

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİ VE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİKLERİ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE

TIME MANAGEMENT OF SCHOOL MANAGERS SKILLS AND THE EXHAUST OF TEACHERS A CONCEPTUAL FRAMEWORK ON IT

Recep KORKMAZ

Milli Eğitim Bakanlığı, Tuzla Tapduk Emre İlkokulu, İstanbul/Türkiye
ORCID:0000-0001-5487-9928

Akif GÜNER

Milli Eğitim Bakanlığı, Tuzla Halk Eğitimi Merkezi, İstanbul/Türkiye
ORCID: 0000-0002-7447-5741

Cite As Korkmaz, R. & Güner, A. (2021). "Okul Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Becerileri Ve Öğretmenlerin Tükenmişlikleri Üzerine Kavramsal Bir Çerçeve", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:25, pp:845-850

ÖZET

Günlük yaşamımızda sahip olduğumuz en değerli sermayemiz olan zaman, etkili bir yönetim süreci kapsamında değerlendirildiğinde en verimli şekilde kullanılabilir. Bu noktada zorunlu olarak gelişen zaman yönetimi kavramı örgütsel açıdan düşünüldüğünde de her alanda kilit bir konumda yer almaktadır. Örgütsel yapılar içerisinde eşsiz bir yeri olan eğitim örgütlerinde lider konumundaki okul yöneticilerinin zaman yönetimi becerileri bu bağlamda önem kazanmaktadır. Duygusal ve psikolojik açıdan yaşanan yorgunlukla birlikte gelişen bitkinlik hali olarak ifade edilebilen tükenmişlik kavramı, eğitimsel süreçlerin nihai yürütücüleri olan öğretmenleri de önemli ölçüde etkilemekte, bireysel ve örgütsel pek çok neden çerçevesinde gelişebilmektedir. Okul yöneticilerinin yönetsel süreçlerde benimsedikleri zaman yönetimi politikalarının öğretmenlerin bireysel ve örgütsel nedenler sonucu yaşayabilecekleri tükenmişlik durumları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada, okul yöneticilerinin zaman yönetimi becerileri ve öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerine kavramsal bir çerçeve sunulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zaman yönetimi, tükenmişlik, okul yöneticisi, öğretmen

ABSTRACT

Time is the most precious asset we have in our daily life, it can be used most efficiently when evaluated under an effective management process. At this point, the concept of time management is in a key position in every field when considered from an organizational perspective. The time management skills of school administrators who are leaders in educational organizations that have a unique place in organizational structures gain importance in this context. The concept of burnout is expressed as a state of exhaustion that develops with emotional and psychological fatigue. Burnout also affects teachers, who are the ultimate operators of educational processes, and it can develop within the framework of many individual and organizational reasons. It is thought that the time management policies adopted by school administrators in managerial processes may have an effect on the burnout that teachers may experience as a result of individual and organizational reasons. In this context, conceptual framework was tried to be presented on the time management skills of school administrators and teachers' burnout.

Key Words: Time management, burnout, school administrator, teacher

1. GİRİŞ

Günümüzün gelişimsel süreçlerini takip etmek ve gelişmiş ülkeler arasındaki yerimizi edinebilmek amacıyla bilimin gelişim serüveninde eş zamanlı olarak yer almamız gerekmektedir. Bu durum ilerisini öngörebilmemizi ve geleceğe yönelik planlarımızı belirlememiz noktasında gereklilik sunmaktadır. Bunları gerçekleştirebilmek için bireylerin, örgütlerin ve toplumların yaşantılarını düzen çerçevesinde ele almaları gerekmektedir (Uyduran, 2014: 2). İşte bu bakış açısıyla zaman kavramı ayrı bir önem taşımaktadır. Bir eylemin gerçekleşmesi durumunda geçen süre olan zaman, ayrıca yönetilmesi gereken de bir süreci ifade etmektedir. Hangi eylemin önce ya da sonra yapılacağı ile birlikte yapılacak eylemin bir düzen içerisinde gerçekleştirilmesi, zaman yönetiminin esas noktasını oluşturmaktadır (Çınar, 2018: 18).

Örgütsel yapılar ele alındığında eğitim sistemindeki temel birimler olan okullar karşımıza çıkmaktadır (Başaran, 1982: 74). Okullarda görev yapan insan gücünün en kritik ögesini ise okul yöneticileri oluşturmaktadır. Günümüzde değişen sistemler ve dinamikler nedeniyle okul yöneticilerinden beklenen görev ve roller gittikçe karmaşık bir hal almaya başlamıştır. Yaşamın her alanını derinden etkileyen teknolojik gelişmelerin hızla ilerlediği bir çağda uyum sağlamak ve bilgi birikimini gelecek kuşaklar aracılığıyla geleceğe taşıyabilmek için okulların etkin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi büyük ölçüde okul yöneticilerinin etkili liderlik özellikleri sergilemesi ve yaşam boyu devam eden bir kendini geliştirme sürecine dayanmaktadır. Okul yöneticilerinin nihai noktadaki hedeflerinden birisi de okulu temel amaçları çerçevesinde yaşatmaktır.

Etkin okul yönetimi beraberinde etkin zaman yönetimini gerekli kılmaktadır. Okulların yönetim süreçlerindeki eylemlerde yöneticilerin planlarına uygun hareket etmeleri önem taşımaktadır. Okulun belirlenen misyon ve vizyon değerleri paralelinde kısa, orta ve uzun dönemli planları uygulamaya dökmek için belirli bir zaman harcanmaktadır. Bu durum zaman planlamanın başarısındaki tek unsur olmadığını, bu zamanı etkili ve verimli bir şekilde değerlendirmemiz gerektiğini göstermektedir (Çınar, 2018: 5).

İnsan merkezli örgütlerde karşılıklı yoğun etkileşim ve iletişim içerisinde bulunan bireyler gerek çevresel gerekse örgütsel kaynaklı pek çok neden kapsamında farklı problem durumları ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu yoğun duygu durumları bireylerde fiziksel ve duygusal tükenmişlik durumları oluşturmaya neden olabilmektedir. Schaufeli ve Greenglass (2001: 501) tükenmişliği, bireyin duygusal anlamda çok fazla talepkar olan bir iş çevresine uzun süreli katılımından doğan zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenme durumu olarak belirtilmektedir.

Öğretmenlerin yaşamış oldukları tükenmişlik durumları, zor ve stresli öğretim koşullarına, yönetim desteğinin eksikliğine, öğrenme sorumluluğu taşımayan öğrencilere ve farklı örgütsel ve bireysel nedenlere bağlı olarak gelişebilen negatif bir duygu durumu olarak ifade edilebilir (Tümekaya, 1996). Öğrencilerle yaşanan disiplin sorunları ve duyarsızlıkları, kalabalık öğretim ortamları, zorunlu tayinler, olumsuz ve yıkıcı eleştiriler vb. faktörler öğretmenlerde tükenmişliğe neden olabilecek etkenlerdendir.

Bir okul ortamında eğitim ve öğretim süreçlerini birlikte yürüten öğretmen ve okul yöneticileri her örgüt ortamında karşılaşılan şekilde yoğun bir etkileşim içerisinde yer almaktadırlar. Okul yöneticileri sahip oldukları beceri ve tutumlar ile uygulamadaki liderlik stilleri dahilinde okul örgütü içerisinde öğretmenleri ve onların duygu durumlarını etkilemektedirler. Okul liderleri olarak okul yöneticilerinin zaman yönetimi becerilerini geliştirmeleri, etkin okul yönetimi süreçlerine katkı sağlayarak öğretmenlerin okul örgütüne yönelik olumlu tutumlar kazanmasına ve örgütsel nedenlerden kaynaklanabilecek öğretmen tükenmişlik durumlarının ortaya çıkmamasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Geliştiği ortamlarda hem öğretmenlerde hem de öğrencilerin öğrenme süreçlerinde negatif bir etki oluşturan tükenmişliğin okul yöneticilerinin sergileyeceği etkin zaman yönetimi teknikleri ile önlenebileceğinin önemi üzerinde durulmakta ve bu çalışma kapsamında konuya alan yazın kapsamında kavramsal bir çerçeve çizmek hedeflenmektedir.

2. ZAMAN VE ZAMAN YÖNETİMİ KAVRAMLARI

Zaman muadili olmayan eşsiz bir kaynaktır. Hiçbir kontrol mekanizması altında olmayan zamanın başlangıcı ve sonu bulunmamaktadır. Bununla birlikte herkese eşit bir şekilde verilen en değerli sermayemizde yine zamandır. Belirli bir yerde toplanıp, depolanamaz olan zamanı durdurmakta mümkün değildir (Mackenzie, 1985). Kişi ayırmaksızın aynı şartlar altında sahip olduğumuz zaman sermayesi ile mümkün olan tek şey onu en doğru şekilde değerlendirmek olacaktır.

Zaman yönetimi kişiden kişiye çeşitlilik gösterebilen bir kavramdır. Kişinin gelişen çalışma koşulları, bulunduğu çalışma ortamı, sahip olduğu prensipler çalışma şeklini de belirlemektedir. Kişilik özellikleri ve zaman harcamaktan mutluluk duyduğumuz şeylerin zamanı yönetimi olumsuz etkilediği durumlarda bu alışkanlıkları bırakma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kararlı bir şekilde kişilerin alışkanlıklarını revize edebilmesi gerekmektedir. Bir anlamda kişinin öz yönetimi anlamına da gelebilen zaman yönetimi, bireysel bir yönetim sürecini ifade etmektedir. Bu anlamda başarılı olmak bireyin bu süreçteki yaratıcılığına ve zamanı verimli kullanımına bağlı olarak gelişecektir (Efil, 2007: 131). Zaman yönetimi ayrıca bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için profesyonel meslek hayatında da zamanı etkin kullanabilme yeteneği şeklinde ifade edilebilir. Etkin zaman yönetimi ile bir birey meslek hayatından artan vakti kendisine ve ailesine ayırarak kısıtlı olan zamanı en verimli bir şekilde kullanmış olacaktır (Kocabaş ve Erdem, 2003: 192).

Yönetimsel bir süreci kapsayan zaman yönetiminin, hem iş hem de özel yaşamda başarı getirebilmesi için planlama, organize etme, uygulama ve kontrol etme gibi yönetim fonksiyonlarını içermesi gerekmektedir (Kocabaş ve Erdem, 2003). Bu noktadan bakıldığında zamanı iyi yönetmek isteyen bir birey, yaşamındaki tüm durum ve olayları öncelik sıralaması ile konumlandırarak yönetebilmelidir (Açıkalın, 1998). Sahip olunan her saati, her dakikayı bir amaç doğrultusunda planlayarak kullanmak etkin zaman yönetiminin temeli anlamına gelmektedir (Uğur, 2000).

Zamanın etkili ve verimli kullanılmasının karşısında çıkabilecek tüm engeller zaman tuzakları olarak ifade edilmektedir. Zamanı etkin kullanmak, zaman israfını önlemek adına sürekli çalışmak manasına gelmemektedir. Dengeli bir yaşamın gerekliliği olarak kişinin profesyonel meslek yaşamı yanında sosyal hayatını da ihmal etmemesi gerekmektedir. Kişi zamanını verimli kullanmak noktasında zamanı yönetebilme

becerisini geliştirmiş olmalıdır. Gereğinden çok çalışmanın kişiyi taşımakta zorlanacağı psikolojik bir buhrana götüreceği gibi sosyal yaşama gerektiğinden fazla zaman ayırmanın da meslek hayatında olumsuzluklara neden olabileceği görülmektedir. İşte bu noktada zamanın verimsiz geçmesine sebep olan zaman tuzaklarına dikkat edilmesinin önemi ön plana çıkmaktadır (Tutar, 2007: 74-75). Zamana tuzak geliştiren tüm davranış ve tutumlardan dikkatle kaçınılması gerekmektedir. Bu davranışların en sık rastlanılanı ise plansızlıktır. Bunun yanında; mükemmeliyetçilik, hayır diyememek, yetki devretmemek, aceleci tavırlar, yanlış öncelikler, bürokrasi, ertelemek, kararsızlık gibi yapılan davranışlar zaman tuzaklarını meydana getiren bazı etkenlerdir (Kocabaş ve Erdem, 2003: 193).

3. OKUL YÖNETİCİLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ

Örgütlerde zamanın etkin bir şekilde yönetilememesi, hem çalışanların hem de yöneticilerin ortak problemlerinden birisi olarak nitelendirilebilir (Başaran, 2008). Zaman yönetimi sorunsal örgütsel etkililik ve verimlilik bakımından önem taşımaktadır. Yöneticilerin zamanlarını iyi yönetebilme becerileri yönetsel faaliyetlerin verimliliğini etkilemektedir. Örgütsel süreçlerde zaman iyi değerlendirilmiyorsa, başarılı bir yönetimden söz etmek mümkün olmayacaktır (Efil, 2007).

Zamanı etkili yönetebilmek, kişisel ve örgütsel anlamda başarı ve verimliliği elde etmek için zamanı etkili yönetmenin yanında bazı araştırma sonuçları, öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasında zaman yönetimi ile ilgili sorunların yoğun olarak geliştiğini göstermektedir (Koch ve Kleinmann, 2002). Okul yöneticisi konumundaki müdürlerin de zaman yönetimi noktasında bazı problemler yaşadıklarını ortaya koyan pek çok araştırma sonucu bulunmaktadır. Örneğin Yıldırım (2009) tarafından yürütülen araştırmada ilköğretim müfettişlerinin, zamanı etkili yönetme becerisi açısından okul müdürlerini çok az düzeyde yeterli gördüklerini belirtmişlerdir. Benzer biçimde Terzi (2007) tarafından yapılan bir diğer çalışmada okul müdürleri okunacak belgelerin fazlalığı, yetenekli eleman eksikliği ve tek seferde birden fazla iş yükü ile ilgilenmelerinin kendilerini zaman yönetimi açısından olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

Uluslararası koşullarda rekabet edebilecek performanstaki eğitim örgütlerinin gelişimi, eğitim politikalarının uygulayıcıları olarak görev yapan okul yöneticilerinin belirlenmiş görev ve sorumluluklarını etkin olarak yerine getirmelerine dayanmaktadır (Kıral, 2007). Değişen koşullarla birlikte artan okul yöneticilerinin rol ve sorumluluklarının uygulanmasında zaman yönetimi noktasında sorunlar yaşayabilmektedir. Artan iş yükü ile verilen sorumluluklar, bir yandan okul yöneticilerinin işlerini bırakmalarına ya da erken emeklilik taleplerine yol açarken diğer yandan da okul yöneticisi olabilecek öğretmenlerin istekliliklerini azaltmaktadır (Cooley ve Shen, 2000; Thomson ve Blackmore, 2006). Bunlarla birlikte okul müdürleri, artan iş yükü karşısında, geç saatlere kadar çalışma veya hafta sonları da çalışma gibi eve iş götürme yolunu da seçebilmektedir. Okul yöneticilerinin iş ve sosyal yaşamları arasındaki dengesizlik, fiziksel ve duygusal açıdan tükenmişlik durumu yaşamalarına neden olabilmektedir.

4. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Kişinin içsel gücünün tükenmesi, hedefleri veya örgütsel hedefleri başarma isteğinin kırılması, içsel kaynaklı motive edici faktörlerin kalmaması Freudenberg (1974) tarafından tükenmişlik olarak ifade edilmektedir. Pines ve Aronson (1988) ise tükenmişliği, bireyin duygusal açıdan yorgunluk içinde olmasının sebep olduğu farklı kaynaklı bitkinlik hali olarak tanımlamıştır.

İlgili alan yazın incelendiğinde en çok kabul gören tükenmişlik tanımının Christina Maslach'a ait olduğu görülmektedir. Maslach (1982) yaptığı iş nedeniyle sürekli insanlarla karşılıklı ilişki halinde olan kişilerin hissettikleri stres durumuna karşı ortaya koydukları tepkiyi tükenmişlik kavramı olarak ifade etmişlerdir. Tükenmişlik kavramı; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük bireysel başarı hissi şeklinde farklı üç boyutta ele alınmaktadır (Maslach, 1982: 13).

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun bireysel boyutu olup kişinin tükenmişlik yaşadığına ilişkin en belirgin göstergelerden birisidir. Tek başına bu unsurun varlığı tükenmişliğin varlığını kanıtlamaya yetmemektedir. Bu boyutta kişi kendisini yorgun ve bitkin hissetmekte, toparlanacak gücü kendisinde bulamamaktadır. İşe gitmekte gönülsüz davranmakta yeni bir projeye başlayacak enerjiye kaynak bulamamaktadır. Uykusuzluk, sindirim problemleri, kas ağrıları gibi fiziksel rahatsızlıklarında görülebildiği bir boyuttur.

Duyarsızlaşma: Tükenmişlik sendromunun kişiler arası boyutunu ifade etmektedir. Kişi hem yaptığı işten hem de diğer insanlardan uzaklaşarak mesafeli bir tutum sergilemektedir. Bu şekilde kendisini korumaya alan kişi içsel ve dışsal enerji kaynaklarını kaybetmesi nedeniyle sinik tutumlar beslemeye başlamaktadır. Dış çevreden rahatlıkla fark edilebilen bu değişiklikler zamanla kişi tarafından da fark edilmektedir.

Düşük Kişisel Başarı Hissi: Kişinin kendisine ilişkin olumsuz değerlendirmelerde bulunma eğiliminde olduğu boyuttur. Kişinin kendisini yarasız, başarısız ve etkisiz hissetmesi kendisine olan inanç ve özsaygısının azalmasına neden olmaktadır. Bu boyut kişilerde giderek artan bir yetersizlik hissini de beraberinde getirmektedir.

5. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Tükenmişlik durumu stres yapıcıları uzun süre maruz kalınması neticesinde gelişen duygusal, zihinsel ve fiziksel tükeniş halidir. Tükenmişliğe neden olan kaynaklar bireysel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni hal, bireysel performans, eğitim durumu, bireysel beklentiler, bireysel yaşamdaki stres, mesleki doyumsuzluk (Zgar, 2001:11), kişisel ihtiyaçlar, iç veya dış kontrol denetimli olma, empati kurabilme, duygusal zeka ve kişisel beklentiler (Sürgevil, 2006:49), kişilik yapısı, başarıya karşı olumsuz tutumlar, kendi gereksinme ve isteklerine görmezden gelme, fazla çalışma, kişisel ekonomik sorunlar, alınan yanlış eğitimler ve kariyerin sonlanması (Işıkhani, 2004:52), gibi bireysel faktörler tükenmişliğin nedenleri kapsamında ifade edilebilir.

Ulaşamayacak kadar yüksek örgütsel amaçların belirlenmesi, kişilerin birden fazla iş yükünün olması ve güven duygusunu yitirmesi, örgütsel rol karmaşası, çalışma ortamı, çalışma arkadaşlarının davranışları, personel yoğunluğu, örgüt içi etkileşim sonucu karşı karşıya kalınan kişilerin kültürel seviyesi gibi örgütsel faktörler tükenmişliğin kapsamı çerçevesinde sıralanabilir (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001: 57).

Tükenmişlik hem kişisel hem örgütsel hem de sosyal dengeleri sarsan olumsuz bir durumdur. Tükenmişliğin sonucu olarak işi bırakma davranışı görülebilirken yapabileceklerinin en iyisi ile kıyaslandığında oldukça düşük bir seviyede çalışma durumu da görülebilir. Bu durum yapılan ve üretilen işin kalitesini düşürürken fiziksel ve psikolojik sağlığı da olumsuz etkilemektedir (Maslach, 2003).

Tükenmişlik hali söz konusu olan bir kişi farklı sağlık sorunları ile yüzleşmek durumunda kalabilir. Psikolojik anlamda tükenen ve zayıflayan kişi, paralelinde fiziksel tükenmelerde yaşayabilir. Kişi de sürekli yorgunluk, şiddetli baş ağrıları, bitkinlik, uykusuzluk ve farklı bağımlılıklar görülebilmektedir. Kişi tükenmişliğin beraberinde gelişen yoğun stres nedeniyle uyuma bozuklukları yaşayabilir. Tükenmişlik halindeki kişi çevresinde kimsenin kendisini anlamadığını düşünebilmektedir. Araştırmalar, tükenmişliğin oluşturduğu ciddi sorunlar arasında işten ayrılma, iş tatminsizliği, evlilik ve aile yaşantısında sorunlar, sosyal ilişkilerde yaşanan problemler gibi durumlar yer almaktadır (Ergin, 1993: 143). Duygusal olarak tükenme ve devamlı gerginlik hali, uyku bozukluklarına yol açarak, kişiye devamlı olarak her şeyin ters gideceği hissini vermektedir. Araştırmalar, böyle bir strese sürekli olarak maruz kalan bireylerin içindeki bireylerin, basit hastalıkları dahi uzun süre atlattıklarını göstermiştir (Örmen, 1993: 29).

Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde tükenmişlik yaşayan çalışanların performanslarında ve verimliliklerinde önemli ölçüde düşüşler görülmektedir. Burada yapılan işin nitelik ve kalite yönünden düşüşler ele alınmaktadır. Düşük motivasyon ile ilgisiz ve dikkatsiz olarak çalışan bu kişilerin hata yapma olasılıkları da artmaktadır. Çalışma ortamındaki diğer kişileri bir nesne niteliğinde değerlendirdiklerinde insancıl tutumlarında azalmalar, düşüncesiz ve kaba davranışlar görülebilir. Örgüt içi iletişim problemlerinin artmasının yanında işe geç gelme, işten kaçma gibi davranışlarında gelişebileceği görülmektedir (Örmen, 1993: 32).

6. ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DURUMLARI

Eğitim sisteminin en temel unsurlarından biri olan öğretmenlerin yaşadıkları duygu durumları ve tükenmişleri hem bireysel hem de örgütsel pek çok etkiyi beraberinde getirmektedir. Öğretmenlerin tükenmişliği, zorlu öğretim koşulları, öğretme süreçlerinde yönetimin desteğinin eksikliği, öğrencilerde öğrenmeye karşı gelişen disiplinsizlikler gibi nedenlerle gelişebilen olumsuz bir duygu durumu olarak gösterilebilir (Tümekaya, 1996). Öğretmenler karşı duyarsızlıklar, kalabalık öğrenme ortamları, zorunlu tayin durumları, örgüt içi rol çatışması ve öğretmenlere yönelik yapılan olumsuz eleştiriler gibi faktörlerde tükenmişliğe sebep olabilmektedir (Farber, 1984). Öğretmenlerin yaşayacağı tükenmişliğin, bireysel olumsuz etkileri dışında öğrenciye verilen eğitim ve öğretim hizmetlerin aksaması ve kalitesizleşmesi gibi etkileri de bulunmaktadır vardır (Baysal, 1995).

Dursun (2000)'a göre, eğitim seviyesi artan kişinin paralel olarak mesleki bilgisi ve yeterliliği de artmaktadır. Bu durumda görmeyi beklediği takdir ve ödülü bulamadığında kişinin tükenmişlik yaşaması beklenen bir durum olarak kaçınılmazdır. Freiburg Üniversitesi tarafından öğretmenlerle yürütülen bir araştırmaya göre Almanya'daki öğretmenler 'sınıfta en ağır işi' yapmaktadırlar. Öğretmenlerin üçte birinin tükenmişlik hali yaşadıkları ve mesleki açıdan memnuniyetsizlikleri olduğu, stresle bağlantılı sağlık

problemleri yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en çok rahatsızlık duydukları durumlar olarak sınıf içi gürültü, rahatsız edici tutumlar ve özellikle davranış bozukluğu bulunan öğrencilerin oluşturduğu disiplin sorunları öncelikli olarak tespit edilmiştir (Mertek, 2003).

7. SONUÇ

Eşsiz bir kaynak olan zaman, tüm insanlara eşit olarak sunulmuş en değerli sermaye olarak ifade edilebilir. Saklanamaz ve biriktirilemez olma özelliği ile zaman kavramı yalnızca sahip olduğumuz anda değerlendirildiğinde etkili bir şekilde kullanılabilir. Bu durumda karşımıza çıkan zaman yönetimi kavramı, zamanın da yönetilmesi gereken bir süreç olduğunu göstermektedir. Zamanı etkili ve verimli kullanabilmek amacıyla zaman yönetimi becerilerinin etkin bir şekilde kullanılması bireysel ve örgütsel tüm süreçlerde başarılı sonuçların bir gerekliliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel yapılar düşünüldüğünde öncelikli olarak karşımıza kar amacı olmayan eğitim örgütleri çıkmaktadır. Toplumun yetiştirildiği ve geleceğin inşa edildiği bu örgütlerin yapısal işleyiş süreçleri oldukça önem taşımakta ve kalite, başarı, etkililik ve verimlilik noktasında belirleyici unsurlardan biri olarak ta zaman ve zamanın yönetimine ilişkin unsurlar gösterilebilir.

Okullardaki zaman unsuru yasal çerçevelere bağlı olarak kullanılmaktadır. Okulun başlama ve bitiş tarihleri, tatil zamanları, ders süreleri gibi birçok unsur yasalar kapsamında belirlenmiştir. Bu doğrultuda okul liderliği yapan okul yöneticilerinin zaman yönetimi becerilerine sahip olması ve bunları etkin bir şekilde kullanabilmesi önem taşımaktadır.

Okul örgütlerinde karşılıklı etkileşimin yoğunluğu dikkate alındığında farklı bireysel ve örgütsel sebepler kapsamında öğretmen tükenmişlik durumları görülebilmektedir. Tükenmişlik kavramı, psikolojik, fiziksel ve duygusal açıdan yaşanan bir bitmişlik hali olarak ifade edilebilir. Hem bireysel hem de örgütsel açıdan pek çok neden ve sonucu bulunan tükenmişlik durumları, eğitim faaliyetlerinin nihai yürütücüleri olan öğretmenlerin eğitimsel performanslarını etkilemekte, öğrenci öğrenmelerini ve okulun akademik performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Okul yöneticilerinin sahip olduğu zaman yönetimi becerileri gelişiminin, örgütsel nedenlerle ortaya çıkabilecek öğretmen tükenmişliklerinin engellenmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Okuldaki yönetsel süreçleri etkili bir zaman yönetimi ile ilerleten okul yöneticilerinin hem etkili bir liderlik davranışı gösterdiği hem de oluşturacağı olumlu okul ikliminde öğretmenlerin tükenmişliğine engel olduğu söylenebilir. Tükenmişlik durumları ile karşılaşmayan öğretmenlerin, mesleki doygunluk, işe bağlılık, bireysel yeterlilik, öğrencilerin öğrenmeye karşı istekli olduklarına karşı inanç, mesleki açıdan başarı ve okulda akademik başarı gibi olumlu sonuçları doğal süreçte beraberinde getireceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkalin, A. (1998). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1982). *Temel Eğitim ve Yönetimi*, Ankara: Sevinç Yay.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Cooley, V. ve Shen, J. (2000). Factorsinfluencingapplyingfor urban principalship. *Educationand Urban Society*, 32, 443-454.
- Çınar, D. (2018). *İlköğretim okulu yöneticilerinin zaman yönetimi becerileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklenme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Efil, İ. (2007). Zaman Yönetimi, Ed.: L. Küçükahmet, *Sınıf Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması, *VII Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını*, Ankara.
- Ersoy, F., Yıldırım, R. C. ve Edirne, T. (2001). Tükenmişlik Sendromu, *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, Şubat.
- Farber, B. A. (1984). Stressandburnout in suburbanteachers. *Journal of EducationalResearch*, 77 (6), 325-332.

- Freudenberger, N. J. (1974). Staffburnout. *Journal of SocialIssues*, 30, 159-165.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kıral, E. (2007). *İlköğretim okul yöneticilerinin tanımlanmış görevleri için zaman kullanma biçimleri: Amasya ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Kocabaş, İ. ve Erdem, R. (2003). Yönetici adayı öğretmenlerin kişisel zaman yönetimi davranışları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2): 191- 202.
- Koch, C.J., ve Kleinmann, M. (2002). A stitch in time saves nine: Behaviouraldecisionmakingexplanationsfor time managementproblems. *EuropeanJournal of WorkandOrganizationalPsychology*, 11 (2), 199-217.
- Mackenzie R. A.(1985).*Zaman Tuzağı: Zamanı Nasıl Denetlersiniz?*, çev. Yakut Güneri, İstanbul: Amacom İlgı Yayınevi.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: Thecost of caring*. EnglewoodCliffs, NJ: Prentice- Hall.
- Maslach, C. (2003). Jobburnout: newdirections in researchandintervention. *CurrentDirections in PsychologicalScience*, 12 (5), 189–192.
- Mertek, M. (2003). Alman öğretmenlerde tükenmişlik sendromu. (<http://www.eurozaman.com.tr>). Erişim tarihi: 10.04.2021.
- Örmen, U.(1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Pines, A.M. ve E. Aranson (1988). *CareerBurnoutCausesandCures*. New York: TheFreePress.
- Schaufeli W.B. ve Greenglass E.R. (2001). IntroductionTo Special Issue On BurnoutandHealth, *PsychologyAndHealth*, 16,10.
- Sürgevi, O.(2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu TükenmişlikleMücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, A. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik görevlerine ayırdıkları zaman ile etkili zaman kullanımını engelleyen etkenler arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Thomson, P. ve Blackmore, J. (2006). Beyond thepower of one: Redesigning the work of school principals. *Journal of EducationalChange*, 7 (3), 161-177.
- Tutar, H. (2007). *Zaman Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirler ve Başa Çıkma Davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Uğur, A. (2000). Çalışma hayatında zaman yönetimi. *MPM Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*. 12 (143), 18-22.
- Uyduran, İ. M. (2014). *İlkokul yöneticilerinde zaman yönetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, N. (2009). Denetim sürecinde ilköğretim okulu müdürlerinin değerlendirilme formu üzerine değerlendirme. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 2, 199-212.