

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE SINIF YÖNETİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Uğur YILDIRIM

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Bilim Dalı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur TEKİN

Mart, 2016

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE SINIF YÖNETİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Uğur YILDIRIM
(Y1212.041282)**

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Bilim Dalı**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. UĞUR TEKİN

Mart, 2016



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.041282 numaralı öğrencisi Uğur YILDIRIM'ın "SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE SINIF YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 12.02.2016 tarih ve 2016/04 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *aykırı* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *başarı* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :16/03/2016

1) Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur TEKİN

2) Jüri Üyesi : Doç. Dr. Ahmet ŞİRİN

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Somayyeh RADMARD

Uğur Tekin
.....
A. Şirin
.....
Somayyeh Radmard
.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Tez çalışmamda var olan bütün bilgileri akademik kural ve etik davranışlar çerçevesinde elde edilerek sunduğumu ve ayrıca mevcut tez çalışmamın belirlenen akademik yazım kurallarına uygun olduğu ve her türlü atıfların eksiksiz bir şekilde yapıldığını bildiririm. (16.03.2016)

Uğur YILDIRIM

Değerli aileme

ÖNSÖZ

Sanayi inkılabının sonrasında hızlı gelişen bilim ve teknoloji, birçok alanda değişimi tetiklediği gibi eğitim alanını da etkilemiştir. Özellikle son dönemlerde Türkiye, yapılandırmacı eğitim sistemini benimsemiş ve yeni bir döneme girişin adımını atmıştır. Öğrencinin merkeze alınıp, ihtiyaçları üzerinden geliştirilen yeni düzende, yaparak ve yaşayarak öğrenme, sistemin merkezine yerleşmiştir. Öğretmenler klasik yöntemlerde olduğu gibi sadece öğreten konumunda olmayıp, genel anlamda yönlendirici/rehber konumuna dönüşmüştür. Bu yeni düzende, sınıfı kontrol etmek daha da emek ister hale gelmiştir.

Öğretmenlerin yeni düzende etkili ve verimli olması, hiç kuşkusuz eğitimin kalitesini arttıracaktır. Bu bağlamda özellikle sınıf yönetiminin etkili olması için öğretmenlerin işini sevmesi, derse girerken motive olmuş olması önemlidir. Öğretmenliğe yeni başlayan öğretmenlerde meydana gelen kariyer şokunun ya da öğretmenlik mesleğini bir süre icra edenlerde meydana gelen tükenmişliğin, etkili sınıf yönetimine zarar verici mahiyette olacağı düşünülmektedir. Yapılan bu araştırmada da sınıf yönetimi ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin düzeyi incelenecektir. İlişkinin düzeyinin ne denli olduğu, öğretmenlerin sınıf yönetim becerileri ve tükenmişlik düzeyinin anlaşılması üzerine gerekli tedbirlerin alınması ve çalışmalar yapılması için gerekli önerilerde bulunulması düşünülmektedir.

Yazdığım Tez araştırmamın her aşamasında değerli yardım ve desteklerini benden esirgemeyen ve yaptığım hazırlıkları inceleyip beni yönlendiren çok değerli hocam Sayın Prof. Dr. Uğur TEKİN'e ,tez araştırmam sırasında ölçeklerini kullandığım değerli araştırmacılara, anket ve ölçekleri uyguladığım bütün ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenlere, ayrıca her zaman yanımda olan arkadaşlarıma ve aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mart 2016

Uğur YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖN SÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	vi
ÇİZELGE LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Alt Problemler.....	2
1.3. Sayıtlar	5
1.4. Sınırlılıklar	5
1.5. Önem	5
1.6. Tanımlar.....	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Tükenmişlik	7
2.1.1. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	8
2.1.1.1. Kişisel Faktörler.....	8
2.1.1.1.1. Demografik Özellikler	8
2.1.1.1.2. Rol Çelişkisi.....	9
2.1.1.1.3. Beklentiler	9
2.1.1.1.4. Özgüven eksikliği	10
2.1.1.1.5. İş Doymu ve Motivasyon	10
2.1.1.2. Örgütsel Faktörler.....	10
2.1.1.2.1. İş yükü.....	11
2.1.1.2.2. Kontrol.....	11
2.1.1.2.3. Ödüller	12
2.1.1.2.4. Aidiyet	12
2.1.1.2.5. Çalışanlar arası ilişkiler.....	12
2.1.1.2.6. Yönetim ile ilişkiler.....	12
2.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri	13
2.1.2.1. Fiziksel Belirtiler.....	13
2.1.2.2. Psikolojik-Duygusal Belirtiler.....	13
2.1.2.3. Davranışsal Belirtiler.....	14
2.1.3. Tükenmişlik Modelleri	14
2.1.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	14
2.1.3.2. Meier Tükenmişlik Modeli	15
2.1.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli	15
2.1.3.4. Maslach Tükenmişlik Modeli	15
2.1.4. Tükenmişlik Süreçleri.....	16
2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları.....	18
2.1.5.1. Kişisel Boyutu	18
2.1.5.2. İş Hayatına Etkileri.....	18
2.1.5.3. Aile Hayatına Etkileri	19
2.1.6. Tükenmişliği Önleme ve Başa Çıkma Yolları	19

2.2.	Sınıf Yönetimi	19
2.2.1.	Sınıf Yönetiminin Boyutları	20
2.2.2.	Sınıf Yönetimi Yaklaşımları	20
2.2.2.1.	Geleneksel Sınıf Yönetimi Yaklaşımı	20
2.2.2.2.	Çağdaş Sınıf Yönetimi Yaklaşım	21
2.2.3.	Sınıf Yönetimini Etkileyen Faktörler	21
2.2.3.1.	Okul	21
2.2.3.2.	Çevre	22
2.2.3.3.	Aile	22
2.2.3.4.	Öğretmen	23
2.2.3.5.	Öğrenci	23
3.	İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	24
3.1.	Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar	24
3.2.	Sınıf Yönetimi İle İlgili Araştırmalar	27
3.3.	Tükenmişlik Ve Sınıf Yönetimi İlişkinine Yönelik Yapılan Araştırmalar	29
4.	YÖNTEM	31
4.1.	Araştırma Modeli	31
4.2.	Evren Ve Örneklem	31
4.3.	Veri Toplama Araçları	31
4.4.	Verilerin Değerlendirilmesi	33
5.	BULGULAR	34
5.1.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri	34
5.2.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi Ve Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular	38
5.3.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Düzeyi Ve Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular	51
5.4.	Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Sınıf Yönetim Becerileri Arasındaki İlişki	56
6.	SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	58
6.1.	Sonuç ve Tartışma	58
6.2.	Öneriler	67
	KAYNAKLAR	69
	EKLER	74
	ÖZGEÇMİŞ	82

KISALTMALAR

ANOVA	:Tek Yönlü Varyans
MEB	:Milli Eğitim Bakanlığı
Akt.	:Aktaran
MTE	:Maslach Tükenmişlik Envanteri
DT	:Duygusal Tükenme
D	:Duyarsızlaşma
KB	:Kişisel Başarı
SYBÖ	:Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 5. 1: Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler	34
Çizelge 5. 2: Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler.....	34
Çizelge 5. 3: Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler	35
Çizelge 5. 4: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler	35
Çizelge 5. 5: Görev Türü Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler.....	35
Çizelge 5. 6: Mezun Olunan Program Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler.....	35
Çizelge 5. 7: Sınıf Öğretmeni Olarak Çalışmak Sizin İçin Uygun Bir İş Mi? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler.....	36
Çizelge 5. 8: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler.....	37
Çizelge 5. 9: İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler.....	37
Çizelge 5. 10: Üstlerinizden Takdir Görüyor Musunuz? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler.....	37
Çizelge 5. 11: Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler.....	38
Çizelge 5. 12: Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Ortalama Puanları	39
Çizelge 5. 13: Yaş Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu.....	39
Çizelge 5. 14: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	40
Çizelge 5.15: Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	41
Çizelge 5. 16: Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu.....	42
Çizelge 5. 17: Öğretmenlerin Görev Türlerine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	43
Çizelge 5. 18: Öğretmenlerin Mezun Olunan Program Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu.....	44
Çizelge 5. 19: Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi? Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu.....	45
Çizelge 5. 20: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu.....	46
Çizelge 5. 21: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu Oluşan Farklılığın Kaynağı	47

Çizelge 5. 22: İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	48
Çizelge 5. 23: Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	49
Çizelge 5. 24: Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	50
Çizelge 5. 25: Yaş Değişkenine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu	51
Çizelge 5. 26: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	51
Çizelge 5. 27: Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	52
Çizelge 5. 28: Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu	52
Çizelge 5. 29: Öğretmenlerin Görev Türlerine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	52
Çizelge 5. 30: Öğretmenlerin Mezun Olunan Program Değişkenine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu	53
Çizelge 5. 31: Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi? Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	53
Çizelge 5.32: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İsteddiğiniz Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu	54
Çizelge 5. 33: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İsteddiğiniz Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu Oluşan Farklılığın Kaynağı	54
Çizelge 5. 34: İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	55
Çizelge 5. 35: Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	55
Çizelge 5. 36: Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu	56
Çizelge 5. 37: Tükenmişlik Düzeyi İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkiyi Gösteren "Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu" Sonucu	56

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE SINIF YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖZET

Bu çalışma İstanbul ili Esenler ilçesinde görev yapan Sınıf öğretmenlerinin çeşitli değişkenler açısından tükenmişlik ve sınıf yönetimi düzeylerini belirlemek ve ayrıca tükenmişlik ile sınıf yönetimi düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleme adına yapılmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ve kişisel bilgiler içinse araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ile genel tükenmişlik düzeyi alt ölçek olan duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyut ile araştırma yapılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerine ilişkin algılarını saptamak için, Delson (1982) tarafından geliştirilen, Yalçınkaya ve Tonbul tarafından Türkçe’ye uyarlanan Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği (Classroom Management Scale) kullanılmıştır.

Yapılan araştırmalar neticesinde: Maslach tükenmişlik ölçeğinin ortalama puanları incelendiğinde Sınıf öğretmenlerinin “Duygusal Tükenme” alt faktörüne göre yüksek tükenmişlik duygusuna sahip oldukları, “Duyarsızlaşma” alt boyutuna göre normal tükenmişlik düzeyine ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutuna göre düşük tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt faktörlerinde yaş, cinsiyet, medeni durum, görev süresi, görev türü ve mezun olunan program değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır. Ancak Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?, Emekli oluncaya kadar görev yapmak istedikleri alan nedir?, İş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz?, Sizce aldığınız ücret yeterli mi? sorularına verdikleri cevapların tükenmişlikte anlamlı olduğu görülmüştür. Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği (Classroom Management Scale) puanları incelendiğinde öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, görev süresi, görev türü ve mezun olunan program değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır. Ancak Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?, Emekli oluncaya kadar görev yapmak istedikleri alan nedir?, Sizce aldığınız ücret yeterli mi? sorularına verdikleri cevapların sınıf yönetimi düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Son olarak Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetimi becerileri arasında orta düzeyli ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: *Tükenmişlik, Sınıf Yönetimi, Duyarsızlaşma, Başarı, Duygusal Tükenme*

THE CORRELATION BETWEEN BURNOUT LEVEL AND CLASSROOM MANAGEMENT OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

This study is carried out to determine exhaustion level in terms of several variables and classroom management level and the correlation between burnout level and classroom management of primary school teachers in Esenler, Istanbul.

To determine the burn out level of teachers “Maslach Burnout Inventory (MBI)” developed by Maslach and Jackson (1981) and “Personal Information Form” developed by the researcher for personal information were used in this study. With the help of Maslach Burnout Inventory (MBI) depersonalization, emotional burnout and personal success which are three subscales of general burnout level are researched. Besides, to determine the perception of classroom management skills of teachers, Classroom Management Scale developed by Delson (1982) and adapted to Turkish by Yalçinkaya and Tombul was used.

As a result of researches: when the average score of Maslach Burnout Inventory was examined, it was determined that primary school teachers have the sense that they have a high burnout according to the “Emotional Burnout” sub-factor, normal level of burnout according to the "Depersonalization" subscale, normal level of burnout according to the “Lower personal success” subscale. Furthermore, in subscales of burnout inventory of teachers, there was no significant differences according to age, gender, marital status, term of office, task type and the program that graduated from variables. However, the answers given to the following questions are significant in burnout. Questions are; Is working as a primary school teacher appropriate job for you?, What is the area they want to serve until retirement?, Are you supported by your colleagues?, Is the salary sufficient?

When the score of Classroom Management Scale was examined, there was no significant difference according to age, gender, marital status, term of office, task type and the program that graduated from variables. However, the answers given to the following questions are significant in classroom management level. Questions are; Is working as a primary school teacher appropriate job for you?, What is the area they want to serve until retirement?, Is the salary sufficient?

Finally, mid-level correlation was identified between burnout level of primary school teachers and classroom management skills.

Key Words: *Burnout, Classroom management, Depersonalization, Success, Emotional Burnout*

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Değişen dünyada bilim ve teknolojiye meydana gelen değişimler dünyadaki bütün dengeleri değiştirmektedir. Öyle ki günümüzde bilim ve teknoloji, sağlık, savunma, eğitim, adalet, çevre vb. her alanda ciddi anlamda değişim meydana getirmiştir. Bu değişimin temel aktörü insandır. Bu bağlamda değişimi devam ettirmek ve yeni değişimler meydana getirmek için eğitim sistemlerinde de dönüşümlerin oluşması ve günümüz dünyasına ayak uydurması gerekmiştir. Bu yönde de gerekli önlemler her geçen gün alınmaktadır.

Günümüzde insan faktörünün işletmeler/okullar için önemli bir olgu haline dönüşmesine paralel olarak etkili ve verimli eylemin gerçekleşmesi amacıyla insan faktörünün bütün sorunlarının ele alındığı yeni dönemlere girilmiştir. Özellikle insan kaynakları gibi tamamen işgörenlerin sorunları merkezli bölümler oluşmuştur. Bu tarz bölümlerin iş ve kişi analizleri ile işe uygun kişi, kişiye uygun iş parolası ile hareket etmektedir. Aynı şekilde işgörenlerin motivasyon düzeyini artırıcı eylemlerin de gerçekleşmesi sağlanmaktadır. Özellikle tükenen bireylerin işi aksatacak olmalarından dolayı tükenmişlikte bu tarz birimlerin ana uğraş konuları arasına girmiştir. Bundan dolayı öğretmenlerde, tükenmişliğe neden olan sorunların ortaya çıkarılması ve gerekli önlemlerin alınması gerektiği birçok araştırmacı tarafından dile getirilmektedir. Tükenmişlik, okullarda yalnızca öğretmeni etkileyen bir olgu olmaktan çıkmıştır. İşin veriminin etkileniyor oluşu öğrenciyi, öğrencinin öğretmenle bilgi alışverişi yapabilmesi açısından da veliyi etkilemektedir. Ayrıca öğretmen-öğretmen ve öğretmen-yönetici ilişkisinde de olumsuzluklar doğurmasından dolayı hem diğer öğretmenleri hem de yöneticileri etkilediği görülmektedir. Öğretmenlerde tükenmişliğin yaşanıyor olması onların duygusal, kişisel, fiziksel sağlıklarının olumsuz etkilenmesi anlamına gelmektedir. Bu tarz sorunların yaşanması demek, öğretmenlerin öğrenciye sundukları hizmetlerin kalitesinde düşüşlerin yaşanması anlamına gelmektedir. Bu durumda öğrencilere verilen eğitimin niteliğinde, ciddi anlamda düşüşlerin meydana geleceği bilinmektedir. Tükenen öğretmenler için çeşitli çözümlerin üretilmesi, önleyici hizmetlerin verilmesi, tükenmişliğe neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması elzemdir.

Yapılandırmacı eğitim sistemine giriş ile beraber eğitim konusunda yeni bir döneme girişin adımı atılmıştır. Öğrencinin merkeze alınıp ihtiyaçları üzerinden geliştirilen yeni düzende, yaparak ve yaşayarak öğrenme, öğrenim sisteminin merkezine yerleşmiştir. Öğretmenler, klasik yöntemlerde olduğu gibi sadece öğretene konumunda olmayıp genel anlamda yönlendirici/rehber konumuna dönüşmüştür. Bu yeni düzende sınıfı kontrol etmek daha da emek ister hale gelmiştir. Bu yeni düzende, öğretmenlerin daha etkili olması ve eğitimin verimli hale dönüşmesi, hiç kuşkusuz kaliteli birey yetiştirme konusunda oldukça önemlidir.

İyi bir sınıf yönetimi, eğitimin yönetiminin ilk basamağıdır. Sınıf, genel olarak öğrencilerle yüz yüze gelinen bir alandır. Sınıf, benzer özellikleri olan kişilerin oluşturduğu gruplar anlamına gelir. Eğitim için gerekli kaynak olan öğretmen ve programlar genel olarak sınıfın içindedir. Öğrencilerin oluşturduğu sınıfların da bu tanıma uygun olduğu görülmektedir. Aynı sınıftaki öğrenciler, yaş ve bilgi düzeyi anlamında birbirlerine benzerler. Sınıf, bu öğrencilerin oluşturduğu grubun adıdır ve bu manada kullanılması en uygundur. Bu tanımdan hareket edersek sınıf yönetimi, hazırbulunuşluk düzeyleri benzer insan grubunun yönetilmesidir (Başar, 1999: 13).

Özellikle sınıf yönetiminin etkili olması için öğretmenlerin işini sevmesi, derse girerken motive olmuş olması gerekir. Öğretmenliğe yeni başlayan öğretmenlerde meydana gelen kariyer şoku ya da öğretmenlik mesleğini bir süre icra edenlerde meydana gelen tükenmişliğin etkili sınıf yönetimine zarar verici mahiyette olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmadaki değişkenler ile tükenmişlik ve sınıf yönetimiyle ilişkisi farklı çalışmalarda incelenmiş fakat İstanbul ili Esenler ilçesinde çalışan sınıf öğretmenlerinin tükenmişliklerinin sınıf yönetimine etkisi incelenmemiştir.

1.2. Alt Problemler

Yapılan bu çalışmanın amacı sınıf öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile sınıf yönetimi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu bağlamda Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sınıf yönetimi arasında ilişki nasıldır? sorusu araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır. Belirlenen amaç ve problem cümlesine sadık kalınarak aşağıdaki alt problemler belirlenmiştir.

- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri nasıldır?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçüklere verdikleri cevapların ortalama puanları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, mezun olunan program değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, emekli oluncaya kadar yapmak istedikleri görev? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, İş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, üstlerinizden takdir görüyor musunuz? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, sizce aldığınız ücret yeterli mi? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyleri nasıldır?

- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, mezun olunan program değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, Sınıf öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, emekli oluncaya kadar yapmak istedikleri görev? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, iş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, üstlerinizden takdir görüyor musunuz? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyini belirlemeye ilişkin ölçeklere verdikleri cevapların ortalama puanları, sizce aldığınız ücret yeterli mi? sorusuna verdikleri cevaba göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3. Sayıtlar

• Mevcut araştırma için kullanılan tükenmişlik envanteri, sınıf yönetim düzeyi ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan ankete katılımcıların verdikleri cevapların gerçek düşüncelerini yansıttığı varsayılmaktadır.

• Mevcut araştırma için hazırlanan anket ve kullanılan ölçekler, araştırmanın amacını nihayete erdirecek yeterlikte olduğu varsayılmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

- Araştırma için hazırlanan anket ve kullanılan ölçekleri dolduran kişiler örneklem grubundakiler ile sınırlıdır.
- Katılımcıların verdikleri cevapların gerçek ve samimi olduğu düşünülmektedir.
- Belirlenen örneklemin evreni yeterince temsil ettiği düşünülmektedir.

1.5. Önem

Sınıf yönetimi ve tükenmişlik kavramları ile ilgili literatürde birçok araştırma olmasına rağmen, sınıf yönetimi ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi belirleyen kapsamlı çalışmaların var olmaması, bu araştırmanın önemini artırmaktadır.

Özellikle klasik öğrenme yöntemlerinin yerini modern öğrenmeye bırakması, öğrencinin merkeze alınıp ihtiyaçlarına göre eğitim yapılması, yaparak ve yaşayarak öğrenmenin kalıcılığından dolayı tercih edilmesi vb. sebeplerden dolayı sınıf yönetimi daha da zorlaşmaktadır. Dersler esnasında öğretmenlerin etkili ve verimli bir şekilde verilen süreyi değerlendirmeleri için işini severek yapmaları önemlidir. Bu bağlamda tükenen öğretmenlerin, modern sınıf yönetimi konusunda sağlıklı neticeler alamayacakları düşünülmektedir. Araştırma, bu düşüncenin bilimsel anlamda ne denli tutarlı olduğunun anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışma sonunda, tükenmişlik ile sınıf yönetimi arasındaki ilişkinin düzeyinin anlaşılması üzerine gerekli tedbir ve önlemlerin alınması için önerilerde bulunulacaktır. Bu bağlamda da araştırmanın gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir.

1.6. Tanımlar

Sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetimi arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada kullanılan bazı temel kavramlar aşağıda verilmiştir.

- **Eğitim:**Eğitimin literatürde birçok tanımının mevcut olmasına karşın genel olarak bireyde, istendik yönde kalıcı davranış değişikliği süreci olarak tanımlanabilir.
- **Tükenmişlik:** “Enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlama sonucunda ortaya çıkan, başarısızlık, yıpranma ve tükenme durumu“ (Maslach ve Jackson, 1981).
- **Duygusal Tükenme:** Bireyin bir eylem gerçekleştirme sürecinde kendisini fiziksel ve duygusal anlamda aşırı derece yıpranmış hissetmesidir.
- **Duyarsızlaşma:** “Bireyin hizmet verdiklerine karşı, kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almadan ve duygudan yoksun olarak davranmasıdır” (Maslach ve Jackson, 1981).
- **Düşük Kişisel Başarı:** Bireyin bir eylemi gerçekleştirmek için var olan öz yeterliğinin negatif eğilimli olduğunu düşünmesidir.
- **Sınıf:**Sınıf, öğretmen-öğrenme-öğretme etkinliklerinin gerçekleştirildiği fiziki ortamdır (Başar, 1999).
- **Sınıf Yönetimi:** Sınıf yönetimi, bir sınıfın içini öğrenme için uygun bir hale getirmek üzere öğrenci davranışlarına rehberlik etme sürecidir. Başka bir deyişle öğrenme ortamı oluşturmak üzere uygun bir sınıf iklimi meydana getirmektir (Turan, 2006: 2-3).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik sendromu, son zamanlarda çalışma hayatında karşımıza çıkan en büyük problemlerden biridir. İş hayatında yaşanan sorunların üstesinden gelemeyen çalışanlar, fiziksel, duygusal ve ruhsal bir yorgunluk yaşamaktadırlar. Çalışma şartlarında yaşanan değişiklikler; iş yükünün artması, çalışma saatlerindeki artış, iş güvenliğinin olmaması gibi sebepler çalışanların insanüstü bir çaba sarf etmesine sebep olmaktadır. Harcanan çabaya rağmen çalışanların iş doyumunu yaşayamaması tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Paine'ye göre (1982), özellikle bu unsurlarla, yüksek düzeyde iş stresi, bireysel öfke ve mücadele azmini kaybetmek olarak tanımlanan tükenmişlik sendromuna yol açmıştır ki bu da ciddi kişisel, örgütsel ve sosyal sonuçlar doğurmaktadır (McDonald, 2008: 1).

Tükenmişliğin fiziksel bitkinlik boyutu: Genel olarak kronik yorgunluk, enerji azalması ve güç kaybıdır.

Duygusal bitkinlik boyutu: İçine kapanma, umutsuzluk, çaresizlik, hayal kırıklığı hissi gibi duygular iken; zihinsel bitkinlik ise bireyin yaşama, diğer insanlara ve kendine karşı sergilemiş olduğu olumsuz tutum olarak ifade edilebilir.

Tükenmişlik ile ilgili literatürde çok sayıda tanım mevcuttur. Maslach ve Jackson tükenmişliği, genellikle insan odaklı işlerde çalışan kişilerde görülen duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve bireysel başarısızlık olarak üç boyutta ele almıştır. Tükenmişlik sendromunun temel göstergesi, bireylerin duygusal tükenme seviyesinde görülen artıştır. Tükenmişlik; temelde bireyin yaşam enerjisinin azalmasıdır. Yaptığı işten memnun olmayan çalışanlar bir süre sonra çaresizlik ve umutsuzluk yaşamaktadır. Birey, günlük yaşamındaki olaylara karşı inancını kaybetmektedir. Tükenen birey, bir şeyleri değiştirebileceğine yönelik inancını da kaybetmiştir.

2.1.1. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmeye etki eden birçok faktör vardır. Tükenmeye etki eden faktörleri kişisel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere iki gruba ayırıp inceleyeceğiz.

2.1.1.1. Kişisel Faktörler

Her birey birbirinden farklı özelliklere sahiptir. Bireyin tükenmişlik yaşama olasılığı üzerinde kişisel faktörlerin etkisi vardır. Aşağıda tükenmişliğe etki eden kişisel faktörleri; demografik özellikler, rol çelişkileri, beklentiler, güçsüzlük ve sorumluluklar, iş doyumu ve motivasyon başlıkları altında inceleyeceğiz.

2.1.1.1.1. Demografik Özellikler

Demografik özelliklerdeki farklılıklar, tükenmişlik üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi tükenmişlik yaşama olasılığını artırmakta veya azaltmaktadır.

- **Yaş:** Genç yaşlarda iş hayatına atılan bireyler, işlerine karşı daha istekli, özverili ve enerji dolu olurlar. Fakat iş hayatının getirdiği sorumlulukları ve rolleri hemen benimseyemezler. Deneyimleri olmadığı için sorunlarla başa çıkma, stres kontrolü gibi mekanizmalar gelişmemiştir. Bu durumda tükenmişlik riskini artırmaktadır. Yapılan araştırmalarda 30 yaş altı bireylerde tükenmişlik görülme olasılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. Yaş arttıkça tükenmişliğin görülme oranının da azaldığı, hatta görülmediği söylenmektedir. Bunun sebebi olarak da kişinin yaşının ilerlemesi ile daha deneyimli hale gelmesi ve ortaya çıkabilecek sorunlar ve yeni durumlar karşısında tahammül düzeyinin daha yüksek olmasıdır. Yaş ilerledikçe birey stresli durumlarla nasıl başa çıkabileceğini de öğrenmiş olmaktadır.
- **Cinsiyet:** Tükenmişlik, kadınlar ve erkekler açısından iş yaşamında farklı etkiler gösterebilmektedir. Kadınlar, erkeklere nazaran daha duygusal varlıklar olduğu için duygusal tükenmeye daha yatkındırlar. Erkeklerde ise duygusal tükenmeden çok duyarsızlaşma şeklinde görülmektedir. Ayrıca kadınların toplum içerisindeki rolleri ve bu rolleri yerine getirirken yaşadıkları baskılar da çoğu zaman duygusal olarak tükenmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda, tükenmişliğin kadınlarda farklı sebeplerden dolayı daha fazla görülebileceği düşünülmektedir.
- **Medeni durum:** Yapılan araştırmalarda medeni durumun tükenmişlik üzerine önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Bireyin evli olup olmaması, çocuk sahibi olup olmaması tükenmişliği etkilediği görülmüştür. Evlilerin bekarlara göre

insan ilişkileri ve kriz yönetimi becerilerinin daha gelişmiş olduğu söylenebilir. Aile hayatı, sıcak ve samimi bir ortama sahip olan kişi, sosyal hayatında doyumunu yakalamış olacaktır. Stresli bir durum karşısında sosyal çevresi ona gerekli desteği sağlayacaktır. Bu nedenle özellikle bekâr olanların evli olanlara göre, çocuk sahibi olmayanların da çocuk sahibi olanlara göre daha çok tükenmişlik yaşadığı söylenebilir.

- **Eğitim düzeyi:** Tükenmişlik ve eğitim düzeyi üzerine yapılan araştırmalarda araştırmacılar farklı farklı sonuçlara ulaşmıştır. Kimi araştırmacılar eğitim düzeyi ilerledikçe, tükenmişlik ile başa çıkılabileceğini; kimileri ise üniversite eğitimi almamış olan bireylerin daha az tükenme yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Hatta bazı araştırmalarda da lisans mezunlarının tükenmişlik düzeylerinin, yüksek lisans mezunlarına göre daha fazla olduğunu göstermiştir.

2.1.1.1.2. Rol Çelişkisi

Rol, bir örgütte çalışanlardan beklenen ve istenen eylemlerdir. Çalışan, kendi işi hakkında yeterince bilgi sahibi değilse, işinin gerektirdiği sorumlulukların ne olduğunu tam bilemiyorsa, nelere yetkisi olup olmadığından emin değil ve çalışma zamanını etkili kullanamıyorsa rol belirsizliği yaşar. Bu karmaşık durum, bireyin işiyle ilgili motivasyonunu düşürür ve tükenmişliğe yol açar.

“Kişinin yaptığı işle ilgili eksik bilgilendirmeden kaynaklı rol belirsizliği ve rol çatışması bireyin çalışma ortamında aldığı roller ile ilgili olarak stres yaşamasına, iş tatmininin azalmasına ve kişinin tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Rol çatışması, kişinin yapması gerektiğine inandığı iş ile diğer çalışanlar ya da yöneticilerin, ondan yapmasını bekledikleri iş arasındaki anlaşmazlığı, çatışmayı ifade eder. Rol çatışması genellikle olumsuz duygulara, gerilimlere ve sağlık problemlerine neden olur. Rol çatışması yaşayan bireylerin, iş performansları düşer ve kendilerini umutsuz bir şekilde hissederler” (Muchinsky, 2000).

Birey, çalıştığı ortamda rolünün ne olduğunu tam anlamıyla kavrayamamış ve rol belirsizliği yaşıyorsa, bu durumda bireyde iş ile ilgili zamanla tükenme meydana gelmektedir.

2.1.1.1.3. Beklentiler

Bireylerin çalıştıkları ortamlarda doğası gereği beklenti içinde olmaları normal bir davranış olarak ele alınabilir. Birey, ilk etapta yaşam için gerekli olan fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak ve daha sonra çalışma ortamında saygınlık görmek ister. Bireyin bu tarz beklentilerinin gerçekleşmemesi motivasyon düzeyinin düşmesine

sebepler olur. Davranışın devam etmesi durumunda ise zamanla duygusal anlamda bireyde tükenme meydana gelir.

“İnsanoğlunun doğasında var olan özellikleri gerçekleştirme içgüdü, kişiliğinin temel öznesidir. Kendini gerçekleştirme hissi, kişinin kendine has özelliklerinin ifadesini geliştirmesine yardımcı olur. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, insan ihtiyaçları hiyerarşisinde en üst basamakta yer almaktadır ve sadece fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevilme ve kabul edilme ihtiyacı gibi daha alt seviyede bulunan ihtiyaçlar karşılandıktan sonra tatmin edilebilmektedir” (Pines ve Aronson, 1988: 36). Her çalışan bir işe başladığında birtakım ihtiyaçlarının karşılanmasını bekler. Yüksek beklentiler veya istekler karşılandığı sürece kişi doyuma ulaşır. Karşılanamayan beklentiler veya isteklerin karşılanmalarına oranla daha önemli olması, tükenmişliğe sebep olabilir. Mesleki açıdan kendini geliştirmiş olan çalışanlar kariyerlerinde de yükselmek isterler. Bu kişiler, sahip oldukları beceri ve yetenekleri ortaya koyma fırsatı bulamazlarsa büyük bir hayal kırıklığı yaşarlar. Yapılan iş, kendilerini geliştirme imkanı sağlamazsa çalışanlar işlerinden doyum sağlayamaz. Bu durum tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

2.1.1.1.4. Özgüven eksikliği

Bireyde var olan özgüven eksikliği, işe karşı olan atılımlarında zayıflıklara sebebiyet verir. Öz güvene sahip olmayan bireyler, zamanla taleplerini iletme ve sosyal ortam kurma gibi durumlarda sorunlar ile karşılaşmaktadırlar. Bu durum, bireyin kendisi ile ilgili olumsuz izlenim edinmesine neden olur. Bireyde var olan bu tarz engeller, zamanla motivasyonlarını düşürür ve tükenmişliğe uğramalarına neden olur.

2.1.1.1.5. İş Doyumu ve Motivasyon

İş doyumu, bireyin işiyle ilgili memnuniyeti ve işinden aldığı hazdır. Bireyin işinden yeterli doyum alamaması tükenmişliğe sebep olabilmektedir. İşinden gerekli tatmini sağlayamayan bireyin motivasyonu düşmekte, işe devam etme eğiliminde azalma görülmektedir. Hatta bu durum, iş değişikliğine bile yol açabilmektedir.

Görev başında olmama, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri ile ilgili olmakla birlikte tükenmişlik, aynı zamanda, işten ayrılmayan bireylerin verimlilik ve etkinliklerine zarar verir. Bu durum beraberinde, çalışanların iş doyumunda ve / veya örgüte duyulan bağlılıkta azalmaya neden olur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 406).

2.1.1.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik kavramı başlangıçta sadece bireysel kaynaklı olduğu düşünülmekte ve bu bağlamda çalışmalar yapılmaktaydı. Bu geleneksel bakış açısına göre problem bireysel kaynaklı olup, çözüm olarak ise ya bireyin probleminden kurtulmak ya da

bireyden kurtulmak üzerinde durulmuştur. Ancak ilerleyen yıllarda tükenmişliğin sadece birey kaynaklı olmadığı anlaşılmıştır. Günümüzde tükenmişliğin bireysel boyutundan çok örgütsel boyutu ele alınmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997; Çam, 1992).

2.1.1.2.1. İş yükü

Tükenmişliğin en yaygın sebeplerinden biri de aşırı iş yüküdür. Kişinin üstesinden gelemeyeceği kadar iş ile yüklenmesi ve belli bir zaman aralığında bitirmesinin istenmesi durumunda çalışmada stres oluşturacaktır. Kendi becerilerine ve özelliklerine uygun olmayan bir iş bile kişide strese sebep olabilmektedir. Aşırı çaba ve stres yüzünden kişide tükenmişlik görülebilir. Bu durumda kişinin işine karşı olan tutumu değişmektedir.

Yapılan araştırmalarda personel başına düşen işin artması, tükenmişlik düzeyinde yükselmeye sebep olmaktadır. Yapılan işin niteliği, personel sayısı, sınırlı kaynak kullanımı gibi etmenlerin iş yükünü arttırdığı görülmektedir. Tükenmişlik, çalışanları duygusal olarak etkilediği için iş performansını ve iş ilişkilerini de etkilemektedir. Beden ve ruh sağlığı kötü etkilenen çalışan, oluşan olumsuzluklara rağmen çalışmaya devam edebilmektedir.

2.1.1.2.2. Kontrol

Kontrol, bir iş yerinde bireyin özerkliğini ve katılımını sınırlandırmaktadır. Çalışan, bireysel özerkliğini kaybettiği zaman üzerinde baskı hissedebilmektedir. Bu baskıda çalışanı olumsuz etkilemekte, tükenmişliğe sebep olabilmektedir. Aksi bir durumda ise çalışana özerklik tanınması, iş doyumunu arttırmakta dolayısıyla tükenmişliği engellemektedir. Aşırı kontrol, çalışanların bitkin düşmesine, işine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine, kendilerini yetersiz hissetmelerine sebep olmaktadır. Aynı zamanda çalışanların bireysel ve paylaşılan bir kontrole sahip olmaması da aynı sonuçları doğurabilmektedir. Bu yüzden yöneticiler ile çalışanlar arasında işbirliği ile birlikte dengeli bir denetim sisteminin olması gerekir.

Aşırı kontrol, çalışanı duygusal olarak etkilemektedir. Kızgınlık, stres, kaygı ve öfkelerini arttırmakla beraber, kendilerini başarısız hissetmelerine yol açmaktadır. İşbirliğine önem verilmesi, kararlara katılımın artırılması ise çalışmada özgüveni arttırmakta ve işine karşı olan tutumunu olumlu etkilemektedir. Kişi, bu sayede kendisinin örgüt için önemli olduğunu hissetmekte ve tükenmişliğe engel olmaktadır. "Bireye verilen sorumluluğu yerine getirmeye çalıştığı zaman gerekli yetki verilmediğinde bireyin iş üzerindeki kontrolü zayıflar. Bu durum zamanla bireyde tükenmeye sebep olur. Denetim açısından yaşanan uyumsuzluk, tükenmişliğin kişisel başarıda düşme boyutu ile ilişkilidir" (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 414).

2.1.1.2.3. Ödüller

Ödüllendirme, bireylerin işlerine yaptıkları katkının fark edildiğinin ve önemli olduğunun göstergesidir. Başarılı bir ödüllendirme sisteminde kişi performansına ve yaptığı katkıya göre ödüllendirilmektedir. Ödüllendirme sisteminde, adaletin sağlanmış olması, çalışanın işine karşı olan güvenini arttırmaktadır. Bireylere ayrıcalık tanınmadığının göstergesi olarak algılanmaktadır. Çalışanların beklentileriyle uyumlu ödüller alması, işe karşı olumlu tutum oluşturmaktadır. Bu durumda tükenmişliğe engel olmaktadır.

2.1.1.2.4. Aidiyet

Sosyal bir varlık olan insanlar, bir topluluğa ait olma ve diğer insanlarla yakın bir ilişki içerisinde olma ihtiyacı duyarlar. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin üçüncü sırasında, ait olma ve sevgi ihtiyaçları yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar, bireyde bir gruba ait olma, kabul görme, başkaları tarafından sevme, sevilme gibi isteklerdir. Bu tür ihtiyaçları karşılanan birey, sosyal yönden doyuma ulaşır ve çalışma isteğini artırır.

Bir gruba ait olma, bireyin kendini güçlü hissetmesine sebep olur. Aynı sorunları paylaştıklarını bildikleri için daha fazla motive olurlar. Sosyal ve psikolojik ihtiyaçları, gruptakiler tarafından karşılanır. Birlikte çalışmalarını sayesinde güven ve saygı kazanırlar, bu sayede başarıyı da yakalarlar (Özkalp ve Kirel, 2001: 227).

2.1.1.2.5. Çalışanlar arası ilişkiler

Çalışma ortamının huzurlu ve rahat olmasında,beraber çalışan insanların önemli bir rolü vardır.Beraber çalışan insanlar arasında sorunlar veya uyuşmazlıklar, bu ortamın bozulmasına sebep olur ve stresli bir ortam oluşturur. Çalışanların birbiriyle uyumu, birbirlerine güven duymaları ve destek olmaları, paylaşımın fazla olması, bireyin işine karşı olan tutumunu olumlu etkiler. Bu durumların yokluğunda ise çalışanın iş doyumunu ve performansı düşmektedir. Bu durumda tükenmişliğe yol açmaktadır.

"İş teminatının da olmaması, çalışanlar arası yakın ilişkilerin bozulmasına yol açmaktadır. Bu durum, çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltırken, çalışanların da birlikte hareket etme (grup) nedenlerini de yok eder. Bu çalışanlar, örgüte kısa dönemli iş sözleşmeleri ile geçici olarak alınan ve örgütte kalma şansı, pek az olan çalışanların hayatlarına önemli anlamda müdahale etme eğilimi içine girerler. Bu, örgütte sosyal ortamı güçsüzleştirir ve çıkarıcı bir bakış açısının oluşmasına zemin hazırlar" (Maslach ve Leiter, 1997: 52).

2.1.1.2.6. Yönetim ile ilişkiler

Yönetimler ile çalışanlar arasında güven duygusu olmalıdır. Yöneticiler çalışanlarına güven duymalı ve destek olmalı, bunun yanı sıra yöneticiler işleriyle ilgili bir yeterliliğe

sahip olmadır. Yetersiz yöneticiler, çalışanların sorunları çözmekte de yetersiz kalmaktadır. Yöneticiler, işin sadece maddi boyutuna bakmamalı, aynı zamanda manevi boyutuyla da ilgilenmelidir. Sadece sayısal standartlarla ilgilenen yöneticiler için çalışanların istekleri önemsiz olmaktadır. Yönetici ile çalışan arasındaki olumsuz ilişki tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

Yöneticiler çoğu zaman çalışanlarıyla ilgili olarak geri bildirim mekanizmasını olumlu yönde çalıştırmamaktadırlar. Yöneticiler sadece işlerinde kusurlu olan çalışanları uymakla kalmamalı, işlerini iyi yapanlar için de özel olarak işlerini ne seviyede iyi yaptıkları, ne kadar geliştirmeleri gerektiği konusunda övgü ve tavsiyelerde bulunmalıdır. (Örmen, 1993: 16-17).

2.1.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç başlık üzerinde inceleyeceğiz.

2.1.2.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik durumu bazı fiziksel belirtiler gösterebilir. Bu belirtiler, ilk zamanlar geçiciymiş gibi düşünülür fakat zaman geçtikçe çalışanların enerjileri tükenir ve tükenmişlik yaşamaya başlar. Bu belirtileri kalp rahatsızlıkları, mide rahatsızlıkları, baş ağrısı, dermatolojik bozukluklar, uyku bozukluğu, kilo kaybı veya artışı, alkol ve ilaç bağımlılığı, kronik yorgunluk şeklinde baş gösterebilir.

Fiziksel sorunlar, çalışanların yaptığı işten zevk almasına engel olacaktır. İşine karşı olumsuz tutumlar oluşturup, birçok hastalığı da beraberinde getirecektir. Birey fiziksel olarak tükenecektir.

2.1.2.2. Psikolojik-Duygusal Belirtiler

İnsan varlığının özü olduğu söylenen ruhun olumsuzluklardan etkilenmesi mümkündür. Kişinin kendine olan güveninin ve başarıma isteğinin azalması, kişide psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Yaşanan başarısızlıklar veya olumsuzluklar karşısında kendini suçlama eğilimi gösterebilir. Bu durumda kişi, psikolojik olarak yıpranmaktadır. Kendini çalışma ortamından soyutlama ve diğer çalışanlardan uzaklaşma eğilimi gösterecektir.

Tükenmişlikte görülen bazı psikolojik/ruhsal belirtileri su şekilde sıralayabiliriz (Çam, 1992);

- *Psikolojik incinmeye açıklık,*
- *Desteksiz, güvensiz hissetme,*
- *Sabırsızlık, huzursuzluk,*

- *Ümitsizlik,*
- *Duygusal tükenmeye genel olarak fiziksel tükenmede eşlik eder.*
- *Çabuk öfkelenme,*
- *Apati,*
- *Şüphe ve endişe,*
- *Duygulanım bozukluğu, depresif duygulanım,*
- *İşe gitmeyi istememe,*
- *Nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma,*
- *Yöneticilerince takdir edilmediği, desteklenmediği yada kendilerini anlamadıklarını düşünerek iş çevresine, arkadaşlarına ve yöneticilere karşı kızgınlık, öfke duyma,*
- *Benlik imajının emasyonel durumdaki dalgalanmalarla etkilenerek negatif yönde değişmeye başlaması,*
- *Herkesin onun hayatını zorlaştırma düşüncesinde olduğuna inanması.*
- *Zayıflık, duygusunu ortadan kaldırmak için güçlülük duygularına sahip olmaya çalışır.*
- *Yardım veren; kendine, işe ve bu işi yapan diğer arkadaşlarına karşı olumsuz düşünür.*
- *En küçük hayal kırıklığında bile ani olumsuz tepkilere yol açabilir. Bu kızgınlık ve şüpheli tutumlar zamanla paranoyayı tetikleyebilir.*

2.1.2.3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler, bireylerde en çabuk ve kolay gözlemlenebilen tükenmişlik belirtileridir. Bu belirtilerin bir kısmı aile içi çatışma, başaramama hissi, unutkanlık vb. olarak sıralanabilir.

2.1.3. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik ile ilgili literatürde birçok model ile karşılaşılımıştır. Bu modellerden önemli görülenler aşağıda sıralanmıştır.

2.1.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss'e göre kişilerin çalıştıkları yerlerde bazı stres kaynakları bulunmaktadır. Bu stres kaynaklarına karşı çalışanda bir tepki oluşur. Başka bir ifadeyle bu modelde tükenmişlik, iş ortamında meydana gelen stres kaynaklarına uyum sağlama ve stresle başa çıkma yolu olarak görülmektedir.

“Cherniss, tükenmişlik araştırmalarını, hem aşırı iş yükü hem de değer çatışmalarını temel alarak devam ettirdi. Ona göre tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışan profesyonelin rolünde gizli olan tutarsızlıklardan kaynaklanmaktadır.” (Örmen, 1993:6).

2.1.3.2. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier'in tükenmişlik modeli; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme olmak üzere dört başlık altında incelenebilir:

1. Pekiştirme Beklentileri: İş hayatında çalışanın amaçlarını karşılayan pekiştireçlerin kullanmasıyla ilgili bir kavramdır. Kişinin işi ile ilgili pekiştirme beklentileri karşılanmaz ise işiyle ilgili memnuniyetsizlik yaşanmakta bu durumda tükenmişliğe yol açmaktadır.

2. Sonuç Beklentileri: Arzu edilen sonuca ulaşmaya yönelik yapması gereken davranışları ile ilgili tanımlamalarıdır.

3. Yeterli Olma Beklentileri: Kişinin beklediği sonuçları ortaya çıkarmak için sergilediği davranışlardaki kişisel yeterliliğidir. Arzuladığı sonucun ortaya çıkması için yeterli olmadığını düşünen kişi de tükenmişlik yaşamaktadır.

4. Bağlamsal Bilgi İşleme Süreci: Bu süreç özellikle insanların sosyal gruplar, örgütler, öğrenme tarzları ve bireysel inançlar gibi olgularda yer alan bilgi işleme, başka bir deyişle davranışları anlamlandırma süreçlerine vurgu yapmaktadır. (Baysal, 1995:26; akt. Sürvegil, 2006:33-34; Sılığ, 2003:18).

2.1.3.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines tükenmişlik modelinin temelinde çalışanları duygusal baskı alan farklı çalışma ortamları yatar. Bireyler İş hayatına başlarken yüksek beklenti içerisinde girerler. Özellikle stresi yüksek olan ve destek, ödül gibi motivasyon unsurlarının az yer aldığı koşullarda iş doyumunu gereği gibi yaşayamazlar. Bu modelde tükenmişlik tanımlanırken fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak var olan yıpranmışlık öne çıkarılmaktadır.

2.1.3.4. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişliği genel olarak “yaptığı işin bir sonucu olarak yoğun duygusal isteklere maruz kalan ve sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışmak mecburiyeti taşıyan kişilerde görülen uzun süreli yorgunluk, fiziksel yığınlık, çaresizlik ve umutsuzluk duygularıdır.” şeklinde tanımlanmaktadır.. (Maslach ve Jackson, 1981).

Maslach'a göre tükenmişliğin 3 boyutu şu şekildedir;

- Duygusal Tükenme

- Duyarsızlaşma
- Düşük Kişisel Başarı Hissi
- **Duygusal Tükenme:** Bu tür tükenmişlik, daha çok insanlarla yüz yüze ilişkinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışanlarında görülür (Maslach,1981). Tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenmede, insanlar hem duygusal hem de fiziksel olarak yorgunluk yaşarlar. Kendilerini, enerjileri bitmiş ve bu olumsuz durumdan kurtulamayacak gibi hissederler (Maslach ve Leiter, 1997: 17-18).

Duygusal açıdan yoğun bir çalışma ortamında bulunan çalışanlar, üstesinden gelemeyecekleri işleri üstlenmekte ve enerjisi tükenmektedir. Duygusal açıdan yıpranan çalışan, kendini işine motive etmekte zorlanır. Stresle başa çıkmakta zorlanır. Duygusal tükenme, kendisini fiziksel ve psikolojik boyutlarda da göstermektedir. Çalışanda yorgunluk hissi, aşırı alkol tüketimi, huzursuzluk ve depresyon şeklinde gösterebilmektedir.

- **Duyarsızlaşma:** Genel olarak dozu sürekli artan negatif reaksiyon, türlü şekillerde kendini gösterebilir. Kişi, genellikle karşısındakini rencide eden birtakım kaba davranışlarda bulunabilir; onların bazı isteklerini görmezden gelebilir ya da gerekli yardımı yapmada başarısız olabilir. (Örmen, 1993: 2). Duyarsızlaşma sonucunda birey, çevresine soğuk ve ilgisiz bir şekilde yaklaşır. Çevresindekileri bir birey olarak değil, bir nesne olarak görmeye başlar.
- **Düşük Kişisel Başarı Hissi:** Bu boyut; düşük moral, kişiler arası ilişkilerden uzak durma, depresyon, üretimin azalma eğilimine girmesi, baskı ile baş edememe, başarısızlık duygusu ve zayıf benlik algısı ile açıklanabilir (Akçamete vd., 2001: 3).

Bu aşamada, çalışanlar bir şeyleri değiştirebileceklerine olan inançlarını kaybederler ve kendilerine olan güvenleri azalır. Çalışmaları sonucu istediklerinin yerine gelmediğini gören çalışanlar, stres ve depresyon yaşamaktadır.

2.1.4. Tükenmişlik Süreçleri

Genel olarak tükenmişlik dört evre ile tanımlanabilir. Tükenme; kişinin bir devreden diğerine geçtiği kesintili bir süreç olarak değil, sürekli bir olgu olarak görülmelidir.

- **Evre: Sevk ve Coşku Evresi :**Bu evrede birey, hayatının merkezine işini koymuştur. Yüksek beklentiler içerisindedir. Yüksek ideallere sahiptir. Mesleki açıdan kendini geliştirme isteği içerisindedir. Bu aşırı güdülenmişlik hali, iş şartlarının zorluklarını bile görmezden gelinmesine sebep olmaktadır.

Hayal kırıklığı yaşamak, enerji ve ideallerin kaybına neden olacaktır. Hayal kırıklığının herhangi bir aşamasındaki tükenmişlik, dışarıdan gelen bir güç olarak ele alınır; kişinin kendisi üzerinde etki bırakır. Kişiyi “birey”, kurumu da “sistem” olarak kabul etmek gerekir. Kendilik ile sistem arasındaki denge, tükenmişlik yerine ödüllendiren birleştirici bir deneyim sağlayacaktır (Özdemir, 2001: 145).

- **Evre: Durağanlaşma Evresi:**Durağanlaşma evresinde, kişi çektiği zorluklar ve sıkıntıları aklına getirir. İşin beklentilerinin karşılayamamasının şokunu yaşar ve enerjisi azalmaya başlar. İşine karşı olan ilgisi azalır ve eskisi gibi şevk ile çalışmamaya başlar. Birey için önyargılarının, prensiplerinin, ideallerinin pek önemi kalmaz; işine gereken önemi vermemeye başlar, kendini sosyal ve kültürel olarak geliştirmekle ilgilenir. İnsanlara karşı soğuk ve mesafeli davranır. Kişisel ihtiyaçları, işinden daha önemli hale gelir. Bu dönemde işi yavaşlatmayı da düşünen çalışanın enerji düzeyi düşmeye başlar ve motivasyonu azalır. Artık birtakım önyargıların, ilkelerin, kıdemliliğin ilk dönemlerdeki önemi azalmıştır. Durgunluk dönemi içine giren kişi, artık görevle ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşar. Bu durum sürdüğünde, çalışan kişinin severek hizmet vermesi çok zordur (Özdemir, 2001: 145).
- **Evre: Engellenme Evresi:** Birey, işiyle ilgili bir şeyleri değiştiremediğini fark edince engellenmişlik duygusu yaşamaktadır. Bu duyguyu yoğun bir şekilde yaşayan bireyde kendini çekme veya kaçınma davranışları görülmeye başlar. Zaman geçtikçe birey, yüksek idealler ile başladığı işin amaçlarını değiştiremeyeceğini fark eder. Kişisel amaçlarına da işinin engel olduğunu düşünür. İşine karşı olumsuz bir tutum oluşur. Yeterince takdir edilmediğini düşünür. Kendisini yetersiz ve güçsüz hisseder. Çalışan kişi, bu döneme girdiğinde, tüm yaşadıklarını zihninde yeniden değerlendirir. İşini en üst seviyede başarıya gayretlerinin engellendiğini düşünen birey zaman geçtikçe, gerçekleştirmek istediği amaçlarının, genellikle engellendiğinin farkına varır. Engellenme iki şekilde ortaya çıkar: Birincisi, yardım edilenin gereksinimlerinin karşılanamaması; ikincisi, kişinin başkalarının ihtiyaçlarını yerine getirebilmek için kendi ihtiyaçlarını göz ardı etmesi şeklindedir (Özdemir, 2001: 145).
- **Evre: Umursamazlık/Apati Evresi:**Umursamazlık evresinde çalışanlar için iş, artık mecburiyet haline gelmiştir. İş, artık kişide kaygı ve sıkıntı gibi duyguların oluşmasına sebep olmaktadır. Bireyler bu evrede sürekli yakınmakta ve tamamen vazgeçmiş bir durumdadır. İş, sadece bir geçim

kaynağı haline gelmiştir. Bireyin yaşadığı umutsuzluk ve engellenmişlik onu ilgisizliğe sürüklemektedir.

“Bu dönem, aynı zamanda verilen hizmeti de olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin; bu dönemde çalışanlar işe geç gelme, işten kaçma ve hizmet verdikleri kişiler ile olabildiğince yüz yüze gelmeme eğilimi gösterebilmektedir. Hizmet veren kişide vazgeçmiş, teslim olmuş bir durum gözlenmektedir. Uygulamaları rutinlerin korunması ve mekanik olma ile sınırlıdır. Bu da onlar açısından son çare gibi görünmektedir. Apati,kişinin içinde bulunduğu durumu görmezlikten gelerek, reddederek, baş etmeye çalıştığı başarısız bir denemedir” (Özdemir, 2001: 146).

2.1.5. Tükenmişliğin Sonuçları

2.1.5.1. Kişisel Boyutu

İnsan, iş hayatına büyük istekler ve beklentiler ile başlar. Enerjileri yüksektir ve yaptıkları işi anlamlı bulurlar. İş başarıları, kendilerine olan güvenlerini arttırır. Birey, kendini güçlü hisseder ve yaptıkları işe karşı yüksek bir memnuniyetleri vardır. Tükenmişlik başladığı zaman, bireyde oluşan olumlu duygular, yerini olumsuz duygulara bırakmaktadır. Bireyde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi görülmektedir.

Tükenmişlik, kişiden kaynaklanan bir problemdir. Tükenmişlik yaşayan çalışanların davranışlarında ve duygularında etkisini gösterir. Zayıf kişilik yapısına sahip olan kişilerin, tükenmeye daha meyilli oldukları söylenmektedir. İş hayatında bu tür kişilerin uyum sağlaması daha zordur. Tükenmişliği yaşayan kişi ile iş çevresindeki kişiler, durumları farklı yorumlayabilirler. Tükenmişlik yaşayan kişi durumunu iş yükü, iş şartlarına bağlarken, yöneticisi çalışanın yetersiz ve tembel olmasına bağlayabilir. Çalışma ortamlarında rekabetin olmasının, çalışanların performanslarını arttırıcı bir etkisi varken, aynı zamanda çalışanlarda gelecek kaygısının da yaşanmasına neden olabilmektedir. İşinde yaşayacağı başarısızlığın kendisine olumsuz sonuçlar yaşatacağını bilmesi, çalışanın performansını arttırmasına sebep olacaktır.

2.1.5.2. İş Hayatına Etkileri

Tükenmişlik yaşayan bireyler, işlerine gerekli özeni gösteremezler, motivasyonları düşüktür, büyük bir hayal kırıklığı yaşarlar. Tükenmişlik yaşayan bireyin çalışması yavaştır ve birey daha az çalışmaya başlar. Fiziksel olarak kendilerini işlerinden geri çekmeye başlarlar. Tükenmişliğin yarattığı bir diğer sorunda çalışanların dikkat

dağınıklığı yaşamasıdır. Dikkati dağınık olan çalışan, işine gerekli özeni göstermeyecek, kazalara hatta yaralanmalara sebebiyet verecektir.

“Birey, kendi yeteneğine ve bilgisine uygun olan ve dolayısıyla istediği bir işi yaptığı süre boyunca, işinde ve iş yerinde daha verimli çalışır. Kendisine uygun iş verilen birine, aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılama imkanı da verilmiş olur. İstek ve ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini gören bireyler, olumsuz bir takım tutumlara sahip olabilirler. Bu durumda da tatminsizlik durumu ve uyuşmazlık ortaya çıkacaktır” (Izgar, 2001: 23).

2.1.5.3. Aile Hayatına Etkileri

Tükenmişlik, bireyin özel yaşamını da etkilemektedir. Bireyin ailesi ve arkadaşları tarafından tükenmişlik güçlü olarak hissedilir. Duygusal açıdan yıpranan birey, ev ortamına kendini adapte edemeyecektir. Yaşadığı sorunlar kendiyile beraber ev hayatına taşınmaya başlayacaktır. Ailesine gerekli ilgiyi gösteremeyecek, olumsuz duygularıyla ailesini de etkileyecektir.

2.1.6. Tükenmişliği Önleme ve Başa Çıkma Yolları

Tükenmişliği önlemede alınacak bireysel önlemler şu şekilde sıralanabilir: Ulaşılabilir hedefleri belirlemek, insanlarla olumlu ilişkiler geliştirmek, yaptığı işin farkında olmak, stres yaratacak etkenlerden uzak durmak, hobi edinmek, aileyle ilişkileri geliştirmek, sağlığa dikkat etmek ve pozitif bakmayı öğrenmek.

Tükenmişliği önlemede alınabilecek örgütsel önlemler ise şunlardır: Çalışanlarla işbirliğine önem vermek, alınan kararlara katılımı sağlamak, personel seçimine dikkat etmek, başarılı bir ödüllendirme sistemi, sürekli toplantı yaparak iletişimi arttırmak, çalışanların yükselmesini sağlamak, çalışanlara mesleki eğitim ortamları yaratmak ve çalışanları sosyal yönden geliştirmeye çalışmak.

2.2. Sınıf Yönetimi

Sınıf yönetimi ile ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Ancak en genel anlamda sınıf yönetimi; sınıfta bulunan kaynakların eğitim ve öğretimin hedefleri doğrultusunda, etkili ve verimli kullanılmasını sağlamak olarak ifade edilebilir.

Sınıf yönetiminin amacı; eğitimin en üst kalitede yapılabilmesi için sınıf içinde öğrencilere zarar verici olumsuzlukların ortadan kaldırılması, zamanın etkili ve verimli kullanılması, öğretimin en iyi şekilde gerçekleştirici atmosferin oluşturulması vb. olarak ifade edilebilir.

2.2.1. Sınıf Yönetiminin Boyutları

Bir okuldaki eğitim ve öğretimin kalitesi, o okulda bulunan öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin kalitesine bağlıdır. Sınıf yönetimi, etkili bir öğrenmenin gerçekleşmesi amacıyla oldukça önemli bir unsurdur. Bu bağlamda özellikle okullarda, sınıf yönetiminin etkili bir şekilde yapılabilmesi amacıyla önlemler alınmalıdır.

“Sınıf yönetimi denince genel olarak öğrenmeye uygun bir sınıf ortamı, fiziki düzenlemeler, öğretim yöntem ve teknikleri, zamanın doğru kullanımı, sınıf kuralları, sınıf içi iletişim ve öğrenci motivasyonu akla gelmektedir.” (Karip, 2005: 1).

Sınıf ortamının fiziksel düzenlenmesi, sınıf yönetiminin bir boyutunu oluşturmaktadır. Özellikle sınıfta ısı, ışık, gürültü, renkler, eğitsel araçlar, estetik vb. durumların etkili bir şekilde düzenlenmesi, sınıf yönetimini kolaylaştırıcı etkisi olmaktadır. Fiziksel düzenlemeler, öğrencilerin konsantrasyonunu da etkilemektedir. Bozuk düzende öğrencinin konsantrasyonunun erken bozulması sınıf yönetimini olumsuz etkilemektedir.

2.2.2. Sınıf Yönetimi Yaklaşımları

Dünyada meydana gelen bilimsel ve teknolojik değişimler eğitimin de değişmesini sağlamıştır. Bu değişim zamanla öğrencilerin ihtiyacını merkeze alan yapılandırmacı yaklaşıma geçiş ile zirve yapmıştır. Bu değişimler öğretmeni merkez konumundan alan, yerine öğrenciyi merkeze yerleştiren, yaparak ve yaşayarak öğrenme modelini benimsetmiştir. Modellerin değişimine paralel olarak sınıf içi düzenler, sınıf yönetimi, kullanılan araç gereçler vb. de değişmiştir.

Geleneksel ve modern olarak tanımlanabilecek bu geçiş süreci sınıf yönetiminde köklü değişimlerin meydana gelmesini sağlamıştır. Bu dönüşüm ile beraber otoriter sınıf yönetimi yerini daha demokratik sınıf yönetimine bırakmıştır.

2.2.2.1. Geleneksel Sınıf Yönetimi Yaklaşımı

Geleneksel sınıf yönetimi anlayışı adından da anlaşılacağı üzere öğretmenin merkezde olduğu, nispeten daha otoriter sayılabilecek anlayıştır.

“Geleneksel yaklaşımda, dışsal bir disiplin anlayışı hâkimdir. Tek bir doğru vardır ve bu tek doğru sınırlı sayıdaki kitaplardadır. Sınıfta onları temsil eden de öğretmendir. Bu nedenle öğretmenin her dediği doğrudur ve gereği yapılmalıdır. Bunu yapmayan öğrenciler de cezalandırılmalıdır. Bu durumda öğrenciye düşen görev; söylenen ve istenilenleri aynen yapmak, tekrarlamak, bilgileri hıfz etmek, ezberlemektir” (Yaka, 2006: 39).

2.2.2.2. Çağdaş Sınıf Yönetimi Yaklaşım

Modern yöntemlere geçiş ile beraber önem kazanan çağdaş sınıf yönetimi metodu, günümüzde özellikle bilgiye ulaşmanın yolunu öğrenen öğrencinin ihtiyacını karşılayacak donanımsal ekipmanın etkili ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlama hedefine ulaşmayı amaçlamaktadır.

“Çağdaş yaklaşımda, dünyada meydana gelen gelişim ve değişimlere bağlı olarak eğitim ortamında yeni hedef; kişisel öğrenme tekniklerini fark edip, etkin şekilde kullanan, bilgiye ulaşabilen ve kullanabilen yeteneğe sahip, grup çalışmasına ve işbirliğine sevk edecek, zamanla farklılaşan şartlara uyum sağlayabilen bir birey oluşturmaktır.” (Özcan, 2012).

Modern sınıf yönetimi yaklaşımının etkili olması durumunda, eğitimin ve öğretimin kalitesinin artacağı ve bu bağlamda kaliteli bireylerin yetişeceği bilinmektedir. Okullarda sınıf yönetimi sağlıklı rekabet bilinci avantajı ile sağlanabilir. Özellikle günümüzde sınıf yönetiminin etkili ve verimli olabilmesinin yolu, sağlam bilgi birikiminden geçmektedir. Buda hizmet içi eğitim ve kurslar ya da üniversite destekli eğitimler ile mümkün olabilmektedir.

2.2.3. Sınıf Yönetimini Etkileyen Faktörler

Sınıf yönetiminde var olan başarının temel göstergesi, sınıf içerisinde işlenen etkili ve verimli dersin yanında, öğrencilerin gösterdikleri tavır ve davranışlardır. Öğrenciler sınıf içerisinde kendileri için belirlenmiş role uygun hareket ettiklerinde sınıf yönetiminin daha etkili olduğu gözlemlenirken, rolünün bilincinde olmayan öğrenci gruplarında ise sınıf yönetimi konusunda problemlerin ortaya çıktığı görülmektedir.

Eğitimin ve öğretimin belirlenen amaçlar çerçevesinde gerçekleşebilmesi için uygun bir sınıf yönetiminin olması gerekmektedir. Bu bağlamda, sınıf yönetiminin etkili ve verimli olabilmesi için var olan engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

“Eğitim-öğretim etkinliklerinin gerçekleştirildiği sınıf yönetimi, birçok değişkenden etkilenir. Bu değişkenler; okulun yapısı, okul amaçlarına ilişkin inançları, öğretmenlerin kişisel özgeçmişi, öğrenci özellikleri ve gereksinimleri, okulun benimsediği kurallar ve sınıf yönetimi alanında aldıkları eğitim olarak sıralanabilir” (Şahin ve Altunay 2011).

Sınıf yönetimini etkileyen faktörler olarak bu çalışmada; okul, çevre, aile, öğretmen ve öğrenci ele alınmıştır.

2.2.3.1. Okul

Sınıfın en yakın dış çevresi olması münasebetiyle okul, sınıf yönetimi üzerinde oldukça etkilidir. Okulun bulunduğu konumda bulunanların sosyo-ekonomik

düzeyleri, okuldaki öğrenci sayısı, okulun disiplin anlayışı, okuldaki yönetimin yapısı, okuldaki görevlilerin rollerine olan hakimiyetleri sınıf yönetimlerini etkilemektedir.

“Okulun bulunduğu çevredeki olumsuzluklar genel olarak sınıf ortamına da yansdığı bilinmektedir. Gerekliğinde okul idaresi ilgili otoriteleri devreye sokarak olumsuzlukları giderme yönünde adım atmalıdır” (Erol, 2006).

Sınıfın en yakın çevresi olan okulda bulunan olumsuzlukların giderilmesi, hiç şüphesiz sınıf yönetimini de etkileyecektir. Etkili ve verimli eğitim için gerekli olan sınıf yönetimine bu bağlamda okul yönetici ve öğretmenlerinin var olan olumsuzlukları giderici tedbirler almaları gerekmektedir.

2.2.3.2. Çevre

Okul ve sınıfın içinde bulunduğu çevre, sınıf yönetimini etkileyen temel faktörlerdendir. Sosyal çevre; okulun ekonomik, kültürel özellikleri ve öğrenci davranışları üzerinde etkilidir.

“Okulu etkileyen varlıkların, olay ve olguların, düşüncelerin tümü okulun çevresini meydana getirir. Çevresiyle en çok etkileşim içerisinde olan sistemlerin başında okul gelmektedir. Bu nedenle, okul yöneticileri, çevre ile olan ilişkilerine özen göstermeli ve bunu en ince ayrıntısına kadar planlanmalıdır. Çünkü toplumsal açık sistem özelliği gösteren okullar, girdilerini toplumdan almakta ve çıktılarını yine topluma sunmaktadır. Bu yüzden okul çevreden ayrı düşünülemez (Aydın, 2004:161).”

Öğrenciler, içinde yaşadıkları çevreden etkilenirler. Bu bağlamda çevrenin davranışı, öğrenci davranışları üzerinde etkilidir. Bu durum sınıf yönetimini de etkilemektedir. Son dönemlerde sosyal medya da öğrenciler için çevre haline gelmiştir. Bu bağlamda öğrenciler, sosyal medyadan da etkilenmektedirler. Sosyal medyada oluşan olumsuzluklar, öğrenci davranışlarını olumsuz etkilediğinden dolayı burada var olan olumsuzluklar sınıf yönetimini de etkilemektedir.

2.2.3.3. Aile

Aile, bireyin en çok etkilendiği ortamdır. Bundan dolayı ailenin eğitim düzeyi, sosyal ve ekonomik düzeyleri öğrenci davranışını da etkilemektedir. Bu tür etkilenme durumları sınıf yönetimini de etkilemektedir.

“Öğretmen, sınıfındaki öğrencilerin hiçbirinin diğerinin aynısı olmadığını, anne-babalar da sınıfta öğretmenin ilgilenmesi gereken tek öğrencinin kendi çocukları olmadığını bilmelidir. Aile, öğretmene destek olmalı ve onun işini kolaylaştırmalıdır. Bunun için aile, çocuğun öğretmenine olan güvenini sarsmamak için çocuğun yanında öğretmeni eleştirmemelidir; ancak çocuğun öğretmene yönelik eleştirilerini dinlemeli

ve gerekiyorsa yansız bir değerlendirme yapabilmesi için çocuğa yardım etmelidir” (Dönmez, 2008).

Ailedeki birey sayısı, anne-babanın eğitim durumu, anne-babanın hastalık durumu vb. durumlar çocukları etkilemektedir. Bunun yanı sıra ailenin yapısı, çocuğun okulda dersi dinlemesi, evde ders çalışması vb. durumlar üzerinde etkilidir.

2.2.3.4. Öğretmen

Sınıf yönetiminin ana aktörü öğretmendir. Öğretmen, işleyeceği dersin içeriğine uygun ortamı hazırlar ve buna göre öğrenciyi motive eder. Bu durum etkili ve verimli dersin işlenmesi için önemlidir. Öğretmenin dersin içeriğine uygun bir şekilde araç- gereç seçip öğrenciyi derse konsantre etmesi, sınıf yönetimi üzerinde de etki göstermektedir.

“Öğretmenin kişisel ve mesleki özellikleri, sınıf yönetiminin kalitesini ve başarısını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında, öğrencinin tutum ve davranışlarının, sürekli etkileşim halinde olduğu öğretmenin özelliklerinden etkilenmemesi imkânsızdır. Olumsuz bir kişilik özelliğine sahip öğretmenin; çocuğu bir dersten ya da okuldan tümüyle uzaklaştırmasına ya da akademik yönden başarısız olmasına yol açabileceği göz önünde bulundurulduğunda, öğretmen özelliklerinin öğrenci davranışları üzerinde ne kadar önemli bir etkiye sahip olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır” (Yolcu, 2010: 27).

Öğretmenin sınıfta etkili bir yönetim sergileyebilmesi için sınıf içi iletişimin uygun olması gerekmektedir. Bireylerin özelliğine uygun eğitimin yapılması bireylerin dersten kopuşunu engelleyecektir.

2.2.3.5. Öğrenci

Öğrenci, sınıf yönetiminin ana unsurlarından biridir. Sınıf yönetimini hem etkileyen hem de sınıf yönetiminden etkileyen unsurdur.

“Sınıf yönetimini etkileyen önemli faktörlerden birisi de özel eğitime ihtiyacı olan öğrencilerdir. Öğretmenin sınıftaki bu üstün zekâlı ve engelli öğrencileri tanıması, aileleri ile işbirliği yapması, bireyselleştirilmiş eğitim programları uygulaması ve özel eğitim ihtiyacını karşılaması, etkili bir sınıf yönetimi açısından oldukça önemlidir” (Yolcu, 2010: 27).

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Tükenmişlik ve sınıf yönetimi ile ilgili yurt içi ve yurt dışında birçok inceleme yapılmıştır. Yapılan araştırma ile ilişkili olan incelemeler aşağıda yer almaktadır.

3.1. Tükenmişlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Tükenmişlik envanterini hazırlayan Maslach ve Jackson (1981)'in yaptığı araştırmada "kamu hizmeti çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri" incelenmiştir. "Maslach Tükenmişlik Envanteri" geliştirilerek yapılan araştırmada, avukat, öğretmen, hemşire, polis gibi mesleklerde çalışanlar yer almıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre çalışan kadınların, çalışan erkeklere nazaran daha fazla duygusal ve duyarsızlaşmaya bağlı tükenmiş oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca medeni durum değişkeni göz önüne alındığında bekârların evlilere nazaran daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak Çam (1989), tarafından yapılan araştırmada Atatürk Sağlık Sitesi Devlet Hastanesi ve Ege Üniversitesi Araştırma Hastanesinde görevli 276 hemşirenin katılımı ile çalışılmıştır. Araştırmada incelenen değişkenler yaş, hizmet süresi, çalışılan hastane, çalışma türü, hastadan alınan destek hali, çalışma ortamından beklenen memnuniyet, iş verimi ve mesleksi gelecek algısıdır. İnceleme sonunda hemşirelerin meslektaş desteği, medeni durum ve eğitim durumu gibi değişkenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin üç alt ölçeğinin de anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Izgar (2001) tarafından yapılan çalışmada Aksaray, Nevşehir, Niğde, Karaman ve Konya illerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 420 okul müdürünün tükenmişlik durumları incelenmiştir. Araştırma sonunda tükenmişlik ölçeği alt faktörleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, branş, eğitim durumu, mesleki kıdem, öğretmen sayısı, öğrenci sayısı, görev yapılan lisenin türü, yerleşim yeri ve öğretmenlik mesleğini tercih sırası değişkenleri arasında anlamlı farklılığın olduğu gözlemlenmiştir.

Croom (2003) tarafından ziraat alanında uzmanlaşmış 164 akademisyen üzerinde yapılan araştırmada; akademisyenlerin genel anlamda yüksek düzeyde kişisel başarı, orta düzey duygusal tükenme ve düşük düzey duyarsızlaşma görülmüştür.

Gündüz (2005), tarafından yapılan araştırmada da tükenmişliği belirlemek adına Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma incelenen değişkenler; mezun

olunan okul ve sosyal destek kaynağı olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklem grubu, Mersin ilinde kamu ve özel okul olmak üzere toplam 633 öğretmendir. Araştırmada sonunda öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği alt faktörleri olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarının mezun olunan okul türüne göre anlamlı farkın olduğu görülmüştür. Eğitim fakültesi mezunlarının diğer bölüm mezunlarına nazaran daha çok tükenme yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca sosyal destek almakta olan öğretmenlerin, daha az tükendikleri ve bireysel başarı seviyelerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri Maraşlı (2005) tarafından incelenmiştir. Araştırmanın katılımcı grubu Ankara ilinde görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmada: cinsiyet, yaş, medeni hal, çocuk sayısı, eğitim süresi, meslekteki çalışma süresi, branş, mesleğini bırakmayı kaç kez düşündükleri, mesleğini seçme biçimleri, maaşından memnun olup olmamaları, aylık gelirleri ve sosyal etkinlikleri gerçekleştirme düzeyleri gibi bağımsız değişkenlerin tükenmişlik seviyesi ile oluşan farklılık incelenmiştir. Yapılan analizler sonunda öğretmenlerin sınıf mevcutlarının yüksek olması, aldıkları ücretlerin düşük oluşu, öğretmen azlığı gibi değişkenler düzeyinde anlamlı farklılığın görüldüğü ve bu öğretmenlerin yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çavuşoğlu (2009)'un yaptığı araştırmada sınıf öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik seviyeleri incelenmiştir. Araştırma 2007-2008 öğretim yılında Çukurova Üniversitesinde öğrenim gören 137'si kız, 96'sı erkek olmak üzere toplam 233 son sınıf öğretmen adayını kapsamaktadır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tahlil edildiğinde öğretmen adayının %42,5'inin tükenmişlik tehlikesi yaşadığı, %28,3'ünün tükenmişlik düzeylerinin çok düşük olduğu, %20,6'sının tükenmişlik yaşadığı ve %8,6'sının ciddi düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Tulunay (2010)'un yaptığı araştırmada "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim İle İlişkisi" incelenmiştir. Araştırmanın evreni Sivas ilidir. Örneklemi ise Sivas ilinde görev yapan 866 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucu öğretmenlerin genel anlamda yüksek düzeyde tükenmiş oldukları gözlemlenmiştir.

"Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" adlı araştırma Kaya (2010) tarafından yapılmıştır. Araştırmada incelenen değişkenler polislerin çalıştıkları birim, rütbe, cinsiyet ve çalışma sistemine göre sınıflandırılmıştır. Ankara Emniyet Müdürlüğünde görev yapan Çevik Kuvvet Polis Merkezi ve Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şube Müdürlükleri araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Örneklem ise bu birimlerde görev yapan polisler arasından random yöntemi ile seçilmiştir. Yapılan analizler sonunda

polislerin eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık görülmüştür. Diğer değişkenlerde fark görülmemiştir.

Çağlayan (2012)'nin yaptığı araştırmanın amacı; birleştirilmiş sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelemesidir. Yapılan araştırmanın evreni Erzurum ili Yakutiye, Palandöken ve Aziziye ilçelerinde görev yapan 97'si kadın, 73'ü erkek olmak üzere toplam 170 birleştirilmiş sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemi ise, söz konusu evrenden kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılan 162 birleştirilmiş sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın verileri kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonunda öğretmenlerin cinsiyet ve aylık gelir düzeyi değişkenleri açısından anlamlı fark görülmemiştir ancak; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdem, eşin çalışma durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılaşmalar görülmüştür.

Toplu (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı; Türk Eğitim Sisteminde yer alan Okul öncesi ve İlköğretim Okullarının öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemesidir. Çalışma evrenini, İzmir ili Menderes ilçesine bağlı ilköğretim ve okul öncesi kurumlarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerdir. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutundaki tükenmişlik düzeylerinin okul düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine görülmüştür. Dinibütün (2013)'ün yaptığı çalışmada "Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma" yapılmıştır. İstanbul'da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 984 akademisyen araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Araştırma sonunda cinsiyet değişkeni ele alındığında, kadın ve erkek akademisyenler görev yaptıkları üniversitenin tipine göre tükenmişlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca medeni durum değişkeni incelendiğinde, her iki üniversite tipinde de bekar akademisyenlerin evli akademisyenlere nazaran daha yüksek düzeyde tükendikleri görülmektedir.

Dinçerol (2013) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin meslek ve işlerindeki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve bazı değişkenler açısından tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmasının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı olarak KOÇ, ARSLAN ve TOPALOĞLU (2009) tarafından geliştirilen "Gazi Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Samsun ilinde bulunan ilk ve orta dereceli 22 okulda görev yapan 426 öğretmendir. Yapılan analizlerin sonunda, öğretmenlerin işteki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Ayrıca analiz sonuçlarına göre mesleki tükenmişlik seviyesinde de anlamlı bir artış görülmüştür. Değişkenler incelendiğinde,

öğretmenlerin görev yaptıkları okul açısından farklılaşmanın yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çelebi (2013) tarafından yapılan araştırmada Elâzığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ve ilgili unsurları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Yapılan araştırmanın evrenini Elâzığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerdir. Örneklemi ise evren içinden seçilen 252 kişidir. Yapılan araştırmanın sonucuna göre: Öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması 11.12 ± 6.39 , duyarsızlaşma puan ortalaması 2.61 ± 2.65 ve kişisel başarı puan ortalaması 7.58 ± 4.18 olarak belirlenmiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin, mesleğini isteyerek tercih etme, mesleği kendine uygun bulma, çalışma ortamından memnun olma, okuldaki materyal sayısını yeterli bulma, ödül ve ceza sistemi, iş arkadaşlarından ve idarecilerden yaptığı işle ilgili destek görme, mesleğindeki verim düzeyi, mesleki bilgi ve becerilerini uygulayabilme gibi unsurların tükenmişlik seviyesini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür.

3.2. Sınıf Yönetimi İle İlgili Araştırmalar

Kuğuoğlu (2005) tarafından yapılan araştırmada “*Sınıf öğretmenliği bölümü mezunu aday öğretmenlerin kendi algılamalarına göre sınıf yönetimi alanındaki yeterliliklerine dair görüşleri ve öneriler*” incelenmiştir. Yapılan araştırmanın örneklemini Karadeniz Teknik Üniversitesine bağlı Trabzon-Fatih, Giresun ve Rize Eğitim Fakültelerinden mezun olmuş 352 aday sınıf öğretmenidir. Katılımcılardan veri toplamak adına beşli likert ölçeğine uygun anket uygulanmıştır. Araştırma sonunda sınıf öğretmeni adaylarının orta düzeyde bir sınıf yönetim becerilerine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca belirlenen değişkenler arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

“*Türkçe Öğretmenlerinin Sınıf Yönetme Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi (Uşak İli Örneği)*” adlı araştırma Helvacı ve Özer (2008) tarafından yapılmıştır. Yapılan araştırmanın evreni 2006-2007 öğretim yılında Uşak il ve ilçe sınırları içinde yer okulları kapsarken, örneklemini ise bu alandan seçilen 85 kadrolu Türkçe öğretmeni ve ilköğretim 8. sınıflarında öğrenim gören 4875 öğrenci kapsamıştır. Yapılan inceleme sonunda Türkçe öğretmenleri ile 8. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin görüşleri arasında tüm boyutlarda anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır.

“*Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerisi*” adlı araştırma Korkut ve Babaoğlu (2010) tarafından yapılmıştır. Yapılan araştırmanın evrenini, 2008-2009 Eğitim - Öğretim yılında Burdur ilinde görev yapan Sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Örneklem ise okullarında öğretmenlik yapan 401 Sınıf öğretmenini kapsamıştır.

Araştırmanın verilerini toplamak adına, kişisel bilgi formu ve sınıf yönetim düzeyi ölçeği kullanılmıştır. Yapılan araştırmanın sonunda Sınıf öğretmenlerinde var olan sınıf yönetim becerilerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ancak; mesleki kıdem ve okulların buldukları yerleşim yerlerine göre anlamlı düzeyde farklılığın ortaya çıktığı görülmüştür.

Öğretmen adaylarının, sınıf yönetimine yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla Köse (2010) tarafından araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi'nde eğitim gören 150 öğrenciyi kapsamaktadır. Yapılan inceleme sonunda öğretmen adaylarının sınıf yönetimine karşı genel anlamda pozitif bakış açısına sahip oldukları ve kendilerine güvendiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca değişkenler dikkate alındığında, öğretmen adaylarının yönetime yönelik tutumları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark yokken, öğrenim gördükleri branşa göre anlamlı düzeyde ilişki olduğu görülmüştür.

Bağcı (2010)'un yaptığı araştırmada İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ve Başa Çıkma Davranışları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Kartal İlçesi Örneği) incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 2008-2009 Eğitim- Öğretim yılında İstanbul İli Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 12 ilköğretim okulunda görev yapan, 128 Sınıf öğretmeni ve 101 branş toplam 229 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmada öğretmenlerin, sınıf yönetim becerilerini ölçmek için Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği (Denizel Güven ve Cevher, 2005) kullanılmıştır. Yapılan Pearson çarpım korelasyonu analizi sonucunda *sınıf yönetim becerileri ölçeği puanları ile başa çıkma tutumlarını değerlendirme ölçeği, pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, yararlı sosyal destek kullanımı, aktif başa çıkma, şakaya vurma, diğer meşguliyetleri bastırma, plan yapma alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.*

Özgan ve arkadaşları (2011)'in yapmış oldukları araştırmada "*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi ve Karşılaştırılması*" yapılmıştır. Araştırmada incelenen değişkenler: çalıştıkları okulun türü, cinsiyet, yaş, kıdem, branş ve mezuniyet durumuna göre sınıf yönetimi becerileri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Gaziantep'te farklı okullardaki 40 özel ve 50 resmi okulda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri "Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği" ile toplanmıştır. Yapılan inceleme sonunda, okul türü ve cinsiyet değişkenlerinde genel olarak, yaş, kıdem ve branş değişkenlerinde ise beceri bazında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretmenlerin mezuniyet değişkenine göre ise anlamlı farklılık görülmemiştir.

Demirtaş'ın (2012) tarafından yapılan araştırmada "*Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Algılarına Göre Kendi Sınıf Yönetimi Yeterlik Düzeyleri*" incelenmiştir. Sınıf yönetimi algısı, cinsiyet değişkenine göre incelenmiş ve kızların algıları erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Aynı şekilde üniversite değişkeni incelendiğinde algılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak Gaziosmanpaşa Üniversitesi öğrencilerinin algılarının, Fırat Üniversitesi öğrencilerinden daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Özer (2013) tarafından yapılan araştırmada "Aday Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Algıları" incelenmiştir. Araştırma 2012 Şubat döneminde atanan, Elazığ il Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı merkez ve diğer ilçelerdeki resmi ilkokul/ortaokul ve liselerde en az bir, en fazla iki yıl görev yapan öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla "Aday Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Yeterlilikleri" (AÖSYY) Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma için belirlenen değişkenler: cinsiyet, mezun olduğu fakülte, çalıştıkları yer ve okul türüdür. Araştırma sonunda aday öğretmenlerin "sınıfta ilişki yönetimi" faktöründe, diğer faktörlere göre daha yeterli görürken; "öğretimin yönetimi", "öğrenciyi/çevreyi tanıma" faktörlerinde ve ölçeğin tamamında ise daha az yeterli görülmüştür. Ayrıca "cinsiyet", "mezun olduğu fakülte", "çalıştıkları yer" ve "okul türü" değişkenleri açısından aday öğretmenlerin sınıf yönetimi yeterlilik algıları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Kalaycı (2014) tarafından yapılan araştırmada "Yapılandırmacı Yaklaşımın Sınıf Yönetimi Ve Öğrenme Sürecine Yansımaları" incelenmiştir. Yapılan araştırmanın örneklemini, İstanbul ili Küçükçekmece İlçesindeki Gülten Özaydın Lisesi, Zühtü Şenyuva İlkokulu ve Zühtü Şenyuva Ortaokulu'ndan 30 öğretmen gönüllülük esasına dayalı olarak belirlenmiştir. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla anket tekniğine dayalı olan likert ölçeği kullanılmış olup, nitel yöntemle uygulanmıştır. Araştırma sonucunda: Yapılandırmacı bir sınıf ortamında yapılan öğretimin, etkin öğrenmeyi destekleyen bilişsel üst düzey becerilerin kullanılmasına imkân veren işbirlikçi çalışmaya ve paylaşıma, probleme dayalı etkinliklere, sorgulamaya, araştırmaya, tartışmaya yer veren etkinliklerle yürütüldüğünde çok daha faydalı olduğu görülmüştür.

3.3. Tükenmişlik Ve Sınıf Yönetimi İlişkisine Yönelik Yapılan Araştırmalar

Canbolat (2004) tarafından yapılan araştırmada "öğretmenlerde yaşanan tükenmişlik sendromunun, sınıf yönetim sorunlarını çözme becerisine etkisi incelenmiştir. Yapılan araştırmanın örneklemini 2002-2003 yılı Antalya ili sınırları içerisindeki ilköğretim okullarında görev yapan 100 öğretmenden tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan 25 öğretmeni kapsamaktadır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini belirlemek

adına, Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Daha sonra tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlere görüşme formu tekniği ile bilgilerine başvurulmuştur.

Yapılan araştırma sonunda:

- Tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlerin öğrenciler ile sağlıklı iletişim kuramadıkları görülmüştür.
- Tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlerin öğretim planlamasını doğru düzgün yapamadıkları görülmüştür.
- Tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlerin başarılı öğrencileri pekiştirme yolu ile ödüllendirdikleri ancak; ödüllendirmelerde maddi varlıkları kullanmadıkları sonucuna varılmıştır.
- Tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlerde, öğrencilerde var olan sınıf içi disiplin sorunlarının kendileri dışındaki nedenlere bağladıkları görülmektedir.
- Sınıf içi davranış sorunları yaşandığında tükenmişliği yüksek çıkan öğretmenlerin bu davranışı engellemek için, bağırma, azarlama ve hakaret etme yolunu seçtikleri görülmüştür.

4. YÖNTEM

Yapılan araştırmanın dördüncü bölümünde katılımcıların evreni, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin türü ve kaynağı, araştırmanın uygulanışı ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Yapılan araştırma için Maslach tükenmişlik envanteri, sınıf yönetimi düzeyini belirleyen ölçek ve katılımcı tarafından hazırlanan anket kullanılmıştır. Bu çalışma temelde niceliksel veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

4.1. Araştırma Modeli

Mevcut araştırma sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönük yapılmıştır. Bu amaca dönük alt problemler belirlenmiş ve test edilmiştir. Yapılan araştırma için kullanılan yöntem nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelidir.

Tarama modeli; geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyen, tanımlamayı amaç edinen bir araştırma yöntemidir. Bu modelde araştırmaya konu olanları değiştirme ve etkileme çabası yoktur. Bilinmek istenen şey açıktır. Amaç o şeyi doğru bir şekilde gözlemleyip ortaya çıkarabilmektir. Asıl amaç; değiştirmeye kalkmadan gözlem yapmaktır (Karasar,1984: s. 79).

4.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Esenler ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise İstanbul ili Esenler ilçesinde yer alan sınıf öğretmenlerinden rastgele olarak seçilen 260 kişiyi kapsamaktadır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)”, kişisel bilgiler içinse araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) ile genel tükenmişlik düzeyi ve alt ölçek olan duyarsızlaşma, duygusal tükenmişlik ve bireysel başarı olmak üzere üç alt boyut ile

araştırma yapılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerine ilişkin algılarını saptamak için, Delson (1982) tarafından geliştirilen, Yalçinkaya ve Tonbul tarafından Türkçeye uyarlanan Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği (Classroom Management Scale) kullanılmıştır. Sınıf yönetimi ölçeği Bağcı (2010) üzerinden alınmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından, öğretmenlerin bireysel özellikleri ve mesleğin birtakım özellikleriyle ilgili bilgi edinebilmek amacı ile 11 sorudan oluşan ve “Kişisel Bilgi Formu” adı verilen bir form hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu’nda öğretmenlerin; yaş, cinsiyet, medeni hal, görev süresi, görev türü, mezun olunan program, mesleğini kendine uygun görüp-görmeme, iş arkadaşlarından destek görüp-görmeme, üstlerinden takdir görüp görmeme, aldığı ücreti yeterli bulup-bulmaması konusunda bilgiler yer almıştır.

4.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Tez araştırması için tükenmişlik konusunda otorite sayılan Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. Ölçekte toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel başarı (Personal Accomplishment) olmak üzere üç alt faktörde incelemektedir.

Duygusal Tükenme alt faktörü (DT): 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. Maddeler bu boyutu ölçmeye yöneliktir.

Duyarsızlaşma (Depersonalization) alt faktörü (D): Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt boyutunda 5, 10, 11, 15, 21, ve 22. Maddeler yer almaktadır.

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) Duygusunda Azalma alt ölçeği (KB): Alt faktör 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. Ve 19. Maddelerini içermektedir (Çam, 1992; Ergin, 1992; Izgar, 2000).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beşli dereceleme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir. Ayrıca Ergin (1992) Cronbach Alfa Katsayısını, duygusal tükenme boyutu için .83, duyarsızlaşma boyutu için .65 ve kişisel başarıda düşme boyutu için .72 bulmuştur.

Ayrıca 260 kişilik katılımcı grubu üzerinde yapılan araştırmada alt faktörlerin iç güvenilirlikleri (Cronbach Alfa değerleri) şu şekilde bulunmuştur: Duygusal tükenme alt boyutu için .821, Duyarsızlaşma alt boyutu için .731 ve düşük kişisel başarı alt boyutu için .758 olarak belirlenmiştir. Yapılan inceleme sonunda alt boyutlara verilen cevapların tutarlı olduğu ve bu verilerin kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

4.3.3. Sınıf Yönetim Becerileri Ölçeği (SYBÖ)

Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerine tespit etmek amacıyla Delson(1982) tarafından geliştirilen ve Yalçinkaya ile Tonbul tarafından Türkçeye dönüştürülen Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği (Classroom Management Scale) kullanılmıştır.

Ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışması Yalçinkaya ve Tonbul(2002, 98) tarafından yapılmıştır. 25 maddelik SYBÖ'nin ilgili maddeleri Araş. Grv. Ezgi DENİZEL GUVEN ve Araş. Grv. F. Nilgün CEVHER tarafından 40 maddelik yeni bir ölçek şeklinde uyarlanmıştır. Mevcut ölçek "her zaman", "sık sık", "nadiren", "hiçbir zaman" şeklinde 4'ten 1'e doğru dereceleme yapılmıştır.

Öğretmen Yeterlik Duygusu Ölçeğinin sınıf yönetimi alt boyutunun cronbach alfa katsayısı .90 ($\alpha = .90$) Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeğinin alfa güvenilirlik katsayısı ise .88' dir ($\alpha = .88$)

Mevcut ölçekte toplam madde sayısı 40 ve puan aralığı 40 - 160 olarak ortaya çıkmıştır.

260 katılımcı üzerinde yapılan mevcut araştırmada sınıf yönetimi ölçeğinin iç güvenilirlik değeri ,785 olarak bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin kullanılabilir düzeyde olduğu görülmüştür.

4.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler toplandıktan sonra analiz için spss programı kullanılmıştır. İkili değişkenlere göre farklılıkları belirlemek için t-testi, üç ve daha fazla değişkenlere göre farklılıkları belirlemek için de tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA testi sonucunda bulunan farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe testi uygulanan araştırmada değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için de Pearson Çarpım Moment Korelasyonu kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde tükenmişlik ve sınıf yönetimi ölçekleri vasıtası ile toplanan verilere ilişkin bulgular yer almaktadır. Bulgular frekans, yüzde, t-testi ve ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Ayrıca iki ölçek arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla Pearson Çarpım Korelasyonu kullanılmıştır.

5.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Bu bölümde katılımcılara ait demografik bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde yer alan bulgular, frekans ve yüzde değerleri ile yorumlanmaya çalışılmıştır.

Çizelge 5.1: Yaş Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Yaş	N	Yüzde
20-29	119	45,8
30-39	98	37,7
40 ve üzeri	43	16,5
Toplam	260	100,0

Çizelge 5.1'de katılımcıların yaş değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi katılımcıların çok büyük kısmının 40 yaş ve altı oldukları görülmektedir. Çok az kısmının (% 16,5) 40 yaş ve üstü olduğu görülmüştür.

Çizelge 5.2: Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Cinsiyet	N	Yüzde
Kadın	121	46,5
Erkek	139	53,5
Toplam	260	100,0

Çizelge 5. 2'de Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yüzde ve frekans değerleri verilmiştir. Erkeklerin sayısal olarak (% 53.5) kadınlardan (% 46.5) daha fazla olduğu görülmektedir.

Çizelge 5.3: Medeni Durum Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Medeni Durum	N	Yüzde
Evli	179	68,8
Bekar	81	31,2
Toplam	260	100,0

Çizelge 5.3'te örneklem grubunda yer alan Sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenlerine göre yüzde ve frekans dağılımları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi katılımcıların % 68.8'inin evli, % 31.2'sinin ise bekar olduğu görülmektedir.

Çizelge 5.4: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Kıdem	N	Yüzde
1-5	81	31,2
6-10	109	41,9
11 Yıl ve Üstü	70	26,9
Toplam	260	100,0

Çizelge 5. 4'te örneklem grubunda bulunan katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları verilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin % 31.2'sinin 1-5 yıl, %41.9'unun 6-10 yıl ve son olarak % 26.9'unun ise 11 yıl ve üstü kıdem yılında olduğu görülmektedir. Görüldüğü gibi katılımcıların büyük kısmının 6-10 kıdem yılı aralığında olduğu görülmektedir.

Çizelge 5.5: Görev Türü Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Görev Türü	N	Yüzde
Yönetici	36	13,8
Öğretmen	224	86,2
Toplam	260	100,0

Çizelge 5.5'te Sınıf öğretmenlerinin görev türlerine göre dağılımları verilmiştir. Yapılan inceleme sonunda çok büyük kısmının (%86.2) öğretmen olarak görev yaptıkları görülmektedir.

Çizelge 5.6: Mezun Olunan Program Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdeler

Program	N	Yüzde
----------------	----------	--------------

Sınıf Öğretmeni	243	93,5
Biyoloji	10	3,8
Kimya	2	,8
Diğer	5	1,9
Toplam	260	100,0

Çizelge 5. 6'dakatilımcıların mezun olunan programa göre yüzde ve frekans dağılımları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi katılımcıların çok büyük kısmının (% 93.5) Sınıf öğretmenliği mezunu oldukları görülmektedir. Diğer branşlardan Sınıf öğretmenliğine yapılan yoğun atamaların günümüzde %6.5 oranına gerilemiş olduğu görülmektedir.

Çizelge 5.7: Sınıf Öğretmeni Olarak Çalışmak Sizin İçin Uygun Bir İş Mi? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler

	N	Yüzde
Evet	207	79,6
Hayır	53	20,4
Toplam	260	100,0

Çizelge 5. 7'de sınıf öğretmenlerinin *Sınıf Öğretmeni Olarak Çalışmak Sizin İçin Uygun Bir İş Mi?* sorusuna verilen cevaba göre frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Tabloya göre öğretmenlerin çok büyük kısmının (%79.6) yaptıkları işin kendilerine uygun olduğunu bildirmiştir.

Çizelge 5.8: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler

	N	Yüzde
Sınıf öğretmeni	161	61,9
Okul yöneticiliği	66	25,4
Eğitimci	33	12,7
Toplam	260	100,0

Çizelge 5. 8'de Sınıf öğretmenlerinin *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü?* sorusuna verilen cevaba göre frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Tabloya göre öğretmenlerin yarısından fazlası (%61.9) emekli oluncaya kadar Sınıf öğretmenliği alanında görev yapmak istediklerini bildirmişlerdir.

Çizelge 5.9: İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler

	N	Yüzde
Evet	221	85,0
Hayır	39	15,0
Toplam	260	100,0

Çizelge 5. 9'da Sınıf öğretmenlerinin *İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz?* sorusuna verilen cevaba göre yüzde ve frekans dağılımları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi katılımcıların çok büyük kısmının (%85) iş arkadaşlarından destek gördükleri görülmektedir.

Çizelge 5.10: Üstlerinizden Takdir Görüyor Musunuz? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler

	N	Yüzde
Evet	134	51,5
Hayır	126	48,5
Toplam	260	100,0

Çizelge 5. 10'da sınıf öğretmenlerinin *Üstlerinizden Takdir Görüyor Musunuz?* sorusuna verilen cevaba göre yüzde ve frekans dağılımları verilmiştir. Katılımcıların % 51.5'inin üstlerinden takdir gördükleri, % 48.5 'inin ise görmedikleri görülmektedir.

Değerlerin birbirine yakın oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yükseltilmesi açısından % 48.5'lik takdir görmeyen oranının düşürülmesi uygun olacaktır.

Çizelge 5.11: Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Frekans Ve Yüzdeler

	N	Yüzde
Evet	68	26,2
Hayır	192	73,8
Toplam	260	100,0

Çizelge 5. 11'de Sınıf öğretmenlerinin Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? sorusuna verilen cevaba göre yüzde ve frekans dağılımları verilmiştir. Tabloya göre Sınıf öğretmenlerinin çok büyük kısmı (%73.8) aldığı ücreti yeterli bulmamaktadır.

5.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi Ve Karşılaştırmalara İlişkin Bulgular

Bu bölümde yapılan araştırmaya ilişkin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Test tekniği olarak ikili değişkenler için t-testi, üç ve daha fazla değişkenler ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyini gösteren bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tablodaki veriler madde başı ortalama, aritmetik ortalama ve standart ile test edilmiştir.

Çam (1992, ss. 155-159) tarafından yapılan araştırma neticesinde aşağıdaki değerler elde edilmiştir. Yapılan araştırmaya göre tükenmişlik envanteri alt faktörleri sıra ile şu şekilde yorumlanmıştır: duyarsızlaşma alt faktöründe 10 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmektedir. Ayrıca 6–9 arası puanlar normal ve 0–5 arasındaki puanlar ise düşük tükenmişlik olarak belirlenmiştir. Duygusal tükenme alt boyutunda 18 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, 12–17 arasındaki puanlar normal tükenmişlik olarak belirlenmekte, 0–11 arası puanlar ise düşük tükenmişlik düzeyini göstermektedir. Son olarak “Düşük Kişisel Başarı” alt faktörüne göre 26 ve üzeri, düşük tükenmiş olarak kabul görmektedir.

Çizelge 5.12:Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Ortalama Puanları

	\bar{x}
Duygusal Tükenme	19.45
Duyarsızlaşma	9.6
Düşük Kişisel Başarı	30.78

Çizelge 5. 12'de Maslach tükenmişlik ölçeğinin ortalama puanları verilmiştir. Araştırma verileri incelendiğinde “Duygusal Tükenme” alt faktörüne göre katılımcıların yüksek tükenmişlik duygusuna sahip oldukları (18 ve üzeri, yüksek), “Duyarsızlaşma” alt boyutuna göre katılımcıların normal tükenmişlik düzeyine sahip oldukları (6–9 arası, normal) görülmüştür. Son olarak “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutu incelendiğinde tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır (26 ve üzeri, düşük).

Çizelge 5.13: Yaş Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	92,081	2	46,040	1,268	,283
	Grup İçi	9332,365	257	36,313		
	Toplam	9424,446	259			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	32,277	2	16,139	1,268	,283
	Grup İçi	3271,919	257	12,731		
	Toplam	3304,196	259			
Düşük Kişisel Başarı	Gruplar Arası	22,598	2	11,299	,556	,574
	Grup İçi	5219,906	257	20,311		
	Toplam	5242,504	259			

Çizelge 5. 13'de Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları ve tek yönlü varyans analizi sonucu verilmiştir. Yapılan araştırmaya göre yaş değişkeni temel alındığında “Duygusal

Tükenme” alt boyutu sonucunda anlamlı farklılık görülmemiştir (F=1,268, p>,05). Ayrıca “Duyarsızlaşma” (F=1,268, p>,05) ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutlarında da (F=,556, p>,05) yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu verilere göre 20-29, 30-39, 40 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu bağlamda yaş değişkeninin tükenmişlik için ayırt edici bir özellik olmadığı anlaşılmıştır.

Çizelge 5.14: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	T	p
Duygusal	Erkek	121	19,59	5,85	258	,352	,725
Tükenme	Kadın	139	19,33	6,20			
Duyarsızlaşma	Erkek	121	9,95	3,33	258	1,463	,145
	Kadın	139	9,30	3,76			
Düşük Kişisel Başarı	Erkek	121	30,38	3,78	258	-1,342	,181
	Kadın	139	31,19	5,03			

Çizelge 5. 14'te cinsiyete değişkenine göre Sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalaması ve t-testi sonucu verilmiştir. Yapılan incelemeye göre erkeklerin duygusal tükenme alt faktör ortalaması ($\bar{x}=19,59$), kadınların ortalamasından ($\bar{x}=19,33$) yüksek çıkmıştır. T-testi sonucu duygusal tükenme alt faktöründe kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (t=,352, p>,05).

Duyarsızlaşma alt faktöründe de erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=9,95$), kadınlardan ortalamasından ($\bar{x}=9,30$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu duyarsızlaşma alt faktöründe, erkekler ile kadınlar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (t=1,463, p>,05).

Son olarak Düşük Kişisel Başarı alt faktörü incelendiğinde; erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=30,38$), kadınların ortalamasından ($\bar{x}=31,19$) düşük çıkmıştır. Yapılan t-testi sonucu duyarsızlaşma alt faktöründe, kadınlar ile erkekler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (t=-1,342, p>,05).

Bu veriler göz önüne alındığında, cinsiyet değişkeni mevcut araştırma için tükenmişlik envanteri alt faktörlerinde belirleyici olmadığı görülmüştür.

Çizelge 5.15: Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	Sd	T	p
Duygusal Tükenme	Evli	179	19,49	6,02	258	,172	,864
	Bekar	81	19,36	6,08			
Duyarsızlaşma	Evli	179	9,73	3,55	258	,821	,412
	Bekar	81	9,33	3,62			
Düşük Kişisel Başarı	Evli	179	30,85	4,54	258	,394	,694
	Bekar	81	30,62	4,42			

Çizelge 5. 15'te medeni durum değişkenine göre Sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalaması ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda evlilerin duygusal tükenme alt faktörü puan ortalaması ($\bar{x}=19,49$), bekarların ortalamasından ($\bar{x}=19,36$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu, duygusal tükenme alt faktörü temel alındığında, evli ile bekarlar arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunamamıştır ($t=,172$, $p>,05$).

Duyarsızlaşma alt faktörüne göre evlilerin ortalaması ($\bar{x}=9,73$), bekarların ortalamasından ($\bar{x}=9,33$) yüksek çıkmıştır. Yine yapılan t-testi duyarsızlaşma alt faktöründe evliler ile bekarlar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t=,821$, $p>,05$).

Düşük Kişisel Başarı alt faktörü incelendiğinde; evlilerin ortalaması ($\bar{x}=30,85$), bekarların ortalamasından ($\bar{x}=30,62$) yüksek çıkmıştır. Yapılan t-testi sonucu medeni duruma göre duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t=,394$, $p>,05$).

Çizelge 5.16: Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	173,009	2	86,504	2,403	,092
	Grup İçi	9251,438	257	35,998		
	Toplam	9424,446	259			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	43,923	2	21,962	1,731	,179
	Grup İçi	3260,273	257	12,686		
	Toplam	3304,196	259			
Düşük Kişisel Başarı	Gruplar Arası	4,715	2	2,357	,116	,891
	Grup İçi	5237,789	257	20,381		
	Toplam	5242,504	259			

Tablo 16’da Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları ve tek yönlü varyans analizi sonucu verilmiştir.Yapılan araştırmaya göre“Duygusal Tükenme” alt faktörü (F=2,403, p>,05), “Duyarsızlaşma” (F=1,731, p>,05) ve “Düşük Kişisel Başarı” (F=,116, p>,05) alt faktörlerinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. 1-5, 6-10, 11ve üzeri görev süreleri arasında tükenmişlik alt faktörlerine göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Çizelge 5.17: Öğretmenlerin Görev Türlerine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	P
Duygusal Tükenme	Yönetici	36	20,39	5,33	258	1,002	,317
	Öğretmen	224	19,30	6,13			
Duyarsızlaşma	Yönetici	36	10,08	2,99	258	,867	,387
	Öğretmen	224	9,53	3,66			
Düşük Kişisel Başarı	Yönetici	36	29,50	5,43	258	-1,849	,066
	Öğretmen	224	30,99	4,31			

Çizelge 5.17’de öğretmenlerin görev türüne göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Duygusal tükenme alt faktörü ele alındığında, yöneticilerin puan ortalaması ($\bar{x}=20,39$), öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x}=19,30$) yüksek çıkmıştır. Ancak duygusal tükenme alt faktörü ele alındığında yönetici ile öğretmenler arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır ($t=1,002$, $p>,05$).

Duyarsızlaşma alt faktörü incelendiğinde; yöneticilerin ortalaması ($\bar{x}=10,08$), öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x}=9,53$) yüksek çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt faktörüne göre de yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır ($t=,867$, $p>,05$).

Düşük Kişisel Başarı alt faktörü incelendiğinde; yöneticilerin ortalaması ($\bar{x}=29,50$), öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x}=30,99$) düşük çıkmıştır. Düşük kişisel başarı alt faktörüne göre de yapılan t-testi sonunda yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($t=-1,849$, $p>,05$).

Çizelge 5.18: Öğretmenlerin Mezun Olunan Program Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	104,368	3	34,789	,956	,414
	Grup İçi	9320,079	256	36,407		
	Toplam	9424,446	259			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	76,189	3	25,396	2,014	,112
	Grup İçi	3228,007	256	12,609		
	Toplam	3304,196	259			
Düşük Kişisel Başarı	Gruplar Arası	63,068	3	21,023	1,039	,376
	Grup İçi	5179,435	256	20,232		
	Toplam	5242,504	259			

Çizelge 5. 18’de Öğretmenlerin mezun olunan program değişkenine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonucu verilmiştir. Yapılan analizler sonucu “Duygusal Tükenme” ($F=0.15$, $p>,05$), “Duyarsızlaşma” ($F=0.87$, $p>,05$) ve “Düşük Kişisel Başarı” alt faktörlerinde ($F=10.5$, $p>,05$) mezun olunan programa göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu bağlamda mezuniyet durumu incelendiğinde; Sınıf öğretmenliği, Kimya öğretmenliği, Biyoloji öğretmenliği ve diğer bölüm mezunları arasında anlamlı düzeyde fark bulunamamıştır. Mezun olunan bölüm değişkeninin tükenmişlik ölçeği, alt faktörleri için ayırt edici olmadığı görülmektedir.

Çizelge 5.19: Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi? Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	T	P
Duygusal Tükenme	Evet	207	18,44	5,36	258	-5,671	,000
	Hayır	53	23,42	6,86			
Duyarsızlaşma	Evet	207	9,16	3,21	258	-4,036	,000
	Hayır	53	11,32	4,34			
Düşük Kişisel Başarı	Evet	207	31,07	4,55	258	2,044	,042
	Hayır	53	29,66	4,16			

Çizelge 5. 19'da *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna verdikleri cevaplara göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir.

Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi? sorusuna 'evet' cevabı verenlerin duygusal tükenme alt faktörü puan ortalaması ($\bar{x}=18,44$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=23,42$) düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevapları verenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-5,671$, $p<,05$).

Duyarsızlaşma alt faktörüne göre *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması ($\bar{x}=9,16$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=11,32$) düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda da *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=4,036$, $p<,05$).

Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması ($\bar{x}=31,07$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=29,66$) yüksek çıkmıştır. Yapılan t-testi sonucu *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=2,044$, $p<,05$).

Çizelge 5.20: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Duygusal Tükenme	Gruplar Arası	722,843	2	361,422	10,675	,000
	Grup İçi	8701,603	257	33,858		
	Toplam	9424,446	259			
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	98,607	2	49,304	3,953	,020
	Grup İçi	3205,589	257	12,473		
	Toplam	3304,196	259			
Düşük Kişisel Başarı	Gruplar Arası	176,216	2	88,108	4,469	,012
	Grup İçi	5066,288	257	19,713		
	Toplam	5242,504	259			

Çizelge 5. 20'de *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü?* sorusuna verilen cevaba göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları, ANOVA testi sonucu verilmiştir.

“Duygusal Tükenme” alt faktörü incelendiğinde *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü?* sorusuna verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık görülmüştür (F=10,675, p<,05). Ayrıca “Duyarsızlaşma” (F=3,953, p<,05) ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutunda da (F=4,469, p<,05) *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna verilen cevaplara* göre anlamlı farklılık görülmüştür.

Çizelge 5.21: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu Oluşan Farklılığın Kaynağı

		N	X	ss	Anlamli Farklılığın Gözlemlendiği Değişkenler
Duygusal Tükenme	Sınıf Öğrt. (A)	161	18.23	5,64	Scheffe
	Yönetici (B)	66	20.77	5,90	A-B
	Eğitimci (C)	33	22.79	6,48	B-C
	Toplam	260	19.45	6,03	
Duyarsızlaşma	Sınıf Öğrt. (A)	161	9.15	3,4173	Scheffe
	Yönetici (B)	66	10.11	3,5783	B-C
	Eğitimci (C)	33	10.82	3,9722	
	Toplam	260	9.60	3,5718	
Kişisel Başarı	Sınıf Öğrt. (A)	161	31.40	4,1237	Tamhane's T2
	Yönetici (B)	66	30.02	5,3508	B-C
	Eğitimci (C)	33	29.27	3,8913	
	Toplam	260	30.78	4,499	

Çizelge 5. 21'de Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? sorusuna verilen cevaba göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları, ANOVA testi sonucu oluşan farklılığın kaynağı ("Scheffe Testi", Tamhane Testi") verilmiştir.

Yapılan incelemeye göre Duygusal Tükenme alt faktörü incelendiğinde Scheffe testi sonucunda Sınıf Öğretmenliği- Yönetici ve Yönetici- Eğitimci olarak hayatlarına devam ettirmek isteyenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı alt faktörlerine göre ise Sınıf Öğretmeni ve yönetici olarak emekli oluncaya kadar görev yapmak isteyenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Diğer kombinasyonlar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Çizelge 5.22: İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	Sd	T	P
Duygusal Tükenme	Evet	221	18,98	5,97	258	-3,051	,003
	Hayır	39	22,13	5,77			
Duyarsızlaşma	Evet	221	9,38	3,58	258	-2,427	,016
	Hayır	39	10,87	3,27			
Düşük Kişisel Başarı	Evet	221	31,04	4,54	258	2,235	,026
	Hayır	39	29,31	4,03			

Çizelge 5. 22'de İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna verilen cevaba göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir.

İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna 'evet' cevabı verenlerin duygusal tükenme alt faktörü puan ortalaması ($\bar{x}=18,98$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=22,13$) düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-3,051$, $p<,05$).

Duyarsızlaşma alt boyutu incelendiğinde; İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması ($\bar{x}=9,38$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=10,87$) düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür ($t=-2,427$, $p<,05$).

Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması ($\bar{x}=31,04$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=29,31$) yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında düşük kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,235$, $p<,05$).

Çizelge 5.23: Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	T	p
Duygusal Tükenme	Evet	134	18,53	6,03	258	-2,575	,011
	Hayır	126	20,44	5,89			
Duyarsızlaşma	Evet	134	8,98	3,55	258	-2,959	,003
	Hayır	126	10,27	3,49			
Düşük Kişisel Başarı	Evet	134	31,19	4,85	258	1,503	,134
	Hayır	126	30,35	4,07			

Çizelge 5. 23'te Üstlerinden takdir görme durumlarına göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin üstlerinden takdir görenlerin duygusal tükenme alt faktörü puan ortalaması ($\bar{x}=18,53$), görmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=20,44$) düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında duygusal tükenme alt faktöründe anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2,575$, $p<,05$).

Duyarsızlaşma alt faktörüne göre; üstlerinden takdir görenlerin ortalaması ($\bar{x}=8,98$), görmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=10,27$) düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucunda üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür ($t=-2,959$, $p<,05$).

Düşük Kişisel Başarı alt faktörüne göre; üstlerinden takdir görenlerin ortalaması ($\bar{x}=31,19$), görmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=30,35$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucunda üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında düşük kişisel başarı alt faktöründe anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=1,503$, $p>,05$).

Çizelge 5.24: Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	T	p
Duygusal Tükenme	Evet	68	17,65	5,75	258	-2,916	,004
	Hayır	192	20,09	6,02			
Duyarsızlaşma	Evet	68	8,84	3,17	258	-2,070	,039
	Hayır	192	9,88	3,67			
Düşük Kişisel Başarı	Evet	68	30,79	4,72	258	,028	,977
	Hayır	192	30,78	4,43			

Çizelge 5. 24'te *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna verilen cevaba göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir.

Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? sorusuna 'evet' cevabı verenlerin duygusal tükenme alt faktörü puan ortalaması ($\bar{x}=17,65$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=20,09$) düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu Duygusal Tükenme alt faktöründe 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2,916$, $p<,05$).

Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması ($\bar{x}=8,84$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=9,88$) düşük çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt faktörüne göre: *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t=-2,070$, $p<,05$).

Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması ($\bar{x}=30,79$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=30,78$) yüksek çıkmıştır. Ancak t-testi sonucu *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=0.28$, $p>,05$).

5.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Düzeyi Ve Karşılaştırmalar İlişkin Bulgular

Bu bölümde yapılan araştırmaya ilişkin öğretmenlerin sınıf yönetimi düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Test tekniği olarak ikili değişkenler için t-testi, üç ve daha fazla değişkenler ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Çizelge 5.25: Yaş Değişkenine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Sınıf Yönetimi	Gruplar Arası	131,493	2	65,746	,714	,491
	Grup İçi	23679,261	257	92,137		
	Toplam	23810,754	259			

Çizelge 5. 25'te sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre sınıf yönetim düzeyini gösteren tek yönlü varyans analizi sonucu tabloda verilmiştir. Yapılan araştırmaya göre 'yaş değişkeni' temel alındığında sınıf yönetimi düzeyi toplam puanları sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir (F=,714, p>,05).

Çizelge 5.26: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

	N	X	ss	sd	T	P
Sınıf Yönetimi	Erkek	121	110.81	9,35		
	Kadın	139	110.29	9,81	258	,437

Çizelge 5. 26'da Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Yapılan incelemeye göre sınıf yönetim düzeyi cinsiyet değişkenine göre ele alındığında erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=110.81$), kadınların ortalamasından ($\bar{x}=110.29$) yüksek çıkmıştır. T-testi sonucu kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (t=,437, p>,05).

Çizelge 5.27: Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	Sd	T	P
Sınıf Yönetimi	Evli	179	109.93	8,71	258	-1,498	,135
	Bekar	81	111.85	11,24			

Tablo 27’de medeni durum değişkenine göre Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyleri puan ortalaması ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda evlilerin sınıf yönetim puan ortalaması ($\bar{x}=109.93$), bekarların ortalamasından ($\bar{x}=111.85$) düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu sınıf yönetim düzeyi temel alındığında evli ile bekarlar arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunamamıştır ($t=-1,498$, $p>,05$).

Çizelge 5.28: Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Sınıf Yönetimi	Gruplar Arası	66,279	2	33,139	,359	,699
	Grup İçi	23744,475	257	92,391		
	Toplam	23810,754	259			

Çizelge 5. 28’de Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre sınıf yönetimi puan ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonucu verilmiştir. Yapılan analize göre sınıf yönetimi düzeyi temel alındığında, kıdem grupları arasında anlamlı fark görülmemiştir ($F=,359$, $p>,05$).

Çizelge 5.29: Öğretmenlerin Görev Türlerine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	T	P
Sınıf Yönetimi	Yönetici	36	108.44	9,20	258	-1,409	,160
	Öğretmen	224	110.87	9,63			

Çizelge 5. 29'da Öğretmenlerin görev türlerine göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi sınıf yönetim düzeyi temel alındığında yöneticilerin puan ortalaması ($\bar{x}=108.44$), öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x}=110.87$) düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($t=-1,409$, $p>,05$).

Çizelge 5.30: Öğretmenlerin Mezun Olunan Program Değişkenine Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Sınıf Yönetimi	Gruplar Arası	231,490	3	77,163	,838	,474
	Grup İçi	23579,264	256	92,106		
	Toplam	23810,754	259			

Çizelge 5. 30'da Öğretmenlerin mezun olunan program değişkenine göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, ANOVA testi sonucu verilmiştir. ANOVA testi sonucunda sınıf yönetim düzeyi ele alındığında mezun olunan programlar arasında anlamlı fark bulunamamıştır ($F=,838$, $p>,05$). Bu bağlamda mezuniyet durumu incelendiğinde; Sınıf öğretmenliği, Kimya öğretmenliği, Biyoloji öğretmenliği ve diğer bölüm mezunları arasında anlamlı düzeyde fark bulunamamıştır.

Çizelge 5.31: Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi? Sorusuna Verdikleri Cevaplara Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	P
Sınıf Yönetimi	Evet	207	111.29	9,29			
	Hayır	53	107.58	10,25	258	2,533	,012

Çizelge 5. 31'de *Sınıf öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda *Sınıf öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' cevabı verenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=111.29$),

'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=107.58$) yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu *Sınıf öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,533$, $p<,05$).

Çizelge 5.32: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Sınıf Yönetimi	Gruplar Arası	1172,250	2	586,125	6,654	,002
	Grup İçi	22638,504	257	88,088		
	Toplam	23810,754	259			

Çizelge 5. 32'de *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü?* sorusuna verilen cevaba göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, ANOVA testi sonucu verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, emekli olunana kadar çalışılmak istenen meslek grubu tercihleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ($F=6,654$, $p<,05$).

Çizelge 5.33: Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, ANOVA Testi Sonucu Oluşan Farklılığın Kaynağı

	N	X	ss	Anlamlı Farklılığın Gözlemlendiği Değişkenler	
Sınıf Yönetimi	Sınıf Öğrt. (A)	161	112.18	9,06	Scheffe
	Yönetici (B)	66	108.18	9,56	A-B B-C
	Eğitimci (C)	33	107.18	10,55	
	Toplam	260	110.53	9,59	

Çizelge 5.33'te *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü?* sorusuna verilen cevaba göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, ANOVA testi sonucu oluşan farklılığın kaynağı verilmiştir. Yapılan Scheffe testi sonucunda Sınıf öğretmeni-Yönetici ve Yönetici-Eğitimci olarak emekli oluncaya kadar görev yapmak isteyenler arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Çizelge 5.34: İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	Sd	T	P
Sınıf Yönetimi	Evet	221	110.66	9,54	258	,519	,604
	Hayır	39	109.79	9,92			

Çizelge 5. 34'te İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna verilen cevaba göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Yapılan analizler sonucu sınıf yönetim düzeyi ele alındığında İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması ($\bar{x}=110.66$), 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından ($\bar{x}=109.79$) yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz? sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı düzeyde fark görülmemiştir ($t=,519$, $p>,05$).

Çizelge 5.35: Üstlerinden Takdir Görme Durumlarına Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	P
Sınıf Yönetimi	Evet	134	112.66	9,84	258	3,794	,000
	Hayır	126	108.26	8,79			

Çizelge 5. 35'te Üstlerinden takdir görme durumlarına göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloya göre üstlerinden takdir görenlerin sınıf yönetim düzeyi puan ortalaması ($\bar{x}=112.66$), görmeyenlerin ortalamasından ($\bar{x}=108.26$) yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında sınıf yönetimi düzeyi bakımından anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=3,794$, $p<,05$).

Çizelge 5.36: Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi? Sorusuna Verilen Cevaba Göre Sınıf Yönetimi Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T-Testi Sonucu

		N	X	ss	sd	t	P
Sınıf Yönetimi	Evet	68	113.18	10,16	258	2,679	,008
	Hayır	192	109.59	9,22			

Çizelge 5. 36'da *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna verilen cevaba göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu verilmiştir. Tabloda öğretmenlerden *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna 'evet' cevabı verenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=113.18$), 'hayır' cevabını verenlerin puan ortalamasından ($\bar{x}=109.59$) yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,679$, $p<,05$).

5.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Sınıf Yönetim Becerileri Arasındaki İlişki

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile sınıf yönetim düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren "Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu" aşağıda verilmiştir.

Çizelge 5.37:Tükenmişlik Düzeyi İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkiyi Gösteren "Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu" Sonucu

Model	Korelasyon Değeri	n	P
Duygusal Tük.*Sınıf Yön.	-0.64	260	.000
Duyarsızlaşma.*Sınıf Yön.	-0.41	260	.000
Düşük Kiş. Baş.*Sınıf Yön.	0.33	260	.000

Tablo 37'de Tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi gösteren "Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu" sonucu verilmiştir. Tabloda yer alan bulgular incelendiğinde, tükenmişliğin alt faktörleri ile sınıf yönetim becerileri arasında genel anlamda ilişkinin olduğu görülmüştür ($p<0.001$).

Yapılan bu araştırmada korelasyon katsayısının aralıklarının yorumlamasında; 0,70-1,00 aralığının yüksek; 0,70-0,30 aralığının orta ve 0,30-0,00 aralığının ise düşük olduğu göz önüne alınmıştır (Büyüköztürk, 2006).

Bu veriler göz önüne alındığında duygusal tükenme ($r=-0.64, 0,70-0,30$), duyarsızlaşma($r=-0.41, 0,70-0,30$) ve düşük kişisel başarı ($r=0.33, 0,70-0,30$) ile sınıf yönetimi arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç ve Tartışma

İstanbul ili Esenler ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik bilgilerinden elde edilen bağımsız değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek ve sınıf yönetimi ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları kısaca şu şekilde özetlenebilir:

Katılımcıların demografik yapıları şu şekildedir:

- Yaş değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde, katılımcıların çok büyük kısmının 40 yaş ve altı oldukları görülmektedir. Çok az kısmının (% 16,5) 40 yaş ve üstü olduğu,
- Cinsiyet değişkenine göre yüzde ve frekans değerleri incelendiğinde, erkeklerin sayısal olarak (% 53.5) kadınlardan (% 46.5) daha fazla olduğu,
- Medeni durum değişkenlerine göre katılımcıların % 68.8'inin evli, % 31.2'sinin ise bekar olduğu,
- Mesleki kıdem değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde, Sınıf öğretmenlerinin % 31.2'sinin 1-5 yıl, %41.9'unun 6-10 yıl ve son olarak % 26.9'unun ise 11 yıl ve üstü kıdem yılında oldukları,
- Görev türlerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların çok büyük kısmının (%86.2) öğretmen olarak görev yaptıkları,
- Mezun olunan programa göre yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde, katılımcıların çok büyük kısmının (% 93.5) Sınıf öğretmenliği mezunu oldukları görülmektedir.

Ayrıca:

- *Sınıf Öğretmeni Olarak Çalışmak Sizin İçin Uygun Bir İş Mi?* sorusuna verilen cevaba göre frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, öğretmenlerin çok büyük kısmının (%79.6) yaptıkları işin kendilerine uygun olduğunu,

- *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstedğin Program Türü?* sorusuna verilen cevaba göre frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, öğretmenlerin yarısından fazlası (%61.9) emekli oluncaya kadar Sınıf öğretmenliği alanında görev yapmak istediklerini,
- *İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz?* sorusuna verilen cevaba göre yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde, katılımcıların çok büyük kısmının (%85) iş arkadaşlarından destek gördükleri,
- Sınıf öğretmenlerinin Üstlerinizden Takdir Görüyor Musunuz? sorusuna verilen cevaba göre yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde, katılımcıların % 51.5'inin üstlerinden takdir gördükleri, % 48.5 'inin ise görmedikleri,
- Sizde Aldığınız Ücret Yeterli Mi? sorusuna verilen cevaba göre yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde, Sınıf öğretmenlerinin çok büyük kısmı (%73.8) aldığı ücreti yeterli bulmamaktadır, yönünde görüş bildirmişlerdir (Tablo 1-11).

Tükenmişlik düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi sırasında elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin ortalama puanları incelendiğinde “Duygusal Tükenme” alt faktörüne göre katılımcıların yüksek tükenmişlik duygusuna sahip oldukları (18 ve üzeri, yüksek), “Duyarsızlaşma” alt boyutuna göre katılımcıların normal tükenmişlik düzeyine sahip oldukları (6–9 arası, normal) ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutuna göre tükenmişlik düzeyleri düşük çıktığı görülmüştür(26 ve üzeri, düşük) (Tablo 12).Çavuşoğlu (2009)'un yaptığı araştırmada öğretmen adayının %28,3'ünün tükenmişlik düzeylerinin çok düşük olduğu, %42,5'inin tükenmişlik tehlikesi yaşadığı, %20,6'sının tükenmişlik yaşadığı ve %8,6'sının ciddi düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Ayrıca benzer bir şekilde Tulunay (2010)'un yaptığı araştırma sonucu, öğretmenlerin genel anlamda yüksek düzeyde tükenmiş oldukları gözlemlenmiştir.
- Yaş değişkeni temel alındığında “Duygusal Tükenme” alt boyutu sonucunda anlamlı farklılık görülmemiştir. Ayrıca “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı” alt boyutlarında da yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu verilere göre 20-29, 30-39, 40 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı fark yoktur. Bu bağlamda yaş değişkeninin tükenmişlik için ayırt edici bir özellik olmadığı anlaşılmıştır (Tablo 13). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri genel anlamda orta ve yüksek düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlik

mesleğine yeni başlayan 20-29 yaş grubu ile nispeten daha deneyimli olan gruplar arasında, anlamlı düzeyde farkın bulunmamış olması manidardır. Öğretmenlik mesleğine yeni başlayanların yaşadığı kariyer şokunun bu duruma neden olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlik mesleğine yeni başlayanlar ve devamında genel anlamda herkese yönelik tükenmişliği azaltıcı tedbirlerin alınması önemlidir. Ayrıca bu sonuca benzer bir şekilde Izgar (2001), Maraşlı (2005) ve Çağlayan (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da yaş değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farka rastlanmamıştır.

- Cinsiyete değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalaması ve t-testi sonucu incelendiğinde, erkeklerin duygusal tükenme alt faktör ve duyarsızlaşma alt faktörü ortalamaları, kadınların ortalamasından yüksek çıkmıştır. T-testi sonucu duygusal tükenme alt faktörü ve “Duyarsızlaşma” alt faktörlerinde kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Son olarak Düşük Kişisel Başarı alt faktörü incelendiğinde; erkeklerin ortalaması, kadınların ortalamasından düşük çıkmıştır. Yapılan t-testi sonucu duyarsızlaşma alt faktöründe de kadınlar ile erkekler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 14). Bu veriler göz önüne alındığında cinsiyet değişkeni mevcut araştırma için tükenmişlik envanteri alt faktörlerinde belirleyici olmadığı görülmüştür. Çavuşoğlu (2009), Toplu (2012) ve Çağlayan (2012) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer bir şekilde cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılık görülmemiştir. Cinsiyet değişkeni açısından anlamlı ilişki bulunmamış olması, genel anlamda yorum yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda cinsiyet değişkeninin diğer değişkenlerle birlikte ele alınıp analiz edilmesi, bu durumu açıklama adına anlamlı olacaktır.
- Medeni durum değişkenine göre Sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalaması ve t-testi sonucu incelendiğinde; evlilerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt faktörleri puan ortalaması, bekarların ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu alt faktörler temel alındığında, evli ile bekarlar arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunamamıştır. Bunun dışında cinsiyet ve medeni durum değişkeni göz önüne alındığında bu araştırmanın tersi olarak Tükenmişlik Envanterini hazırlayan Maslach ve Jackson (1981)'in yaptığı araştırma sonucunda, cinsiyet değişkenine göre çalışan kadınların, çalışan erkeklere nazaran daha fazla duygusal ve duyarsızlaşmaya bağlı tükenmiş oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca medeni durum değişkeni göz

önüne alındığında bekarların evlilere nazaran daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları gözlemlenmiştir.

- Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puanları ve tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı” alt faktörlerinde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiştir. 1-5, 6-10, 11 ve üzeri görev süreleri arasında tükenmişlik alt faktörlerine göre anlamlı fark yoktur (Tablo 16). Mesleki tükenmişliğin göreve yeni başlayanlar ile 11 yıl ve üzeri olanlar ile aynı olması da yaş değişkeninde olduğu gibi anlamlıdır. Hem yaş hem de kıdem değişkeni göz önüne alındığında özellikle mesleğe yeni başlayanlar için tükenmişliği önleyici önlemler alınmalıdır. Ayrıca bu sonuca benzer bir şekilde Izgar (2001), Maraşlı (2005) ve Çağlayan (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da yaş değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farka rastlanmamıştır.
- Öğretmenlerin görev türüne göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-testi sonucu incelendiğinde; Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörleri ele alındığında, yöneticilerin puan ortalaması, öğretmenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ancak duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörleri ele alındığında, yönetici ile öğretmenler arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır. Düşük Kişisel Başarı alt faktörü incelendiğinde; yöneticilerin ortalaması, öğretmenlerin ortalamasından düşük çıkmıştır. Düşük kişisel başarı alt faktörüne göre de yapılan t-testi sonunda yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı fark bulunamamıştır (Tablo 17). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörlerinde, yöneticilerin ortalamasının yüksek çıkışı girdikleri 6 saatlik dersin yanında, yoğun bir şekilde idari işlerle ilgileniyor oluşu etkili olabilir. Bu bağlamda, özellikle yöneticilerde var olan tükenmişliğin azaltılması için idari işlerde var olan yoğunluğun azaltılması etkili olabilir.
- Öğretmenlerin mezun olunan program değişkenine göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük Kişisel Başarı” alt faktörlerinde mezun olunan programa göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu bağlamda mezuniyet durumu incelendiğinde; Sınıf öğretmenliği, Kimya öğretmenliği, Biyoloji öğretmenliği ve diğer bölüm mezunları arasında anlamlı düzeyde fark bulunamamıştır. Mezun olunan bölüm değişkeninin tükenmişlik ölçeği alt faktörleri için ayırt edici olmadığı

görülmektedir (Tablo 18). Çavuşoğlu (2009) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuç ortaya çıkmıştır.

- *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna verdikleri cevaplara göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu incelendiğinde. *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' cevabı verenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörleri puan ortalaması, 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevapları verenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması, 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır. Yapılan t-testi sonucu *Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 19). Sınıf öğretmeni olarak çalışmak isteyenlerin mesleklerini kendi isteği ile seçip mutlu oldukları, bundan dolayı daha az tükendikleri düşünülmektedir. Bu bağlamda, özellikle meslek seçimi sırasında yapılan rehberlik önem kazanmaktadır.
- *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü?* sorusuna verilen cevaba göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı puan ortalamaları, ANOVA testi sonucu incelendiğinde "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Düşük Kişisel Başarı" alt faktörleri incelendiğinde *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü?* sorusuna verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık görülmüştür (Tablo 20). Yapılan incelemeye göre Duygusal Tükenme alt faktörü incelendiğinde Scheffe testi sonucunda Sınıf Öğretmenliği- Yönetici ve Yönetici- Eğitimci olmayı düşünmüyorum olarak hayatlarına devam ettirmek isteyenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı alt faktörlerine göre ise Sınıf Öğretmeni ve yönetici olarak emekli oluncaya kadar görev yapmak isteyenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Diğer kombinasyonlar arasında anlamlı fark bulunamamıştır (Tablo 21).
- *İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz?* sorusuna verilen cevaba göre duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt faktörleri ne göre 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı düzeyde fark bulunmuştur (Tablo 22). Okul ortamlarında var olarak arkadaşlık ortamının olumlu olması durumunda, öğretmenlerin mesleklerinde daha verimli olacağı,

motive olacakları ve meslek veriminin yüksek olacağı bundan dolayı tükenmişliğin düşük olacağı düşünülmektedir.

- Üstlerinden takdir görme durumlarına göre, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt faktörü puan ortalaması, görmeyenlerin ortalamasından düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt faktöründe anlamlı farklılık bulunmuştur. Düşük Kişisel Başarı alt faktörüne göre; üstlerinden takdir görenlerin ortalaması, görmeyenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucunda üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında, düşük kişisel başarı alt faktöründe anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 23). Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme bağlamında üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında anlamlı düzeyde farkın çıkmış olması, olağan olarak görülebilir. Üstlerinden takdir görenlerin motivasyon düzeyinin yüksek olacağına yönelik birçok bilimsel araştırma mevcuttur.
- *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna verilen cevaba göre duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt faktörlerine göre 'evet' cevabı verenlerin puan ortalaması, 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından düşük çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu, Duygusal Tükenme alt faktöründe 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Düşük Kişisel Başarı alt boyutu incelendiğinde; *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna 'evet' cevabı verenlerin ortalaması, 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ancak t-testi sonucu *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 24). Okullarda görev yapan öğretmenlerin gerek özlük hakları gerekse de aldıkları ücret bakımından mağdur durumda olduklarını düşünmeleri, kendilerinde mesleğe karşı olumsuz tutum geliştirip tükenmelerine neden olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenler Sınıf yönetim düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi sırasında elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkenine göre sınıf yönetim düzeyini gösteren tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde, sınıf yönetimi düzeyi toplam puanları sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir (Tablo 25). Bu araştırmaya göre tecrübenin sınıf yönetimini etkileme durumunun söz konusu olmadığı görülmüştür. Bu durumun nedeninin tecrübeli öğretmenlerin tecrübesi ile yeni mezun olanların modern sınıf yönetimi becerilerine vakıf olmalarının birbirini dengeliyor olabileceği düşünülmektedir.

- Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu incelendiğinde, sınıf yönetim düzeyi cinsiyet değişkenine göre ele alındığında erkeklerin ortalaması, kadınların ortalamasından yüksek çıkmıştır. T-testi sonucu, kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 26). Güven (1998), Köse (2010), Korkut ve Babaoğlu (2010) ve Özer (2013) tarafından yapılan benzer araştırmada, öğretmenlerin cinsiyetleri ile sınıf yönetimi ve disiplin anlayışları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir.
- Medeni durum değişkenine göre Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi düzeyleri puan ortalaması ve t-testi sonucu incelendiğinde, evlilerin sınıf yönetim puan ortalaması, bekarların ortalamasından düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu sınıf yönetim düzeyi temel alındığında, evli ile bekarlar arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunamamıştır (Tablo 27). Güven (1998)'in yaptığı araştırmada öğretmenlerin medeni durumları ile sınıf yönetimi ve disiplin anlayışları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir. Bu durumda medeni durum değişkeninin, sınıf yönetimi becerisi için ayırt edici olmadığı görülmüştür.
- Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre sınıf yönetimi puan ortalamaları ve tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde, sınıf yönetimi düzeyi temel alındığında kıdem grupları arasında anlamlı fark görülmemiştir (Tablo 28).
- Öğretmenlerin görev türlerine göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu incelendiğinde, yöneticilerin puan ortalaması, öğretmenlerin ortalamasından düşük çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 29). Özellikle yöneticilerin sadece 6 saat derse giriyor oluşu bu denli küçük bir farkın oluşmasına sebebiyet vermiş olabileceği düşünülmektedir. Ancak okul yöneticilik vasfının getirdiği otoriterlik ile oluşabilecek anlamlı farkın engellendiği düşünülmektedir.
- Öğretmenlerin mezun olunan program değişkenine göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, ANOVA testi sonucu incelendiğinde, mezun olunan programlar arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Bu bağlamda mezuniyet durumu incelendiğinde; Sınıf öğretmenliği, Kimya öğretmenliği, Biyoloji öğretmenliği ve diğer bölüm mezunları arasında anlamlı düzeyde fark bulunamamıştır (Tablo 30). Benzer bir şekilde Özer (2013) tarafından yapılan araştırmada “Aday Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Algıları” incelenmiştir. İnceleme sonunda “mezun olduğu fakülte”, “çalıştıkları yer” ve “okul türü”

değişkenleri açısından, aday öğretmenlerin sınıf yönetimi yeterlilik algıları arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Ayrıca Özgan ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırmada da sınıf yönetiminin mezuniyet durumuna göre, anlamlı farklılığın görülmediği tespit edilmiştir. Sınıf yönetimi dersinin bütün eğitim fakültelerinde veriliyor oluşu, farkın oluşmamasının açıklaması olabilir.

- *Sınıf öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?* sorusuna öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu incelendiğinde 'evet' cevabı verenlerin puan ortalaması, 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu *Sınıf öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi? sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 31)*. Aynı durumun tükenmişlikte de farklı çıkmış olması, Sınıf öğretmeni olarak çalışmak istemeyenlerde, tükenmişlikten kaynaklanan kontrol kaybının yaşanması durumunu ortaya koymaktadır.
- *Emekli Oluncaya Kadar Görev Almak İstediyin Program Türü?* sorusuna verilen cevaba göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, ANOVA testi sonucu emekli olunana kadar çalışılmak istenen meslek grubu tercihleri arasında anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 32). Yapılan Scheffe testi sonucunda Sınıf öğretmeni-Yönetici ve Yönetici-Eğitimci olarak emekli oluncaya kadar görev yapmak isteyenler arasında anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 33).
- *İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz?* sorusuna verilen cevaba göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucunda 'evet' cevabı verenlerin ortalaması, 'hayır' cevabı verenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ancak yapılan t-testi sonucu *İş Arkadaşlarınızdan Destek Görüyor Musunuz?* Sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı düzeyde fark görülmemiştir (Tablo 34).
- Üstlerinden takdir görme durumlarına göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu incelendiğinde üstlerinden takdir görenlerin sınıf yönetim düzeyi puan ortalaması, görmeyenlerin ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu üstlerinden takdir görenler ile görmeyenler arasında sınıf yönetimi düzeyi bakımından anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 35). Üstlerinden takdir gören öğretmenlerde motivasyonun yüksek olduğu, görmeyenlerde ise tükenmişlik durumunun ortaya çıkacağına daha önce değinilmiştir. Bu bağlamda işini severek ve isteyerek yapan bir öğretmenin sınıf içerisinde konsantrasyon

düzeyinin yüksek olacağı ve sınıf kontrolünü daha iyi sağlayacağı düşünülmektedir.

- *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna verilen cevaba göre sınıf yönetimi puan ortalamaları, standart sapmaları ve t-testi sonucu incelendiğinde 'evet' cevabı verenlerin puan ortalaması, 'hayır' cevabını verenlerin puan ortalamasından yüksek çıkmıştır. Ayrıca yapılan t-testi sonucu *Sizce Aldığınız Ücret Yeterli Mi?* sorusuna 'evet' ve 'hayır' cevabı verenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 36). Maslowun ihtiyaçlar hiyerarşisi incelendiğinde, en alt basamak olan fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi ile beraber diğer ihtiyaçlarında giderileceğine değinilmiştir. Bu bağlamda en temel haklardan biri olan fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi düzeyi, bireylerde var olan endişelerin ortadan kalkmasını sağlayacak ve meslek ortamında verimini yükseltecektir.

Tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi gösteren "Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu" sonucu aşağıdaki gibidir:

- Bulgular incelendiğinde tükenmişliğin alt faktörleri ile sınıf yönetim becerileri arasında genel anlamda ilişkinin olduğu görülmüştür. Yapılan bu araştırmada korelasyon katsayısının aralıklarının yorumlamasında; 0,70-1,00 aralığının yüksek; 0,70-0,30 aralığının orta ve 0,30-0,00 aralığının ise düşük olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2006). Bu veriler göz önüne alındığında duygusal tükenme ($r=-0.64$, 0,70-0,30), duyarsızlaşma ($r=-0.41$, 0,70-0,30) ve düşük kişisel başarı ($r=0.33$, 0,70-0,30) ile sınıf yönetimi arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur (Tablo 37'de). Tümkaya (2005)'in yaptığı "Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları ve Tükenmişlikle İlişkisi" adlı incelemede de sınıf içi disiplin ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca Canbolat (2004) tarafından yapılan "öğretmenlerde yaşanan tükenmişlik sendromunun sınıf yönetim sorunlarını çözme becerisine etkisi" adlı çalışmada sınıf yönetimi ile tükenmişlik arasındaki ilişki şu şekilde bulunmuştur:

- Tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlerin öğrenciler ile sağlıklı iletişim kuramadıkları görülmüştür.
- Tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlerin öğretim planlamasını doğru düzgün yapamadıkları görülmüştür.
- Tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlerin başarılı öğrencileri pekiştirme yolu ile ödüllendirdikleri ancak; ödüllendirmelerde maddi varlıkları kullanmadıkları sonucuna varılmıştır.
- Tükenmişlik düzeyi yüksek çıkan öğretmenlerde, öğrencilerde var olan sınıf içi disiplin sorunlarının kendileri dışındaki nedenlere bağladıkları görülmektedir.
- Sınıf içi davranış sorunları yaşandığında, tükenmişliği yüksek çıkan öğretmenlerin bu davranışı engellemek için, bağırma, azarlama ve hakaret etme yolunu seçtikleri görülmüştür.

6.2. Öneriler

- Sınıf öğretmenlerinde genel anlamda tükenmişliğin var olduğu görülmektedir. Bundan dolayı tükenmişlik ile mücadele yöntemleri adı altında öğretmenlerin eğitimlere tabii tutulması önemlidir.
- Göreve yeni başlayan öğretmenlerde var olan tükenmişliğin nedeninin iyi anlaşılıp, çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde var olabilecek kariyer şoklarının engellenmesi için çaba sarf edilmelidir.
- Okul yöneticilerinin tükenmişliği engelleyecek durumlara hakim olması bakımından hizmet içi eğitimlere tabii tutulmaları, öğretmenlerde ileride çıkabilecek sorunların önceden giderilecek olması bakımından önem taşımaktadır.
- Yöneticilerin öğretmenleri yaptıkları işten dolayı takdir etmelerinin hem tükenmişliği önlemede hem de sınıf yönetimi becerisinin geliştirilmesi açısından önemli olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, yöneticilerin bu konuda üstüne düşen görevi yerine getirmesi gerekmektedir.
- Sınıf yönetiminin geliştirilmesine dönük hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- Okul yöneticilerinde var olan yoğun tempodan kaynaklanan tükenmişliğin önüne geçilebilmesi adına iş yükleri hafifletilmelidir.
- Okullarda demokratik ortamların oluşması, öğretmenlerin alınan kararlara katılması, onların kendilerini daha mutlu hissetmelerine ve tükenmişliğin önlenmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

- Öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda var olan eksiklerini fark etmeleri amacıyla diğer öğretmenlerin derslerine girmeleri ve bu bağlamda birbirlerini desteklemeleri sorunları azaltabileceği düşünülmektedir.
- Okul yöneticileri ile öğretmenler arasında sağlıklı ilişkilerin oluşturulması için zemin hazırlanmalıdır. Başarılı olan öğretmenler hem maddi hem de manevi anlamda desteklenmelidir.
- Sınıf öğretmenlerinin sıkıntıları, beklentileri ve yaşadıkları problemlerin çözülmesine dönük konferans benzeri etkinlikler yapılmalıdır.
- Yapılan bu çalışma, sadece devlet okullarında yapılmıştır. Araştırmanın özel okul boyutunun incelenip karşılaştırılması önemli olacaktır.
- Araştırmanın örnekleme Esenler ilçesi ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmanın yaygınlaştırılıp diğer ilçeler hatta ülke geneline yayılmasının araştırmaya derinlik kazandıracığı düşünülmektedir.
- Ayrıca yapılan araştırmaya derinlik katacağı sebebiyle yeni yapılacak incelemelerde gözlem tekniğinin de kullanılması önemli olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akan, D.** (2010). Temel Kavramlar ve Sınıf Yönetiminin Kapsamı., C. Gülşen (Editör). Kuram ve uygulamada sınıf yönetimi. Ankara: Anı Yayıncılık, ss. 1-19.
- Akçamete, G. S.** Kaner ve B. Sucuoglu (2001), Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aydın, A.** (1998), Sınıf Yönetimi, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, B.** (2004), Disiplin Sorunları ve Çözüm Yöntemleri Konusunda Öğretmenlerin Görüşleri, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı 39, s. 326-337
- Bağcı, P.Z.**, (2010). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Başa Çıkma Davranışları İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki: İstanbul İli Kartal İlçesi Örneği. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başar, H.** (1999). Sınıf yönetimi. Ankara: Pegem A.
- Başar, H.** (2009). Sınıf yönetimi. (15. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bayşal, A.** (1995), Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Canbolat, S.** (2004). “Öğretmenlerde Yaşanan Tükenmişlik Sendromunun Sınıf Yönetim Sorunlarını Çözme Becerisine Etkisi” İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, C.** (2009). Sınıf Yönetiminde Kuram ve Uygulama. (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Croom, B.** (2003), “Teacher BurnoutIn Agriculturel Education”, Journal Of Agriculturel Education, 44(2): 1-13.
- Çağlayan, A.** (2012). Birleştirilmiş Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çam, O.** (1989). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çam, O.** (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Hacettepe Üniversitesi VII. 78 Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, ss. 155–159.

- Çam, O.**, (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Ankara,ss.155-160.
- Çavuşoğlu, İ.** (2009). “Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Çelebi, E.** (2013). Elâzığ Ve Malatya İl Merkezlerinde Bulunan Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyler Ve İlgili Faktörler. Elazığ: Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Çelik, V.** (2008). Sınıf Yönetimi. (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Demirtaş, Z.** (2012). Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Algılarına Göre Kendi Sınıf Yönetimi Yeterlik Düzeyleri. e-Journal of New World Sciences Academy NWSA-Education Sciences, 1C0503, 7, (1), 380-388.
- Dinçerol, C.** (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik Ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Dinibütün, R.** (2013). Örgüt İkliminin Tükenmişlik Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Devlet ve vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma. İstanbul. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Dönmez, B.** (2008). Sosyal Bir Sistem Olarak Sınıf., M. Şişman ve S. Turan (Editörler). Sınıf yönetimi. (6. Baskı). Ankara: Öğreti Yayınları, ss. 13-27.
- Erdoğan, İ.** (2008). Sınıf Yönetimi Ders, Konferans, Panel ve Seminer Etkinliklerinde Başarının Yolları. (12. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ergen, S.** (2009), İlköğretim Eğitim Sisteminde Kalabalık Sınıfların Yönetimi ve Esenyurt İlköğretim Okullarında Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ergin, C.** (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması”, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve __. Dağ, Ankara, 143-154.
- Ergin, C.** (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, Editörler: BAYRAKTAR, Rüveyda ve İhsan Dağ, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara. ss. 143-154.
- Erol, Z.** (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Gelişli, Y.** (2004). Sınıf Yönetiminde Aile İle İşbirliği. Ş. Erçetin ve Ç. Özdemir (Editörler). Sınıf yönetimi. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, (s. 227-265).
- Gültekin, M. ve Çubukçu, Z.** (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı.19, 185-201.

- Gündüz, B.** (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. http://efd.mersin.edu.tr/dergi/meuefd_2005_001_001/pdf/meuefd_2005_001_001_0152-0166_gunduz.pdf (20. 5. 2014).
- Güneş, F.** (2004), Sınıf Yönetimi, Ocak Yayınları, Ankara.
- Güven, S.** (1998). "Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi ve Disiplini Konusundaki Yeterlilikleri ve Eğitim İhtiyaçları". Öğretmen Dünyası, 226, 26-28
- Helvacı, M. A. ve Özer, M.** (2008). Türkçe Öğretmenlerinin Sınıf Yönetme Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi (Uşak İli Örneği). Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. 2, 1-23.
- Izgar, H.** (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 27, 335-340.
- Izgar, H.** (2003). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik (göz. gez. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Izgar, H.,** (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İpek, C.** (2003), Sınıf Ortamında Öğretmen, Sınıf Yönetimi, s.107, Ed: Ömer Üre, 1. Basım. Mikro Yayınları, Ankara.
- Kalaycı, N.** (2014). "Yapılandırmacı Yaklaşımın Sınıf Yönetimi Ve Öğrenme Sürecine Yansımaları". İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Karasar, N.**(1984). Bilimsel Araştırma Metodu. Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.
- Karip, E.** (Editör). (2005). Sınıf yönetimi. (5. Baskı). Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Kaya, O.Ş.** (2010). "Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" Adana. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Kıncal, Y.R.** (2006). Eğitim Bilimine Giriş, Ankara: Nobel yayınları.
- Korkut, K. Ve Babaoğlu, E.** (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerisi. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı:26.
- Köse E. Ö.** (2010). Sınıf Yönetimine Yönelik Öğretmen Adaylarının Görüşleri. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 39, 20-27.
- Kuğuoğlu, İ. H.**(2005). Sınıf Öğretmenliği Bölümü Mezunu Aday Öğretmenlerin Kendi Algılamalarına Göre Sınıf Yönetimi Alanındaki Yeterliliklerine dair Görüşleri ve Öneriler. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 11.
- Leiter, M. P. Ve C. Maslach** (1999), "SixAreas of Worklife: A Model of theOrganizationalContext of Burnout", Jhhsa Spring, 472- 489.
- Maraşlı, M.** (2005). Bazı Özelliklerine Ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, ss. 23, 27-33.

- Maslach, C. ve Jackson, S. E.**(1981). The measurement of experienced burnout. Journal Of Occupational Behavior, 2, 99-113 (Çam, 1993 üzerinden alıntı).
- Maslach, C. ve M. P.Leiter** (1997), The Truth about Burnout, Jossey-Bass, San Francisco, Ca.
- MASLACH, C. ve ZIMBARDO, P. G.** (1982). "Burnout- The cost of Caring". New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Maslach, C., Jackson, S. E.,** (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behaviour, Vol:2, p.99.
- Maslach, C.; W. B. Schaufeli Ve M. P. Leiter** (2001). Job Burnout. Annual Review Psychology, 52, Ss.397-422.
- McDonald. V.D.** (2008). The Impact of Stress and Social Support on Burnout. Ann Arbor: ProQuest Information and Learning Company.
- Muchinsky , P.M.** (2000), Psychology Applied to Work, (6th ed.). Belmont: Wadsworth.
- Örmen, U.** (1993), Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan M,** (2012). Sınıf Başkanları Gözüyle Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinin Değerlendirilmesi. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi. cilt:2 sayı:1.
- Özdemir, H. D.** (2001), Üniversite Akademik Personelinin Görev Unvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Özel, A., ve Bayındır, N.** (2008), Yapılandırmacı Anlayışa Göre Sınıf Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Özer, F.** (2013). Aday Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Algıları. Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Özgan, H., Yiğit, C., Aydın, Z. ve Küllük M. C.** (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimine İlişkin Algılarının İncelenmesi ve Karşılaştırılması. Sos. Bil. D. 10(1):615- 635.
- Özkalp, E. ve Ç. Kirel** (2001), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.
- Sarıtaş, M.** (2001). Sınıf Yönetimi ve Disiplinle İlgili Kurallar Geliştirme ve Uygulama., L. Küçükahmet (Editör). Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar. (Gözden Geçirilmiş 2. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık, ss. 47-90.
- Seferoğlu, S. S.** (2001). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri Ve Önerileri, Milli Eğitim Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2001, (149), s. 12-18

- Sılığ, A.** (2003), Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sürgevil, O.** (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, I. ve Altunay, U.** (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Davranışları. İlköğretim Online, 10(3), 905-918. Web: <http://ilkogretimonline.org.tr/vol10say3/v10s3m9.pdf> adresinden 1 Temmuz 2014' de alınmıştır.
- Şişman ve Selahattin Turan. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taş, S.** (2008). Sınıf Yönetimi Modelleri., B. Yiğit (Editör). Sınıf Yönetimi Teori ve Pratik Uygulamalar. İstanbul: Kriter Yayınevi, ss. 129-144.
- Toplu, N.Y.** (2012). Okul Öncesi Ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Torun, A.** (1996), Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, (Ed.) Suna Tearuz, Türk Psikologlar Derneği Yayını, İstanbul.
- Tulunay, Ö.** (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İletişim İle İlişkisi (Sivas İli Örneği). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Turan, S.**(2006). Sınıf Yönetimi: Sınıf Yönetiminin Temelleri. Editorler: Mehmet
- Tümkaya, S.** (2005). "Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları ve Tükenmişlikle İlişkisi". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi Güz 2005, Sayı 44, ss: 549-568.
- Ünlü, H.** (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlikleri ve sınıf yönetimi davranışları. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yaka, A., 2006.**"Sınıf Yönetimi Modelleri (Yaklaşımları)",Sınıf Yönetimi,Ed.: M. YILMAN, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara, ss.39–44.
- Yalçınkaya, M.** (2003). Sınıf-içi İstenmeyen Öğrenci Davranışları ve Yönetimine İlişkin Stratejiler., Ö. Üre (Editör). Sınıf Yönetimi. Ankara: Mikro Yayınları, ss. 183- 216.
- Yavuzer, H.** (2002), Okul Çağı Çocuğu, s.78, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Yolcu, H.** (2010). Sınıf Yönetimini Etkileyen Etmenler., C. Gülşen (Editör). Kuram ve Uygulamada Sınıf Yönetimi. Ankara: Anı Yayıncılık, ss. 21-60.

EKLER

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu anket bir tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı; sınıf öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini sınıf yönetimi açısından incelemektir. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır, bundan dolayı anketler kişi veya kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken isimlerinizi yazmayınız.

Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Uğur YILDIRIM
İstanbul Aydın Ü.Yüksek Lis. Öğr.

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri işaretleyerek ya da açıklamalar yazarak yanıtlayınız.

1. Yaş

20-29 30-39 40 ve üzeri

2. Cinsiyet

Kadın Erkek

3. Medeni durum

Evli Bekar

4. Görev süresi

1-5 6-10 11 ve üzeri

5. Görev türü

yönetici öğretmen

6. Mezun olunan program :

.....

7. Sınıf Öğretmeni olarak çalışmak sizin için uygun bir iş mi?

evet hayır

8. Emekli oluncaya kadar

- Sınıf öğretmeni olarak çalışmak istiyorum.
 Okul yöneticiliği görevinde çalışmak istiyorum.
 Eğitimci olarak çalışmayı düşünmüyorum.

9. İş arkadaşlarınızdan destek görüyor musunuz?

- evet hayır

10. Üstlerinizden takdir görüyor musunuz?

- evet hayır

11. Sizce aldığınız ücret yeterli mi?

- evet hayır

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

	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. Öğrencilerimin ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. Bazı öğrencilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün öğrencilerle uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. Öğrencilerin sorunlarına en uygun çözüm yolunu bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde öğrencilerin yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. Öğrencilere ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya öğrencilerle çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava yaratıyorum.					
18. Öğrencilerle yakın bir çalışmadan					

sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. Öğrencilerin bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

İFADELER	Her zaman	Sık sık	Nadiren	Hiçbir Zaman
1) Etkinliklere başlamadan önce gerekli materyali hazırlarım.	4	3	2	1
2) Etkinliklerin öğrenci merkezli olmasına dikkat ederim.	4	3	2	1
3) Öğrencilerle etkileşimimi canlı tutarım.	4	3	2	1
4) Günlük planıma aldığım bütün etkinlikleri uygulayacak zaman bulmakta zorlandığım olur.	4	3	2	1
5) Etkinlikleri öğrencilerin günlük yaşamı ile ilişkilendiririm.	4	3	2	1
6) Sınıf içi uygunsuz davranışlar karşısında ne yapacağımı bilirim.	4	3	2	1
7) Öğrencilerin kendi aralarında canlı bir etkileşim kurmaları için ortam hazırlarım.	4	3	2	1
8) Aileyle nasıl iletişim kuracağımı saptamakta zorluk yaşadığım olur.	4	3	2	1
9) Öğrencilere isimleriyle hitap ederim.	4	3	2	1
10) Bir etkinlikten diğerine geçerken öğrencilerin dikkatini sürdürebilirim.	4	3	2	1
11) Sınıfın fiziksel düzenlemesinde öğrencilerin de görüşlerini alırım	4	3	2	1
12) Sınıf kurallarını belirlemede zorluk yaşadığım olur.	4	3	2	1
13) Etkinlikleri öğrenciler için anlamlı hale getirmeye çalışırım.	4	3	2	1
14) Sınıftaki bütün çocukların sınıf kurallarına uymalarını sağlarım.	4	3	2	1
15) Öğrencilerin kendilerini rahat ifade etmelerine yardımcı olurum.	4	3	2	1
16) Sınıf yönetimi konusunda eksiklerim olduğunu düşünüyorum.	4	3	2	1
17) Sınıf kurallarını belirlerken öğrencilerle işbirliği yaparım.	4	3	2	1
18) Öğrencilerin bütün konuşmalarını sabırla dinlerim.	4	3	2	1
19) Tüm öğrencileri etkinliklere katılmaları için teşvik ederim.	4	3	2	1
20) Disiplini sağlamak için ses tonumu aşırı yükselttiğim olur.	4	3	2	1
21) Sınıfta olmadığım zamanlarda da çocukların sınıf kurallarını uyguladıklarını gözlerim.	4	3	2	1
22) Sınıfı öğrencilerin rahatça hareket edebilecekleri şekilde düzenlemeye dikkat ederim.	4	3	2	1

23) Öğrencilerin gelişimini periyodik olarak değerlendiririm.	4	3	2	1
24) Sınıf kurallarını çocuklara benimsetmede zorluk yaşadığım olur	4	3	2	1
25) Sınıf yönetimiyle ilgili, ailelerin de görüşlerine başvururum.	4	3	2	1
26) Bir öğretmen olarak ben de sınıf kurallarına uymaya özen gösteririm.	4	3	2	1
27) Etkinliklerin amacı ve öğrencilerin gereksinimleri doğrultusunda değişik öğretim yöntemlerinden yararlanırım.	4	3	2	1
28) Soruları her seferinde farklı öğrenciye yöneltmeye çalışırım.	4	3	2	1
29) Problem çıkaran çocuklara karşı sabırla davranırım.	4	3	2	1
30) Çocuklara yeni davranışlar kazandırmakta zorluk çektiğim olur.	4	3	2	1
31) Etkinlik hedeflerimi belirlerken öğrencilerin bireysel özelliklerini dikkate alırım.	4	3	2	1
32) Kendi davranışlarımla ilgili öğrencilerimin görüş ve değerlendirmelerini almaya çalışırım.	4	3	2	1
33) Her çocuğa eşit şekilde davranmaya özen gösteririm.	4	3	2	1
34) Sınıfı değişik öğrenme etkinliklerine izin verecek şekilde düzenlemeye dikkat ederim.	4	3	2	1
35) Olumsuz davranışları ortadan kaldırmak için ceza verdiğim olur.	4	3	2	1
36) Sınıfı okul yönetiminin taleplerine göre düzenlerim.	4	3	2	1
37) Aynı anda farklı gruplarla farklı etkinlikleri kolaylıkla yürütürüm.	4	3	2	1
38) Etkinlik öncesi hazırlıklarda öğrencilerimin yardım ve desteğine başvururum.	4	3	2	1
39) Etkinliklerde gezi, gözlem, deney gibi çeşitli araştırma yöntemlerine yer veririm.	4	3	2	1
40) Olumsuz sosyal davranış gösteren öğrencilerimi görmezden geldiğim olur.	4	3	2	1



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/5196321
Konu: Araştırma (Uğur YILDIRIM)

11/11/2014

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi : a) 24/09/2014 tarihli ve 170 sayılı yazınız
b) Valilik Makamı'nın 06/11/2014 tarihli ve 59090411/20/5096690 sayılı onayı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Uğur YILDIRIM'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Sınıf Yönetimini Etkileme Durumu" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Murat ADALI
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER
Ek-1 Valilik Onayı
Ek-2 Ölçekler

29.11.2014 4098

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Strateji Bölümü) Santral : 212-455 04 00 (Dahili:239) Faks :212-455 06 52
Bab-ı Ali Yokuşu Ankara Cad. D-Blok No:13 34417 Cağaloğlu-İstanbul E-posta: sgb34@meh.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b184-7bda-3048-8446-f365 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/5096690
Konu: Araştırma (Uğur YILDIRIM)

06/11/2014

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İst. Aydın Üniversitesi'nin 03.10.2014 tarih ve 5014 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 27.10.2014 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi, Uğur YILDIRIM'ın "*Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Sınıf Yönetimini Etkileme Durumu*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını İlimiz Esenler İlçesindeki İlkokullarda; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr.Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
06/11/2014

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad.No:13 Çağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 9ad7-5787-343a-a157-ba2c kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜK
Sayı : B.30.2.AYD.0.00.00-500/5014
Konu :Anket Uygulaması Hk.

03/10/2014
İstanbul

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Y1212.041282 numaralı İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Uğur YILDIRIM'ın "SINIF ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENİMLİK DÜZEYLERİNİN SINIF YÖNETİMİNİ ETKİLEME DURUMU" adlı tez çalışması gereği "Kişisel Bilgi Formu", "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Sınıf Yönetim Becerileri Ölçeği" ile ilgili anketi İstanbul ili Esenler İlçesi Milli Eğitime bağlı Tacirler Eğitim İ.O., Yunus Emre İ.O., Fidan Demircioğlu İ.O., Örfi Çetinkaya İ.O., Oruçreis O.O., Aksoy İ.O., İsmet Paşa İ.O., Neyyir Turan İ.O., Engincan İ.O., Cumhuriyet İ.O., Ressam Şevket Doğa İ.O., 125. Yıl İ.O., Birlik İ.O., Özde-bir İ.O., Atışalanı İ.O., Dr. İlhami Faydagör İ.O., Ayvalıdere İ.O., Atatürk İ.O., Hasip Dinçsoy İ.O., Mareşal Fevzi Çakmak İ.O. okullarında öğretmenlere uygulamak istenmektedir.

Adı geçen Yüksek lisans öğrencisine yapacağı anket çalışmaları için izin verilmesini saygı ile arz ederim.

Prof. Dr. Yedigâr İZMİRLİ
Rektör

- Eklere: 1- Dilekçe
2- Tez Önerisi
3- Kişisel Bilgi Formu
4- Maslach Tükenmişlik Ölçeği
5- Sınıf Yönetim Becerileri Ölçeği
6- Etik Kurul Kararı

4573584
7 Ocak 2014
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ

FLORYA YERLEŞKESİ: İnönü Caddesi No: 40 Küçükçekmece / İSTANBUL Tel: 0212 425 61 51 Faks: 0212 425 57 59
BAHÇELİEVLER YERLEŞKESİ: Adnan Kahveci Bulvarı No:78 Bahçelievler / İSTANBUL Tel: 0212 442 61 60 Faks: 0212 442 61 46

www.aydin.edu.tr

info@aydin.edu.tr



ÖZ GEÇMİŞ

1983 yılında Samsun'un Havza ilçesinde doğdum. Karşiyaka İlkokulu,25 Mayıs Ortaokulu ve Havza Lisesini doğum yerim olan Havza'da bitirdim. Yüksek öğrenimimi 2005 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Fakültesi Sınıf öğretmenliği bölümünde tamamladım. 2005 yılı eylül ayında Adıyaman ili Sincik ilçesinde birleştirilmiş sınıf öğretmeni olarak göreve başladım. Askerlik görevimi 2008 yılında yedek subay asker öğretmen olarak yaptım. 2011 yılında İstanbul'a öğretmen olarak başlayıp son okulum olan Tacirler Eğitim Vakfı İlkokulunda Müdür Yardımcılığı görevine başladım. Halen bu okulda görev yapıyor olup Aydın Üniversitesinde yüksek lisans programında yer almaktayım diğer taraftan Açık Öğretim Fakültesi Kamu Yönetimi bölümüne devam etmekteyim. Evli ve 2 çocuk babasıyım.