T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN BAZI SOSYAL, DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE GÖRE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Yard. Doç. Dr. İ.Bakır ARABACI

Hazırlayan
Hüseyin AKAR

ELAZIĞ - 2010

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN BAZI SOSYAL, DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE GÖRE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Yard. Doç. Dr. İ.Bakır ARABACI

Hazırlayan
Hüseyin AKAR

ELAZIĞ – 2010

ONAY

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN BAZI SOSYAL, DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE GÖRE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez, 26.01. 2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğuyla ile kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

Üye (Danışman)

Yard. Doç. Dr. İ. Bakır ARABACI

Üye

Yard. Doç. Dr. Tuncay SEVİNDİK

Bu tezin kabulü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun

..... / ..... / ..... tarih ve ..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Erdal AÇIKSES

Enstitü Müdürü

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İlköğretim Müfettişlerinin Bazı Sosyal Demografik Ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi

Hüseyin Akar

Fırat Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitimin Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

ELAZIĞ – 2010, Sayfa: XV + 102

Bu araştırma, ilköğretim müfettişlerinin bazı sosyal demografik ve mesleki özelliklerine göre tükenmişlik düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada betimsel tarama modelinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın evrenini ve örneklemini 2008–2009 yıllarında Ankara(175), Malatya(52) ve Muş(15) illerinde görev yapan ilköğretim müfettişleri oluşturmuştur. Gönderilen anketlerin 220 geri dönmüştür.

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen 11 soruluk kişisel bilgi formu ve Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen 22 soruluk Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır.

Toplanan verilerin istatistiksel çözümlemeleri SPSS (Special Package for Social Science) for Windows 16.0 paket programı ile bilgisayar ortamında yapılmıştır. Verilerin Aritmetik ortalama, frekans, yüzde, standart sapma, T testi, tek yönlü varyans analizi ve Tukey testlerinden yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Verilerin analizi sonucunda özetle şu sonuçlar elde edilmiştir:

İlköğretim müfettişlerinin tükenmişliği; “duygusal tükenme boyutunda” orta düzeyde, “kişisel başarı ve “duyarsızlaşma boyutlarında” düşük düzeyde yaşadıkları görülmüştür.

Evli, fakat ailesinden ayrı bir yerde yaşayanlar ve bekar olanlar, evli olanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Mesleklerinin geleceklerine ilişkin algıları kötü olanlar, olmayanlara göre daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadır. Duygusal tükenme yaşayan ilköğretim müfettişlerinin aynı mesleği tekrar seçmek istemediği görülmüştür. Mesleklerinin saygınlığına karşı olumsuz tutum içinde olanlar, olmayanlara göre daha fazla duygusal tükenme duygusu yaşamaktadır. Sosyal ve kültürel etkinliklere katılmayan ilköğretim müfettişleri, katılan ilköğretim müfettişlerine göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet, yaş, unvan, kıdem, öğrenim durumu, görev yapılan il değişkenleri açısından anlamlı farklılık oluşturmamaktadır.

31–40 yaş arası ilköğretim müfettişlerinde duyarsızlaşma duygusu daha yaşlı olanlara göre daha fazla bulunmuştur. Buna göre yaş ilerledikçe duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik azalmaktadır. 1-5 yıl ve 6–10 yıl kıdeme sahip olanlar, daha fazla kıdeme sahip olanlara göre daha fazla duyarsızlaşma duygusu yaşamaktadırlar.

Duyarsızlaşma boyutu, cinsiyet, medeni durum, unvan, öğrenim durumu, mesleklerinin geleceklerine bakış, mesleklerini tekrar seçme, mesleklerini saygınlığını algılama, görev yapılan yer, sosyal ve kültürel etkinliklere katılma değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir

Mesleklerini saygın olarak algılamayan ilköğretim müfettişleri kişisel başarısızlık duygusunu daha fazla yaşamaktadır.

Kişisel başarı boyutu; cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, kıdem, öğrenin durumu, mesleklerinin geleceğine bakış, görev yapılan il, sosyal ve kültürel etkinliklere zaman ayırma değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: İlköğretim Müfettişi, Tükenmişlik, Demografik Özellikler, Sosyal Özellikler, Mesleki Özellikler

ABSTRACT

Master Thesis

Determination of Professional Burnout Levels Of Primary School İnspectors According To Their Some Social, Demographic And Professional Characteristics

Hüseyin AKAR

The University Of Fırat

The Institute Of Social Science

The Department Of Management, Supervision, Planning, and Economic of Education

ELAZIĞ – 2010, Pages: XV +102

The purpose of this research is to determine and compare the burnout levels of primary school inspectors according to their some social, demographic and professional characteristics. The study is conducted in a descriptive way.

The universe of the research consists of 242 primary school inspectors who work in Ankara (175), Malatya (52) and Muş (15) provinces during the 2008-2009 educational period. 220 questionnaires out of 242 were returned.

In the research, personal information form which was developed by the researcher and "Maslach Burnout Inventory" which was developed by Maslach and Jackson (1981) were used to get data.

SPSS (Statistical Package For Social Science, 16) packet programme was used in order to analyse the statistical datas determined at the research. Frequency, Percent, Arithmetic Mean, Standart Deviation, Kruskal-Wallis, Pearson Correlation tests were used for the evulation of the data, the upper limit of erronous ratio has been accepted as 0.05.

According to the results of research, the following findings were obtained:

Primary school inspectors live the exhaustion at medium level in terms of 'emotional exhaustion' and at low level in terms of 'personal success and insensitive'.

Inspectors who are married, but living far away from the family and the single ones have more emotional exhaustion than those who are living as married. The ones whose perceptions regarding the future of their profession are negative have more emotional exhaustion than those whose perceptions are positive. It was seen that the inspectors who have emotional exhaustion do not want to choose the same profession again. The inspectors who have negative attitudes towards to the dignity of their profession live more emotional exhaustion than those who have positive attitudes. The inspectors who do not participate in social and cultural activities experience more emotional exhaustion than those who participate in social and cultural activities. Emotional exhaustion levels of primary school inspectors don't indicate significant differences in terms of gender, age, title, seniority, educational status, the place of work. The primary school inspectors who are between 31-40 years old have more sense of insensitive. Accordingly, □rofess level is decreasing in terms of insensitive as people become older. The inspectors who have 1-5 years and 6-10 years seniortiy experience more insensitive feelings than those who have more seniority than 10 years.

The dimension of insensitive showed no significant differences according to the variables gender, marital status, names, academic background, □rofessional look to the future, choose their profession again, sensing their profession's dignity, the function space, participating in social and cultural activities.

The primary school inspectors who do not regard their profession as a respectable profession live the sense of personal failure in a higher level.

Personal achievement dimension does not differ significantly in terms of gender, age, marital status, title, seniority, educational status, perceiving the future of their profession, the province where they work, allocating time for social and cultural activities variables.

Key Words: Primary School İnspector, Burnout, social, demographic and professional characteristics

İÇİNDEKİLER

ONAY

ÖZET.....**II**

ABSTRACT……...……...**III**

İÇİNDEKİLER……**VI**

TABLOLAR……...**X**

ŞEKİLLER……..……...……**XIII**

ÖNSÖZ……...……...…….**XIV**

KISALTMALAR……...……**XV**

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Problem…….……...1

1.2. Araştırmanın Amacı…….…….……...4

1.3. Araştırmanın Önemi…..…….……....5

1.4. Sayıltılar……...…… …5

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları...……6

1.6. Tanımlar……..6

BÖLÜM II

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Tükenmişlik(Burnout) Kavramı……..…….……...7

2.1.1.Tükenmişlik Evreleri……...…….....…..10

2.1.1.1.İdealist Coşku……...……...10

2.1.1.2.Durgunluk…… ...…...10

2.1.1.3.Engellenme……...…10

2.1.1.4.Apati……...……10

2.1.2.Tükenmişliğin Nedenleri……...……...……11

2.1.3.Tükenmişliğin Belirtileri…….……...14

2.1.4. Tükenmişliğin Sonuçları……..…….16

2.1.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma ……..17

2.2.Teftiş Kavramı……...…….……..20

2.2.1 .Teftişin Önemi……..…….……22
2.2.2.Türk Eğitim Sisteminde Teftiş…….…….23
2.2.2.1.Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu……...…..…24
2.2.2.2İlköğretim Müfettişleri…….……...24
2.2.2.3.İç Denetim Başkanlığı……25
2.2.3. Teftiş Hizmetlerini Yürüten Elemanlar……...…….27
2.2.4. İlköğretim Müfettişlerin Görevleri……...……30
2.2.4.1. Rehberlik Ve İş Basında Yetiştirme…….....31
2.2.4.2.Teftiş ve Değerlendirme……..……..….32
2.2.4.2. İnceleme…….……..…….33

2.2.4.3.Soruşturma……..……..……..34
2.2.5.İlköğretim Müfettişlerinin Karşılaştıkları Sorunlar……..……...……..36
2.3.İlgili Araştırmalar……..38
2.3.1. Yurt İçinde Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar……..38
2.3.2. Yurt Dışında Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar……....43

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli……..…….……..47
3.2.Evreni ve Örneklemi……..…….……..47
3.3.Uygulama…….…….……...48
3.4.Veri Toplama Aracı…….……..……...48
3.4.1.Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği……48
3.4.2.Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği……..50
3.4.3.Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması……...51
3.5. Verilerin Analizi …… 52

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgi Formunda Yer Alan Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..…….53

4.2. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..……..……61

4.2.1.İlköğretim Müfettişlerinin Duygusal Tükenme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..…….61

4.2.2.İlköğretim Müfettişlerinin Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..…… 64

4.2.3. İlköğretim Müfettişlerinin Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..……..66

4.3.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeyine ilişkin Bulgular ve Yorumlar…… ……..69

4.3.1.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişliğinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar……....70

4.3.2.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..……...71

4.4.3.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..……..72

4.3.4.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar…….…...73

4.3.5.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar…….……...74

4.3.6.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..…….…..75

4.3.7.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleklerinin Geleceklerine Bakışına İlişkin Bulgular ve Yorumlar……76

4.3.8.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleklerini Tekrar seçip Seçmeyeceklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar……...77

4.3.9.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleklerinin Saygınlığını Algılamalarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar……...78

4.3.10.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yaptığı Yere İlişkin Bulgular ve Yorumlar……..……...79

4.3.11. İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Zaman Ayırma Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar….80

BÖLÜM V

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1.Sonuçlar……...…….82

5.2.Öneriler……...……..85

KAYNAKÇA……...……..87

EKLER……...……...96

ÖZGEÇMİŞ……...…….…102

TABLOLAR

Tablo 1. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Cinsiyete İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……..……...……53

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……..……..54

Tablo 3. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……..……..…54

Tablo 4. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Unvanlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……...……..55

Tablo 5. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Kıdemlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……...……...56

Tablo 6. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Öğrenim Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……...……..57

Tablo 7. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Mesleğin Geleceğini iyi Görüp Görmediklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……...…57

Tablo 8. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Müfettişlik Mesleğinin Tekrar Seçip Seçmeyeceklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları…….58

Tablo 9. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Mesleklerinin Saygınlığına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……57

Tablo 10. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Görev Yaptıkları İl'e İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları…….…58

Tablo 11. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Zaman Ayırıp Ayırmamalarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları……..…….60

Tablo 12. İlköğretim Müfettişlerinin Duygusal Tükenmeye İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……...……...……62

Tablo 13. İlköğretim Müfettişlerinin Duygusal Tükenme Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Dağılımı……...……...64

Tablo 14. İlköğretim Müfettişlerinin Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……..……...65

Tablo 15. İlköğretim Müfettişlerinin Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Dağılımı……..…66

Tablo 16. İlköğretim Müfettişlerinin Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri……..…68

Tablo 17. İlköğretim Müfettişlerinin Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Dağılımı……..…68

Tablo 18. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama değerleri…….……69

Tablo 19. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları……..70

Tablo 20. Tükenmişlik Boyutları ve Yaş Değişkenine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları…….71

Tablo 21. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Medeni durum Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları……72

Tablo 22. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları…….……..…74

Tablo 23. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları…….……74

Tablo 24. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları…….75

Tablo 25. Tükenmişlik Boyutları ve Mesleklerinin Geleceklerine Bakışına İlişkin T Testi Sonuçları…….76

Tablo 26. Tükenmişlik Boyutları ve Mesleklerini Tekrar seçip Seçmeyeceklerine İlişkin T Testi Sonuçları…….……77

Tablo 27. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Mesleklerinin Saygınlığını Algılamalarına İlişkin T Testi Sonuçları…….……78

Tablo 28. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Görev Yaptığı Yer Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizleri Sonuçları……...79

Tablo 29. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Sosyal -Kültürel Etkinliklere Zaman Ayırma Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları…….81

ŞEKİLLER

Şekil 1: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı Örgüt Şeması……...24

Şekil 2: Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı Örgüt Şeması....25

Şekil 3:İç denetim Başkanlığı Örgüt Şeması…….…….25

ÖNSÖZ

Bu çalışmada MEB'de görev yapan ilköğretim müfettişlerinin sosyal, demografik ve bazı mesleki özelliklerine göre tükenmişlik düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla gelişmişlik düzeyleri farklı üç il seçilmiş ve bu illerde görev yapan tüm ilköğretim müfettişlerine hazırlanan veri toplama araçları uygulanmıştır. Araştırma, ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeylerini, olası tükenmişlik nedenlerini belirlemeyi, bu konuda ilgililerin gerekli önlemleri almalarında rehber olmayı amaçlamaktadır.

Tezin her aşamasında; gerek anketlerin uygulanmasında, gerek verilerin analizinde ve yorumlanmasında desteklerini esirgemeyen ve hakkını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim saygıdeğer hocam Yard.Doç.Dr. İmam Bakır ARABACI 'ya en içten dileklerimle teşekkür ederim.

Elazığ, Ocak, 2010 **Hüseyin AKAR**

KISALTMALAR

Akt.: Aktaran

DT: Duygusal Tükenme

DU: Duyarsızlaşma

KB: Kişisel Başarı

MBI: Maslach Burnout Inventory (Maslach Tükenmişlik Ölçeği)

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS: Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler için istatistik Paketi)

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Günümüzde insan öğesi, örgütlerin en önemli unsuru olarak görülmektedir. Örgütlerin başarısı, bir bakıma insan unsurunun kalitesi ile doğru orantılıdır. İnsanların sosyal, kültürel yanlarının yanında, psikolojik özellikleri, duyguları onların performanslarına oldukça büyük bir etkiye sahiptir. Bu nedenle son yıllarda, çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve tükenmişlikleri konusunda oldukça fazla araştırma yapılmaktadır. Bu çalışmada eğitim sistemi içerisinde oldukça önemli bir yere sahip olan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlikleri konusu araştırılmıştır.

Araştırmanın bu bölümde; problem durumu, amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde sanayileşmenin, kentleşmenin, rol karmaşıklığı ve yaşamın zorlaşmasının insan üzerinde oluşturduğu stres sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir (Özer,1998:3). İş ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşebilmektedir (Çokluk, 1999).

Tükenmişlik çoğunlukla insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde bireylerin işleri gereği çalıştıkları insanlara karşı duyarsızlıkları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanabilir (Ergin, 1992: 143). Tükenmişlik sendromu oldukça yaygın görülen bir durumdur. Çalışan kişilerin % 80'i iş yaşamlarının bir noktasında tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Ancak bu durum birdenbire ortaya çıkmamakta, yavaş yavaş gelişmekte, bazı etmenlerle beslenerek kişinin ruhsal dengesini bozmakta, iş-aile-

sosyal yaşantısında önemli yoksunlukların yaşanmasına neden olabilmektedir (Güdük ve diğ. , 2005: 1)

Bir başka ifade ile tükenme, kişilerin bir anda içinde bulunduğu ya da bulunmadığı bir durumu değil, bir süreci ifade etmektedir. Dolayısıyla, çalışanlar mesleğe ilk girdikleri yıllarda büyük bir heyecanla, aşkla, şevkle ve idealle işlerine sarılmaktadırlar, fakat iş hayatında çok çeşitli nedenlerle umduğunu bulamadığı için giderek bu heyecanını, şevkini ve idealini kaybetmekte (Eren ve Durna, 2006: 41), hayal kırıklığına uğrayarak bunalıma girebilmektedir (Başaran,1991:185).

Tükenmenin nedenleri, insanın beklentileri ile ilişkilendirilmektedir. Genellikle gerçek dışı beklentilerin ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucunda gelişen bir durumdur (Tümkaya, 1996). Tükenmişlik: insanlara hizmet veren mesleklerde çalışanların içinde bulundukları durumdan, yaptıkları işin özelliklerinden, çalışanların streslerinden ve sektördeki gelişmelerden kaynaklanır (Sılığ, 2003; 28).

Örgütler; insanların tek başlarına gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşmalarını daha etkili bir şekilde sağlayan sosyal bir araç niteliğindedir. Örgüt insanlardan ve onların eşgüdümlenmiş eylemlerinden oluşur. Örgütlerde yer alan insanların eylemlerini belirleyen öğe, örgütün kuruluş nedeni olan örgütsel amaçlardır (Terzi, 1996: 1). Tüm uluslar, kendi kültür birikimlerini yetişmekte olan kuşaklara aktarmak, bu yolla yetişenlerin topluma uyumunu sağlamak için; olanakları ölçüsünde eğitim etkinliklerini gerçekleştirecek örgütler kurmaktadırlar (Açıkalın, 1980:1).

Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına ulaştırmaktır. Bu etkinliklerde kamu yararı göz önünde bulundurulur. Kamu yararı göz ardı edildiğinde, tehlikeli sonuçlar ortaya çıkabilir. Kamu yararı, bir durumu içinde bulunduğu toplumda genellikle kabul edilen bütün yararlar ve değerler bakımından incelemektir (Bursalıoğlu, 1994: 166). Örgütteki insan kaynağının etkili bir şekilde kullanılması, örgüt içindeki birey ve grupların davranış ve ilişkilerinin dikkate alınması ile olanaklı hale gelebilir.

Bir örgütün amaçları doğrultusunda çalışıp çalışmadığını tanıması için iç dönütlere; ürettiği ürünün istenen nitelikte olup olmadığını tanıması için de dış dönütlere gereksinimi vardır. Eğitim siteminin iç ve dış dönüt bilgilerini toplayan ve amaçlardan sapmasını önleyen en önemli yönetim alt sistemleri teftiş birimleridir (Başaran, 1993: 57).

Teftiş, eğitim ve öğretim çalışmalarının yürürlükteki yasa, tüzük, yönetmelik ve genelgelere göre yapılıp yapılmadığının incelenmesi, yoklanması ve soruşturulması işidir (Oğuzkan, 1981: 11). Eğitim sisteminde denetimin amacı, örgüt amaçlarının gerçekleşme derecesini tespit etmek, daha iyi sonuçlar alabilmek için gerekli tedbirleri almak ve süreci geliştirmektir. Bu amaçla örgütün işleyişi bir bütün olarak, planlı ve programlı bir biçimde sürekli olarak izlenir, noksan yönler tespit edilir, düzeltilir; hataların tekrarı engellenmeye ve daha sağlıklı işleyiş gerçekleştirilmeye çalışılır. Fonksiyonel bir yapıya ve sağlıklı bir işleyişe sahip olan bir denetim sisteminin ölçütlerden sapma eğilimlerini, daha sapmalar meydana gelmeden ve örgütte büyük kayıplara yol açmadan belirlenmesi düzeltilmesi beklenir. Bu güçte olan bir denetim sitemine sağlıklı bir sistem denilebilir (Koçak, 1991: 23)

Teftiş alt sisteminden beklenen amaçlara ulaşılabilmesi ve teftiş öğelerinin insan kaynağının geliştirilmesine dönük olarak uygulanabilmesinde esas unsur; müfettişlerdir. Müfettişler, eğitim sistemini doğrudan etkileyebilmeleri ve değerlendirebilmeleri nedeniyle eğitim örgütlerinde önemli bir role sahiptirler (Terzi, 1996: 24)

Milli Eğitim Bakanlığı'nın denetimi, yıllardır birbirleri ile organik bağı olmayan iki başlı bir denetim örgütü aracılığı ile yapılmaktaydı. Şimdilerde iç denetim biriminin de eklenmesi ile MEB'nın denetimi, birbirleri ile doğrudan bağlantısı bulunmayan üç başlı denetim örgütleri aracılığı ile yapılmaktadır (Arabacı, 2008).

Günümüzde İlköğretim müfettişlerinin yetki ve sorumluluklarında sürekli bir aşınma yaşanmaktadır. 2005 ve 2006 yılları İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları

Yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerle ilköğretim müfettişlerinin görev alanları daraltılmış, ancak bu uygulama 2008 yılında Danıştay tarafından iptal edildiğinden, 1999 yönetmeliğine tekrar dönülmüştür (http://www. temsen.org. tr). İlköğretim müfettişlerinin sicil amirliğinin kaldırılması, maaşlarının okul yöneticilerinin gerisine düşmesi (www.müfettişler.net) örgütsel tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir. Bu açıdan bakıldığında tükenmişlik; diğer hizmet sektörü çalışanlarında olduğu gibi, ilköğretim müfettişlerinin de görevlerini yerine getirmelerinde çeşitli sorunlar yaşamalarına neden olabilir.

Eğitim sisteminde yönetici, öğretmen ve müfettiş gibi çalışanların iş gücünde kayıplara yol açan tükenmişliğin ayrıntılı bir biçimde ele alınarak incelenmesi, nedenlerinin belirlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların yapılması, sisteminin etkililiği ve verimliliği açısından önemlidir. Temel görevleri öğretmenlere rehberlik yaparak, eğitim sürecini geliştirmek olan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeylerinin bilinmesi, görevlerinin yerine getirilmesinde kendileri kadar, iletişimde bulundukları yönetici, öğretmen ve diğer çalışanlar açısından da önem taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, **ilköğretim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerini** saptamaktır. Bu amaca ulaşabilmek için şu sorulara cevap aranacaktır;

1. İlköğretim müfettişlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi; '**duygusal tükenme'**, '**duyarsızlaşma**' ve '**kişisel başarı'** boyutlarına göre hangi düzeydedir?
2. İlköğretim müfettişlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi; **cinsiyete, yaş, medeni durum gibi demografik özelliklere** göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?
3. İlköğretim müfettişlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi; **unvan, kıdem, öğrenim durumu, mesleki gelecek, mesleki saygınlık, mesleği isteyerek yapma** gibi **mesleki özelliklere** göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

4. İlköğretim müfettişlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi; görev yerinin gelişmişliğine, sosyal ve kültürel faaliyetlere zaman ayırma gibi **sosyal özelliklere** göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin var oluş nedenlerinden biri, onu amaçları doğrultusunda yaşatmaktır. Çağdaş örgütlerin temel amaçlarında biri ürün, diğeri de ürünün kalitesinde en önemli faktör olan iş görenlerin doyumudur. İş görenlerin örgütten sağladığı doyum ya da doyumsuzluk hizmetlerin niteliği ve niceliğini olumlu ya da olumsuz yönden etkilemektedir (Başaran, 1982; 204)

Çağdaş eğitim denetimi, öğrenme ve öğretme sürecini geliştirmeyi amaçlar. Bu nedenle bilimsel yapılmalı, denetleyen ile denetlenen arasında işbirliği sağlanmalı ve güdülmeyici olmalıdır. Denetimin bu temel özelliklerinin yanında, etkileşimin ve insan ilişkileri yaklaşımının önemli olduğu, demokratik liderliği gerektirdiği, hareket noktasının var olan yapı ve koşullar olması gerektiği gibi temel ilkeleri mevcuttur (Aydın, 1993).

Bu araştırmayla elde edilecek sonuçların, eğitim örgütünün en önemli birimi olan okulların işleyişini denetleyen müfettişlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ve mesleki tükenmişlik düzeyini etkileyen değişkenleri ortaya çıkarıp, sorunları daha iyi tanımalarını ve görevlerini daha verimli bir şekilde yapmalarını sağlayacak önlemlere katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.4. Sayıltılar

1.Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek, ilköğretim müfettişlerinin bazı sosyal, demografik ve bazı mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerini belirleyecek niteliktedir.
2.İlköğretim müfettişleri uygulanan ölçekteki sorulara içtenlikle cevap vermişlerdir.
3. Yapılan istatistiksel işlemler geçerli ve güvenilirdir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1) Araştırmada elde edilecek bulgular, araştırma anketiyle toplanacak veriler ile sınırlıdır.
2) Araştırmanın sonuçları, araştırmanın evrenine giren Ankara, Malatya ve Muş illerinde görev yapan ilköğretim müfettişleri ile sınırlıdır.
3) Araştırma, ilköğretim müfettişlerinin tükenmişliklerine etki ettiği düşünülen alt problemlerde belirtilmiş olan değişkenlerle sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Tükenmişlik*:* İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel basarı sendromu (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal Tükenme (DT): Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Duyarsızlaşma (DU): Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981).

Kişisel Başarısızlık (KB) :Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Teftiş: Kurumlarda yapılan çalışmaları denetlemek ve değerlendirmek daha verimli hale gelmelerini sağlamak için ilgililere önerilerde bulunmak, personele çalışmalarında ve yetişmelerinde rehberlik yolu ile yardımda bulunmaktır (Su,1974; 36).

İlköğretim Müfettişi: Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan ve ilköğretim okullarını ve bu okullarda bulunan görevlileri denetleyen kamu görevlisi.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Tükenmişlik (Burnout) Kavramı ve Boyutları

İlk kez Freudenberger (1974 ve 1975) tarafından ortaya konan tükenmişlik kavramı daha sonra Maslach ve Jackson (1981 -1982 ve 1986) tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği "enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istekler, taleplerden dolayı tükenmeye başlamak" olarak tanımlamıştır (Weiskopf,1980: 18). Maslach ve Jackson (1981) ise, tükenme sendromunu insanlar ile doğrudan ilişki kurmayı gerektiren mesleklerdeki bireyler arasında görülen, kronik yorgunluk, iş doyumsuzluğu, düşük moral ve olumsuz tutumlar ile belirginleşen fiziksel, duygusal ve ruhsal tükenme olarak tanımlamışlardır.

Tükenmişlik bir semptom olarak tanımlanmıştır. Tükenmişliği yaşayan kişi, kişisel, mesleki doyumsuzluk ve yorgunluğun karmaşık bir duygulanımını yaşadığının farkına varır. Ancak bu duygularının dile getirilişinin zor oluşu ve belirgin beklentilerinin olmayışı, bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine neden olur. Bunun bedeli ise, gittikçe yüklenmişlik, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendilik imajında uygun olmayan şekillerde davranma görülmesidir (Dolan, 1987). Cherniss (1980) tükenmişliği, insanın aşırı stres ya da doyumsuzluğa yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki olarak tanımlar ve aşırı bağlılık sonucu ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak görür. Tükenmişlik, insanda ortaya çıkan, fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 98).

Tükenmişlik, bireyin ters giden bir şeyler varken buna inanmayı reddettiği durumda gelişir. Bu durum kişisel kaynakların sona dayandığı, normal günlük

olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve negativizmin yer aldığı, enerjinin tükenişidir. Bir görüşe göre; tükenmişlik, değişimi imkânsız görünen durumların insan ruhuna çizdiklerinin birikimi ile oluşan bir durumdur. Bu bir "mesleksel otizm"dir. Bu durum tam anlamıyla insan ruhunun çöküşüdür(Çam, 1991: 155)

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personel accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992: 143).

Tükenmişlik (burnout) ile ilgili araştırmalar, 1970'li yılların sonu ve 1980'liyılların basında yoğun olarak başlamıştır. Özellikle Christina Maslach ve Susan Jackson tükenmişlik konusunda otorite olarak kabul edilmelerini sağlayan birçok araştırma yapmışlardır (Maslach ve Jackson, 1981: 100).

Tükenmişliğin boyutları; Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinin azalmasıdır.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezi olup daha çok insanlarla yüz yüze ilişkilerin yoğun yaşandığı sektörlerde görülmektedir. Duygusal yönden yoğun bir tempo içerisindeki kişi kendini zorlayarak diğer insanların duygusal tepkileri altında ezilir. Söz konusu bu durum tipik bir duygusal tükenme örneğidir (Yerlikaya,2000: 8). Enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması biçiminde ortaya çıkar. Bu duygusal yoğunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Torun, 1995). Birey yaşayan bir ölü haline gelir. Parmağını kıpırdatacak kadar gücü kalmamıştır. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır.

Duyarsızlaşma(Depersonalization)

Duyarsızlaşma yaşayan insanlar, işlerinden ve işyerindeki insanlardan uzaklaşır ve onlara karşı olumsuz bir tavır geliştirirler. Çevrelerini daraltırlar ve o zamana kadar savunuculuğunu yaptıkları ideallerden vazgeçerler (Maslach, 1982: 3). İşgörenler hizmet verdileri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmaya başlarlar. Bu durumdaki işgörenler, etkileşimde bulundukları kişilere ve çalıştıkları örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınırlar. Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanırlar (Torun, 1995: 7). Bu aşamadaki bireylerin kendilerinden başka kişilere güveni kalmamıştır. İnsanlara karşı şüpheci bir yaklaşım sergilerler. Bu tutumları onları çevrelerinden soyutlar ve yalnızlığa iter.

Kişisel Başarı Hissinin Azalması (Personal Accomplishment)

Kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder. Bu aşamada kişi, kişisel olarak başarısızlık doyguları ile doludur (Izgar, 2000: 22).

Bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde belirir. İşe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydetmediğini düşünen bu tür kişiler kendilerini suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar (Torun, 1997: 47). Bu durumu yaşayan bireyler, duyarsızlaşma aşamasında başkalarına karşı geliştirdikleri tavırlarının hedefine kendilerini koymuşlardır. Birey kendisinin düşmanı olmuştur. Kendine olan güveni derinden sarsılmıştır. Tüm çabalamalarının boşa gideceği kaygısını taşımaktadır. Yeteneklerine ve başarılı olabileceklerine olan inançlarını kaybetmeleri sonucunda çevrelerindeki insanların da onlara güveni kalmamaktadır (Maslach, 1982: 18).

2.1.1.Tükenmenin Evreleri

Edelwich, tükenmişlik sendromunun aşama aşama geliştiğini ve dört aşamada çıktığını belirtmiştir (Özer, 1998: 14).

2.1.1.1 İdealist Coşku*:* Kişide enerjinin, umudun ve beklentilerin yüksek olduğu dönemdir. Mesleğin amaçlarına ulaşmak için yüksek bir motivasyon vardır. Mesleki eğitimi sürdürmeye ilişkin ısrarlı bir istek de vardır. Bu aşamada kişi övgü beklerken, ön yargılı tutumlarla, mesleki ilkeler ve amaçları zedeleyen engeller ve sorunlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar. Bu süre çoğunlukla çalışmaya başlanıldıktan sonraki bir yıl içinde ortaya çıkar.

2.1.1.2 Durgunluk: Kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar ve iş yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar. Artık idealizmin, ilkelerin, amaçların ilk aşamadaki gibi peşine düşülmez. Görev ve ilgili beklentilerde hayal kırıklığı yaşanmaya başlanır. Bu devam ettiğinde kişinin iş doyumu azalır. İş dışındaki ilgiler (arkadaşlık, spor, boş zaman etkinlikleri, ailesi, evi) daha önemli duruma gelir.

2.1.1.3 Engellenme: Kişi zaman geçtikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür. Amaçları engellenmiş ve gerçekleştirememiştir. Engellenme iki kaynaktan ortaya çıkmaktadır. İlki, kişinin diğerlerine yardımcı olmayarak engellenmesi, ikincisi ise diğerlerine yardımcı olmak için kendi ihtiyaçlarını duyuramamaktan dolayı engellenmesidir. Bu süreç devam ettiği zaman tükenmişliğin son aşamasına girilir.

2.1.1.4 Apati: Artık ilgisizlik ve duyarsızlık kişinin her yönüne yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme olayları yaşanır. Yapılan iş mekanik bir şekilde yapılır. Genel iş doyumsuzluğu, yakınma, çekişmeler, tartışmalar tipik tükenmişlik belirtileridir.

2.1.2 Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmenin nedenleri, insan idealleri ile ilişkilendirilmektedir. Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden, beklediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içerisindedir. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerideyse ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmaya çalışmakta ısrar ediyorsa, huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir. İçinde bir yerlerde yoğun çatışmalar yaşamaktadır. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynakların, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir (Şahin, 1998: 65).

Örgütlerde kişiler arası ilişkilerin sıklığı ve yoğunluğu arttıkça duygusal tükenme artmakta azaldığı ölçüde de azalmaktadır. İnsan ilişkilerinin yoğunluğu azaldıkça, insan ilişkilerinde gerilim ve çatışma da azalmakta, buna bağlı tükenmişlik daha az yaşanmaktadır. Kıyasıya mücadelenin yaşandığı örgüt ortamında duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın yaşanılması kaçınılmazdır (Izgar, 2001: 15).

Pines'a (1993) göre, mesleki tükenmişlik yalnızca idealist ve yüksek düzeyde bir güdülenmeye sahip kişilerde görülmektedir. Bu kişilerin, meslek yaşamları ile ilgili beklenti düzeyleri yüksek, duygusal baskı ise yoğun ve uzun süreli olduğunda stres, yabancılaşma, kaygı ve depresyon gibi duyguları da yüksek bir seviyede olmaktadır (Çapri, 2006: 62–77)

Miller ve Smith (1997) tükenmişliğin sinsice gelişen bir durum olduğunu belirterek tükenmişliğe yol açabilecek durumları şu şekilde açıklamışlardır (Murat, 2000: 5) :

1. Beklenti düzeyinin yüksek olması ve ulaşılması olanaksız olan hedeflere sahip olmak.
2. Zihni yorgunluk,
3. İş stresi,
4. Kendi kendisini aşırı güdülemeye çalışmak,
5. Katı kurallar,

6. Her şeyi mükemmel yapma isteği,
7. İnsanlarla sık sık karşı karşıya gelme,
8. Zamanı gelmeden üst makama terfi etmek.

Yöney' de (2004) tükenmişliğe neden olabilecek etkenleri belirlemek amacıyla çalışmalar yapmış ve sonuç olarak aşağıdaki davranışların bireyleri tükenmişliğe götürebileceği kanısına varmıştır (Özipek, 2006: 31):

1. Abartılı genellemeler yapmak
2. Uygunsuz neden-sonuç ilişkisi kurmak
3. Esnek olmamak
4. Olayları büyütmek
5. Başkasından çok şey beklemek
6. Kendini küçümsemek
7. Küçük parçaya odaklanıp, hata yapmak
8. Olumsuzluklara hazırlıklı olmak
9. Alınganlık yapmak

Izgar'a (2001) göre, tükenmişliğin nedenleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır:

Bireysel Nedenler

- Yaş
- Medeni Durum
- Çocuk Sayısı
- İşe Bağlılık
- Kişisel Beklentiler
- Güdülenme
- Kişilik örüntüleri
- Performans
- Bireysel yaşantılarda karşılaşılan stresler
- İş Doyumu
- Üstlerinden gördüğü destek

Örgütsel Nedenler

- Yapılan işin niteliği
- Yapılan meslek tipi
- Çalışma süresi
- İş yerinin özellikleri
- İş yükünün yoğunluğu
- İş gerilimi
- Rol belirsizliği
- Eğitim durumu
- Karara katılamama
- Örgüt içi ilişkiler
- Ekonomik ve toplusal etmenler

Cedoline (1982), "Kamu Eğitiminde İş Tükenmişliği" araştırmasından alınan "Tükenmişlik hakkında daha fazlası" adlı makalesinde, yaptığı araştırmada en çok dikkati çeken tükenmişlik nedenlerini şöyle sıralamıştır(Emlek, 2005: 38).

- **Mesleki dönüt ve iletişim eksikliği:** Eğitim çalışanları, iş değerlerini, arzularını, hedeflerini ve başarılarını geliştirmek için dönüte ihtiyaç duyarlar.
- **Kişinin geleceği üzerinde kontrol eksikliği**: Örgütler büyüdükçe çalışanlar karar vermede daha az etkili olmaktadır.
- **Aşırı iş yüklenmesi veya az yüklenmesi:** Araştırmacılar, aşırı iş yükü bulunan bireyler arasında stres düzeyini yüksek bulmuşlardır.
- **Aşırı yük bağlantısı:** İş fonksiyonlarını yerine getirmede diğer insanlarla sık karşılaşmalara yönelik gereklikten ileri gelmektedir.
- **Rol çatışması/belirsizlik:** Çalışanların değerleri ve yetenekleri ile örgütün değerleri ve beklentileri arasındaki uyumsuzluktan oluşur.
- Bireysel unsurlar: Asabiyet, aşırı utangaçlık, evlilik memnuniyeti v.b
- **Eğitim eksiklikleri:** İş yetiştirmesine dair hizmet içi eğitim, mesleki sıkıntıyı engellemede gereklidir.
- **Diğer unsurlar:** Kötü çalışma şartları, iş güvenliği olmayışı, yaşam şekli değişikliği gibi faktörler.

2.1.3 Tükenmişliğin Belirtileri

Maslach ve Leıter (1997) yaptıkları araştırma sonucu, tükenmişlik yaşayan bireylerde görülen tükenmişlik belirtilerini üç grupta toplamışlardır.

Birinci belirti: Yapılan iş başta önemli, anlamlı ve harika olarak tasvir edilirken zamanla çalışan tarafından zevksiz ve anlamsız olarak ifade edilmektedir.

***İkinci belirti*:** İşle ilgili olumlu duyguların (coşku, güven duyma) yerini öfke, kaygı ve depresyon duyguları alır.

***Üçüncü belirti*:** Birey bütün bunların hatasını kendinde arar.

Kaçmaz (2005: 30), tükenme durumunda ortaya çıkabilecek başlıca belirtileri aşağıdaki gibi kategorize etmiştir.

Psiko-fizyolojik belirtiler: yorgunluk ve bitkinlik hissi, enerji kaybı, kronik soğuk algınlığı, sık baş ağrıları ve uyku bozuklukları, gastrointestinal bozukluklar ve kilo kaybı, solunum güçlüğü, psikosomatik hastalıklar, kroner kalp rahatsızlığı insidansında artma.

Psikolojik belirtiler: Duygusal bitkinlik, kronik bir sinirlilik hali, çabuk öfkelenme, zaman zaman bilişsel becerilerde güçlükler yaşama, hayal kırıklığı, çökkün duygu durumu, huzursuzluk, sabırsızlık, benlik saygısında düşme, değersizlik, eleştiriye aşırı duyarlılık, karar vermekte yetersizlik, apati, boşluk ve anlamsızlık hissi, ümitsizlik.

Davranışsal belirtiler: Hatalar yapma, bazı şeyleri erteleme yada sürüncemede bırakma, işe geç gelme, izinsiz olarak yada hastalık nedeni ile işe gelmeme, işi bırakma eğilimi, hizmetin niteliğinde bozulma, işte ve iş dışındaki ilişkilerde bozulma, kaza ve yaralanmalarda artış, meslektaşlara ve hizmet verilen kişilere, mesleğe vb. karşı alaycı bir tavır sergileme, işle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirme, kuruma ilginin kaybı.

Özer (1998: 12) tükenmişlik belirtilerini genel olarak fiziksel ve duygusal-davranışsal belirtiler olmak üzere iki başlık altında incelemiştir.

2.1.3.1 Fiziksel Belirtiler:

1. Yorgunluk ve halsizlik
2. İnatçı soğuk algınlıkları ve gripler,
3. Sık baş ağrıları,
4. Uykusuzluk,
5. Solunum güçlüğü,
6. Kilo kaybı,
7. Uyuşukluk,
8. Genel ağrı ve sızılar,
9. Yüksek kollestrol.

2.1.3.2. Duygusal ve Davranışsal Belirtiler:

1. Çabuk öfkelenme,
2. İşten uzaklaşma, nefret etme,
3. Birçok konuda şüphe ve endişe duyma,
4. Alıngan olma, takdir edilmediğini düşünme,
5. İş doyumsuzluğu, işe gelmeme,
6. İlaç, alkol, Sigara vb. alma eğiliminde olma veya alımını artırma,
7. Kendine olan güvenini ve saygısını kaybetme,
8. İçinde yaşadığı ortamlardan (aile, arkada çevresi gibi) uzaklaşma,
9. İçe kapanma, sıkıntı,
10. Suçluluk duyma,
11. Çaresizlik, işine konsantre olmada güçlük çekme, kolay ağlama,
12. Unutkanlık,
13. Kendi içine dönük olma,
14. Örgütlemede yetersizlik,
15. Rol çatışması yaşama, görev ve kurallara uymama,
16. Görevlilere fazla güvenmeme, onlardan kaçınma,
17. Kuruma karşı ilgisiz davranma,
18. Bazı işlerini erteleme veya sürüncemede bırakma,

19. Başarısızlık hissi,
20. Hizmet verdiği insanlara karşı küçümseyici, alaycı tavırlar içinde olma,
21. Değişime direnç gösterme,
22. Sık sık işten ayrılmayı düşünme.

2.1.4. Tükenmenin Sonuçları

Tükenme ciddi bireysel ve örgütsel sorunlara yol açabilmektedir. Yoğun bir tükenme durumu bireyde psikosomatik bozukluklara, evlilik ve aile yaşantısında sorunlara, uykusuzluk, alkol ve madde kullanımına neden olabilmektedir. Örgütsel açıdan ise tükenme, işgörenlerin işe geç gelmesi, erken ayrılması, işi bırakması, sık sık rapor alması, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve yaratıcı girişimlerin kısırlığı gibi sorunlarla kendini göstermektedir (Arslan ve diğ, 1996).

Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamın anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için çok anlamlı olan uğraşları, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu insanlar garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler. Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden beklediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir (Barut ve Kalkan, 2002: 67). Tükenmişlik sendromunu yaşayan iş görende işe devamsızlığın artması, işi boş verme, işi başkasına yaptırma, ailesinden ve arkadaşlarından uzaklaşma, işten tatmin olmama gibi olumsuz gelişmeler ortaya çıkar (Girgin, 1995).

Tükenmişlik sendromunun, iş hayatına en önemli etkilerinden biri de; çalışanın iş tatmini düzeyine olan etkisidir. İş tatmini ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında, ilişki vardır. Araştırmalarda, üzerinde fikir birliğine varılamayan bir nokta bulunmaktadır. O da; iş tatminsizliği tükenmişliğin bir sonucu mu, yoksa nedeni mi, olduğudur. Maslach ve Schaufeli'e göre tükenmişlik ve iş tatmini arasında bir ilişki vardır ancak bu ilişkinin doğası tartışmaya açıktır. Çünkü araştırma sonuçlarına dayanarak, iş tatminsizliğinin tükenmişliğe neden olduğu ya da tükenmişliğin iş tatminsizliğine neden olduğunu söylemek güçtür (Sılığ, 2003).

Tükenmişlik sendromunu yaşayan kişiler sıkıntılarını azaltmak için sigara, uyuşturucu ve sakinleştirici tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddeler bağımlı hala gelmektedirler. Performansta düşüş işe devamsızlık, işten ayrılma sendromun örgüt ortamındaki zararlı sonuçlarıdır (Izgar, 2001: 21).

Uzun süre beklentilerine yanıt bulamayarak, hayal kırıklığına uğrayan, mükemmeli arayan, daha fazla çalışmak isteyen ama bu tempoyu tutturamayarak, suçluluk duygusuna kapılan, çevresel olumsuzlukların etkisiyle de tükenmişliğin çok sık görüldüğü kişiler, hastalıklara karsı duyarlı hale gelmektedirler. Bulgular baş ağrısı, kramp, bulantı, uyku düzensizliği seklinde yakınmalarla seyrini sürdürmektedir (Burnak, 2007: 2).

Tükenmişlik sendromu çalışanın aile hayatını da olumsuz etkilemektedir. Duygusal açıdan yorgun olan birey, evinde gergin, huzursuz ve fiziksel olarak yorgundur. Çalışanın yaşadığı bu durum sonucu ortaya çıkan rahatsızlıklar aile krizlerine, ciddi evlilik sorunlarına neden olabilir. Evdeki bu huzursuzlukların, işteki stresten kaynaklandığı genelde fark edilmez. “Artık birbirimizi sevmiyoruz galiba! ” gibi sonuçlar çıkarılabilir. Bu da, ayrılma ya da boşanma gibi ciddi sonuçlara kadar gidebilir (Örmen, 1993).

2.1.5. Tükenmişlikle Başa Çıkma

Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir (Çokluk, 2003, s.110).

İnsanlar farklı yollarla tükenmişlik sendromundan kurtulmaya çalışmakta bazıları ise işten çıkmaktadır. Özellikle uzun yıllar eğitim aldıktan sonra kişinin kariyerini bırakması, suçluluk ve zaman kaybıyla alakalıdır. Bu durum kurum için önemli bir sorundur. Bazı insanlar ise işten ayrılmakta ama mesleklerine başka bir kurumda devam etmektedirler. Böylece çalışan yer değiştirmiş olur ancak bireyde umutsuzluk ve hatalı olma duyguları daha da ilerlemektedir. Diğer bir grup insan ise işinde yönetici olarak görev alırsa tükenmişlikten kurtulacağını düşünmektedir. Fakat

yönetici durumunda ise tükenmişlik yaşayan personelle çalıştığı için tükenmişlikten kurtulamayacaktır (Pınes ve Aranson, 1983).

Tükenmişliğin ortaya çıkmaması için alınabilecek önlemlerden başlıcalarının şunlar olduğu belirtilmektedir: Kişilerin bir işe başlarken ne ile karşılaşabilecekleri yönünde bilgilendirmesi; insanlara söz konusu durumu yaşayabileceklerinin anlatılması ve bu konuya yönelik eğitim kurslarının verilmesi; çalışanların takip edilmesi ve onların tükenmişliklerine neden olan durumların ortadan kaldırılması; çalışanlara enerjilerini yeniden kazanabilecekleri yeni işler verilmesi; çalışanların günlük stresten uzaklaşmalarını sağlayabilecek ortamlar hazırlanması; kişilere kendi yetenekleri hakkında geribildirim verilmesi; çalışanların dış baskılar ve saldırılara karşı korunması; yöneticilerin yüksek performans sergileyen elemanlara daha fazla iş verme yönündeki eğilimlerini kontrol etmeleri (Levinson, 1996)' dir.

Sürgevil (2006) ise tükenmişlikle mücadele tekniklerini söyle sıralamıştır;

- **Kendini Tanıma:** Tükenmişlikle mücadele etmenin ilk basamağı, bireyin kendisinde olan değişimi fark etmesi ve bu değişimlerin nedenlerini analiz etmesidir.
- **Gerçekçi Hedefler Belirleme:** Gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirlemek, çoğunlukla bireylerin hayal kırıklığına uğrama olasılıklarını azaltmaktadır.
- **İşin Yapılış Tarzını Değiştirme:** İşe özgü hep aynı şekilde yapılan islerin daha farklı yöntemlerle ya da daha farklı zamanlarda yapılması tükenmişlikle mücadelede oldukça önemlidir.
- **Psikolojik Geri Çekilme:** Bireyin diğer insanlarla etkileşimlerinde katılımın azaltılması seklinde ifade edilir. Duygusal tükenme, çoğu zaman insanlarla yakın ilişki sonucu ortaya çıktığı için; insanlardan uzaklaşma, bu olumsuz durumlarla mücadele yöntemi olarak düşünülebilir.
- **İşe Ara Verme:** Özellikle aşırı iş yükünün olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla bireylerin yapmakta oldukları işlere belirli dönemlerde ara vermeleri, hem duygusal olarak rahatlamayı sağlar hem de yapılan işin verimliliğini artırır.

- **Kendi Kendine Diyalog Kurma:** Stresli durumlarla mücadele ederken, kişinin kendisiyle konuşması, durumu değerlendirerek, kendisine olumsuz şeyler yerine olumlu ve mantıklı şeyler söylemesi oldukça faydalıdır.
- **Olumlu Yanları Görme:** Özellikle tükenmişlik yasama eğiliminde olan kişiler, yaşamlarında hep olumsuz giden olayları görme eğilimindedirler. Oysaki yaşamlarında küçük de olsa olumlu giden durumların farkında olmak tükenmişlikle mücadelede büyük önem taşımaktadır.
- **Sorunları İçselleştirmeme:** İş gereği karşılaşılan insanların sorunlarını içselleştirme bir anlamda onları kendi sorunlarıymış gibi algılama yoğun bir duygusal yorgunluk yaratmaktadır.
- **Zaman Yönetimi:** Sahip olunan zamanın yanlış kullanılması bireyde gerginlik yaratan nedenlerin basında gelir.
- **Stres Yönetimi**: Tükenmişlikle mücadelede önem taşıyan etkili mücadele tekniklerinden biri de stres yönetimidir.
- **Solunum Kontrolü:** Bedeni kontrol etme yolundaki çabaların ilk adımı solunumu kontrol etmektir.
- **Dinlenme- gevşeme:** Sürekli stres altında ve tükenmişlik duygusuyla bas basa olan bireylerin yaşadığı anatomik, fizyolojik ve psikolojik bazı rahatsızlıklara neden olmaktadır. Dinlenme ve gevşeme egzersizleri bu durumu önlemede etkilidir.
- **Doğru beslenme:** Sağlıklı beslenme, stres ve tükenmişlikle mücadelenin önemli bir parçasıdır ve vücudu strese karşı dirençli kılar.
- **Mizah Duygusu ve Gülme:** Tükenmişlikle baş etmede önemli bir sosyal teknik olan mizahın kullanımı, stresli olaylar hakkında şakalar yapmak, gülme, çalışan kişinin hissettiği kaygıyı azaltmanın bir yoludur.
- **İş Değiştirme:** Tükenmişliğin yaşanması ve bununla mücadelenin başarısız olması halinde yapılacak olan şey iş değiştirme yöntemidir.

2.2.Teftiş Kavramı

Teftiş, kamu yararı adına davranış kontrol etme sürecidir. Eğitim sisteminde teftiş, çeşitli kurumlar yolu ile tahmin edilen sonuçları sentez eden bir süreçtir. Üç grupta toplan bu kurumların birincisinde öğrenme, kişilik ve davranış, ikincisinde yasal ve politik kurumlar ile bilgi ve grup dinamiği kuramları, üçüncüsünde ise organizasyon, yönetim ve rol kuramları yer alır. Teftişin hedefi, eğitimin ve öğretimin amaçlarına en uygun değer ve işlemleri bulmaktır. Bu hedefe göre teftiş, değerlendirme süreci gibi amaçlar bakımından yapılacaktır (Bursalıoğlu, 1982: 172)

Taymaz'ın (1993: 2) ifadesi ile teftiş; "yapılan çalışmaları kontrol etmek değerlendirmek, daha verimli hale getirilmesini sağlamak için, kurumlardaki personele çalışmalarında ve yetişmelerinde rehberlik yapmaktır" .

Teftiş, geleneksel eğitim uygulamalarından sıyrılarak çağdaş eğitim anlayışıyla yeni uygulamalara geçen ülkelerde, eğitimi iyileştirip geliştirmede vazgeçilmez roller oynayan bir etmen durumundadır (Seçkin, 1991: 4)

Teftiş kavramı, uygulanış yer ve şekillerine göre denetim, kontrol, gözetleme, nezaret, muhasebe, tahkik, soruşturma, tetkik, inceleme, araştırma, rehberlik, meslekî yardım, danışma ve yetiştirme olarak adlandırılabilmekte ve müfettiş için de denetici, denetmen, denetim elamanı, kontrolör, muhakkik, danışman ve rehber unvanları kullanılmaktadır" (Taymaz, 1997: 43).

Teftiş sistemi yönetim kuram ve uygulamalarındaki gelişmeler koşut bir değişim göstermiştir. Böylece teftiş, bir kontrol mekanizması olarak başlamış, öğüt verme, yol gösterme, öğretmene yardım ve rehberlik yapma aşamalarından geçerek, okuldaki öğretme öğrenme sürecini geliştirme amacı ile kişilerle birlikte çalışma ve eğitim liderliği ya da "dönüştürüm liderliği şekline dönüşmüştür" (Seçkin, 1993: 19).

Wiles'e göre denetim insan ilişkileri sürecidir. Bu anlamda denetici iletişim kuran, insanların birbirini dinlemesini sağlayan, benzer sorunları ve birbirine yardım edecek kaynakları olan kişileri bir araya getiren, bireyleri yeni çalışmalar yapmaya

teşvik eden, insanlarla sorunları tartışıp, onlara sorunlarına çözüm bulabilecekleri kaynakları öneren; bireylere bir öğretmen olarak, öğretim sürecinde kendilerini güvenli hissedebilecekleri uygun önerilerde bulunan ve kaynaklar sağlayan; bireylerin sistem ve uygulanan politikalar hakkındaki düşüncelerini açıklamaya teşvik eden kişidir (Aydın, 2005: 4).

Denetim evrenseldir; türüne, amacına, kuruluşuna bakılmaksızın tüm örgütler denetim olmadan çalışamaz. Örgütsel ve yönetimsel bir zorunluluk olan denetim sistemi her karmaşık örgütte vardır. Örgütler kuruluş amaçlarına göre denetlenir. Başarı düzeyi ortaya konulur ve geliştirilmeye çalışılır. Her örgüte ilişkin standart bir denetim mevcut değildir. Her bir örgütün yöneltilen işe uygun olarak bir denetim sistemi meydana getirilir (Aydın, 1993: 1).

Taymaz (1997: 3) teftişi, teftişin fonksiyonlarını dikkatte alarak tanımlamakta ve teftiş sürecinde yapılan işlemleri şöylece sıralamaktadır (Dündar, 2005: 19):

- Hazırlanan çalışma planını inceleme,
- Plan ile uygulamaları karşılaştırma,
- Plandan ayrılan hata ve eksikleri saptama,
- Hatalı uygulamaları uygun yer ve zamanda durdurma,
- Hata, sapma ve eksiklerin nedenlerini bulma,
- Önleyici ve düzeltici önlemleri belirleme,
- Önlemlerin uygulanmasını ve değişimleri izleme,
- Başarıyı etkileyen faktörleri araştırma,
- Yenilik ve gelişimleri izleme, ilgililere yayma,
- Rehberlik yapma, mesleki yardımda bulunma ve işbaşında yetiştirme,
- Alan ile ilgili inceleme ve araştırmalar yapma,
- Değerlendirmeler yapma ve sonuçları raporlama,
- Yasa hükümlerinde aykırı eylemleri soruşturma.

2.2.1.Teftişin Önemi

Diğer alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da sürekli bir değişme görülmektedir. Yaşamın toplumsal, ekonomik ve siyasal alanındaki değişmeler eğitimde de değişime ve yeniliğe neden olmaktadır. Bu durum eğitimle diğer toplumsal kurumların ilişkisinin doğal bir sonucudur. Yaşamın değişen boyutlarına göre eğitimin de kendini uydurması gerekir ancak bu durumda çağdaş bir eğitim niteliğini koruyabilir. Çağdaş eğitimin niteliğini korumada denetim sistemi, örgütlerde, örgütsel ve denetimsel bir zorunluluktur (Aydın, 1993).

Teftiş sitemi her örgüt için vazgeçilemez bir süreç olarak benimsenmektedir. Çünkü teftiş, hem örgütsel hem de yönetimsel bir zorunluluktur. Teftişi zorunlu kılan unsur ise, örgütün varlığını sürdürmeye kararlı olmasıdır. Her örgüt, belli amaçlara ulaşmak için kurulur ve bu amaçlara ulaşması oranında varlığını sürdürebilir. Dolayısıyla örgütün bu amaçlara ulaşma düzeyini bilmek ve izlemek durumu ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu durum, örgütün girdilerinin, süreçlerinin, çıktılarının, planlı ve programlı olarak, sürekli bir izleme, inceleme, değerlendirme ve geliştirme etkinliğini kapsayan teftişin önemini aynı zamanda da zorunluluğunu göstermektedir (Aydın, 2000: 11).

Köksal'ın belirttiği gibi (1974: 51), her kurumun amacına ulaşabilmesi için sahip olduğu ve yararlanabileceği kaynakları en iyi şekilde kullanması gerekir. Örgütün amaçlarına ulaşma derecesi, bir bakıma kaynakları kullanabilme derecesine bağlıdır. Bu nedenle, kurum çalışmalarının sürekli olarak gözetim ve denetim altında tutulması, kaynakların kullanılma durumunun belirlenmesi zorunludur. Bundan da önemlisi, ürün ve verimliliğin yakından izlenmesi ve sürekli olarak artışını sağlayacak önlemlerin alınması gerekliliğidir. Bu açıdan bakıldığında, denetim, kurumlar için hayati bir önem taşır (Taymaz,1995: 5)

Her sistem girdi ve çıktılardan oluşur. Sistemden çıkan ürünün nitelikli olması için, sistemin amaçlarına yönelik olarak çalışma durumunun değerlendirilmesini gerektirir. Sistemlerin alt sistemleri arasında bütünleşmenin

sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda, bütünlüğü bozmadan rehberlik ve denetim yapılması zorunludur (Taymaz, 1997: 43).

Denetimin gerekliliğini olmazsa olmaz derecesinde vurgulayan bir diğer unsurda denetimin artık kontrol etmekten öte geliştirme odaklı bir işlev olarak görülmesidir. Bu bağlamda özellikle öğretimin denetimi ve geliştirilmesi eğitim örgütlerinin amaçlarında ulaşmasında en vazgeçilmez öğelerinden biri haline gelmiştir (Aydın, 2005: 3).

Denetleme süreci, eğitim örgütünün işleyişine ilişkin bilgi edinmek için gereklidir. Denetim evrenseldir. Örgütler ne amaçla kurulursa kurulsun denetimsiz çalışmaları olanaksızdır (Başaran, 1996).

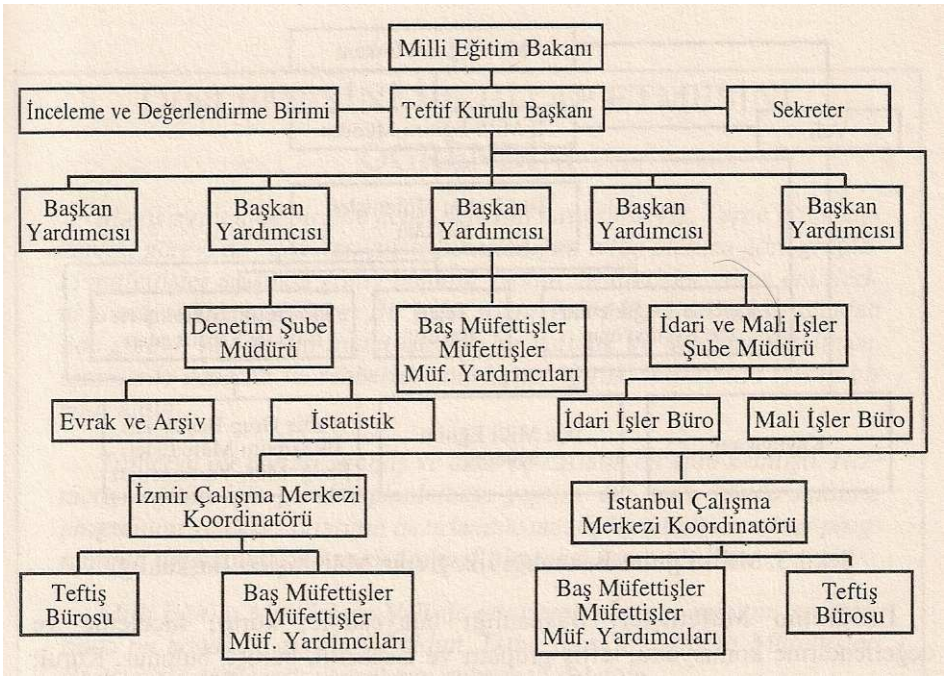
Eğitimde teftişin amacı, öğretme ve öğrenme sürecini geliştirmektir. Teftiş, yönetici, öğretici ve yardımcı personelin mesleki gelişimini sağlama yoluyla, okulların başarısında ve ürünün niteliğinin arttırılmasında anahtar görevi yapar (Seçkin, 1991: 201)

2.2.2. Türk Eğitim Sisteminde Teftiş

Türk Eğitim Sistemi içerisinde teftişin önemli bir yeri bulunmaktadır. Anayasamızda ‘Eğitim ve Öğrenim devletin gözetim ve denetimi altında serbesttir‘ denilmektedir. Eğitim ve Öğretimin devlet adına gözetim ve denetimi, Bakanlığa bağlı olan Bakanlık ve ilköğretim müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin görevleri bir yönetmelikte, İlköğretim Müfettişlerinin görevleri ve atamaları ise 222 sayılı kanunun 23. Maddesinde belirtilmiştir (Öz, 2003, 29). Gerek Bakanlık Müfettişleri, gerekse İlköğretim Müfettişleri ülkemiz eğitimine önemli hizmetlerde bulunmakta ve eğitimimizin gelişmesine yardımcı olmaktadır.

2.2.2.1.Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu

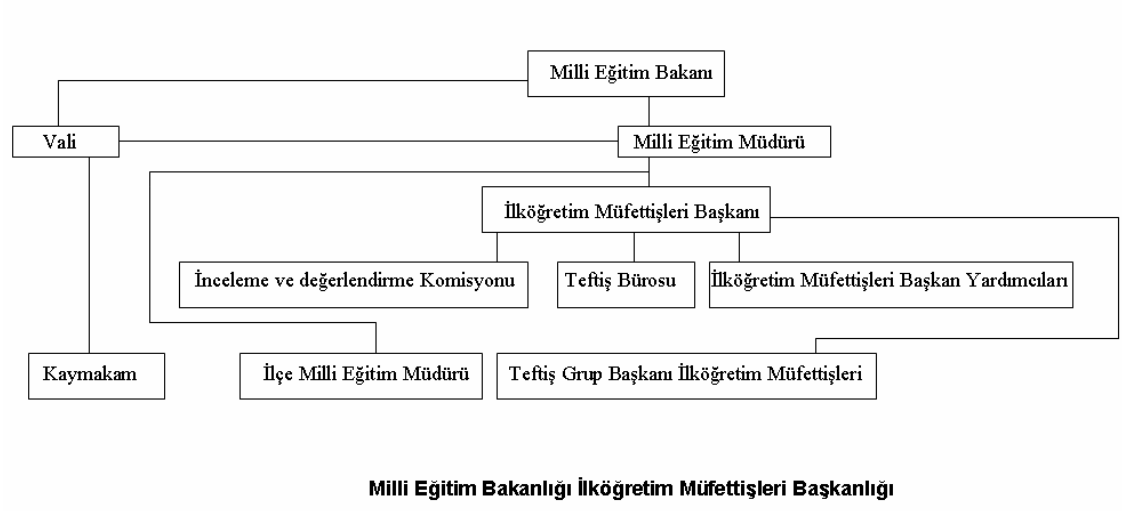
Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu, Bakanlık Merkez Teşkilatı bünyesi içerisinde kurulmuştur. Müfettiş sıfat ve yetkisine sahip bir başkan ile müfettişlerden, yazı ve hesap işleri yürüten bir bürodan meydana gelmiştir. Teftiş Kurulu Başkanı Bakanın müsaadesiyle müfettişler arasından üç kadar yardımcı seçebilir. Teftiş kurulu doğrudan doğruya bakana bağlıdır (www.meb.gov.tr).



Şekil 1: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı Şeması(Taymaz, 1997: 11).

2.2.2.2.İlköğretim Müfettişleri

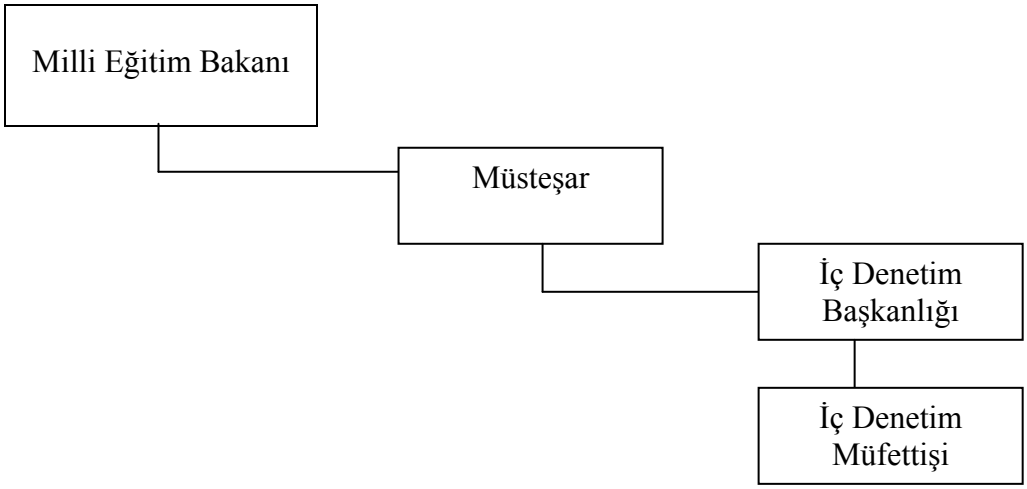
İlköğretim Müfettişleri Taşra teşkilatına yani illerde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak çalışırlar. İlköğretim müfettişlerinin çalışmaları bir teftiş şefi ile buna bağlı bir büro tarafından organize edilir.



Şekil 2: Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı (www.meb.gov.tr)

2.2.3. İç Denetim Başkanlığı

Kamu idaresinin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek ve rehberlik yapmak amacıyla yapılan bağımsız, nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyeti olarak tanımlanan iç denetim, Türk Kamu Yönetimine, 24.12.2003 tarihli ve 25326 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5018 sayılı "Kamu Mali Yönetimi Kontrol Kanunu" ile giriş yapmıştır (www.meb.gov.tr).



Şekil 3:İç denetim Başkanlığı

İç Denetimin Amacı

- İç denetim, Bakanlığın faaliyet ve çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek için kaynakların ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini değerlendirmek amacıyla yapılan bağımsız, tarafsız bir güvence sağlama ve danışmanlık faaliyetidir. İç denetim birimi başkanlığı, risk yönetimi, iç kontrol ve yönetim süreçlerinin etkinliği ve yeterliliğinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi suretiyle Bakanlığın amaçlarının gerçekleştirilmesine yardımcı olur.
- İç denetim faaliyeti; Bakanlık faaliyetlerinin amaç ve politikalara, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara, performans programlarına ve mevzuata uygun olarak planlanmasını ve yürütülmesini; kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını; bilgilerin güvenilirliğini, bütünlüğünü ve zamanında elde edilebilirliğini sağlamayı amaçlar.

İç Denetim Birimi Başkanlığının Görevleri

İç denetim birimi başkanlığı aşağıdaki görevleri yürütür:

- Bakanlık teşkilatının her türlü faaliyet ve işlemlerini denetlemek,
- Bakanlık kaynaklarının ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini, nesnel risk analizlerine dayalı olarak değerlendirmek, rehberlik ve danışmanlık yapmak,
- Yasal uygunluk denetimi yapmak,
- Risk analizlerine dayalı iç denetim plan ve programlarını hazırlamak, geliştirmek ve üst yöneticinin onayına sunmak,
- Onaylanan denetim plan ve programlarının uygulanmasını sağlamak, denetim ve danışmanlık faaliyetlerini yürütmek, üst yönetici tarafından talep edilen ve görev alanına giren program dışı görevleri gerçekleştirmek,
- Bakanlığın risk yönetimi, iç kontrol ve yönetişim süreçlerinin etkinlik ve yeterliliğini değerlendirmek,
- İç denetim faaliyetleri sırasında tespit edilen veya iç denetim birimi başkanlığına intikal eden inceleme veya soruşturma yapılmasına gerek duyulan hususları üst yöneticinin bilgisine sunmak,
- İç denetim faaliyetlerinin sonuçlarını izlemek,

- İç denetim faaliyetlerinin değerlendirilmesi, kamu iç denetim standartları ve meslek ahlâk kurallarına uygun olarak yürütülmesi ve iç denetim faaliyetlerinin geliştirilmesi için kalite güvence ve geliştirme programı oluşturmak, uygulamak ve geliştirmek,
- Kalite güvence ve geliştirme programı çerçevesinde yapılan değerlendirme sonuçlarını üst yöneticiye sunmak,
- Yıllık iç denetim faaliyet raporunu hazırlamak ve üst yöneticiye sunmak,
- İç denetim birimi başkanlığının görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilecek bilgi, yetenek, tecrübe ve meslekî yeterliliğe sahip iç denetçi kadrosunu Bakanlığın insan kaynakları politikaları ile uyumlu olarak oluşturmak ve bunun için gerekli prosedürleri gerçekleştirmek,
- İç denetim birim yönergesini ve işlem süreçlerini kurulun düzenlemelerine uygun olarak hazırlamak ve geliştirmek,
- İç denetim faaliyetlerinin sonuçları hakkında üst yöneticiye belirli aralıklarla bilgi sunmak, iç denetim alanındaki gelişmeler ve en iyi uluslararası uygulamalar konusunda bilgilendirmek,
- Denetim raporlarının, raporlama standartları ile belirlenen usul ve esaslara uygunlu- günü kontrol etmek ve bir örneğini iç denetim birimi başkanlığında muhafaza etmek,
- İç denetim faaliyeti ilgili diğer işlemleri yürütmek.

2.2.3. Teftiş Hizmetlerini Yürüten Elemanlar

Kontrolör, muhakkik, danışman, rehber olan kişi, sistemlerin alt sistemleri arasında bütünleşmenin sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda, bütünlüğü bozmadan rehberlik yapan ve denetim hizmeti gören elemandır (Sığırcı, 1999).

Bir sistemin amaçlarına yönelik olarak çalışma durumunun değerlendirilmesi, sistemin bütünlüğü ve sistemden çıkan ürün için önem taşır. Sistemlerle alt sistemleri arasında bütünleşmenin sağlanması ve her birine amaçlar doğrultusunda, bütünlüğü bozmadan rehberlik ve denetimin yapılması zorunludur.

Sistemlerde bu hizmetin tümünü kapsayan sürece teftiş ve hizmeti gören elemana da **müfettiş** adı verilir. Müfettişlik, Danıştay kararlarına göre "Kariyer" bir meslek olduğu halde kamu personeli mevzuatına göre halen "memur"dur (Taymaz, 1997: 47).

Milli bir eğitimin gözetimini ve denetimini yapacak müfettiş, sağlıklı, erdemli, tecrübe sahibi olmalı, belli bir görüş veya kuruluşun değil, Türkiye Cumhuriyeti"nin müfettişi olmalıdır. Teftişin sanat yönünü, müfettişin sınıfta meydana gelen önemli ayrıntıları değerlendirebilmedeki bilgi, algı ve duyarlığı ile gözlemlediklerini öğretmene açıklamadaki yeterliği oluşturur. Teftiş, davranışları ve yapısı bakımından kaynağını anayasadan alır. Girdiği kuruma, amaçlar doğrultusunda, daha iyi duruma gelmesi için hizmet etmelidir. Yönetimin bir ait sistemi, kamu yönetimi içinde bir devlet görevi ve yönetici yeterlikleri açısından bir uzmanlık alanıdır (Özdemir, 2001).

Eğitim siteminde müfettişlerin görevlerini yerine getirebilmeleri ve rollerini oynayabilmeleri için aranılan yeterlikleri kazanmış olmaları gerekmektedir. Teftiş sisteminde müfettişin yerini kendisine yasal olarak verilen görevler, görevleri yerine getirme süreçleri, oynadığı roller ve bu rolleri oynarken gösterdiği davranışlar belirler. Eğitim siteminde Bakanlık ve ilköğretim müfettişlerinin görevleri yönetmeliklerde belirtildiği gibi aşağıdaki dört alanda toplanabilir ve bunlar teftişin görev boyutunu oluşturur (Taymaz, 1997: 47- 49):

1. İnceleme – Araştırma
2. Kurum ve ders teftişi
3. Rehberlik – Mesleki yardım ve yetiştirme
4. Soruşturma

Müfettiş bu görevleri yerine getirirken aşamalı olarak aşağıdaki etkinliklerde bulunur ve bu etkinlikler teftişin süreç boyutunu oluşturur:

1. Durum saptama
2. Önerilerde bulunma
3. Değerlendirme

4. Geliştirme

Müfettiş belirlenen görevleri yukarıdaki süreçlerle yerine getirirken rol boyutunu oluşturan ve her biri birer yeterlik alanı olabilen aşağıdaki rolleri oynaması beklenir:

1. Yöneticilik
2. Liderlik
3. Öğreticilik
4. Rehberlik
5. Araştırma uzmanlığı
6. Sorgu yargıçlığı

Müfettiş, eğitim sisteminde bu rolleri oynarken denetlediği bireylere karşı aşağıdaki davranışları gösterir ve bunlar davranış boyutunu oluşturur:

1. Yönlendirme
2. Yol gösterme
3. Güdüleme
4. Moral verme
5. Değerlendirme
6. Yargılama

Müfettişin yukarda anlatılan rolleri oynayabilmesi için bir takım bilgi, beceri ve tutumlara sahip olması gerekir. Buna "yeterlik" denir. Teftiş hizmetlerini yürüten elemanlar olan müfettişlerin yeterlikleri üç grupta toplanabilir: Karar Yeterlikleri, İnsancıl Yeterlikler ve Teknik Yeterlikler. Müfettişte, bir uzman olarak teknik, insan öğesi ağırlık taşıyan bir sistemde görevli olarak insancıl, sorunlara çözüm yolu bulan ve değerlendiren birey olarak karar yeterlikleri bulunmalıdır (Taymaz, 1997).

Karar Yeterliği: Amaçları gerçekleştirmek üzere yapılacak çalışmaları tasarlama, karşılaşılan sorunlara çözüm bulma, etkinliklerin sonunda amaçlara ulaşma derecesi hakkında yargıya varma sürecidir. Karar yeterliliği yalnızca kararın verilmesine kadar olan aşamayı değil, kararların uygulanması, izlenmesi ve sonuçlarıyla birlikte değerlendirme aşamalarını da kapsar.

İnsancıl Yeterlilikler: Birey ve grupları anlama, moral yükseltme ve güdüleme becerileri olarak kabul edilebilir.

Teknik Yeterlikler: Göreve ilişkin etkinlik alanlarındaki teknik bilgi, beceri ve tutumlara yöneliktir. Bu yeterlikler görev gereklerini yerine getirebilmek için kullanılacak yöntemler, teknikler ve süreçleri kapsar.

2.2.4.İlköğretim Müfettişlerin Görevleri

İlköğretim müfettişlikleri, yönetmenliğine göre, bölgelerindeki özel ve resmi ilköğretim kurumları ile bütün dershane ve kursların ve yetişkinler eğitimi kurumlarının, eğitim, öğretim ve yönetim işlerini ve çocuk kitaplarını teftiş ve murakabe etmek; bu kurumlarda çalışan öğretmenleri özellikle stajyer vekil ve askerlik müddetlerinin okullarda yapmakta olan öğretmenlerin yetiştirmek, öğrenci devamını takip ve devamsızlığı önleyici tedbirler almak, okul idareleri ve öğretim kurumlarınca devamsızlık hakkında vaktinde tedbir alınıp alınmadığını kontrol etmek, özel eğitim ve öğretime muhtaç çocuklarla ilgili kanun ve yönetmeliklerin uygulanmasına denetlemek, mahalli ilköğretim kurullarının faaliyetlerinde bu kurullarla işbirliği yapmak, köy, bucak, merkezi ve ilçe ilköğretim kurulları toplantılarına katılmak, gerektikçe ilköğretim kurullarının kararlarına karşı üst kurula ve milli eğitim müdürlüğüne itirazlarını bildirmek bölgenin ilköğretim ihtiyaçlarını tespit ederek ilgili kurullara ve milli eğitim müdürlüğüne bildirmek. Bölgelerine giren köylerde nereden yapılacak okul binalarının yerlerinin seçiminde, teknik elemanlar ve başka ilgililerle işbirliği yapmak ve okul yapımı ile alakalanmakla mükelleftirler (Öz, 2003: 19).

Mevzuata göre İlköğretim Müfettişlerinin görevleri dört ana başlık altında şu şekilde belirlenmiştir (MEB, 1999):

- Rehberlik ve iş basında yetiştirme,
- Teftiş ve Değerlendirme,
- İnceleme,
- Soruşturma.

2.2.4.1. Rehberlik Ve İş Basında Yetiştirme

Müfettişlerin öğretmenlere mesleki yardım ve kişisel rehberlikte bulunmasını ve bunun planlı, programlı olarak bilimsel çizgide bir süreç olarak ele alınması zorunlu hale getirilmelidir. Bu sürecin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde müfettişlerin mesleki yardım ve rehberlik rolü, eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında önemli katkılar sağlamakta, sistemin bütünlüğüne hizmet etmektedir. Günümüzde teftiş hizmetlerinin temelini oluşturan mesleki yardım ve rehberlikteki amaç, var olanın korunmasından çok düzeltme ve geliştirme yönünün ön plana çıkmasıdır. Müfettiş ve öğretmen denetim sürecinde durumu iyi analiz etmeli ve birbirleriyle empati kurmaya çalışmalıdırlar. Çağdaş eğitim anlayışında öğretmene yardımı, müfettişlerin sağlaması ilke olarak kabul edilmektedir. Öğretmenlerin güdülenmesi ve iş doyumlarının sağlanması müfettişlerin mesleki yardım ve rehberlik rolleriyle olanaklı duruma gelebilir (Özdemir ve diğ. , 2005).

Bir gruba ve bir örgüte yeni katılan bir bireyin yeni ortamda kabul edilmesi, onaylanması, bireyin o grubun, örgütün normlarını, amaçlarını, yapısını ve işleyişini bilmesine ve dikkate almasına bağlıdır. Denetmene bu oryantasyon sürecinde önemli rehberlik görevi düşmektedir (Aydın, 1993: 66).

İlköğretim müfettişlerinin rehberlik ve işbasında yetiştirme alanında yapacakları iş ve işlemler su şekilde sıralanmaktadır (MEB, 1999):

- Öğretmenlerle meslekî toplantılar düzenlemek, eğitim öğretim ve yönetim ile ilgili olarak sorunların belirlenmesinde ve çözümünde rehberlik etmek,
- Okul ve kurumlarda rehberlik amaçlı çalışmalarda belirlenen konuları, önerileri ile birlikte rehberlik tebliğine ve kurum teftiş defterine yazmak, tebliğin bir örneğini başkanlığa vermek,
- Okul ve kurumların teftişinden sonra öğretmen ve yöneticilerle birlikte toplantı yapmak, eğitim öğretim ve yönetim ile ilgili sorunların çözümüne yönelik rehberlik etmek,

- Meslekî yayınları ve meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişikliklerini izlemek ve bu kapsamda bölgesindeki öğretmen ve yöneticilere rehberlik etmek,
- Aday memurların yetiştirilmesine rehberlik etmek ve bu konuda verilen diğer görevleri yapmak,
- Teftişi ile yükümlü bulunduğu öğretmenlere ve yöneticilere meslekî yardımlarda bulunmak ve iş basında yetişmelerine rehberlik etmek,

2.2.4.2. Teftiş ve Değerlendirme

Okulda yapılan çalışmaların eğitimin amaçlarını ne oranda gerçekleştirebildiğini, planlanan işlerin ne etkinlikte yürütüldüğünü izlemek denetim, ortaya çıkarmak ise değerlendirmedir (Başaran, 1984).

Değerlendirme, denetim sonucunda elde edilen bilgilerin birbiriyle karşılaştırılması sonucunda varılan bir yargı olduğu için denetimin bir uzantısıdır. Değerlendirmenin amacı, uygulamanın başarı derecesini tarafsız olarak belirleyebilmektir (Gürsel,1997).

İlköğretim müfettişlerinin teftiş ve değerlendirme görevleri şu şekilde sıralanmıştır (MEB, 1999):

- Türk millî eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak, okul ve kurumların amaçlarına göre öğrencilerin yetiştirilmeleri ile yetenek, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi durumunu teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Görev alanlarındaki okul ve kurumların eğitim, öğretim, yönetim ve diğer görevlilerinin mevzuata göre çalışmalarını teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Atatürk ilke ve inkılâpları'nın, istiklâl Marşı'nın, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi'nin ve Öğrenci Andı'nın öğretilme ve kavratılma durumunu teftiş etmek ve değerlendirmek.

- Bayrak, anma ve kutlama törenlerinin, eğitici çalışmaların mevzuatına uygun şekilde yapılıp yapılmadığını teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Her yönü ile eğitim-öğretim ve yönetim çalışmalarını teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Kurumun ve kurumdaki personelin kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve programlarda belirtilen amaçları gerçekleştirme durumunu teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Eğitim-öğretim ve yönetim görevlilerinin çevre ile ilişkilerini teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Okul veya kurum personelinin yeterlilik ve verimliliklerini teftiş etmek ve değerlendirmek.
- Okul aile birliği, okul kooperatifi ve kantininin kuruluş ve çalışmalarının mevzuatına uygun olarak yürütülüp yürütülmediğini teftiş etmek ve değerlendirmek.

2.2.4.3. İnceleme

İnceleme, bir konunun her yönü ile dikkatle, özenle ve titizlilikle gözden geçirilmesidir. Bir olay yada olguyu ele alıp özelliklerini, ayrıntılarını anlatmaya, öğrenmeye ve açıklamaya çalışmaktır (Taymaz, 1997: 71).

Teftişte inceleme, teftiş edilen birim, birey ve olayı ayrıntılarıyla tanımaya çalışma eylemidir. Eğitimde gelişmenin derecesi bir bakıma teftişte yapılan incelemenin başarısına bağlıdır. İnceleme sistemindeki aksaklıkların ortaya çıkartılması için yapılmalı, kayıtlar zamanında tutulmalı, inceleme sonuçları rapor edilip yararlanılabilecek duruma getirilmelidir (Taymaz, 1997: 72).

Eğitim öğretim sürecinin geliştirilmesi yönünde, ilköğretim müfettişleri şu incelemelerde bulunurlar (MEB, 1999):

- Başkanlıkça verilen veya teftiş sırasında karşılaşılan konularla ilgili inceleme yapmak.

- Okul, öğretmen ve diğer personel ile ders araç ve gerekçelerine ilişkin ihtiyaçları belirleyerek başkanlığa bildirmek.
- Okul ve kurumların açılma ve kapatılmalarına ilişkin inceleme raporu düzenlemek.
- Bölgesinde okula devam etmeyen öğrencilerin devamsızlık nedenlerini araştırmak ve bu nedenlerin giderilmesi yönünde önerilerde bulunmak.
- Okul ve kurumlardaki teftiş sistemi, eğitim ve öğretim yöntemleri, teftiş ve değerlendirme raporları ile diğer basılı defter ve kayıtların geliştirilmesi için çalışmalar yapmak, konu ile ilgili görüş ve önerilerinin kurul gündemine alınma isteğini başkanlığa bildirmek.
- Okul ve kurumlar ile ilgili mevzuatın ve programların uygulanması sırasında karşılaşılan aksaklıkları, güçlükleri belirlemek ve başkanlığa bildirmek.
- Okul ve kurumlarda özel eğitime yönelik uygulamaları mevzuatı çerçevesinde incelemek ve başkanlığa bilgi vermek.
- Eğitimin sorunlarını belirlemek, çözüm ve önerileri geliştirmek ve niteliğini artırarak etkin ve verimli olarak gerçekleştirilmesine yönelik inceleme ve araştırma yapmak.

2.2.4.4. Soruşturma

Soruşturma yapacak müfettişlerin kendilerinden bir savcı ve yargıç görevi beklenir. Müfettişlerin sorumluluk bilinciyle karar vermede güçlük çekmemeleri için yetiştirilmeleri sırasında yeterli hukuk bilgi ve hünerlerinin kazandırılması gerekir (Taymaz, 1997).

İlköğretim müfettişlerinin denetlediği bireylere karsı rollerini oynarken gösterdiği davranışlardan birisi de yargılama davranışıdır. Bu davranış, müfettişe yüklenen sorgu yargıçlığı rolünün bir gereği olarak görülmektedir. Buna bağlı olarak ilköğretim müfettişlerinin soruşturma ile ilgili görevleri şunlardır (MEB, 1999):

- İl idaresi Kanunu hükümlerine göre, valilikçe verilecek soruşturma emirleri gereğince resmî ve özel okul ile kurumlarda görevli öğretmen, yönetici ve diğer personel hakkında soruşturma yapmak.

- İnceleme ve soruşturmaya yönelik çalışmalarında, kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerle doğrudan yazışma yapmak.
- Verilen soruşturmaya zamanında başlamak ve kısa süre içinde tamamlayarak önerilerini fezleke veya rapora bağlayıp başkanlığa sunmak.
- Bir olayın soruşturmasını yaptıkları sırada, aynı konuda başka soruşturmacı veya soruşturmacıların görevlendirilmesi durumunda soruşturmanın birleştirilmesi için durumu bir yazı ile başkanlığa bildirmek.
- Başlanılan bir soruşturmayı çeşitli nedenlerle tamamlayamama durumunda, gerekçesini yazılı olarak başkanlığa bildirmek.
- Gerekli görülen defter, evrak, belge ve bilgileri, ilgili dairelerden istemek, incelemek sübut delil teşkil edenlerin asıllarını, diğer belgelerin örneklerini almak; asılları alınan belgelerin yerine mühür ve imzası ile onaylı birer örneğini dosyasında saklamak üzere ilgili daireye vermek.
- Soruşturma alanına giren ilgililerin koruma ve sorumluluğu altındaki gizlilik dereceli de olsa her türlü evrak ve defterleri, para ve para hükmündeki senet, demirbaş eşya, ambar ve depolar ile kasa ve vezneyi görmek, incelemek, saymak ve gerekirse mühürlemek.
- Soruşturmalarda, muhbir, şikâyetçi, sanık ve tanıkların celbi ve dinlenmesi gibi soruşturmanın gerektirdiği her türlü işlemlerin yerine getirilmesinde, ilgili kanunlara göre hareket etmek.
- Görev alanı ile ilgili aldıkları şikâyet ve ihbar üzerine veya bizzat görmeleri durumunda, gecikmesinde zarar umulan ve delillerin kaybına meydan verebilecek hallerde delilleri toplayarak, olaya el koymak ve soruşturma emri istemek.
- Memurların Yargılanması Hakkında Kanun kapsamına girmeyen konularda doğrudan Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmak ve başkanlığa bilgi vermek.

2.2.5.İlköğretim Müfettişlerinin Karşılaştıkları Sorunlar

Taymaz (1997), müfettişlerin teftişte karşılaştıkları sorunları şu şekilde sıralamaktadır:

- Teftiş edilen öğretmen ve yöneticilerin müfettişle işbirliği yapmaktan kaçınmaları, sorunlarını müfettişe samimi olarak açmamaları, teftişe soğuk bakmaları,
- Müfettişlerin hiyerarşideki ve protokoldeki yerlerinin belirlenmemiş olması,
- Teftişlerde yapılan önerilerin yerine getirilme durumunun aynı müfettiş tarafından izlenememesi,
- Müfettişlere verilen soruşturma görevinin rehberlik ve yardım hizmetleri ile bağdaşmaması,
- Teftiş sonunda verilen raporların gereği şekilde değerlendirilmediği, teklifleri ilgili birimlerin dikkate almadığı şeklinde kanıların bulunması,
- Personelin tam olarak değerlendirilebilmesi için bilimsel değerlendirme yöntemlerinin uygulanamaması,
- Kurumlarda iş hacmine göre müfettiş sayısının az olması, bir müfettişe düşen öğretmen sayısının fazla ve teftişte personele ayıracağı zamanın çok az ve sınırlı olması,
- Görevlerin çokluğunun meslekî yayınların izlenmesine, müfettişin kendisini yetiştirmesine engel olması,
- Müfettişlerin sık yer değiştirmesi, çeşitli çevrelerde yaşama zorluklarıyla karşı karşıya kalmaları,
- Teftişte politik baskıların olması, özellikle iktidar değişikliklerinde bu tür sıkıntıların artması,
- Kurumdaki diğer birimlerin teftiş birimiyle yeterince eşgüdüm ve işbirliği yapmaktan kaçınmaları,
- Kurumlarda çalışan personelin iş–görev tanımlarının, görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmemiş olması, yeterliği elverişsiz personelin atanmış olması,
- Bazen usulsüz ihbar ve şikâyetlerin soruşturmasının istenmesi, müfettişlere verilen soruşturmaların fazla ve bazılarının gereksiz olması,

- Müfettişlerden çok yönlü görevler beklenmesi, müfettişler arasında da görüş farklılıklarının olması,

İlköğretim Müfettişleri son yıllarda hep göz ardı edilmişlerdir ve birçok hakları ellerinden alınmıştır. Bunları şöyle sıralayabiliriz (www.müfettişler.net);

- 1999 yılında, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre İlköğretim müfettişliği mesleğinde 5 yıl hizmeti bulunanlar İl Milli Eğitim Müdürüne eşdeğer görevde sayılırken yönetmelik değişikliğiyle müfettişlerin statüsü aşağıya çekilmiş, daha sonraki değişikliklerde ise denklikle ilgili madde yönetmelikten çıkarılmış müfettişlerin statüsü belirsizliğe itilmiştir. Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelikte yapılan değişiklikte ise ilköğretim müfettişleri şube/okul müdürüyle eş sayılmaya başlanmıştır.
- İlköğretim Müfettişleri 2005 yılında görev tahsisli lojman kapsamından çıkarılmışlardır.
- Görev alanlarında yer alan, Hizmet İçi Eğitim Merkezleri, Halk Eğitim Merkezleri, Öğretmenevleri, Öğrenci Yurtları, Kur'an Kursları vb. kurumlar görev alanından çıkartılarak görev alanı iyice daraltılmıştır. (Yargı iptaliyle eski hâline dönmüştür)
- Öğretmen ve yöneticilerin sicil amiri olmalarına son verilmiştir.
- Liselerde soruşturma yapılamayacağına dair genelge yayımlanmıştır. Branş yeterliliği dışında soruşturma yapılabileceğine ilişkin yargı kararları verilmesine rağmen bu genelge iptal edilmemiştir.
- 2006 yılında rotasyon uygulaması başlatılmış yüzlerce İlköğretim Müfettişi sıkıntılara maruz bırakılmış, aileleri parçalanmıştır.
- İlköğretim Müfettişleri rotasyonla zorunlu atamaya tabi tutulduğu hâlde eşlerinin atamaları bu kapsamda değerlendirilmemiş ve mağdur edilmişlerdir.

- Yüksek lisans yapan müfettişlere ek ders ücretinin % 25 fazla ödenmesi uygulamasına son verilmiştir. Bu nedenle müfettişlerin ücretlerinde azalma olmuştur.
- Maaşlarında gerekli iyileştirme yapılmayan, denge tazminatı ve ek ödeme kapsamına da alınmayan İlköğretim Müfettişleri denetledikleri öğretmen ve yöneticilerden daha düşük maaş alır hâle gelmişlerdir.

2.3.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.3.1.Yurt İçinde Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Örmen'in (1993) 113 banka yöneticisiyle yaptığı "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama" isimli çalışma sonucunda, tükenmişliğin hem kişisel hem de örgütsel bir bütün olarak ortaya çıktığı; deneyimi az, aile ilişkileri zayıf ve amaçları belirsiz olan bireylerde tükenmişlik yaşanma ihtimalinin daha fazla olduğu, tükenmişlik yaşayan bireyde hastalık, yorgunluk, depresyon ve psikolojik rahatsızlıklar gibi bazı sonuçların ortaya çıktığı; yaşanan çatışmalar, aşırı iş yükü ve kötü yönetimin tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler olduğu, duygusal tükenme sendromunun yöneticiler için en büyük sorunu oluşturduğu, ilk yöneticilik basamaklarında bulunanlarda tükenmişlik puanlarının yüksek olmasına karşın, üst düzey yöneticilerde önemli oranda düştüğü, tükenmişlik sorunlarının kişi üzerindeki etkilerinin kişiden kişiye önemli farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Torun (1995) tükenmişlikle aile yapısı ve sosyal destek ilişkilerini öğretmenler, satış elemanları, laborantlar ve trafik polisleri üzerinde incelediği çalışmasında, duygusal tükenmişlik, canlılık ve katılım tüm aile yapısı boyutları ile başkalarına ilginin de ahenkli aile bağları ile ilişkili oluşunu, duygusal tükenmişlik ve katılık arttıkça ailedeki olumlu yönlerin azaldığı saptanmıştır. Ayrıca tükenmişlik ile en çok ilgisi olan boyutun duygusal destek olduğunu, en az ilgisi olan boyutun ise bilgi ve maddi destek olduğu gözlenmiştir.

Çam (1991) hemşirelerin tükenmişliklerini çeşitli değişkenlere göre Atatürk Sağlık Sitesi Devlet Hastanesi ve Ege Üniversitesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan 276 hemşire üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak incelediği çalışmasında, yaş, hizmet süresi, çalışılan hastane, çalışma şekli, hastadan alınan destek durumu, çalışma ortamından beklenen memnuniyet, iş verimi ve mesleki gelecek algısı gibi değişkenler ile ortamından beklenen memnuniyet, iş verimi ve mesleki gelecek algısı gibi değişkenler ile Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MBI) üç alt bölümü arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Hastanede üstlenilen görev, meslektaş desteği, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerinin ise, MBI'ın üç alt ölçeğinde de anlamlı etkisi saptanmamıştır. Çocuk sahibi olma ile duygusal tükenmişlik alt ölçeği ile arasında çalışma süresi ve üstlerinden destek görme durumu ile ise duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık alt ölçekleri arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir.

Girgin (1995), yaptığı araştırmada ilkokul öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizini yaparak bir model önerisi geliştirmiştir. Çalışma, İzmir ili genelinde metropol alanda ve metropol alanı dışında toplam 38 okulda, 401 kişi ile yapılmıştır. Metropol alanda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik puanları ile alan dışında çalışanların puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaş arttıkça tükenmişliğin öğretmenlerde azaldığı, mesleki kıdem arttıkça başarının yükseldiği, duyarsızlaşmanın giderek düştüğü, erkek öğretmenlerde duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliğin daha fazla yaşandığı, yönetici olarak çalışanların öğretmenlerden daha az duygusal tükenme yaşadığı ve mesleki başarılarının daha yüksek olduğu, öğretmenlik mesleğinin toplumda hak ettiği yeri bulmadığını düşünenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlarının yüksek olduğu, alt sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda görev yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının, üst sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda görev yapanlara göre yüksek olduğu, eğitim sisteminden memnun olan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının memnun olmayanlardan önemli oranda düşük olduğu, mesleğini severek yapan öğretmenler ile amirlerince takdir edilen öğretmenlerde mesleki başarının yüksek, duygusal tükenmenin düşük düzeyde kaldığı görülmüştür.

Baysal (1995) lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörleri, İzmir ili metropoliten alan dışında bulunan genel lise ve mesleki teknik liselerde hizmet veren 551 öğretmen üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak incelediği çalışmasında, mesleğin gereklerini yerine getirmedeki verimlilik, geleceğe ilişkin düşünceler, meslektaş desteği ve aile desteği gibi değişkenler ile MBI'ın üç altbölümü arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Çalışılan genel lisenin metropol alanda olması yada olmaması, medeni durum, çocuk sayısı, branş , sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, öğretmenlerin sosyo ekonomik düzeyi, aylık gelir, mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulup bulmaması, mesleki gelişime katkıda bulunacak bir çalışmanın olup olmaması durumu şeklindeki değişkenlerin ise MBI'ın üç alt ölçeğinde de anlamlı etkisine rastlanmıştır. Envanterin alt ölçekleri açısından; öğretmenlerin çalışmış oldukları teknik liselerin metropol alan içinde olup olmaması, yaş , çocuk sahibi olup olmama, hizmet süresi, halen çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çalışma ortamından memnun olup olmama, mevcut eğitim sisteminden memnuniyet durumu değişkenlerine göre gruplar arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğu MBI alt ölçekleri, "duygusal" ve "duyarsızlaşma" şeklindeki tükenmişlik alt ölçekleridir. Öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumların genel lise ya da mesleki teknik lise olması, metropol alan içindeki kurumlarda bulunan öğretmenlerin genel lise yada mesleki-teknik lisede çalışıyor olmaları değişkenlerine göre gruplar arasındaki farkın anlamlı düzeyde olduğu alt ölçek ise "duyarsızlaşma" alt ölçeğidir. Metropol alan dışı kurumlarda çalışan öğretmenlerin, genel lise ya da mesleki-teknik lisede çalışmaları, çalışılan kurumun bulunduğu sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet, öğretmenlerin mesleki gelecekleri konusundaki görüşleri, mevcut eğitim sisteminden memnun olmama nedenleri gibi değişkenlere göre gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu alt ölçek "duygusal tükenmişlik" alt ölçeğidir. Uygunluk derecesi ve üstlerden takdir görüp görmeme değişkenlerine göre gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu iki alt ölçek ise "duygusal tükenmişlik" ve "kişisel başarısızlık" alt ölçekleri olarak saptanmıştır.

Tümkaya (1996), 720 öğretmenle yaptığı 'Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları' adlı araştırmasında, öğretmenlerde tükenmişlik ile çeşitli değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup

olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yeterli idari destek görmediklerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, liselerde görev yapan öğretmenlerin de 'öğrencilere yönelik tutumlar' boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Çalıştıkları sınıfların kalabalık olması, işte fazla yükselme olanağı bulunmaması, alınan ücretin yetersiz olmasının tükenmişliği arttırdığı, medeni durum ve branşlar açısından ise anlamlı bir fark olmadığı, eğitim düzeyi ile algılanan stres oranının ters ilişki içinde olduğu, yani eğitim düzeyi yükseldikçe algılanan stres oranının azaldığı, hizmet süresi az olanlarda is doyumunun ve öğrencilere yönelik tutumların daha az olumlu olduğu, ortaya çıkmıştır.

Izgar (2000), 'Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik' adlı doktora araştırmasını, toplam 420 ilk ve orta dereceli okul müdürü ile yaparak, okul yöneticilerinin tükenme düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini incelemiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunun kullanıldığı araştırmada, yöneticilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, bayan yöneticilerin daha yüksek düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, mesleki kıdemi 0-5 yıl arasında olan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin diğer gruplardan önemli oranda yüksek olduğu, çalıştıkları okul türüne göre yöneticilerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın faklılık göstermediği, kişisel başarı boyutunda ise, devlet okullarında çalışan yöneticilerin özel liselerde çalışan yöneticilerden daha fazla tükendikleri, köy-kasaba-belde okullarında çalışan yöneticilerin il merkezinde çalışan yöneticilerden duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında daha fazla tükenmişlik yasadıkları, mesleğinden ekonomik doyum elde etmeyi ön planda tutan yöneticilerde tükenmişliğin, kişisel başarının azalması ve duyarsızlaşma boyutlarında öncelikle sosyal doyum veya psikolojik doyumu hedefleyenlerden yüksek olduğu bulunmuştur.

Sılığ (2003), Eskişehir ilinde 34 banka şubesindeki 274 banka çalışanının tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, banka çalışanlarının duyarsızlaşma boyutu açısından düşük düzeyde, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutları açısından ise

orta düzeyde bir tükenmişlik yaşadıkları; kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları; 21- 25 yaş arasındaki grubun en yüksek düzeyde duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi yaşadıkları; yaş ilerledikçe duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarı duygusunun arttığı; hiç çocuk sahibi olmayan çalışanların, bir çocuk sahibi olanlara göre daha fazla duyarsızlaştıkları; en fazla tükenmişlik yaşayan gurubun bankadaki servis görevlilerinin olduğu ve statü yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında azaldığı; öğrenim düzeyinin banka çalışanlarında tükenmişlik düzeyine önemli oranda etki etmediği; mesleğiyle ilgili gelecekten iyi beklentilere sahip olanların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur.

Düztaş (2008) " Kırsal ve Kentsel Alanlarda Çalışan Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri" konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Erzurum, Hakkari, Malatya illerindeki kent ve kırsal okul yöneticileri oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; Duygusal tükenme boyutunda yöneticilerin yaş değişkeni açısından 21- 29 yaş grubundakilerin en fazla tükenmişlik yaşadıkları, kent merkezindeki okul müdürlerinin kırsal alandaki okul yöneticilerinden daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, il bazıda Adıyaman ve Erzurum illerinde görev yapan okul yöneticilerinin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, duyarsızlaşma boyutunda yöneticilerin yaşının anlamlı olduğu, yaş ilerledikçe duyarsızlaşmanın azaldığı, bekar yöneticilerin evli yöneticilere göre daha fazla duyarsızlaştığı, kişisel başarı boyutunda, kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden daha fazla başarı hissinin bulunduğu, yaşı daha küçük olanların orta ve üst yaşlarda olan yöneticilerden daha fazla kişisel başarı hissine sahip oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Engin (2006) Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Duygusu " konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın evren ve örneklemini Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer alan illerde görev yapan 197 ilköğretim müfettişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; ilköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme boyutunda orta düzeyde, Duyarsızlaşma boyutunda düşük düzeyde, kişisel başarı boyutunda orta düzey ile düşük düzey arasında tükenmişlik yaşadığı sonucuna

ulaşmıştır. Duygusal tükenme boyutunda; Kadın ilköğretim müfettişlerinin erkeklere, genç olanların yaşı ilerlemiş olanlara göre, evli ancak ailesinde ayrı yaşayanların evli olanlara göre, öğretmenken sınıf öğretmeni olanların branş öğretmeni olanlara göre, önceden yöneticilik yapmayanların yapanlara göre, daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları sonucuna varmıştır. Duyarsızlaşma boyutunda; genç ilköğretim müfettişleri, yaşça kendilerinden daha ileri yaşta olanlara göre; 6-10 yıl süreyle müfettişlik yapanlar, 5 yıl ve daha az süreyle müfettişlik yapanlara göre; evli ancak ailesi ayrı kentte yaşayan ilköğretim müfettişleri, evli olanlara göre; son olarak müfettişlikten önceki çalışma hayatında yöneticilik görevi yapmayan ilköğretim müfettişleri, yöneticilik yapanlara göre duyarsızlaşma boyutunda daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Buna göre, genç ilköğretim müfettişleri, yaşça kendilerinden daha ileri yaşta olanlara göre; evli ancak ailesi ayrı kentte yaşayan ilköğretim müfettişleri evli olanlara göre; müfettişlikten önceki çalışma hayatında yöneticilik görevi yapmayan veya bağımsız okul müdürlüğü yapanlar, eğitimin diğer kademelerinde yöneticilik yapanlara göre, kişisel başarı boyutunda daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Yine aynı boyutta, meslekten en çok ekonomik doyum elde eden ilköğretim müfettişleri, psikolojik doyum ve sosyal doyum elde edenlere göre, kişisel başarı boyutunda daha yüksek tükenmişlik yaşamakta olduğu bulunmuştur.

2.3.2-Yurt Dışında Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Maslach ve Jackson (1981), kamu hizmeti çalışanlarında yaşanmış olan tükenmişliğin ölçülmesi için yaptıkları araştırmada, tükenmişlik sendromunun değerlendirilmesi amacıyla bir ölçek hazırlamışlardır. Ortaya çıkan ilk Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) 47 maddeden oluşmuş ve 605 kişiye uygulanmıştır. Daha sonra bazı maddeler elenerek hazırlanan veri analizinde duygusal tükenme boyutunda 9, duyarsızlaşma boyutunda 5 ve kişisel başarı boyutunda 8 olmak üzere üç alt ölçek ortaya çıkmış ve yeni envanter bu kez 420 değişik kişiye uygulanmıştır. Uygulananlar içinde hemşireler, öğretmenler, avukatlar ve polisler yer almıştır. Araştırma sonunda, MBI alt ölçeklerine göre kadın ve erkek cinsiyeti arasında farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Kadınların erkeklere göre fazla duygusal tükenme

yaşadıkları bulunmuştur. Yaş durumu göz önüne alındığında, genç yaştakilerin daha fazla duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme boyutu ile doğrudan ilgili olan evlilik durumu açısından bakıldığında, bekar veya boşanmış olanların evli olanlara göre duygusal tükenme düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Yüksek okulu bitirenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Gaines ve Jermier (1983) polis merkezlerindeki 169 polisin duygusal tükenmişliğini stres ve çeşitli değişkenler (kişisel özellikler, kişilerarası özellikler, örgütsel faktörler ve büro değişkenleri) açısından Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulayarak incelediği çalışmasında, polislerin medeni durumlarının ve mesleki deneyim sürelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı, birimler arasına göre araştırma biriminde çalışanların tükenmişlik derecelerinin masa başı görevi bulunanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Meslekte ilerleme ve ücret değişkenlerinin ise, anlamlı yönde etkileyen en belirgin faktörler olduğunu göstermektedir.

Hipps ve Holpin (1991) Devlet okullarında görev yapan 58 yönetici ve 219 öğretmenin memnuniyetsizlik ve tükenmişlik düzeylerini ve yaygın eğitimin yönetici ve öğretmenler üzerinde meydana getirdiği stresi incelediği çalışmasında, mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkilerdeki eksiklik, yaşıtları ile ilişkiler, maaş ve ücret durumları ve saygınlık standartları gibi konuların öğretmenler ve yöneticilerin tükenmişlikleri üzerinde etkili oldukları saptanmıştır.

Terry (1997) öğretmenlerde tükenmişliğin gerçekliğini ve bunun engellenebilirliğini incelediği çalışmasında, uzun süreli stresin vücudun psikolojik yapısını değiştirebileceği, uygun bir müdahale mekanizması kurulmadığında bunun tükenmişliğe yol açabileceği saptanmıştır. Amerika'da çalışan öğretmenlerin %40'ına yakınının emekli oluncaya kadar öğretmeye devam edemeyeceklerini tahmin ettiklerini açıklamıştır. Terry, öğretmenin eğer yıllarca zevkle öğretmeye devam etmesi bekleniyorsa, tükenmelerini engelleme yöntemlerinin uygulanması gerektiğini, bunun için de öğretmenin kendi kendisini takdir etmesi, stresini azaltması, özel diyet uygulaması, dinlenmesi ve egzersiz yapması gerekmekte

olduğunu rapor etmiştir. Öğretmenler stresle başa çıkmaya gereksinim duymasalar bile, bu ödüllendirici fakat aynı zamanda yok edici meslekten hoşlanmaları için onunla fiziksel ve psikolojik olarak nasıl baş edebileceklerini öğrenmeleri gerektiğini açıklamıştır.

Walter ve Gates (1998), kişisel, mesleki, örgütsel özelliklerin eğitim müfettişleri ve yönetici tükenmişliği üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırmalarını tükenmişliğe katkıda bulunan en belirgin kişisel, mesleki ve yönetimsel özellikleri tanımlamak, ilişkisel bağlantıları belirlemek ve iş tatmininin tükenmişlik ile performans üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapmışlardır. Toplam 1000 okul yöneticisi ve müfettişe gönderilen anketten 656 anket analiz edilmiştir. Ölçüm için kullanılan 'Yönetici İş Envanteri' (Administrator Work Inventory-AWI), Yönetici Stres indeksi ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğini içeren toplam altı bölümden oluşmaktadır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu bağımlı değişkenler olarak belirlenmiştir. Yaş, yöneticilikte geçen süre, iş doyumu, performans, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi etkenler bağımsız değişken olarak seçilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu tekrar şans verilse yine yöneticiliği seçeceklerini ve yöneticilikten tatmin olduklarını belirtmişlerdir. Sonuçlar, işinden memnun olanlarda tükenmenin özellikle duygusal tükenme boyutunda düşük olduğunu, ayrıca yine iş memnuniyeti ile görev kaynaklı stres arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca tükenme boyutlarından olan duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusunun en çok rol çatışmasından etkilendiği, rekabetçi yaklaşımı benimseyen yöneticilerin, daha yüksek stres yaşamaya eğilimli oldukları ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları çalışanlardaki iş tatmininde, denetleyicilerden gelen sosyal desteğin, iş arkadaşlarından ve aileden gelen sosyal destekten daha önemli olduğunu göstermektedir.

Friedman (1991) öğretmenlerin tükenmişliklerinin cinsiyet değişkeni ile ilişkisini ve öğretmeninin tükenmesine neden olan okuldan kaynaklanan faktörleri belirlemek için 78 okuldan 1597 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlerden daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını ve araştırmaların çevresel faktörlerin tükenmişliğin etkisi üzerinde yoğunlaştırılması

gerektiği sonucu saptanmıştır. Araştırma tükenmeye yol açan nedenleri iki değişik bakış açısıyla ele almaktadır. Birincisi kişisel özelliklerin ele alındığı ve deneyimler, ikincisi örgütsel bakış açısı, çalışılan ortam, iş yerindeki sosyal ve profesyonel destek, rol çatışması, iş yükü, rol belirsizliği gibi faktörleri içermektedir.

Garcia ve arkadaşları (2004), öğretmenlerin tükenmişliklerine etki eden kişisel ve çevresel faktörleri araştırmışlardır. Araştırmalarını, öğretmenlerin tükenmişlik seviyesi ile temel kişilik yapısı ve bazı çevresel faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve her iki faktör için en doğru varsayımları ortaya koymak amacıyla yapmışlardır. Araştırmaya İspanya'da devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler katılmışlardır. Araştırma, dışa dönük öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını, sinirli yapıya sahip olanların daha olumsuz duygular, ruhsal dengesizlikler ve sert tepkiler gösterdiklerini, ayrıca bu öğretmenlerin hem tükenmişlik hem de kişilik bozuklukları göstermeye daha eğilimli olduklarını ortaya koymaktadır. Ancak dışa dönüklük öğretim faaliyetlerini olumlu etkilemeye katkıda bulunmaktadır. Düşük seviyedeki hoşgörünün orta seviyede kişilik bozukluğu ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kırsal kesimdeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin, mesleğin düşük prestiji ve öğrencilerle olan ilişkilerde yaşanan sorunlar nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Duygusal tükenmeye etki eden değişkenlerin, yönetimle olan iletişimin yetersiz olması, psikolojik sorunların fazlalığı, terfi olanaklarının yetersizliği, mesleki prestijin düşük olması ve öğrenci sayısının çok az olması gibi değişkenler olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma, özel okullarda çalışan ve öğrencilerle iyi ilişkiler kurulmasını savunan hoşgörü sahibi öğretmenlerin kişisel başarılarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
3. YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde betimsel tarama modelinden yararlanılmıştır. Betimsel çalışmalar, olayların, objelerin, varlıkların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu açıklamaya çalışır (Kaptan, 1989). Bağımlı değişken tükenmişlik boyutları (Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinin azalması), bağımsız değişken ise ilköğretim müfettişlerinin demografik, mesleki ve sosyal özellikleridir.

3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:

Evren araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünü, bir çalışmayla ilgili verilerin veya ölçme sonuçlarının tümünün oluşturduğu küme ifadesiyle tanımlanabilir (Karasar, 1994:109). Başka bir deyişle evren, incelenmek istenen birimlerin meydana getirdiği, gözlenebilir ortak karakteristiklere sahip objelerin oluşturduğu, belli bir kurala uyan öğelerden oluşmuş topluluktur (Kaptan, 1993:116).

Bu araştırmanın çalışma evrenini Ankara (175 İlköğretim Müfettişi), Malatya(52 İlköğretim Müfettişi) ve Muş (15 İlköğretim Müfettişi) illerinde görev yapmakta olan ilköğretim müfettişleri oluşturmaktadır. Bu illerin seçilmesinde; gelişmiş, orta derecede gelişmiş ve az gelişmiş çevrelerde görev yapan ilköğretim müfettişlerinin mesleki tükenişlik düzeylerinin saptanması ve verilere daha kolay ulaşabilmesi etken olmuştur. Araştırma bu illerde görev yapan tüm müfettişlere uygulanacağından örnekleme alma yoluna gidilmemiştir.

3.3.Uygulama

Kişisel Bilgi formu ve Maslach tükenmişlik envanteri Milli Eğitim Bakanlığından alınan izin belgesiyle birlikte Ankara, Malatya ve Muş İllerine posta ile gönderilmiştir. Öncesinde bu üç ilin İlköğretim Müfettiş Başkanlıklarına anketin uygulanması ile ilgili bilgi verilmiştir. Uygulama sonunda Ankara'dan gelen Anket sayısı (164), Malatya'dan gelen anket sayısı(45), Muş'tan gelen anket sayısı ise (11)'dir. Bu durumda dönen anket oranı; Ankara ili için % 93,71; Malatya İli için % 86,53; Muş İli için % 73,33 olmuştur. Bu durumda, gönderilen anketlerin büyük bir oranının dönüşünün sağlandığı söylenebilir.

3.4.Veri Toplama Aracı:

Araştırmada 1 Kişisel Bilgiler Formu; ilköğretim müfettişlerinin cinsiyet, yaş, müfettişlikteki kıdem, medeni durum, öğrenim durumu, görev yapılan il, İlköğretim Müfettişliğinin geleceği hakkına görüş, meslek seçimiyle karşı karşıya kalsaydınız ilköğretim müfettişliğini tekrar seçer miydiniz, müfettişliğin toplumdaki saygınlığı belirlemek amacıyla toplam 11 madde yer almaktadır (Ek-1a). Maslach Tükenmişlik Ölçeği; 22 maddeden oluşmaktadır (Ek–1b).

3.4.1.Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirliği

Tükenmişlik konusu ile ilgili pek çok araştırma yapan Christina Maslach, tükenmişliğin en çok kabul gören modeli olan 'Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni (Maslach Burnout İnventory –MBİ), Jackson ile birlikte geliştirmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, tükenmişliğin üç alt boyutunu ölçmeye yöneliktir.
— Duygusal Tükenme
— Duyarsızlaşma
— Kişisel Başarı

Duygusal tükenme, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt ölçekte, yorgunluk, bıkkınlık, duygusal enerjinin

azalması ile ilgili 9 madde yer almaktadır. Bunlar; 1., 2., 3., 6., 8., 13., 14, 16., ve 20. maddelerdir.

Duyarsızlaşma, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate olmaksızın davranmalarını tanımlar. Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt ölçeğinde 5., 10., 11., 15.,., 22. maddeler yer almaktadır .

Kişisel başarı düzeyinde azalma, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu alt ölçekte ve 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18., 19.21 maddeleri içermektedir.

Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilen envanterin 235 kişilik (doktor, hemşire, avukat…vb) bir grupla ön denemesi yapılmış, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonunda envanterde bazı değişiklikler yapılmıştır. Özgün formu "hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün" şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşurken, Türkçeye uyarlanması sonunda "hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. İlköğretim Müfettişleri ile yapılan bu çalışmada 5 basamaklı form kullanılmıştır.

Aşağıda gösterilen değerler, ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenilirlik katsayılarıdır.

	İç tutarlılık	**Test/tekrar test**
Duygusal Tükenme	0.90	0.82
Duyarsızlaşma	**0,79**	**0,60**
Kişisel başarı	**0,71**	**0,80**

Girgin'in (1995), Maslach Tükenmişlik Ölçeğini'in öğretmenlere uygulanması için yaptığı çalışmada ölçeğin güvenirliğini test – tekrar test yöntemiyle sınamıştır. Elde edilen Cronbach Alpha katsayıları şöyledir:

Duygusal Tükenme: 0.86
Duyarsızlaşma: 0.68
Kişisel Basarı: 0.83

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirliği için iç tutarlığı hesaplanmış, elde edilen Cronbach Alpha katsayıları boyutlara göre şöyledir:
Duygusal Tükenme: 0.87
Duyarsızlaşma: 0.63
Kişisel Başarı: 0.74

Ölçeğin güvenirliliğine ilişkin bu bulgular Girgin (1995) bulgularına yakındır**.** Güvenirliğin bir ölçütü de sonuçların tutarlı olmasıdır.

3.4.2.Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerliliği

Ölçeğin yapı geçerliği faktör yapısının incelenmesi yoluyla ele alınmıştır. Bu amaçla yapılan faktör analizi önce 5 doğal faktör ortaya koymuşsa da bunların üç faktörde yığıldığı gözlenmiştir. Bu faktörler;

1- Duygusal Tükenme
2- Duyarsızlaşma
3- Kişisel Basarı, alt faktörleridir (Izgar, 2001: 3).

Ölçeğin geçerlik çalışmaları başka araştırmacılar tarafından da test edilmiştir. Örneğin Çam (1992: 86), hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında geçerliği, birlikte geçerlik tekniği ile incelemiştir. Bu amaçla araştırmaya katılan hemşirelerin kendilerinin Maslach Burnout Inventory (MBI) maddelerine verdikleri cevaplar ile aynı hemşirelerle birlikte çalışan iş arkadaşlarının denek hemşireleri değerlendirerek, MBI maddelerine verdikleri cevaplar incelenmiştir. Sonuçta her iki grubun MBI'nın her üç alt ölçekleri karşılaştırmış ve ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Sonuçlar binde bir seviyesinin ötesinde olmak üzere şöyledir.

Duygusal tükenme için: 0.46
Duyarsızlaşma için: 0.79
Kişisel başarı için: 0.85

3.4.3.Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması

Tükenmişlik bir süreç olduğundan ve değişik fonksiyonları içerdiğinden tek bir puanla ifade edilmez. Her üç boyut birlikte değerlendirilerek mevcut durum ortaya konulmaya çalışılır. MBI'yı oluşturan soru maddelerine 1-5 arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her boyut için ayrı belirlenir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları; hiçbir zaman=1, çok nadir=2, bazen=3, çoğu zaman=4, her zaman=5 şeklinde puanlanırken, Kişisel basarı boyutu; hiçbir zaman=5, çok nadir=4, Bazen=3, çoğu zaman=2, her zaman=1 şeklinde puanlanmaktadır.

Puanlama ölçeğinin her alt boyutu için ayrı yapılmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı bölümü olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle puanlama sırasında, kişisel başarı boyutundaki sorular tersine puanlanmıştır.

Tükenmişlik düzeyi şu kritere göre belirlenmektedir. Dağılımın ilk üçte birinde yer alan tükenmişlik puanları düşük, ortadaki üçte birindekiler normal, son üçte birindekiler yüksek olarak değerlendirilmektedir. Grafiksel olarak anlatım aşağıda görüldüğü gibidir.

	2,33		3,66	
1	2	3	4	5
Düşük düzeyde tükenmişlik		Orta Düzeyde Tükenmişlik		Yüksek Düzeyde Tükenmişlik

3.5.Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi SPSS–16 paket programı ile bilgisayar ortamında yapılmıştır**.** Çoklu gruplarda verilerin değerlendirilmesinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Anlamlı farkların görüldüğü durumlarda farkın kaynağını bulmak amacıyla Tukey testi uygulanmıştır.

İkili gruplar arasında anlamlı farkların olup olmadığını anlamak için T-testi uygulanmıştır. Anlamlılık 0,05 olarak alınmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmacının amacına uygun olarak kişisel bilgi formunda yer alan bilgilere, Maslach Tükenmişlik Envanterinden elde edilen verilere, bu verilerin istatistiksel teknikler kullanılarak yapılan analizler sonucu ortaya çıkan bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1.Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgi Formunda Yer Alan Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde İlköğretim Müfettişlerinin "Kişisel Bilgi Formu" da yer alan sorulara ilişkin verdiği cevapların bulguları ve yorumları yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Cinsiyete İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
Erkek	195	88,60
Kadın	25	11,40
Toplam	220	100,00

Araştırmaya katılan İlköğretim Müfettişlerinin cinsiyetlerine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında erkeklerin (% 88,6), bayanların (%11,4) olduğu görülmektedir. Buradan ilköğretim müfettişliğini erkeklerin daha çok tercih ettiği sonucunu çıkarabiliriz. Bu tercihte; İlköğretim müfettişliğinin çalışma şartlarının yoğun olması, rehberlik ve iş başında yetiştirme ve soruşturma yapma maksadıyla İl merkezinden İl'e bağlı en ücra köylere kadar gitmeleri nedeniyle yorucu ve zaman alıcı bir meslek olması etken bir neden olabilir. İlköğretim Müfettişliğinin, kadınlar tarafından fazlaca tercih edilmemesinin bir nedeni de toplumda çalışan kadınların

işleri ile birlikte yerine getirmesi gereken ev hanımlığı gibi ikinci bir rolünün olmasını sayabiliriz.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
31–40	14	6,40
41–50	48	21,80
51 ve üstü	158	71,80
Total	220	100,00

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin yaşlarına ilişkin yüzde dağılımlarına baktığımızda % 6,4'ünün 31–40 yaş arasında, %21,8'inin 41–50 yaş arasında, %71,8'inin 51 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir. Buradan araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin büyük bir kısmının orta yaşın üstünde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Medeni Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
Evli	191	86,80
Bekar	15	6,80
Boşanmış	9	4,10
Evli ama ailesinden farklı yerde yaşıyor	5	2,30
Toplam	220	100,00

Araştırmaya katılan 220 ilköğretim müfettişinin medeni durumlarına ilişkin yüzde dağılımına baktığımızda % 86,8'inin evli, % 6,8'inin bekar, %4,1'inin boşanmış, % 2,3'ünün evli ama ailesinden farklı bir yerde yaşadığı görülmektedir. İlköğretim

Müfettişlerinin büyük bir kısmını evli olanlar oluşturmaktadır. %4,1 'inin boşanmış olması mesleğin yoğun iş yükünden kaynaklanmış olabilir. Birbirlerine yeteri kadar zaman ayıramayan aile bireylerinde çatışma görülebilmektedir. Bu da eşlerin bir birine karşı olan bağlılığını azaltmakta ve sonuçta boşanmaya neden olabilmektedir.%2,3'ünün evli fakat ailesinden ayrı yaşadığı görülmektedir. İlköğretim Müfettişliğinde rotasyonla zorunlu atamanın olması müfettişlerin, ailelerinden ayrı yerlerde yaşamasına neden olabilmektedir. Özellikle eşleri aynı kurumda veya farklı kurumlarda çalışan ilköğretim müfettişlerinin atanmalarının aynı şekilde değerlendirilmemesi eşlerin farklı yerlerde yaşamasına neden olabilmektedir. Eşler ve çocuklar ancak tatil zamanlarında bir araya gelmektedir. Bazen bu durum ailelerin parçalanmasına da yol açabilmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Unvanlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
İlköğretim Müfettiş Başkanı	3	1,40
İlköğretim Müfettiş Başkanı Yard.	9	4,10
Grup Başkanı	37	16,80
İlköğretim Müf.	159	72,30
İlköğretim Müf. Yard.	12	5,50
Toplam	220	100,00

Araştırmaya katılan 220 ilköğretim müfettişinin unvanlarına göre yüzde dağılımlarına baktığımızda % 1,40'ının İlköğretim Müfettiş Başkanı, % 4,10'unun İlköğretim Müfettiş Başkan Yardımcısı, % 16,8'inin Grup Başkanı, % 72,3'inin İlköğretim müfettişi, 12'sinin (%5,5) İlköğretim Müfettiş Yardımcısı olarak görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Kıdemlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
1–5	15	6,80
6–10	11	5,00
11–15	55	25,00
16–20	57	25,90
21 ve daha fazla	82	37,30
Toplam	220	100,00

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin kıdemlerine ilişkin frekans dağılımları incelendiğinde 11-15 yıl ve 16-20 arası kıdeme sahip olanların araştırmaya katılan genel müfettiş sayısına oranı % 50, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar % 37, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanların % 6,80 orana sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu verilere göre ilköğretim müfettişlerinin çoğunluğunun orta ve ileri kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Ankara ve Malatya İlleri gelişmiş iller olarak sıra ile atanılabilen illerdir. Bu nedenle burada görev yapan müfettişler ileri kıdeme sahiptirler.

Araştırmaya katılan İlköğretim Müfettişlerinin %80 den fazlasının 10 yıldan daha fazla bir zamandır bu işi yaptığı anlaşılmaktadır. Bu da mesleklerinde yeterli tecrübeye sahip olduklarını göstermektedir. Deneyimli ilköğretim müfettişlerinin fazla sayıda olması bir avantaj olarak kabul edilebilir. Zira yetişmiş elaman sayısı yapılan işin kalitesini arttırmada önemli bir etkendir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Öğrenim Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
Hizmetiçi Eğitimle İlköğrt. Müft. Yet. Programı	37	16,80
2+2 Lisans tamamlama programı	34	15,50
3+1 Lisans tamamlama programı	46	20,90
EYD Lisans programı	77	35,00
Yüksek lisans	26	11,80
Toplam	220	100,00

Araştırmaya katılan 220 ilköğretim müfettişinin öğrenim durumlarına ilişkin frekans dağılımlarına baktığımızda 37'sinin (%16,8) Hizmetiçi Eğitimle İlköğretim Müfettişi Yetiştirme Programı ile, 34'ünün (%15,5) 2+2 Lisans tamamlama programı ile, 46'sının (% 20,9) 3+1 Lisans tamamlama programı ile,77'sinin (%35) EYD lisans programı ile, 26'sının (% 11,8) Yüksek lisans mezunu olarak ilköğretim müfettişi olduğu görülmektedir. İlköğretim Müfettişlerinin % 35 'lik kısmı üniversitelerin Eğitimin, Yönetimi ve Denetimi lisans programlarından mezun olmuştur. Bu da görevlerini daha başarılı bir şekilde yapmalarını sağlaması açısından faydalı görülmektedir. Ayrıca % 11,8 'lik kısmı lisansüstü eğitimi yapmıştır. Araştırmaya katılanların sayısı düşünüldüğünde bu oran yetersiz görülmektedir. Zira İlköğretim Müfettişlerinin kendilerine düşen kamu yararı adına davranış kontrol etme sürecini daha verimli yapabilmeleri için kendilerini yetiştirmesi gerekmektedir. Lisans Üstü eğitimi de bu yetiştirme ve geliştirme süreçlerinden biridir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Mesleğin Geleceğini iyi Görüp Görmediklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
Evet	31	14,10
Hayır	189	85,90
Toplam	220	100,00

Tablo 7.1 ‘ye göre araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin 189’u (% 85,9) mesleklerinin geleceğinin iyi görmezken, ilköğretim müfettişlerinin 31’i (% 14,10) mesleklerinin geleceğini iyi görmektedir. Burada Milli Eğitim Bakanlığının İlköğretim Müfettişliği mesleği aleyhine yaptığı yönetmelik ve özlük haklarındaki değişikliklerin(rotasyonla zorunlu atmaların yapılması, sık sık görev yerlerinin değiştirilmesi, ek ödeme ve denge tazminatlarında düzeltmeler yapılmadığından denetlediği öğretmen ve idarecilerden daha az ücretle çalışmaları, statülerindeki düşme, görev yoğunlu ve belirsizliği gibi) ilköğretim müfettişlerinin mesleklerinin geleceğine karşı olumsuz tutum geliştirmelerine sebep olmuş olabilir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Müfettişlik Mesleğinin Tekrar Seçip Seçmeyeceklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
Evet	98	44,50
Hayır	122	55,50
Toplam	220	100,00

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin, ilköğretim müfettişliğini tekrar seçip seçmeyeceklerine ilişkin sorumuza verilen cevapların yüzde dağılımlarına baktığımızda % 55,50 tekrar aynı mesleği seçmeyeceğini, % 44,50’sinin tekrar aynı mesleği seçeceğini görmekteyiz. Gerek çalışma şartlarının stresli ve yorucu olması gerekse son zamanlarda mesleğin gelişimini olumsuz yönde etkileyen değişimlerin olması ilköğretim müfettişlerinin büyük bir çoğunluğunun mesleklerinden soğumasına neden olmuş olabilir. Kendilerine tekrar meslek seçme şansı verilmiş olsa % 55,50 ‘lik kısmının tekrar ilköğretim müfettişliğini seçmeyeceği açıkça görülmektedir. Bu sonuç bize ilköğretim müfettişliğinin albenisi arttırmak için Bakanlığın bir takım çalışmalar yapması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Mesleklerinin Saygınlığına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
Evet	112	50,90
Hayır	108	49,10
Toplam	220	100,00

Tablo 9. da araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerine mesleklerini saygın bir meslek olarak algılayıp algılamadıklarına dair sorduğumuz soruda % 50,90'ının mesleklerini saygın bir meslek alarak gördüğü, % 49,10' unun mesleğini saygın bir meslek alarak görmemektedir. 1999 yılında, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre İlköğretim müfettişliği mesleğinde 5 yıl hizmeti bulunanlar İl Milli Eğitim Müdürüne eşdeğer görevde sayılırken yönetmelik değişikliğiyle müfettişlerin statüsü aşağıya çekilmiş, daha sonraki değişikliklerde ise denklikle ilgili madde yönetmelikten çıkarılmış müfettişlerin statüsü belirsizliğe itilmiştir. Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelikte yapılan değişiklikte ise ilköğretim müfettişleri şube/okul müdürüyle eş sayılmaya başlanmıştır. İlköğretim Müfettişlerinin denetlediği insanlarla eşdeğer sayılması araştırmaya katılanların % 49,10' luk kısmının mesleklerini saygın bir meslek olarak görmemesine neden olduğu söylenebilir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Görev Yaptıkları İl'e İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
Ankara	164	74,50
Malatya	45	20,50
Muş	11	5,00
Toplam	220	100,00

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin görev yaptıkları İl'e göre frekans dağılımlarına baktığımızda % 74,5 Ankara'da, % 20,5 Malatya da, % 5 Muş İl'inde görev yaptığı görülmektedir. Buradan İl'in büyük ve gelişmiş olması, eğitim-öğretim gören birey sayısının fazla olması İlköğretim Müfettiş sayısını arttırmıştır. Araştırma evrenini oluşturan üç il den Ankara nüfus olarak diğer illerden daha kalabalık olduğundan İlköğretim Müfettiş dağılımında en büyük paya sahiptir.

.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Zaman Ayırıp Ayırmamalarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Frekans	%
Evet	80	36,40
Hayır	140	63,60
Toplam	220	100,00

Tablo 11.de görüldüğü gibi araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin % 63,6 sosyal ve kültürel etkinlere zaman ayıramadığı, %36,4 sosyal ve kültürel etkinliklere zaman ayırabildiği görülmektedir. Bu da İlköğretim müfettişlerinin yoğun ve yorucu bir iş temposuyla çalıştığı göstermektedir.

Yapılan araştırmalar ilköğretim müfettişi başına düşen öğretmen sayısının çok fazla olduğunu göstermektedir (Terzi, 1996; 28). Bu da ilköğretim müfettişlerinin yapacağı iş miktarını ve çalışma süresini arttırıyor. Sonuç olarak ilköğretim müfettişleri sosyal ve kültürel etkinliklere zaman ayıramamakta, ayırmış olsalar bile fazlaca yorulduklarından dinlenmeyi tercih edebilmektedirler. Bir başka sonuç görev yaptıkları İl'in gelişmişlik düzeylerine göre yapabilecekleri sosyal etkinlik alanları yetersiz olabilmektedir. Örneğin araştırma evreninde yer alan en gelişmiş il olan Ankara, aynı zaman Başkentimiz, ilköğretim müfettişlerinin boş zamanların katılabileceği çok çeşitli sosyal ve kültürel etkinlik alanlarına sahipken,

Doğu Anadolu bölgesinde yer alan ve yeteri kadar gelişmemiş olan Muş il'i sosyal ve kültürel etkinlik alanı bakımından çok fakirdir. Sosyal ve Kültürel etkinlikler hafta içi yoğun bir şekilde çalışan işgörenlerin tatil günlerinde haftanın yorgunluğunu atabileceği ve ruhsal olarak rahatlamalarını sağlayabileceğinden dolayı büyük öneme sahiptir.

4.2. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İlköğretim Müfettişlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda tükenmişlik durumlarını belirlemeye dönük aritmetik ortalama ve standart sapma ile ilgili bulgular ve yorumlar aşağıda sunulmuştur..

4.2.1.İlköğretim Müfettişlerinin Duygusal Tükenme Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme boyutuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. İlköğretim Müfettişlerinin Duygusal Tükenmeye İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Dereceler / İfadeler		Hiçbir zaman		Çok nadir		Bazen		Çoğu zaman		Her zaman		Toplam	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	$\bar{X}$
1	**İşimden soğuduğumu hissediyorum**	29	13,2	43	19,5	84	**38,2**	46	20,9	18	8,2	220	**2,91**
2	**İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.**	62	**28,2**	59	26,8	60	27,3	34	15,5	5	2,3	220	**2,36**
3	**Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum**	95	**43,2**	57	25,9	51	23,2	15	6,8	2	0,9	220	**1,96**
6	**Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.**	91	**41,4**	48	21,8	62	28,2	13	5,9	6	2,7	220	**2,06**
8	**Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.**	88	**40**	63	28,6	41	18,6	22	10	6	2,7	220	**2,06**
13	**İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.**	60	27,3	30	13,6	84	**38,2**	32	14,5	14	6,4	220	**2,59**
14	**İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.**	19	8,6	19	8,6	55	25	83	**37,7**	44	20	220	**3,51**
16	**Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.**	73	33,2	76	**34,5**	53	24,1	17	7,7	1	0,5	220	**2,07**
20	**Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum**	91	**41,4**	45	20,5	59	26,8	12	5,5	13	5,9	220	**2,14**
	Ortalama		**30,7**		**22,2**		**27,7**		**13,8**		**5,5**		**2.41**

Tablo 12'te araştırmaya katılanların duygusal tükenmişlik boyutuna % 30.70 ile hiçbir zaman, % 5.50 ile her zaman seçeneğinde katılmaktadırlar. Buradan ilköğretim müfettişlerinin duygusal olarak tükenmişlik boyutuna katılmadıkları görülmektedir.

Duygusal tükenme boyutu ile ilgili verilen maddelerin ortalamasına baktığımızda ilköğretim müfettişleri " İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum" maddesine en yüksek düzeyde katılırlarken (X=3,51), "Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum" (X=1,96) maddesi en düşük düzeyde katılmaktadırlar. Buradan ilköğretim müfettişlerinin çalışma saatlerinin çok olduğu anlamını çıkarılmaktadır. Müfettiş başına düşen öğretmen sayısının fazla olması yapılması gereken işi miktarını arttırmakta, iş miktarının artması çalışma süresini uzatmaktadır. Çalışma sürelerinin artan ilköğretim müfettişleri kendilerine ve ailelerine yeteri kadar zaman ayıramadıklarından (X=2,91) işlerinden soğudukları çıkarılmaktadır. Ayrıca (X=2,59) ortalamayla işimin beni kısıtladığını düşünüyorum maddesi yine Müfettiş başına düşen öğretmen sayısının fazla olması çalışma saatlerinin çok olmasından ve yoğun iş yükünden kaynaklanabilir.

İlköğretim Müfettişlerinin Duygusal Tükenmişlik boyutunda "İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum" (%28,2), "Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum" (% 43,2), "Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı"(%41,4), "Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum"(%40), Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum (%41,4) ile hiçbir zaman düzeyinde en yüksek katılım gösterirken; "Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor" (%34,5) ile çok nadir; "İşimden soğuduğumu hissediyorum (% 38,2), "İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum" (%38,2) ile Bazen;" İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum."(% 37,7) ile çoğu zaman yüksek katlım göstermektedir. Buradan ilköğretim müfettişlerinin % 47 sinin Bazen, çoğu zaman ve her zaman duygusal tükenme yaşadığı, %53'ünün hiçbir zaman ve çok nadir duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir.

İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme boyutuna ilişkin ortalama ve standart sapma dağılımı tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. İlköğretim Müfettişlerinin Duygusal Tükenme Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Dağılımı

	N	$\bar{X}$	**SS**
Duygusal Tükenme Boyutu	220	2,41	0,67

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme boyutuna ilişkin tükenmişlik puan ortalaması 2,41'dir. Bu değer 1- 5 puan aralığının 3' te 1'lik 2.dilimine girmektedir. Bu da İlköğretim Müfettişlerinin orta düzeyde duygusal tükenme duygusu yaşadığı anlamına gelmektedir.

	2,33		3,66	
1	2	3	4	5
Düşük düzeyde tükenmişlik		Orta Düzeyde Tükenmişlik	Yüksek Düzeyde Tükenmişlik	

4.2.2. İlköğretim Müfettişlerinin Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin duyarsızlaşma boyutuna ilişkin frekans ve yüzde değerleri tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. İlköğretim Müfettişlerinin Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

	Dereceler / İfadeler	Hiçbir zaman		Çok nadir		Bazen		Çoğu zaman		Her zaman		Toplam	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	$\bar{X}$
5	**İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum**	168	**76,4**	16	7,3	21	9,5	11	5	4	1,8	220	**1,84**
10	**Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.**	113	**51,4**	65	29,5	27	12,3	13	5,9	2	0,9	220	**1,75**
11	**Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.**	112	**50,9**	41	18,6	44	20	18	8,2	5	2,3	220	**1,92**
15	**İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.**	163	**74,1**	26	11,8	15	6,8	14	6,4	2	0,9	220	**1,48**
22	**İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.**	79	**35,9**	49	22,3	73	33,2	18	8,2	1	0,5	220	**2,15**
	Ortalama		**57,7**		17,9		16,4		6,7		1,3		**1,75**

Tablo 14. araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin Duyarsızlaşma boyutuna ilişkin ortalama yüzdelerine baktığımızda, % 57 ile hiçbir zaman seçeneği yüksek katılım gösterirken, % 1,3 ile her zaman seçeneği en az katılım göstermektedir. Buradan ilköğretim müfettişlerinin % 75'i hiçbir zaman ve çok nadir duyarsızlaşma duygusu yaşarken, %25'inin bazen, çoğu zaman ve her zaman duyarsızlaşma duygusunu yaşadığı görülmektedir.İlköğretim müfettişlerinin, "İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum" (%76,4), "Bu

işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim" (%51,4), "Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum" (%50,9), "İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil" (% 74,1), "İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum" (% 57,7) ile hiçbir zaman düzeyinde yüksek katılım göstermişlerdir.

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin duyarsızlaşma boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma dağılımı tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15. İlköğretim Müfettişlerinin Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Dağılımı

	N	$\bar{X}$	**SS**
Duyarsızlaşma Boyutu	220	1,75	0,61

Duyarsızlaşma boyutuna ilişkin tablo 14. incelendiğinde İlköğretim Müfettişlerinin aldığı puan ortalaması (X=1,75)olarak görülmektedir. Bu değer, 1- 5 puan aralığında 3'te 1'lik kısmın 1. dilimine girdiğinden ilköğretim müfettişlerinin düşük düzeyde duyarsızlaşma duygusu yaşadıklarını göstermektedir.

2,33 3,66

1 2	3	4 5
Düşük düzeyde tükenmişlik	Orta Düzeyde Tükenmişlik	Yüksek Düzeyde Tükenmişlik

4.2. 3.İlköğretim Müfettişlerinin Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İlköğretim müfettişlerinin kişisel başarı boyutuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımları tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. İlköğretim Müfettişlerinin Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Dereceler / İfadeler		Hiçbir zaman		Çok nadir		Bazen		Çoğu zaman		Her zaman		Toplam	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	$\bar{X}$
4	**İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.**	8	3,6	8	3,6	53	24,1	112	**50,9**	39	17,7	220	**3,75**
7	**İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.**	10	4,5	2	0,9	39	17,7	123	**55,9**	46	20,9	220	**3,87**
9	**Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.**	6	2,7	13	5,9	29	13,2	100	**45,5**	72	32,7	220	**3,99**
12	**Çok şeyler yapabilecek güçteyim.**	15	6,8	16	7,3	38	17,3	88	**40**	63	28,6	220	**3,76**
17	**İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.**	6	2,7	6	2,7	9	4,1	115	**52,3**	84	38,2	220	**4,20**
18	**İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.**	1	0,5	7	3,2	20	9,1	117	**53,2**	75	34,1	220	**4,17**
19	**Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.**	4	1,8	19	8,6	34	15,5	128	**58,2**	34	15,5	220	**3,95**
21	**İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.**	4	1,8	8	3,6	20	9,1	112	**50,9**	76	34,5	220	**4,12**
	Ortalama		**3,5**		**4,5**		**13,8**		**50,9**		**27,8**		**3,97**

İlköğretim Müfettişlerinin tükenmişliğinin kişisel başarı boyutuna ilişkin verilen cevapların ortalama yüzdelerine baktığımızda % 50,9 ile çoğu zaman düzeyi yüksek katılım gösterirken, % 3,5 ile hiçbir zaman düzeyi en düşük katılım göstermektedir. Ayrıca % 27,8 ‘si her zaman düzeyinde ikinci sırada en yüksek katılım göstermektedir. Buradan araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin %79’unun çoğu zaman ve her zaman kişisel başarı boyutunda tükenmişlik yaşamadığı çıkarılmaktadır.

Tablo 16. ‘de ilköğretim müfettişlerinin sorulara verdiği cevapların puan ortalamasına baktığımızda (X=3,75) ile “İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım” maddesi yüksek düzeyde katılım gösterirken, (X=4,20) “İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım” en düşük düzeyde katlım göstermektedir.

İlköğretim müfettişlerinin kişisel başarı boyutuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma dağılımı tablo 17’deki gibidir.

Tablo 17. İlköğretim Müfettişlerinin Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Dağılımı

	N	$\bar{X}$	**SS**
Kişisel Başarı Boyutu	220	3,97	0,61

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda puan ortalamalarının yüksek olması tükenmişliğin yüksek olduğu anlamına gelirken, kişisel başarı boyutunda tam tersi bir durum söz konusudur. Yani puan ortalaması ne kadar büyük olursa tükenmişlik o kadar düşüktür. Bundan dolayı puan tablosunda aşağıda görüldüğü bazı değişiklikler yapıyoruz.

	2,33		3,66	
1	2	3	4	5
Yüksek düzeyde tükenme		Orta Düzeyde Tükenmişlik		Düşük Düzeyde Tükenmişlik

İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişliğinin kişisel başarı boyutuna ilişkin ortalama değerine baktığımızda (X= 3,97) olarak görülmektedir. Bu da bize ilköğretim müfettişlerinin düşük düzeyde kişisel başarısızlık duygusunu yaşadığını göstermektedir.

4.3.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeyine ilişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama dağılımına ilişkin bulgular tablo 18'deki gibidir.

Tablo 18. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama değerleri

	Duygusal Tükenme	**Kişisel Başarı**	**Duyarsızlaşma**
Ortalama	2,41	3,97	1,75

Tablo 18'de İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutlarına ilişkin ortalamalara baktığımızda, duygusal tükenme boyutunda (X= 2,41) ile orta düzeyde, (X= 3,97) ile kişisel başarı boyutu düşük düzeyde, (X=1,75) ile duyarsızlaşma boyutunda düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

4.3.1.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişliğinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutlarının cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları tablo 19'de verildiği gibidir.

Tablo 19. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
Duygusal Tükenme	**Erkek**	195	2,4097	,68176	218	-,148	,882
	Kadın	25	2,4311	,67838			
Kişisel Başarı	**Erkek**	195	4,1013	,62293	218	,779	,437
	Kadın	25	4,0000	,51539			
Duyarsızlaşma	**Erkek**	195	1,7559	,61953	218	-,214	,831
	Kadın	25	1,7840	,60255			

Tablo 19'a göre İlköğretim Müfettişlerinin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bu sonuç daha önce yapılan bazı araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. (Çavuşoğlu 2005; Dolunay, 2001; Gündüz 2006; Tarıverdi, 2008; Kalkan, 1996). Oysa bazı araştırmalarda ise, cinsiyet değişkeninin tükenmişlik boyutlarında anlamlı olduğu, bayanların erkeklere göre daha fazla tükendiği ortaya çıkarılmıştır (Maslach,1981; Gürses, 2006; Şanlı, 2006; Baysal, 1995; Sılığ, 2003)

Tükenmişliğin cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir şekilde değişmemesine rağmen Tablo 19' daki ortalamalara baktığımızda Tükenmişliğin tüm boyutlarında kadın ilköğretim müfettişlerinin, erkek ilköğretim müfettişlerine göre tükenmişlik ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.3.2.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutlarının yaş değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi bulguları tablo 20'de verildiği gibidir.

Tablo 20. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Yaş Değişkenine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P	Farkın Kaynağı
Duygusal Tükenme	**Gruplar Arasında**	,706	2	,353	,762	,468	
	Gruplar İçinde	100,521	217	,463			
	Toplam	101,227	219				
Kişisel Başarı	**Gruplar Arasında**	1,910	2	,955	2,591	,077	
	Gruplar İçinde	79,973	217	,369			
	Toplam	81,883	219				
Duyarsızlaşma	**Gruplar Arasında**	4,387	2	2,193	6,040	,003*	**(31–40) yaş–51 ve daha fazla yaşa sahip olanlar**
	Gruplar İçinde	78,805	217	,363			
	Toplam	83,192	219				

Tablo 20 de İlköğretim Müfettişlerinin duygusal tükenme boyutunda ve kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde değişmediği görülmektedir ($p>0,05$). Bu sonuç konu ile ilgili yapılan bazı araştırma sonuçları ile örtüşürken (Gürses,2006; Gündüz,2006; Tanrıverdi, 2008), bazı araştırma sonuçları ile örtüşmemektir (Maslach ve Jackson, 1981).

Duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik yaş değişkenine göre[$F_{(2-217)}=6,04$; $p<0,05$]anlamlı bir şekilde değişmektedir. Duyarsızlaşmanın hangi yaş aralığında farklılaştığını belirlemek için Tukey testini uyguladığımızda (X=2,07) ortalamayla 31- 40 yaş arası bireylerin en yüksek düzeyde duyarsızlaşma duygusu yaşadığı görülmektedir.(X=1,95) ortalama ile 41-50 yaş aralığındaki bireyler duygusal tükenme duygusunu ikinci sırada yaşamaktadır. Buradan ilköğretim müfettişlerinin

duyarsızlaşma duygusunu mesleklerinin ilk yıllarında daha fazla yaşadığı görülmektedir. Yaş ilerledikçe duyarsızlaşma azalmaktadır. İlköğretim müfettişleri, kamu çalışanları ve öğretmenlerle yapılan araştırmalarda aynı sonuca ulaşmıştır (Maslach ve Jackson, 1981; Engin,2006; Tümkaya, 1996). Ancak Dolunay (2001) yaptığı araştırmada yaş değişkeniyle duyarsızlaşmanın ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

4.4.3.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutlarının medeni durum değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 21'deki gibidir.

Tablo 21. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Medeni durum Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Karelerin Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P	Farkın Kaynağı
Duygusal Tükenme	Gruplar Arasında	5,732	3	1,911	4,322	,006*	Evli- evli ama ailesinden ayrı yaşayan
	Gruplar İçinde	95,495	216	,442			
	Toplam	101,227	219				
Kişisel Başarı	Gruplar Arasında	1,446	3	,482	1,294	,277	
	Gruplar İçinde	80,438	216	,372			
	Toplam	81,883	219				
Duyarsızlaşma	Gruplar Arasında	1,397	3	,466	1,230	,300	
	Gruplar İçinde	81,795	216	,379			
	Toplam	83,192	219				

Tablo 21'e bakıldığında duygusal tükenme boyutunda tükenmişlik medeni durum değişkenine göre[$F_{(3,216)}$=4,32; $p<0,05$]anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testini uyguladığımızda (X=2,97) ortalama ile evli ama ailesinden farklı yerde yaşayan bireylerde daha fazla duygusal tükenme duygusu görülmektedir. Bekar olan

bireyler ise (X=2,74) ile ikinci sırada duygusal tükenme yaşamaktadır. Buradan düzenli bir aile yaşamının duygusal tükenmeyi azalttığı çıkarılmaktadır. Eşlerin duygusal yönden birbirini desteklemesi ilköğretim müfettişlerinin duygusal tükenme yaşamasını engellemektedir. Bu sonuç konu ile ilgili yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Bilgiç, 2005; Maslach ve Jackson, 1981; Dericioğullarının, 2007). Bunun aksine (Dolunay, 2001; Tümkaya, 1996) öğretmenlerle yaptıkları araştırmada medeni durumun duygusal tükenme boyutuyla farklılaşmadığını bulmuşlardır.

Medeni durum değişkeni; kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir değişiklik göstermemektedir (p>0,05). Konu hakkında yapılan birçok araştırma bu bulguyu doğrular niteliktedir (Dolunay, 2001; Tümkaya, 1996; Baysal, 1995).

4.3.4.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre Anlamlı Olup Olmadığına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutları ve unvan değişkenine göre varyans analizi sonuçları tablo 22'de görüldüğü gibidir.

Tablo 22. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar arasında	1,801	4	,450	,974	,423
	Gruplar İçinde	99,426	215	,462		
	Toplam	101,227	219			
Duyarsızlaşma	Gruplar arasında	1,500	4	,375	,987	,415
	Gruplar İçinde	81,691	215	,380		
	Toplam	83,192	219			
Kişisel Başarı	Gruplar arasında	2,462	4	,616	1,479	,210
	Gruplar İçinde	89,456	215	,416		
	Toplam	91,918	219			

İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Unvan Değişkenine göre; Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaşma olmadığı görülmektedir (p>0,05).

4.3.5.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutları ve kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 23'teki gibidir.

Tablo 23. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar		Karelerin Toplamı	df	Kareleri Ortalaması	F	P	Farkın Kay.
Duygusal Tükenmişlik	Gruplar Arasında	2,722	4	,681	1,485	,208	
	Gruplar İçinde	98,505	215	,458			
	Toplam	101,227	219				
Kişisel Başarı	Gruplar İçinde	1,678	4	,419	1,124	,346	
	Gruplar arasında	80,206	215	,373			
	Toplam	81,883	219				
Duyarsızlaşma	Gruplar İçinde	6,396	4	1,599	4,476	,002*	(1–5) ve (21 ve daha fazla)
	Gruplar Arasında	76,796	215	,357			
	Toplam	83,192	219				

Duygusal tükenme boyutunda (p>0,05) ve Kişisel başarı boyutunda (p>0,05) tükenmişlik kıdeme göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Bu durum yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir (Işıklar, 2002; Tanrıverdi, 2008)

Kıdem değişkeni, duyarsızlaşma boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(2,215)}$= 4.476, $p<0.05$]. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Tukey testinde;1-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip olanlarla 21 ve daha fazla kıdeme sahip olanlar arasında duyarsızlaşma boyutunda anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Buradan düşük kıdemde olanların duyarsızlaşma duygusunu daha fazla yaşadıkları çıkarılmaktadır. Bu sonuç konu ile ilgili yapılan bazı araştırma sonuçları ile örtüşürken (Engin, 2006; Tümkaya, 1996; Şanlı, 2006), bazı araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir (Tanrıverdi, 2008; Işıklar, 2002).

4.3.6.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İlköğretim Müfettişlerinin tükenmişlik boyutları ve öğrenim durumuna ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar		Karelerin Toplamı	df	Kareleri Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar Arasında	2,103	4	,526	1,140	,339
	Gruplar İçinde	99,124	215	,461		
	Toplam	101,227	219			
Kişisel Başarı	Gruplar Arasında	,664	4	,166	,439	,780
	Gruplar İçinde	81,219	215	,378		
	Toplam Gruplar Arasında	81,883	219			
Duyarsızlaşma	Gruplar İçinde	2,654	4	,663	1,771	,136
	Toplam Gruplar Arasında	80,538	215	,375		
	Gruplar İçinde Gruplar Arasında	83,192	219			

Tablo 24' te, ilköğretim müfettişlerinin öğrenim durumlarının tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05). Bu sonuç konu ile ilgili yapılan bazı araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Örmen, 1993; Kale, 2007; Burnak, 2007).

4.3.7.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleklerinin Geleceklerine Bakışına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutları ve mesleklerinin geleceklerine bakışına ilişkin t testi sonuçları tablo 25'teki gibidir.

Tablo 25. Tükenmişlik Boyutları ve Mesleklerinin Geleceklerine Bakışına İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	sd	t	P
Duygusal Tükenme	Evet	31	2,1254	,65404	218	-2,565	,011*
	Hayır	189	2,4591	,67410			
Kişisel Başarı	Evet	31	4,1371	,56398	218	,464	,643
	Hayır	189	4,0820	,61997			
Duyarsızlaşma	Evet	31	1,7032	,57936	218	-,544	,587
	Hayır	189	1,7683	,62318			

İlköğretim müfettişlerinin mesleklerinin geleceğine ilişkin bakışları, duygusal tükenme boyutu açısından anlamlı farklılık oluşturmaktadır[t=-2,56; p<0,05]. İlköğretim müfettişlerinin büyük bir kısmı mesleklerinin geleceğini iyi görmemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı' nın İlköğretim Müfettişliği mesleği aleyhine yaptığı yönetmelik ve özlük haklarındaki değişikliklerin "Rotasyonla zorunlu atmaların yapılması, sık sık görev yerlerinin değiştirilmesi, ek ödeme ve denge tazminatlarında düzeltmeler yapılmadığından, denetlediği öğretmen ve idarecilerden daha az ücretle çalışmaları, statülerindeki düşme, görev yoğunlu ve belirsizliği gibi

(www.temsen.org.tr)" ilköğretim müfettişlerinin mesleklerinin geleceğine karşı olumsuz tutum geliştirmelerinin nedeni olabilir.

İlköğretim müfettişlerinin mesleklerinin geleceklerine bakışları ile kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutu arasında anlamlı bir fark görülmemektedir (p>0,05).

4.3.8.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleklerini Tekrar seçip Seçmeyeceklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutları ve mesleklerini tekrar seçip seçmeyeceklerine ilişkin t testi sonuçları tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. Tükenmişlik Boyutları ve Mesleklerini Tekrar seçip Seçmeyeceklerine İlişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	Sd	T	P
Duygusal Tükenme	Evet	98	2,2279	,59491	218	-3,706	,000*
	Hayır	122	2,5601	,70943			
Kişisel Başarı	Evet	98	4,1633	,67551	218	1,603	,110
	Hayır	122	4,0307	,55048			
Duyarsızlaşma	Evet	98	1,7000	,59707	218	-1,276	,203
	Hayır	122	1,8066	,62980			

İlköğretim müfettişlerinin mesleklerini tekrar tercih edip etmeyeceklerine yönelik görüşleri duygusal tükenme boyutu açısından anlamlı farklılık göstermektedir [t= p<0,05]. Farklılığın hangi seçenekte olduğunu öğrenmek için tablo 26' ya baktığımızda mesleklerini tekrar seçmek istemeyenlerin (X=2,56) ortalama ile daha fazla duygusal tükenme yaşadığı görülmektedir.

İlköğretim müfettişlerinin mesleklerini tekrar tercih edip/etmeyeceklerine ilişkin görüşleri tükenmişlik alt boyutları olan duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

4.3.9.İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleklerinin Saygınlığını Algılamalarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutları ve mesleklerinin saygınlığını algılamalarına ilişkin T testi sonuçları tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Mesleklerinin Saygınlığını Algılamalarına İlişkin t Testi Sonuçları

Boyutlar		N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
Duygusal Tükenme	Evet	112	2,2192	,55635	218	-4,467	,000*
	Hayır	108	2,6121	,73867			
Kişisel Başarı	Evet	112	4,1719	,63961	218	2,043	,042*
	Hayır	108	4,0046	,57140			
Duyarsızlaşma	Evet	112	1,6839	,57619	218	-1,852	,065
	Hayır	108	1,8370	,64888			

İlköğretim müfettişlerinin mesleklerini saygın görüp görmedikleri hakkındaki görüşleri ile duygusal tükenme boyutu arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir [t= -4,46; p<0,05]. İlköğretim müfettişlerinin mesleklerini saygın görüp görmedikleri hakkındaki görüşleri ile kişisel başarı boyutu arasında anlamlı bir farklılaşma vardır [t=2,04; p<0,05]. 1999 yılında, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Atama, Değerlendirme, Görevde Yükselme ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre İlköğretim müfettişliği mesleğinde 5 yıl hizmeti bulunanlar İl Milli Eğitim Müdürüne eşdeğer görevde sayılırken yönetmelik değişikliğiyle müfettişlerin statüsü aşağıya çekilmiş, daha sonraki değişikliklerde ise denklikle ilgili madde yönetmelikten

çıkarılmış, müfettişlerin statüsü belirsizliğe itilmiştir. Yurtdışında Sürekli Görevlendirilecek Personel Hakkında Yönetmelikte yapılan değişiklikte ise ilköğretim müfettişleri şube/okul müdürüyle eş sayılmaya başlanmıştır. İlköğretim müfettişliği mesleğinin sürekli geriye doğru gitmesi onlar üzerinde ister istemez duygusal bir baskı oluşturabilir ve müfettişlerin kendine olan güvenlerinin azalmasına neden olabilir.

İlköğretim müfettişlerinin mesleklerini saygın görüp görmedikleri hakkındaki görüşleri ile duyarsızlaşma boyutu arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır (p>0,05).

4.3.10. İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yaptığı Yere Göre Değişip/Değişmediğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutları ve görev yaptığı yer değişkenine göre değişip/değişmediğine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo 28'de verilmiştir**.**

Tablo 28. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutlarının Görev Yapılan Yere Göre Değişip/Değişmediğine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar		Kareleri Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Grupla Arasında	,099	2	,049	,106	,900
	Gruplar İçinde	101,128	217	,466		
	Toplam	101,227	219			
Kişisel Başarı	Grupla Arasında	,042	2	,021	,055	,946
	Gruplar İçinde	81,842	217	,377		
	Toplam	81,883	219			
Duyarsızlaşma	Grupla Arasında	1,143	2	,572	1,512	,223
	Gruplar İçinde	82,049	217	,378		
	Toplam Grupla Arasında	83,192	219			

İlköğretim müfettişlerinin görev yaptığı yer değişkeninin; duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutları arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir (p>0,05).

4.3.11. İlköğretim Müfettişlerinin Genel Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Zaman Ayırma Değişkenine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırma katılan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik boyutları ve sosyal- kültürel etkinliklerine zaman ayırma değişkenine ilişkin t testi sonuçları tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29. İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Boyutları ve Sosyal -Kültürel Etkinliklere Zaman Ayırma Değişkenine İlişkin T Testi Sonuçları

		N	$\bar{X}$	SS	Sd	t	P
Duygusal Tükenme	**Evet**	80	2,1875	,69120	218	-3,817	,000*
	Hayır	140	2,5405	,64116			
Kişisel Başarı	**Evet**	80	4,1344	,54532	218	,817	,415
	Hayır	140	3,0643	,64674			
Duyarsızlaşma	**Evet**	80	1,7025	,52675	218	-1,030	,304
	Hayır	140	1,7914	,66175			

İlköğretim müfettişlerinin sosyal ve kültürel etkinliklere zaman ayırıp ayıramamalarının duygusal tükenme boyutu ile anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir [t=-3,82; p<0,05]. Sosyal ve Kültürel etkinliklere zaman ayıramayan ilköğretim müfettişlerinde daha fazla duygusal tükenme duygusu yaşanmaktadır. Yapılan araştırmalar ilköğretim müfettişi başına düşen öğretmen sayısının çok fazla olduğunu göstermektedir (Terzi, 1996; 28). Bu da ilköğretim müfettişlerinin yapacağı iş miktarını ve çalışma süresini arttırmaktadır. Sonuç olarak ilköğretim müfettişleri sosyal ve kültürel etkinliklere zaman ayıramamaktadır.

İlköğretim müfettişlerinin sosyal kültürel etkinliklere zaman ayırma değişkeni tükenmişlik alt boyutları olan duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

BEŞİNCİ BÖLÜM
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5. 1.Sonuçlar

Araştırmaya Katılan İlköğretim Müfettişlerinin Kişisel Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

- İlköğretim Müfettişlerinin % 88,60'ının erkek, %11,40'ının kadın olduğu görülmüştür. İlköğretim müfettişlerinin büyük bir kısmı erkektir.

- İlköğretim müfettişlerinin % 71,80'i, 51 ve üstü yaşta, %21,80'i, 41- 50 yaş arasında % 6,40'ünün 31- 40 yaş arasında olduğu görüldü. Çoğunluk orta yaşın üstündedir.

- İlköğretim müfettişlerinin % 86,80'i evli,% 6,80'i bekar, % 4,10'u boşanmış, % 2,30'u evli fakat ailesinden farklı yerde yaşamaktadır. İlköğretim müfettişlerinin büyük bir kısmı evlidir.

- Katılımcıların unvan olarak % 72,30'u ilköğretim müfettişi, % 16,80'i grup başkanı, % 5,50'si ilköğretim müfettiş yardımcısı, % 4,10'u İlköğretim müfettiş başkan yardımcısı, %1,40'ı İlköğretim müfettiş başkanıdır. Katılımcıların büyük çoğunluğu ilköğretim müfettişidir.

- İlköğretim müfettişlerinin %37,30'u 21 ve daha fazla, %25,90'ı 16-20 yıl, %25'i 11-15 yıl, % 6,80'i 1-5 yıl, %5'i 6-10 yıl arasında kıdeme sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 21 yıldan daha fazla zamandır ilköğretim müfettişi olarak görev yapmaktadır.

- İlköğretim müfettişlerinin %35'i EYD lisans programından, %20,90'ı 3+1 lisans tamamlama programından, %16,80'i Hizmet İçi Eğitimle İlköğretim Müfettişi Yetiştirme Programından ,%15,50'si 2+2 lisans tamamlama programından,% 11,80'i yüksek lisans programından mezun olmuştur. Katılımcılar arasında EYD mezunları ilk sırada yer almaktadır.

- İlköğretim müfettişleri, mesleklerinin geleceğini iyi görüp görmediklerine ilişkin sorulan soruya % 85,90'ı "mesleğimin geleceğini iyi görmüyorum" diye cevap verirken, %14,10'u mesleğimin geleceğini iyi görüyorum diye cevap vermiştir. Katılımcıların çoğunluğu, mesleğinin durumunu iyi görmemektedir.

- İlköğretim müfettişlerinin % 55,50'si, "Tekrar aynı mesleği seçer miydiniz?" sorusuna " seçmezdim" derken, %44,50'si "tekrar aynı mesleği seçerdim" cevabını vermiştir. İlköğretim müfettişlerinin yarıdan fazlası, tekrar aynı mesleği seçmek istememektedir.

- İlköğretim müfettişlerinin yarıya yakını mesleklerini, saygın bir meslek olarak görmemektedirler.

- İlköğretim müfettişlerinden % 63,60'ı herhangi bir sosyal ve kültürel etkinliklere zaman ayıramadıklarını bildirmişlerdir.

Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Yönelik Sonuçlar:

Duygusal Tükenme Boyutuna İlişkin Sonuçlar

- Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişleri, orta düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar.

- Duygusal tükenmişlik düzeylerin, cinsiyet, yaş, unvan, kıdem, öğrenim durumu, görev yapılan il değişkenleri açısından anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. İlköğretim müfettişlerinin duygusal tükenmişlikleri; medeni durum, mesleklerinin geleceklerine bakış, mesleklerini tekrar seçme, mesleklerinin saygınlığına bakış, sosyal etkinliklere zaman ayırma değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Evli**,** fakat ailesinden ayrı yerde yaşayanlar ve bekar olanlar, evli olanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Mesleklerinin geleceklerine ilişkin algıları kötü olanlar, olmayanlara göre daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadır. Duygusal tükenme yaşayan ilköğretim müfettişlerinin aynı mesleği tekrar seçmek istemediği görülmüştür. Mesleklerinin saygınlığına karşı olumsuz tutum içinde olanlar, olmayanlara göre daha fazla duygusal tükenme duygusu yaşamaktadır. Sosyal ve kültürel etkinliklere katılmayan ilköğretim müfettişleri, katılan ilköğretim müfettişlerine göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır.

Duyarsızlaşma Boyutuna İlişkin Sonuçlar

- Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişleri düşük düzeyde duyarsızlaşma duygusu yaşamaktadırlar.

- Duyarsızlaşma boyutu, ilköğretim müfettişlerinin; cinsiyet, medeni durum, unvan, öğrenim durumu, mesleklerinin geleceklerine bakış, mesleklerini tekrar seçme, mesleklerini saygınlığını algılama, görev yapılan yer, sosyal ve kültürel etkinliklere katılma değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Duyarsızlaşma boyutu, ilköğretim müfettişlerinin yaş ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

  İlköğretim müfettişlerinin duyarsızlaşmalarında, yaş ve kıdem değişkenleri anlamlı farklılık oluşturmaktadır. İlköğretim müfettişlerinde yaş ilerledikçe mesleki duyarsızlaşma azalmaktadır.

  Mesleğe yeni başlayanlar (1-5 yıl. ve 6-10 yıl) daha fazla kıdeme sahip olanlardan daha fazla duyarsızlaşma duygusu yaşamaktadırlar.

Kişisel Başarı Boyutuna İlişkin Sonuçlar

- ✶ Araştırmaya katılan ilköğretim müfettişleri, kişisel başarı boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar.

- ✶ İlköğretim müfettişlerinin kişisel başarıları; cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, kıdem, öğrenin durumu, mesleklerinin geleceğine bakış, görev yapılan il, sosyal ve kültürel etkinliklere zaman ayırma değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermemektedir.

- ✶ Mesleklerini saygın olarak algılamayan ilköğretim müfettişleri kişisel başarısızlık duygusunu daha fazla yaşamaktadır.

5.2.Öneriler

Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler:

- ✶ İlköğretim müfettişlerine, mesleklerinin ilk yıllarında tükenmişlik sendromu, boyutları, nedenleri, belirtileri ve başa çıkma konularında eğitim verilebilir.

- ✶ Evli fakat ailesinden farklı yerde yaşanların daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Ailelerin bu şekilde yaşamasına neden olan tayin ve nakil sistemleri yeniden gözden geçirilmelidir.

- ✶ İlköğretim müfettişlerinin, sosyal ve kültürel etkinliklere katılmaları sağlanabilir.

- ✶ İlköğretim müfettişliği mesleğinin, kaybettiği itibarın tekrar sağlanması, çeşitli haklarında düzenlemeler yapılması, onların tükenmişliklerinin azalmasına etken olabilir.

- Kadınların ilköğretim müfettişliği mesleğini tercih etmeleri için özendirici tedbirler alınabilir.

Araştırmacılar için Öneriler:

1. İlköğretim müfettişlerinin tükenmişliklerinin nedenleri araştırılabilir.

2. İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeyleri, bölgelerarasında karşılaştırmalı olarak incelenebilir.

3. İlköğretim müfettişlerinin tükenmişlik durumları, bu araştırmada sorgulanan değişkenlerin dışında başka bireysel ve örgütsel değişkenlerle karşılaştırılabilir

KAYNAKÇA

Açıkalın, A. **(**1980). "Orta Dereceli Okul Öğretmenlerinin, Yer Değiştirme İlkeleri ve Amaçları" (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Ankara

Arabacı, İ.B. (2008). "Kamu Kurumlarının Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Eğitimin Denetimi ve Kaotik Durum". III. Eğitim Yönetimi Kongresi, 25-26 Nisan 2008. Eskişehir: Osman Gazi Üniversitesi.

Arslan H, Ünal M, Aslan O, Gürkan S.B., Alparslan, Z. N. (1996) "Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyi",*Düşünen Adam*, 9(3) 48–49

Aydın, İ. (2005**).** *Öğretimde Denetim***.** Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi.* Ankara: Pegem Yayınları

Barut, Y. ve M. Kalkan (2002), Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Sayı:4, Samsun.

Başaran, İ. E. (1984). *Eğitime Giriş*, Ankara: Sevinç Matbaası.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Gül Yayınevi

Başaran, İ. E.(1993). *Türkiye Eğitim Sistemi*, Ankara: Gül Yayınevi

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

Bilgiç, H.M. (2005). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Ankara

Burnak, Ö. (2007) "Örgütsel Tükenmişlik: Kamu ve Özel İşletmelerdeki Çalışanlara Bir Uygulama" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kütahya

Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: AÜ Eğitim Fakültesi Yayınları

Bursalıoğlu, Z.(1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Pegem A Yayın No:2, 8.Baskı

Büyüköztürk, S. (2006), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem A yayıncılık

Cerniss, C. (1980). Staff Burnout:Job stres in the human sevices. Beverly Hills,CA:Sage Publication.

Çam, O. (1991). "Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması" (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi), İzmir

Çapri, B. (2006).Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, Haziran, ss. 62–77

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

Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde Tükenmişlik, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar, C. Elma, K. Demir (Ed). Ankara: Anı Yayıncılık, s.109–133

Dericioğulları A B., Konak Ş., Arslan E., Öztürk B. (2007). " Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği", *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5)

Dolan, N. (1987) "The relatinship between burnout and stisfaction in nurses".Journal of Advanced Nursing,12(1),3–12 Çev. Tümkaya, S.(1997)IV. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi,1–3 Eylül; Ankara: Ankara Üniversitesi

Dolunay, A.B. (2001), "Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması".(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Ankara

Dündar, A. A (2005). "İlköğretim Okullarında Yapılan Teftişin Okul Başarısı ve Gelişimi Üzerene Etkisi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Ankara

Düztaş, M. (2008). "Kırsal ve Kentsel Alanlarda Çalışan Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri" (F.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Elazığ

Emlek, S. (2005). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü). İzmir

Engin, A. (2006). "Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Bir Araştırma" (Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Şanlıurfa

Eren, V. , Durna U. (2006).Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. Selçuk Üniversitesi Karaman *İ. İ. B. F Dergisi*, Sayı: 10, Haziran: 40- 51

Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ed: R. Bayraktar, İ. Dağ, Ankara

Freudenberger, H. J. (1974), "Staff Burn-Out." *Journal Of Social Issues*, 30: 159–165.

Frıedman, I. - Farber B. A. (1992) , "Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout", *Journal of Educational Research*, Vol.86, No.1, 28–35

Gaines J. ve Jermier J. (1983) "Emotional Exhaustion In A High Stress Organization". *Academy of Management Journal*, 26, 567–586.

Garcia, F.J. , Munoz, E.M. and Ortiz, M.A.(2004). Personality and Contextual Variables In Teacher Burnout. Article In Pres, www.sciencedirect.com.

Girgin, G. (1995). "İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması" (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir

Güdük, M., Erol Ş. ,Yağcıbulut Ö. , Uğur Z. ,Özvarış Ş. B. ,Aslan D.(2005). Anakara'da Bir Tıp Fakültesinde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde Tükenmişlik Sendromu, *Sted*. Cilt:14,Sayı:8,169

Gündüz, H. (2006). "YİBO'larda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" (Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Diyarbakır

Gürsel, M. (1997). *Okul Yönetimi* (Kurumsal ve Uygulamalı), Konya: Mikro Yayınları.

Gürses, İ. (2006)."Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli değişkenler Açısından İncelenmesi" (Sakarya Üniv. Sosyal Bilimler Enst. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya

Hipps, E. S. ve Halpin, G. (1991), "Jop Stres Related To Performance Based Accreditation, Locus Of Control, Age, And Geder As Related To Jop Satisfaction And Burnout In Teachers And Principals", Speeches Or Meeting Papers 150, Report Research 143 U.S. Alabama.

Işıklar, A. (2002). "Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Konya

Izgar, H. (2000). "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi" (Yayınlanmamış Doktora Tezi Selçuk Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü). Konya

Izgar, H. (2001): *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,1.Baskı

Kaçmaz, N. (2005): "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu" *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt:68, Sayı:1.

Kale, F. (2007). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Niğde

Kaptan, S. (1989). *Bilimsel Araştırma ve Gözlem Teknikleri*. Ankara: Tekışık Web Ofset Tesisleri

Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

Koçak, K. (1991)."Türk Milli Eğitim Sisteminde Denetimin Yeri ve Önemi (I)", *Çağdaş Eğitim*, 172, Aralık

Levinson, H. (1996). "Burnout". *Harvard Business Review*. July-August. 153-161.

Maslach, C. (1982), *Burnout The Cost Of Caring*. New Jersey: Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs

Maslach, Christina ve Michael P. Leıter (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisko: Jossey-Bass Publishers. Services Review: Vol. 3: 263-273.

Maslach, C. And S.E. Jackson (1981): "The Measurement of Experienced Burnout" *Journal of Occupational Behavior*, N:2, 99-113.

MEB, (1999). İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği, 19.08.1999 tarih ve 23785 sayılı Resmi Gazete, Ankara

Murat, M. (2000)."Sınıf Öğretmenlerinde 10 yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" (Yayınlanmamış Doktora Tezi Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Trabzon

Oğuzkan, A. F (1981). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Türk Dil Kurumları Yayınları

Örmen, U. (1993). "Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). İstanbul

Öz, M.F. (2003). *Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Sisteminde Teftiş*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Yayınları

Özdemir, S.; H. İ. Yalın VE F. Sezgin. (2005). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Yenilenmiş Beşinci Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özdemir, T. (2001). "Çağdaş ve Demokratik Eğitimde Teftiş" Doktora Tezi. Bolu.

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

Özipek, A. (2006)."Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ve Nedenleri" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü). Edirne

Özmen, H. (2001). "Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü). Ankara

Pines, A. ve E. Aranson (1983). *Combatting Burnout*. U.S.A.: Children and Youth

Seçkin, N. (1991)."Eğitimin Niteliğinin Geliştirilmesinde Müfettişlerin Rolü ve Teftişte Yeni Arayışılar." Eğitimde arayışlar I. Sempozyumu 13- 14 Nisan 1991 Eğitimde Nitelik Geliştirme. Kültür Koleji Yayınları 1, 201- 204

Seçkin, N. (1993). ”Türk Eğitim Sisteminde Teftiş ve Müfettiş” *Eğitim*.6.s.19-25

Seğmenli, S. (2001). “Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Ankara

Sığırcı, M. (1999). “Endüstri Meslek Liselerinde Çalışanların Müfettişlerden Beklentileri ve Bunları Gerçekleşilme Düzeyi”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul

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

Su, K. (1974). *Türk Eğitim Sisteminde Teftişin Yeri ve Önemi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

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

Şahin, N.H. (1998). Tükenmeye Rağmen Nasıl Yaşanabilir? Stresle Başa Çıkma/ Olumlu Bir Yaklaşım. Ed: N.H. Şahin. Türk Psikologlar Derneği Yayın No:2, 3.Baskı, Ankara

Şanlı, S. (2006). “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Adana

Tanrıverdi, L. (2008), "İlköğretim Müfettişlerinin İş Tatmini İle Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" (Yeditepe Üniv. Sosyal Bilimler Enst. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul

Taymaz, H. (1995). *Okul Yönetimi*. Ankara: Saypa Yayın Dağıtım Kitap Evi.

Taymaz, H. (1997). *Eğitim Sisteminde Teftiş: Kavramlar, İlkeler ve Yöntemler*. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası.

Taymaz, H. (1982), *Eğitim Sisteminde Teftiş*, Ankara: Sevinç Matbaası

Terry, P. M. (1997), "Teacher Burnout: Is It Real? Can We Prevent It?", Reports Research 143, Speeches Or Meeting Papers 150, U.S. Indiana.

Terzi, A. R. (1996). "İlköğretim müfettişlerinin Teftiş Sorunları"(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü). Ankara

Torun, A. (1995) "Tükenmişlik, Aile Yapısı Sosyal Destek ilişkileri üzerine bir inceleme" (Yayınlanmamış Doktora Tezi Marmara Üniversitesi). İstanbul

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

Walter, H.,G., Gates, G. (1998), "The İmpact of Personal, Professional and Organizational Characteristics On Administrator Burnout", *Journal of Educational Administration,* 36, (2), s.146-153,

Weiskopf,P. E. (1980). Burnout Among Teachers Of Exceptional Children. *Excepional Children*, 47,18-23.

Yerlikaya, A. (2000). "Köy ve Şehirlerde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" (Atatürk Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum

http://www. temsen.org.tr. Erişim tarihi: 24.06.2008

http://www.meb.gov.tr Erişim: 20.01.2009

http://www.müfettişler.net Erişim tarihi: 18.01.2009

EKLER

EK: 1

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNEKLİK ANKET FORMU

Sayın İlköğretim Müfettişi,

Bu anket formu, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü' nde yürütülmekte olan " İlköğretim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi " konulu yüksek lisans tez çalışmasına bilgi toplamaya yönelik olarak düzenlenmiştir. Anket üç bölümden oluşmakta; I.Bölüm kişisel özelliklerinizi belirlemeye yönelik bilgiler, II. Bölüm Tükenmişlik özellikleri ile ilgili maddeler, III. Bölüm anket maddelerinde yer almayan ancak konu dahilinde düşüncelerinizi belirlemeye yönelik açık uçlu sorulardan oluşmaktadır.

Vereceğiniz yanıtlarla var olan durumun ortaya çıkmasına ve ilgililerin bilgisine sunulmasına katkıda bulunmuş olacaksınız. Anket için yaklaşık 5 dakikanızı ayırmış olacaksınız. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

Değerli yardım ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Hüseyin AKAR
F.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisan Öğrencisi

BÖLÜM I

Kişisel Bilgiler

Bu bölümde kişisel bilgiler bulunmaktadır. Lütfen size uygun gelen seçeneğin karşısındaki ayraç ( ) içine, "X" işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz

a- ( ) Erkek b- ( ) Kadın

2. Yaşınız

a- ( ) 30 yaşından az b.31- 40 c- ( ) 41-50 d- ( ) 51 ve üstü

3. Medeni Durumunuz

a- ( ) Evli b- ( ) Bekar c- ( ) Boşanmış d- ( ) Evli, ancak ailemden ayrı yaşıyorum.

4) Unvanınız:

a-( )İlköğretim Müfettişleri başkanı b-( )İlköğ. Müf. Başkan yardımcısı

c- ( ) Grup Başkanı d-( )İlköğretim müfettişi e-( ) İlköğretim müfettiş yardımcısı

5) Müfettişlikteki kıdeminiz

a- ( ) 1 yıl ve daha az b- ( ) 1-5 yıl c- ( ) 6-10 yıl d- ( ) 11-15 yıl

e- ( ) 16-20 yıl f- ( ) 21 yıl ve daha fazla

6) Öğrenim durumunuz

a- ( ) Hizmetiçi Eğitimle İlköğr. Müf.Yet. Programı
b- ( ) 2+2 Lisans tamamlama programı
c- ( ) 3+1 Lisans tamamlama programı
d- ( ) EYD Lisans programı
e- ( ) Yüksek Lisans
f- ( ) Doktora

7) İlköğretim Müfettişliğinin Geleceğini oldukça iyi görünüyor.

a- ( ) Evet b- ( ) Hayır

8) Meslek seçimi ile karşı karşıya kalsaydınız İlköğretim müfettişliğini tekrar seçer miydiniz?

a- ( ) Evet aynı mesleği seçerdim b- ( ) Hayır aynı mesleği seçmezdim.

9) İlköğretim Müfettişliği sizce toplumda saygın bir meslek olarak görülmekte midir?

a- ( ) Evet b- ( ) Hayır

10- Görev yaptığınız il:

a- ( ) Ankara b- ( ) Malatya c- ( ) Muş

11) Sosyal ve kültürel faaliyetlere zaman ayırabiliyor musunuz?

a- ( ) Evet ayırabiliyorum b- ( ) Hayır ayıramıyorum

BÖLÜM II

Tükenmişlik Ölçeği

Bu bölümde görevinizle ilgili tutumlarınızı yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, her bir ifadede belirtilen durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için her ifadeye katılma derecenizi 'Hiçbir zaman', 'Çok nadir', 'Bazen', 'Çoğu zaman', 'Her zaman" seçeneklerinden birisine (x) işareti koyarak belirtiniz. Ölçekte yer alan "işim gereği karşılaştığım insanlar" işinizle ilgili olarak karşılaştığınız öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler ve diğer personeli ifade etmektedir. Lütfen, cevaplarınızı bunu dikkate alarak veriniz.

	İFADELER	**Hiçbir zaman**	**Çok nadir**	**Bazen**	**Çoğu zaman**	**Her zaman**
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					

	İFADELER	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

EK:2

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.0.33.05.311- 246 / 2606 27.../08/2008
Konu : Araştırma İzni

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) 08.08.2008 tarih ve B.30.2.FIR.0.70.00.00-510-928/8764 sayılı yazı
b) 28.02.2007 tarih ve B.08.0.EGD.0.33.05.311-311/1084 sayılı Makam Onayı ile Uygulamaya Konulan "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Hüseyin AKAR'ın "İlköğretim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi" konulu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak anketlerin Ankara, Malatya ve Muş illerindeki İlköğretim Müfettişleri ve Müfettiş Yardımcılarına uygulama izin talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (4 sayfa – 33 sorudan oluşan) anketlerin, belirtilen illerdeki İlköğretim Müfettişleri ve Müfettiş Yardımcılarına uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

İlgi (b) Yönergenin 5. Maddesinin (o) bendi uyarınca taahhütnamenin ve araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

İbrahim DEMİRER
Bakan a.
Daire Başkanı

EK :
Anket Örneği (1 Adet-4 Sayfa)

T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
GMK. Bulvarı No:109
06570 Maltepe/ANKARA
Tel : 0 312 230 36 44
Faks : 0 312 231 62 05
earged@meb.gov.tr | earged.meb.gov.tr

DANIŞMA 444 0 632 HATTI
EĞİTİME %100 DESTEK
www.egitimedestek.meb.gov.tr
www.haydikizlarokula.org
BİLGİSAYARLA EĞİTİME DESTEK
www.bilgisayarlaegitimedestek.org

ÖZGEÇMİŞ

Hüseyin AKAR

1983 yılında Kilis'te doğdu. İlköğretimi Kilis'in Polateli ilçesinin Ürünlü köyünde, ortaöğretimi K.Maraş'ta tamamladı. 2006 yılında Malatya İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi Öğretmenliği lisans programından mezun oldu. 2007 Şubat ayında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim dalında yüksek lisansa başladı. Halen Gaziantep-Şahinbey Kazıklı ilköğretim Okulu'nda Fen ve Teknoloji öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

ADRES: Ürünlü Köyü
Polateli/KİLİS
79000