir. Araştırmada mesleğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik alt ölçek puanlarının yüksek olduğu, dolayısıyla meslek tercih etme sürecindeki öğretmen adaylarının doğru tercih yapmaları oldukça önemlidir.

Yöneticilerinden yeterli takdiri gören öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin daha düşük olduğu görülmüştür. Yöneticilerin çalışanlarının verimini düşünerek, olumlu çalışma performansı her zaman takdir etmesi oldukça önemlidir.

Çalışma arkadaşları ile işbirliği içince olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin daha düşük olduğu sonucuyla, yönetimin işbirliği ve birbirine destek olunmasını sağlayacak ortamlar oluşturması ve buna yönelik gerekli faaliyetlerle böyle bir iş ortamı oluşturması önem arz etmektedir.

Bu araştırmada, özel eğitim okullarında görev yapan özel eğitim öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri ve beden eğitimi öğretmenleri ile yapılmıştır. Diğer unvanlara sahip meslek gruplarının da dahil olduğu benzer bir çalışma yapılabilir.

Yapılabilecek benzer bir araştırmada katılımcılardan bilgi edinmek için hazırlanmış kişisel bilgi formunda, aynı engel grubu ile çalıştıkları sorulabilir.

Literatürde geçmiş yıllarda konu ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan çalışmaların sayısı daha azdır. Konu ile ilgili daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Özel eğitim alanında yeterli ve donanımlı personel yetiştirilmesi, özel eğitim öğretmenlerinin de yaptıkların işin güçlüğü dolayısıyla erken emeklilik gibi sosyal haklarının genişletilmesi ve geliştirilmesi oldukça önemlidir.

Çalışan bireyin her alanda yeterli tatmini sağlaması ile yüksek düzeyde verimlilik ve performans sergilemesi mümkündür.

EKLER

EK 1

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu anket özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin kişisel ve mesleki çeşitli nitelikleri hakkında bilgi toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen bilgiler sadece bu araştırma kapsamında kullanılacaktır ve bilgileri araştırmacı dışında kimse görmeyecektir. Sizden istenen aşağıdaki niteliklere ilişkin kendi durumunuza en yakın olan seçeneği belirleyerek seçeneğin önündeki parantezin içerisine çarpı (×) işareti koymanızdır.

Anketi samimi bir şekilde doldurduğunuz ve araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

M.Ü. Yüksek Lisans Tez Öğrencisi
Psk. Işıl Hazal SARAÇ

1. Cinsiyetiniz

1. ( ) Kadın 2. ( ) Erkek

2. Yaşınız

1. ( ) 20-29 2. ( ) 30-39 3. ( ) 40 ve üzeri

3. Medeni durumunuz

1. ( ) Evli 2. ( ) Bekar

4. Görev süreniz

1. ( ) 1-5 yıl 2. ( ) 6-10 yıl 3. ( ) 11 yıl ve üzeri

5. Mezun olduğunuz alan

1. ( ) Özel eğitim Öğretmenliği 2. ( ) Okul Öncesi Öğretmenliği
3. ( )Sınıf Öğretmenliği 4. ( )Beden Eğitimi Öğretmenliği

6. Şu an çalışmakta olduğunuz alan

1. ( ) Zihinsel Gerilik 2. ( ) Yaygın Gelişimsel(Otizm) 3. ( ) Diğer

7. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır

8. Mesleğinizi kendinize uygun buluyor musunuz?

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır

9. İşinizden elde ettiğiniz gelir

1. ( ) Yeterli 2. ( ) Az Yeterli 3. ( ) Yetersiz

10. Çalışma arkadaşlarınızla yeterli iletişim ve işbirliği içinde olduğunuzu düşünüyor musunuz?

1. ( ) Evet 2. ( ) Hayır

11. Çalışma performansınızla ilgili işvereninizden yeterli/gerekli takdiri aldığınızı düşünüyor musunuz?

1. ( ) Evet 2.( ) Hayır

EK 2

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ (MBI)

1) İşimden soğuduğumu hissediyorum

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

2) İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

3) Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

4) İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

5) İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

6) Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

7) İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

8) Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

9) Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

10) Bu işte çalışmaya başladığımdan beri İnsanlara karşı sertleştiğimi düşünüyorum.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

11) Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

12) Çok şeyler yapabilecek güçteyim.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

13) İşimin beni kısıtlamış olduğunu hissediyorum.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

14) İşimde çok fazla çalışmış hissediyorum.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

15) Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

16)Doğrudan öğrencilerle çalışmak bende fazla stres yaratıyor.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

17) Öğrencilerle aramda rahat hava yaratırım.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

18) Öğrencilerle yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

19) Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

20) Yolun sonuna geldiğimi düşünüyorum.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

21) İşimdeki duygusal konulara serinkanlılıkla yaklaşırım.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

22) Öğrencilerin bazı sorunlarını sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.

a) Hiçbir zaman b) Çok nadir c) Bazen d) Çoğu zaman e) Her zaman

KAYNAKLAR

Akçamete, Ş., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (1998), "Engelli ve Engelli Olmayan Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi", VI. Ergonomi Kongresi, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No. 622.

Akçamete, G., Kaner S. ve Sucuoğlu, B. (2001), Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Ankara: Nobel Yayınevi.

Aksoy, U. (2007), "Eskişehir İli Özel Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Ardıç, K., Polatçı, S. (2008), Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOU Örneği). Ankara: Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No. 10, ss. 69-96.

Başaran, B.I. (1999), "Zihinsel, Görme, İşitme Özürlü Çocuklara Eğitim Veren Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi ve Karşılaştırılması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

Berber, S. (2011), "Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kule Personeli Üzerinde Bir Araştırma", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Canter, M. Freudenberger, L. (2001), Herbert J. Freudenberger (1926-1999), *American Psychologist***,** APA, Vol. 56, No. 2.

Cordes, C. L. ve T. W. Dougherty (1993), "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", *The Academy of Management Review*, 18(4), ABI/INFORM Global, ss. 621-65

Çam, O. (1989), Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çam, O. (1991), "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Ve Güvenirliğinin Araştırılması", **7.** *Psikoloji Kongre Kitabı*, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları.

Çağlıyan, Y. (2007), Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çokluk, Ö. (1999), Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çokluk, O. (2001), Engelliler Okulunda Görev Yapan Yöneticilerde ve Öğretmenlerde Tükenmişlik. Özel Eğitim Dergisi, 3(1), ss. 35-47.

Dworkin, A.(2001). Perspectives on Teacher Burnout and School Reform. International Education Journal. 4(2).

Edelwich, J. ve A. Brodsky (1980), *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Proffessions*, New York: Human Sciences Press.

Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S. (1999), "Marmara Üniversitesi'ne Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü", *Öneri*, ss. 45-54

Erdemoğlu, Ş. (2007), Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ergin, C. (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması", *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları,* Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, ss. 143-154.

Ersoy, F., Yıldırım, C. ve Edirne, T. (2001), "Tükenmişlik Sendromu", http://www.ttb.org.tr/STED/sted2001/html, erişim tarihi:12.03.2018

Farber, B. A. (2000), "Introduction: Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture", *Psychotherapy in Practice*, vol 56(5): 589-594.

Frank A. R., McKenzie, R. (1993), "The Development of Burnout Among Special Educators", *Teacher Education and Special Education*, vol 16(2), ss. 161-170.

Freudenberger, H. J. (1974), Burn Out How to Beat The High Cost of Success *Staff Burnout.Journal of Social Issues*, vol. 30, ss. 159-168.

Freudenberger, H. J., Richelson, G. (1981), *Burn-Out: How to Beat The High Cost of Success*, New York: Bantam Boks, Doubleday & Company Inc., ss. 6-69.

Girgin, G.(1995), İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Girgin,G. Baysal,A. (2005), Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), ss. 4-27

Gökçekan, Z. ve Özer, R. (1999), *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik*, Rize: Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları, No;9 ss. 63-75

Gürşimşek, I., Girgin, G. (2000), "İzmir Örnekleminden Okulöncesi Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okullarda Hizmet Veren Öğretmenlerde Görülen Tükenmişlik (Burnout) Düzeyi", II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu (10-12 Mayıs), Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

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

Jackson, S. E. ve C. Maslach (1982), "After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims", *Journal of Occupational Behavior*, vol. 3, ss. 63-77.

Jackson, S. E. Schwab, R. L., Schuler, R. S. (1986), "Toward an Understanding of The Burnout Phenomenon", Journal of Applied Psychology, Nov, vol 71 (4), ss. 68-75

Kaçmaz, N. (2005), "Tükenmişlik Sendromu", *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), ss. 29-32.

Karahan, Ş. Uyanık Balat G. (2011), "Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz- Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 29, ss. 1-14.

Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003), İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. *İlköğretim Dergisi*, ss. 2-9.

Kremer, L., Hofman, J.E. (1992), "Teacher's professinal identity and burnout", *Research in Education*, 34, ss. 89-95.

Kulaksız, A., Dilmaç, B. ve Aydın, A. (2003), "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), ss. 15–27.

Maslach C. (1986). "Stress, Burnout, and Workaholizm. RR. Kilburg, PE. Nathan, ve RW". Thoresan (Eds.), *Professionals in distress: Issues, Syndromes, and Solutions in Psychology*, Washington DC: American Psychological Association, ss. 53-75.

Maslach, C. (2003), "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention". *Current Directions of Psychological Science*, 5 (12), ss. 189-192.

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997), The Truth About Burnout, Jossey-Bass, San Francisco, CA, ss. 17-28

Maslach, C. ve M. P. Leiter (1999), "Take this Job and Love", *Psychology Today*, 32(5), ss. 50-54.

Maslach C. ve Jackson (1981), S E. "The Measurement of Experienced Bunout", *Jour of Occupational Behavior***,** vol. 2, ss. 99–130.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001), "Job Burnout", *Annual Review of Psychology***,** vol. 52, ss. 398-403.

Maslach, C. ve P. G. Zimbardo (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, ss: 67 -96.

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Erişim Tarihi:14.05.2018. http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111011_ozel_egitim_kanun_hukmunda_kararname.pdf

Murat, M. (2000), "Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliği Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss.36-83.

Örmen, U. (1992), "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss.19-26.

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

Özgür, İ. (2004), Engelli Çocuklar ve Eğitimi Özel Eğitim, Adana: Karahan Kitabevi.

Perlman, B. ve Hartman, A. E. (1982), Burnout: Summary and Future. Research Human Relations, vol 35, ss. 285-305.

Pines, A., Aronson, E. (1988), Career Burnout; Causes & Cures, Free Press, New York, ss.9-33.

Pines, A. M. (1993), Burnout: An Existential Perspective. In Professional Burnout. Recent developments in theory and research.ss. 33-51.

Pines, A. M. (2002), "A psychoanalytic-existential Approach to Burnout: Demonstrated in the Cases of a Nurse, a Teacher, and a Manager", Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, Vol. 39 (1), Spr 2002, ss. 103-109.

Pines, A. M. (2003). Occupational Burnout: A Cross-cultural Israeli Jewish-Arab Perspective And Its Implications for Career Counselling, Career Development International, Vol. 8, No.2, s. 97-100.

Potter, B. A. (1995), Preventing Job Burnout: Transforming Work Pressures into Productivity, Course Technology Crisp, California, s. 1-2, Erişim Tarihi: 06.04.2018, <http://site.ebrary.com/lib/deulibrary/>.

Rocca, A. D. ve Kostanski M. (2001), Burnout and Job Satisfaciton amongst Victorian Secondary School Teachers: A Comparative Look at Contract and PermanentEmployment",03.12.2017, (http://www.atea.schools.net.au/papers/dellaroccaanna.pdf).

Rogers, D.P. (1984). Helping employees cope with burnout. Business (October December), ss. 3-7.

Sabuncuoğlu, Z. ve M. Tüz (2005), Örgütsel Psikoloji, Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.

Schwab, R. L., Iwanicki, E. F. (1982), Who Are Our Burned Out Teachers?, Educational Research Quarterly, 7 (2), ss. 5-17.

Sılığ, A. (2003), "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Strasmeier, W. (1992), Stress among teachers of children with mental handicaps;International Journal of Rehabilitation Resarch; 15 (3) ss. 235-239

Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu Aksaz, N. (1996), Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36): ss. 44–60.

Sürgevil, O. (2005), "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tevrüz, S. (1996), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Torun, A. (1996), Stres ve Tükenmişlik Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Tümkaya, S. (1996), "Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vızlı, C. (2005), "Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlere Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Weiskopf, P. E. (1980), "Burnout Among Teachers of Exceptional Children", Exceptional Children, vol 47 ss18-23.

Wood, T.,McCarty, C. (2002), "Understanding and Preventing Teacher Burnout", Clearinghouse on Teaching And Teacher Education, vol 15, ss. 239–245.

Yıldız Kırılmaz, A. Çelen, Ü. Sarp, N. (2003), "İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması". İlköğretim-Online, ss. 2-9.

Yiğit, A.(2007), "Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik Ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.