

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİNİN OKUL İKLİMİNE YANSIMASI

THE REFLECTION OF TEACHER'S OCCUPATIONAL BURNOUT TO SCHOOL CLIMATE

Prof. Dr. Ahmet ÜSTÜN

Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Amasya/Türkiye
ORCID: 0000-0002-2457-5381

Kelime TOPLU

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, Amasya/Türkiye
ORCID: 0000-0002-0083-297X

Cite As Üstün, A. & Toplu, K. (2021). "Yazılı Kaynaklar Işığında Asur-Uruatiri/Nairi İlişkileri", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:21, pp:129-137

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin yaşamış oldukları mesleki tükenmişliklerinin okul iklimine yansımalarına dair öğretmenlerin görüşlerinin derinlemesine incelenmesidir. Eğitimin temel yapı taşları olan öğretmenler, mesleki tükenmişliğin en çok gözlemlendiği gruplardan biridir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamalarının birçok sebebi vardır ve bu durumun okul iklimine yansımaları eğitim açısından üzerinde durulması ve araştırılması gereken bir konudur. Çalışma kapsamında "Mesleki tükenmişlik kavramı nasıl tanımlanmaktadır?", "Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamasına sebep olan etmenler nelerdir?" ve "Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin okul iklimine yansımaları için neler yapılabilir?" sorularına cevaplar aranmıştır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada çalışma grubunu çeşitli şehirlerde ve okullarda görev yapmakta olan 10 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi ile elde edilmiştir. Verilerin analizi betimsel analiz ile yapılmıştır. Veriler analiz edildiğinde, öğretmenler mesleki tükenmişlik kavramını en çok meslekte ilk günkü heyecanı kaybetmek ve meslekten yorulmak kavramları ile açıklamışlardır. Öğretmenler, mesleki tükenmişliğe sebep olarak; çalışma ortamı, aşırı iş yükü, maddi imkânsızlıklar, çalışma arkadaşları, okul yönetimi, hayal kırıklıkları, öğrenci profili, okulun bulunduğu çevre, toplum baskısı ve iletişim sorunları şeklinde görüşlerini dile getirmişlerdir. Katılımcı öğretmenler, mesleki tükenmişliğin okul iklimine yansımaları önleme konusunda en çok şu önerilerde buldukları tespit edilmiştir: okul idaresi anlayışlı olmalı, iş yükü azaltılmalı, maddi sorunlar çözülmeli, iletişim problemleri çözülmeli. Bulgular sonucunda öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin okul iklimine yansımaları için gerekli önlemlerin alınması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenmişlik, Öğretmen, Okul İklimi.

ABSTRACT

The aim of this current study is to examine thoroughly the remarks of teachers about the reflection of occupational burnout, which teachers experience, to the atmosphere of the school climate. The teachers providing the basis of education are one the groups in which the occupational burnout has been observed. There are lots of reasons why teachers experience the occupational burnout, moreover, the effect of this situation to the atmosphere of the school climate is one of the issues that should be discussed and analysed. Within the cope of this current study, the questions "How is the concept of the occupational burnout defined?", "What are reasons causing teachers' occupational burnout?" what can be done to prevent teachers from experiencing the occupational burnout?" have been tried to be answered. The technique of qualitative research has been used in this study. Ten teachers who have been working in different schools and cities attended to the study. The data of study has been collected by using semi-structured interview form. The collected data has been analysed by employing descriptive technique. When the data has been analysed, it was clear that the teachers explained the concept of occupational burnout with the concept of being tired and losing the excitement of the first day in teaching process. As a reason of the occupational burnout, Teachers claims working climate, working overload, economical problems, colleagues, school administration, disappointment, social oppression, and student profile, the location of the school and communication problems. To prevent the negative effect of occupational burnout to the atmosphere of school climate, teachers mostly suggested those ideas: the school administration should be empathetic, the workload of teachers should be reduced, financial problems should be solved, and communication problems should be dealt with. In consideration of the findings, the need for taking precautions to prevent the negative effect of teachers' occupational burnout to school atmosphere has been stated as a conclusion.

Keywords: Occupational Burnout, Teacher, School Climate.

1. GİRİŞ

Mesleki tükenmişlik, günümüzde birçok meslekte görev alan insanların karşılaştıkları sorunlardan birisidir. Birçok kişi mesleğine ilk başladığı andaki heyecanını zaman içerisinde kaybetmekte ve mesleğinde bir bıkkınlık yaşadığını dile getirmektedir. Yaşanılan kötü durumlar, yoğun iş temposu, iletişim sorunları, enerjinin tükenmesi, maddi ve manevi problemler, meslekte tükenmişlik duygusunun yaşanmasına sebep olmaktadır. Richard Nixon: "İnsan ne iş hayatında ne de gündelik hayatında yenilince tükenmez, pes edince tükenir." diyerek mesleki tükenmişliğe dikkat çekmektedir. Dünya Sağlık Örgütü, mesleki deformasyon olarak tanımladığı mesleki tükenmişliği; çok uzun süreli yoğun ve stresli çalışma neticesinde kişinin fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak tükenmesi, duyarsızlaşması, hiç bir şey yapmak istememesi olarak açıklamaktadır (www.hurriyet.com.tr). Evrim Güleriyüz, mesleki tükenmişliği, mesleki stresten kaynaklı

psikolojik bir sonuç olarak tanımlanmaktadır (www.haberturk.com). Mesleki tükenmişlik bazı kaynaklarda “tükenmişlik sendromu” olarak da ifade edilmekte ve bu konuda tedbirlerin alınmaması durumunda sonuçlarının hem bireysel hem de toplumsal olarak çok tehlikeli olacağı belirtilmektedir. (www.milliyet.com.tr).

Öğretmenlik mesleği; sevgi, azim, sabır, çaba, motivasyon, iletişim becerisi ve en önemlisi enerji gibi saymakla bitirilemeyecek birçok özellik gerektiren en kutsal meslektir. Gelecek nesilleri yetiştirmek, eğitim sisteminin en güzel şekilde işlemesi için kendinden, hayatından taviz vermek sonsuz meslek aşkı gerektirir. Öğretmenlik mesleğinin kutsal olma özelliği yanında her meslekte olduğu gibi zorlukları da vardır. Okul ortamında ve kişisel hayatta yaşanan olumsuz durumlar, iletişim sorunları, kişisel stres, örgütsel aksaklıklar, adaletsizlik, görev saatleri, önemli kararlara katılamama, kaynak yetersizliği ve daha birçok olumsuz durum öğretmenlerin meslek tükenmişliği yaşamalarına sebep olmaktadır. Öğretmenlerin yaşadıkları meslek tükenmişliğinin okul iklimine yansması sorunun kartopu gibi giderek büyümesine, öğretmenlik mesleğinde değer kaybına ve eğitimde aksaklıklara sebebiyet vermektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu başlık altında konu kapsamı çerçevesinde literatür taranarak sırası ile mesleki tükenmişlik kavramının tanımına, mesleki tükenmişliğe sebep olan etmenlere ve öğretmenlikte mesleki tükenmişlik konularına değinilmiştir.

2.1. Mesleki Tükenmişlik Kavramı

Bu başlık altında mesleki tükenmişlik kavramının çeşitli tanımlarına değinilmektedir.

Mesleki tükenmişlik kavramından önce tükenmişlik kavramını açıklamakta fayda vardır. Tükenmişlik; en sade tanımı ile bireyin ruhsal ve fiziksel yönlerden enerjisinin tükenmesi olarak tanımlanmaktadır (Topaloğlu ve Koç, 2007). Freudenberger’ e (1974) göre tükenmişlik; mesleki bir tehlike olmakla birlikte, başarısız olma, yıpranma, yoğun çalışma sonucunda güç ve enerji kaybı yaşama ve karşılanamayan istekler sonucu bireyin enerjisinin tükenmesi durumudur. Pines ve Aranson (1988) tükenmişliği; duygusal taleplere maruz kalmanın sonucunda bireyin fiziksel, duygusal ve zihinsel açılardan tükenmesi durumu olarak tanımlamaktadırlar (Arı ve Bal, 2008). Maslach (2003) tükenmişlik kavramını, çalışma ortamındaki stresin sebep olduğu etmenlere karşı bireyin verdiği bir tepki olarak tanımlamakta ve uzun bir süreç sonucunda ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olduğunu belirtmektedir. Çeşitli mesleklerde görev alan bireyler, örgütsel yapının ve çalışma koşullarının etkisiyle büyük bir stresle karşı karşıya kalmakta ve mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar. Tükenmişlik özellikle insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde örneğin; öğretmenlik, psikolog, doktor, hemşire, avukat ve çocuk bakıcılığı gibi mesleklerde daha çok görülmektedir (Topaloğlu ve Koç, 2007). Eğitim ve hizmet sektöründe çalışan insanlarda tükenmişliğin daha yoğun olması bu görüşü desteklemektedir. Çünkü bu mesleklerde insanlarla sürekli bir etkileşim halinde bulunmaktadır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Tükenmişlik, bireyleri, örgütleri ve geniş çapta ulusu etkileyen önemli bir durumdur. Tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olmak üzere üç alt boyutu vardır (Arı ve Bal, 2008). Tükenmişlik, iş hayatını büyük ölçüde tehdit etmektedir. Tükenmişlik, genel olarak bir süreç sonunda stresle başarılı bir şekilde başa çıkamamanın getirdiği başarısızlığın bir sonucu olarak enerjinin azalması olarak ifade edilmektedir. Meslek hayatı, insan hayatının en önemli parçalarından biridir ve bu konuda yaşanan olumsuzluklar bireyde mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır.

2.2. Mesleki Tükenmişliğe Sebep Olan Etmenler

Bu başlık altında mesleki tükenmişliğe sebep olan etmenlere değinilmiştir.

Alan yazını incelediğimizde meslek tükenmişliğini etkileyen birçok etmenin olduğu görülmektedir. Bu etmenler arasında; yüksek beklentiler, hayal kırıklıkları, yoğun ve uzun süren iş temposu, stres, baskı, yabancılaşma, depresyon, örgütün ve kişinin özelliklerinin uyuşmamasını sayabiliriz. Çokluk (1999)’a göre birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamaz ve desteklenmezse, yaşamış olduğu uzun süreli stres tükenmişliğe dönüşebilir (Başol ve Altay, 2009). Bununla birlikte meslek tükenmişliğini etkileyen faktörleri bazı alt başlıklar altında incelemek daha doğru olacaktır (Arı ve Bal, 2008).

Mesleki tükenmişliğe etki eden etmenler;

1) *Bireysel ve sosyal etmenler;* cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, kişilik, motivasyon eksikliği, kişisel başarısızlık, toplumsal destek ve beklentiler mesleki tükenmişliği etkilemektedir. Aynı işte çalışan kadın ve erkeklerin mesleki tükenmişlikleri birbirinden farklıdır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki kadınlar, erkeklere nazaran daha fazla mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar. Gençlerdeki yüksek

beklentiler de mesleki tükenmişliği artırmaktadır. Bireyin biyolojik ve psikolojik özelliklerini ifade eden kişilik kavramı tükenmişlik düzeyini belirleyen bir diğer faktördür. Bireyin diğer insanlarla etkileşimi, sorunlara verdiği tepkiler, olaylara yaklaşımı, kendini kontrol edebilme becerisi mesleki tükenmişlikte etkili olmaktadır Sosyal etmenlere baktığımızda; aile ve sosyal ortamın mesleki tükenmişliğe etki ettiği görülmektedir. (Arı ve Bal, 2008).

2) *İş ve Örgüt ile İlgili Etmenler*; yapılan işin niteliği, meslek tipi, çalışma ortamı, iş yerini özelliği, iş gerilimi, rol belirsizliği, çalışma saatleri, iş yükü, kontrol, adalet, meslek değerleri, örgüt içi ilişkiler, kararlara katılmama ve yönetim bireyin mesleki tükenmişliğini etkilemektedir. Bunlara ilave olarak meslek-yetenek uyumsuzluğu, iş-aile çatışması, işte çatışma ortamı ve meslekten duyulan memnuniyet de tükenmişlikte etkili olmaktadır.

Yukarıdaki alan yazın taramasında da görüldüğü gibi mesleki tükenmişliğe sebep olan faktörler çok çeşitlilik göstermektedir. İlgili çalışmalar göstermektedir ki bireyin meslek tükenmişliği yaşamasında; yaş, eğitim, medeni durum, kişilik, motivasyon eksikliği, özgüven eksikliği, aile bağlarının zayıflığı, amaçların belirsiz olması, toplumsal destek, beklentiler, çalışma ortamı, çalışma saatleri, iş yükü, kontrol, adalet, meslek değerleri, kararlara katılmama, katı kurallar, örgüt içi ilişkiler ve yönetim bireyin mesleki tükenmişlik yaşamasına sebep olan etmenlerdir.

2.3. Öğretmenlikte Mesleki Tükenmişlik

Öğretmenlik mesleği; sevgi, azim, sabır, en önemlisi yüksek enerji gerektiren bir meslektir. Gelecek nesilleri yetiştirmek, eğitim sisteminin en güzel şekilde işlemesi için kendinden, hayatından taviz vermek sonsuz meslek aşkı gerektirir. Öğretmenlik mesleğinin kutsal olma özelliği yanında birtakım zorlukları da vardır. Okul ortamında ve kişisel hayatta yaşanan olumsuz durumlar, iletişim sorunları, kişisel stres, örgütsel aksaklıklar, adaletsizlik, görev saatleri, önemli kararlara katılmama, kaynak yetersizliği ve daha birçok olumsuz durum öğretmenlerin meslek tükenmişliği yaşamasına sebep olmaktadır. Öğretmenlerin yaşadığı tükenmişlik, kişisel sağlığın ve öğrenciye sunulan hizmetlerin aksamasına sebebiyet vermekle birlikte eğitim sürecini de olumsuz etkilemektedir.

Öğretmenlik mesleği, bireyle ve toplumla iç içe olan bir meslek olduğu için etkili iletişim gerektiren ve duygusal olarak bireyi yoran bir meslektir (Yoğun Erçen, 2009). Öğretmenlerin, yaşadığı stresten de kaynaklı olarak diğer mesleklerde çalışanlara göre daha çok tükenmişlik yaşadığı yapılan araştırmalar sonucu dile getirilmektedir. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyinin artmasıyla mesleki tükenmişliğin de arttığı gözlemlenmiştir. Bireyin eğitim düzeyi arttıkça mesleki kalitesi, bilgisi ve yeterliliği de artmaktadır. Bu durumda hak ettiğini düşündüğü takdir ve ödülü göremediğini düşünen birey tükenmişlik yaşamaktadır (Başol ve Altay, 2009).

Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğini etkileyen faktörler, stresli öğretim koşulları, öğrenciler, öğrenci sayısının fazlalığı, iş yükü fazlalığı, rol çatışması, öğrenci velilerinin tutumları, öğrencilerin eğitime ilgisizliği, yetersiz maaş, zaman/kaynak yetersizliği, uyumsuzluk, kararlara katılmama, yönetim desteğinin eksikliği, kötü okul yönetimi, unvan ve aile hayatı olarak gösterilebilir (Topaloğlu ve Koç, 2007). Aile hayatı ile meslek hayatı yani meslek rolleri ile aile rolleri arasında bocalayan ve her iki alan arasında bir denge kuramayan öğretmenler, daha çok tükenmişlik yaşamaktadırlar (Başol ve Altay, 2009). Bu konuda en çok sıkıntı yaşayanların bayan öğretmenler olduğu yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin yaşadıkları mesleki tükenmişlik onların öğrencilerine karşı insani yaklaşımlardan ve anlayışı olmaktan alıkoymaktadır (Yoğun Erçen, 2009). Çevresel faktörler ve algılamadaki farklılıklarda öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır (Güllüce ve İşcan, 2010). Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik durumu, taşınmalı eğitim durumu ve değişen eğitim sistemi/ eğitim programı da öğretmenler de tükenmişlik yaşatmaktadır (Şencan, 2019).

2.4. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı öğretmenlerin yaşamış oldukları mesleki tükenmişlik duygusunun okul iklimine yansımalarına dair öğretmenlerin görüşlerinin belirlenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevaplar aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik kavramına yönelik algıları nelerdir?
2. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin sebepleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin okul iklimine yansımaları nelerdir?
4. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin okul iklimine yansımalarını önlemek için neler yapılabilir?

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, çalışma grubu, araştırmacıların rolleri, verilerin toplanması ve analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırma Deseni

Çalışma, nitel araştırma desenlerinden biri olan olgu bilim (fenomenoloji) deseni yapılmıştır.

Nitel araştırmada, katılımcıların olay ve olgulara bakış açıları, deneyimleri ve yaşamları anlamlandırılmaya çalışılmaktadır (Creswell, 2017). Nitel araştırma yönteminin birçok özelliği vardır. Bunlardan bazıları şunlardır: olguların, olayların ya da davranışların gerçekleştiği doğal ortamda çalışılır, verilere doğrudan kaynağından ulaşılır, olgu ve davranışların nasıl ve neden gerçekleştiğine, katılımcının anlamasına ve anlamlandırmasına odaklanılır. Olgu bilim (Fenomenoloji) deseninde; farkında olduğumuz ancak ayrıntılı bilgi sahibi olmadığımız durumlara odaklanma vardır. Olgu bilim araştırmalarında veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan bireyler ya da gruplardır. Olgulara ilişkin, bireylerin kendilerini rahat ifade edebilmeleri için güven ve empati çerçevesinde yüz yüze görüşmeler yapılır. Olgubilim araştırmalarında kesin ve genellenebilir sonuçlar ortaya koymak her zaman mümkün olmayabilir ancak olguları daha iyi tanımamız ve anlamamız yönünde bizlere yardımcı olacak sonuçlar, örnekler, açıklamalar ve yaşantılar elde edilebilir (Büyüköztürk, 2020).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Milli Eğitim Bakanlığına bağlı çeşitli şehirlerde ve okullarda görev yapan 10 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubu, veri zenginliği sağlaması sebebiyle amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur.

Araştırmada bulunan öğretmenlerin isimleri gizli tutularak öğretmenler sırasıyla Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9 ve Ö10 şeklinde kodlanmıştır. Görüşme başlangıcında katılımcılara aşağıdaki tabloda yer alan demografik bilgileri de içeren temel sorular yöneltilmiş daha sonrasında görüşme soruları yöneltilmiştir.

Katılımcı öğretmenlere ait temel bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 1. Katılımcılara Ait Temel Bilgiler

	Cinsiyet	Yaş	Branş	Görev Kurum	Yapılan	Mesleki Deneyim
Öğretmen 1	Erkek	50	Elektrik Öğretmenliği	Lise		25
Öğretmen 2	Kadın	27	İngilizce Öğretmenliği	Ortaokul		4
Öğretmen 3	Kadın	42	Matematik Öğretmenliği	Lise		20
Öğretmen 4	Kadın	26	İngilizce Öğretmenliği	Ortaokul		3
Öğretmen 5	Kadın	41	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Lise		18
Öğretmen 6	Erkek	31	Sınıf Öğretmenliği	İlkokul		6
Öğretmen 7	Kadın	27	Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi	Ortaokul		4
Öğretmen 8	Erkek	58	Sınıf Öğretmenliği	İlkokul		35
Öğretmen 9	Kadın	54	Giyim Öğretmenliği	Lise		31
Öğretmen 10	Erkek	31	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ortaokul		10

Tabloyu incelediğimizde araştırmanın çalışma grubunu, Millî Eğitim Bakanlığı'nda görevini sürdüren 10 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 6'sı kadın 4'ü erkektir. Öğretmenlerin yaşları 58-26 arasındadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlara baktığımızda; ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yaptıkları görülmektedir.

Katılımcı öğretmenlerin branşlarına baktığımızda; 2 tane Sınıf öğretmeni, 2 tane İngilizce öğretmeni, 2 tane de Psikolojik Danışman, 1 tane Elektrik öğretmeni, 1 tane Matematik öğretmeni, 1 tane Giyim Öğretmeni, 1 tane Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi öğretmeni yer almaktadır. Katılımcı öğretmenlerin görüşmelerdeki söylemlerinden bazılarında bulgular kısmında yer verilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma açısından büyük önem taşıyan veriler, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin seçilmiş olmasının bazı sebepleri vardır. Bunlardan birisi katılımcıların dünyalarını anlamada ve onların kendi yaşamlarını nasıl algıladıklarını görüşmenin akışına göre tespit etmede etkili yöntemlerden birisi olmasıdır (Yıkılmış - S. Pınar, 2005). Yarı yapılandırılmış görüşmenin; veri analizlerinin kolay olması, görüşülene kendini rahat ifade etme imkânı vermesi ve gerektiğinde ayrıntılı bilgi sağlama gibi birçok faydası bulunmaktadır (Büyüköztürk, 2020).

Katılımcılar ile telefon aracılığıyla iletişime geçilmiş ve randevu alınmıştır. Daha sonrasında katılımcıların uygun oldukları bir gün ve saatte yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin bir kısmı katılımcı öğretmenlerden bazılarının yaşadığı sağlık problemleri sebebiyle telefon aracılığı ile bazıları da katılımcı öğretmenlerin istediği bir yerde (evde ve okulda) gerçekleştirilmiştir. Görüşmede araştırma problemi ile ilgili önceden hazırlanan dokuz soruyu ve görüşme akışına göre şekillenen ek soruları içeren görüşme formu kullanılmıştır. Katılımcılardan izin alınarak görüşmeler teknolojik imkânlar (ses kaydı) ile kayıt altına alınmıştır. Her bir görüşme yaklaşık bir saat sürmüştür.

Görüşme esnasında katılımcı olan öğretmenlere aşağıdaki sorular yöneltilmiştir.

Görüşme Soruları:

1. Mesleki tükenmişlik kavramını nasıl tanımlarsınız?
2. Mesleki tükenmişliğin sebepleri nelerdir?
3. Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz? Bu mesleğin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Öğretmen olmasaydınız başka hangi mesleği yapmak isterdiniz?
4. Sizce öğretmenlik mesleği toplum içinde nasıl bir statüye sahip?
5. Mesleki tükenmişlik yaşadığınızı düşünüyor musunuz?
6. Okul ortamında yaşadığınız problemler nelerdir? Yaşadığınız bir problemi benimle paylaşır mısınız?
7. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin okul iklimine yansımaları nelerdir?
8. Mesleki tükenmişliğin okul iklimine yansımaları önlemek için neler yapılabilir?
9. Bunlardan başka söylemek istediğiniz herhangi bir şey var mı?

Araştırmanın verileri nitel veri toplama tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada bu tekniğin kullanılmasının en önemli sebebi, katılımcıların problemlerini anlamada ve onların kendi problemlerini nasıl algıladıklarına dair bilgileri birinci elden tespit etmede etkili bir yol olmasıdır (Bayar, 2019). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde; araştırmacı önceden hazırladığı soruları içeren görüşme formunu hazırlar sonra görüşmenin akışına bağlı olarak ek sorular ile görüşmenin akışı değişebilir ve kişinin verdiği cevaplar ayrıntılandırılmış olur (Erişti, 2013). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, görüşme tekniğine göre daha esnek ve eğitimbilim araştırmalarına sahip olduğu esneklik açısından daha uygundur (Türnüklü, 2000). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin, analizlerin kolaylığı, görüşülene kendini ifade etme imkânı ve ihtiyaç halinde ayrıntılı bilgi sağlama gibi avantajları vardır (Büyüköztürk vd., 2020).

Katılımcı öğretmenlerin istedikleri yer (okul, ev vb.) ve saatte buluşarak yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yarım saat ile bir saat arasında sürmüştür. Görüşmede önceden hazırlanan görüşme soruları kullanılmıştır. Görüşme soruları dokuz tane açık uçlu sorudur. Öğretmenler ile yapılan görüşmeler kayıt altına alınmış, kaydedilen veriler görüşme verileri olarak yazıya aktarılmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen verilerin, çözümlenmesinde betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analizde sık sık doğrudan alıntılardan yararlanılmaktadır. Yapılan betimlemeler açıklanır ve yorumlanır daha sonrasında sonuçlara ulaşılır. Betimsel analiz; analiz için bir çerçeve oluşturma, oluşturulan çerçeveye göre verileri işleme, elde edilen bulguları tanımlama ve yorumlama olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır (Yıldırım ve Şimsek, 2006; Akt. Erişti, 2013)

4. BULGULAR

Bu çalışma, öğretmenlerin yaşamış oldukları mesleki tükenmişlik duygusunun okul iklimine yansımalarına dair öğretmenlerin görüşlerini belirlemek ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamaması için öneriler ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda araştırma bulguları araştırmanın alt problemleri kapsamında ele alınmıştır.

Tablo 2: Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik kavramına yönelik algıları

No	Görüş	f	%
1	Meslekte ilk günkü heyecanı kaybetmek	12	29
2	Meslekten yorulmak	11	26
3	Yaptığın işi severek yapmamaya başlamak	9	22
4	Enerjinin bitmesi	6	14
5	Mesleğinden umduğunu bulamamak	3	7
7	Amacını kaybetmek	1	2
Toplam		42	100

Tablo 2 incelendiği zaman öğretmenlerin mesleki tükenmişlik kavramına ilişkin, “Meslekte ilk günkü heyecanı hissetmemek, meslekten yorulmak, mesleğinden umduğunu bulamamak, yaptığın işi severek yapmamaya başlamak, enerjinin bitmesi, amacını kaybetmek” ifadelerini kullandıkları görülmektedir. Bu konuda Ö1 düşüncesini: “Yaptığım mesleği artık severek yapmamaya başladım.” şeklinde dile getirirken; Ö4 “ Mesleğimden umduğumu bulamadım. Çok farklı heveslerle öğretmenliğe hazırlanmıştım. Öğretmenlik benim için çok farklı bir boyuttu ama mesleğe başladığımda her şeyin kâğıt üzerinde olduğunu gördüm. Teori ile uygulama arasında dağlar kadar fark var. ” şeklinde ifade etmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları mesleki tükenmişliği, enerjinin bitmesi ile özdeşleştirmişlerdir.

Tablo 3: Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik sebeplerine ilişkin görüşleri

No	Görüş	f	%
1	Çalışma Ortamı	10	17
2	Aşırı İş yükü	9	15
3	Öğrenci Profili	9	15
4	Maddi İmkânsızlıklar	8	14
5	İletişim Sorunları	5	9
6	Hayal Kırıklıkları	4	7
7	Okul Yönetimi	4	7
8	Okulun Bulunduğu Çevre	3	5
9	Çalışma Arkadaşları	3	5
10	Bayan olmanın getirdiği sorumluluklar	2	4
11	Toplum Baskısı	1	2
Toplam		59	100

Tablo 3 incelendiğinde, zaman öğretmenlerin analiz edilen görüşleri göstermektedir ki öğretmenler, mesleki tükenmişliğin birçok sebebi bulunduğunu düşünmektedirler. Bu konuda öğretmenler en fazla “çalışma ortamı ve iş yükü” şeklinde görüşlerini dile getirmektedirler. Bu kapsamda öğretmenlerden Ö4 “Çalışma ortamım yani okul ve iş arkadaşlarım mesleki tükenmişlik yaşamama sebep oldular.” şeklinde düşüncesini dile getirirken Ö3: “Öğrenci profili, mesleki tükenmişlik yaşamama sebep olmaktadır. Görev yaptığım okulda öğrencilerin genelde matematik ile arası pek yok. Bu durum benim sınıflara giderken bütün motivasyonumu ve ders anlatma şevkimi kırıyor. Elimden geleni hatta fazlasını yapıyorum. Ders saatleri dışında da matematik dersi veriyorum, çok fazla çabalıyorum ama durumu değiştiremiyorum.” şeklinde görüşünü dile getirmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere: “Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz? Bu mesleğin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Öğretmen olmasaydınız başka hangi mesleği yapmak isterdiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcı öğretmenlerin verdiği cevaplar analiz edildiğinde: “Evet. Öğretmenliği isteyerek seçtim, bana en uygun meslek öğretmenlik, başka bir meslekte kendimi düşünemiyorum, öğrencilerimi seviyorum.” şeklinde cevaplar verdikleri tespit edilmiştir. Bu konuda Ö9: “Evet. Öğretmenliği çok severek yapıyorum. Öğretmenliği isteyerek seçtim. Başka bir meslek hiç düşünmedim. Ben öğretmen olmaya meslek lisesinde öğretmenim sayesinde onda gördüğüm meslek azmi ve aşkı sayesinde karar verdim.” şeklinde düşüncelerinin dile getirmiştir. Öğretmenlerin yaşamış oldukları tükenmişliğin sebepleri arasında mesleği istemeyerek seçme faktörünün etkisini öğrenmek amacıyla yöneltilen bu soruya verilen cevaplar ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamada mesleklerini sevmeme durumunun etkisinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 4: Öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin okul iklimine yansımalarına dair görüşleri

No	Görüş	f	%
1	Eğitimde kalite düşmektedir	7	31
2	İletişim bozulmaktadır	6	26
3	Öğrenciler ile olan ilişkilerimiz olumsuz yönde etkileniyor	4	17
4	Okul idaresi ile olan ilişkiler bozuluyor	3	13
5	Öğretmenler ile olan ilişkiler olumsuz etkileniyor	2	9
6	Dersler zorunluluk haline gelmektedir	1	4
Toplam		23	100

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin neredeyse tamamı mesleki tükenmişliğin okul iklimini kötü etkilediğini dile getirmektedirler. Öğretmenler, yaşadıkları mesleki tükenmişliğin olumsuz sonuçlarının ilk önce öğrenciyi sonrasında verilen eğitimin kalitesini etkilediğini dile getirmişlerdir. Tükenmişlik yaşadığını dile getiren öğretmen (Ö7): “Yaşadığım tükenmişlik problemi yüzünden öğrencilerime gerektiği gibi ders anlatamıyorum. Kendimi hep yorgun ve uykulu hissediyorum. Öğrenciler

ile olan iletişimin bozuldu.” şeklinde düşüncelerini dile getirmektedir. Bir başka öğretmen (Ö5): “Zaman zaman tükenmişlik yaşadığımı o kadar çok hissediyorum ki. Bir bayan olarak aile hayatımdaki yüküm çok fazla. Küçük çocuklarım var ve onlara fazla zaman ayıramıyorum. Kendimi okula geldiğimde bitkin ve tükenmiş hissediyorum ve okul idaresi ile sorunlar yaşıyorum. Bana karşı az daha anlayışlı olsalar ne olur ki?” şeklinde görüşünü dile getirmektedir ve tükenmişliğinin okul idaresi ile olan iletişimini etkilendiği söylemektedir.

Tablo 5: Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin okul iklimine yansımaması için önerileri

No	Öneri	f	%
1	İş yükü azaltılmalı	8	26
2	Maddi sorunlar çözülmeli	7	23
3	Okul idaresi anlayışlı olmalı	5	16
4	İletişim problemleri çözülmeli	4	13
5	Kararlar tepeden inme şeklinde olmamalı	2	7
6	Teneffüs süreleri uzatılmalı	1	3
7	Okul yöneticileri yöneticiden çok lider olmalı	1	3
8	Öğretmen maaşları artırılmalı	1	3
9	Öğretmenlere değer verilmeli	1	3
10	Seminerler verilmeli	1	3
Toplam		31	100

Tablo 5 incelendiği zaman katılımcı öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin okul iklimine yansımaması için okul idaresinin anlayışlı olması gerektiğini ve iş yükünün azaltulmasını önerdikleri görülmektedir. Bu konuda Ö1: “Okul idaresi öğretmenlere karşı daha anlayışlı olmalı. Kendileri de bir zamanlar yani idareci olmadan önce öğretmenler idiler fakat idareci olunca değişiyorlar.” şeklinde görüşünü ifade etmektedir. Bununla birlikte öğretmenler; maddi sorunların çözülmesi, iletişim problemlerinin aşılması, teneffüs sürelerinin uzatılması, okul yöneticilerinin yöneticiden çok lider olması gerektiği, kararların tepeden inme şeklinde değil sektörün içinde olan öğretmen görüşlerinin alınarak verilmesi gerektiği, veliler ile iletişimin düzeltilmesi gerektiği ve öğretmen maaşlarının artırılması şeklinde önerilerde bulunmuşlardır. Katılımcı öğretmenlerden Ö2: “Öncelikle öğretme koşulları iyileştirilebilir, öğretmeni motive edici etkinlikler düzenlenebilir, öğrenci ahlâksızlıkları ve disiplinsizlikleri engellenebilir.” şeklinde önerilerini dile getirirken Ö8: “Öğretmenlere değer verilirse ve okul ortamında bir aile ortamı oluşturulursa öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin okul ortamına yansımaları önlenir.” şeklinde önerilerini dile getirmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına baktığımızda; öğretmenlerin, yaşamış oldukları mesleki tükenmişliklerin okul iklimine yansımalarına dair görüşleri belirlenmiştir. Bu çalışma sonunda elde edilen bulgular ile ilgili alan yazınındaki bulgular benzerlik göstermektedir (Arı ve Bal, 2008; Başol ve Altay, 2009; Erçen, 2009; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Şencan, 2019). Başol ve Altay(2009), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin, yaşadığı stresten de kaynaklı olarak diğer mesleklerde çalışanlara göre daha çok tükenmişlik yaşadığını belirtmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre katılımcı öğretmenlerin mesleki tükenmişlik kavramını; meslekte ilk günkü heyecanı kaybetmek, meslekten yorulmak, yaptığın işi severek yapmamaya başlamak, enerjinin bitmesi, mesleğinden umduğunu bulamamak ve amacını kaybetmek olarak algıladıkları sonucuna ulaşmıştır. Topaloğlu ve Koç (2007), tükenmişlik kavramını; bireyin ruhsal ve fiziksel yönlerden enerjisinin tükenmesi olarak tanımlamışlardır.

Bulgulara göre öğretmenler mesleki tükenmiş yaşamalarına sebep olan etmenleri; çalışma ortamı, okul yönetimi, okulun bulunduğu çevre, aşırı iş yükü, öğrenci profili, maddi imkânsızlıklar, iletişim sorunları, hayal kırıklıkları, çalışma arkadaşları, bayan olmanın getirdiği sorumluluklar ve toplum baskısı şeklinde sıralamışlardır. Arı ve Bal (2008) çalışma ortamı, çalışma saatleri, iş yükü, kontrol, adalet, meslek değerleri, örgüt içi ilişkiler, kararlara katılamama ve yönetim gibi etmenlerin bireyin mesleki tükenmişlik yaşamasına sebep olduğunu dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin yaşamış oldukları tükenmişliğin sebepleri arasında mesleği istemeyerek seçme faktörünün etkisinin olmadığı yapılan araştırma sonucunda görülmüştür. Öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçtikleri ancak sonrasında yaşanan çeşitli olumsuzlukların onların tükenmişlik yaşamalarına sebep olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcı öğretmenler, yaşadıkları mesleki tükenmişliğin okul iklimine yansımalarına dair; eğitimde kalite düşmektedir, iletişim bozulmaktadır, öğrenciler, okul idaresi ve öğretmenler ile ilişkiler olumsuz etkileniyor ve dersler zorunluluk haline geliyor şeklinde düşüncelerini dile getirmişlerdir.

Araştırmacılar, mesleki tükenmişliğin okul iklimine yansımaması için; iş yükü azaltılmalı, maddi sorunlar çözülmeli, okul idaresi anlayışlı olmalı, iletişim problemleri çözülmeli, kararlar tepeden inme şeklinde olmamalı, tenneffüs süreleri uzatılmalı, okul yöneticileri yöneticiden çok lider olmalı, öğretmen maaşları artırılmalı, öğretmenlere değer verilmeli, seminerler düzenlenmeli şeklinde önerilere ulaşmışlardır.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmacılar birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Bunlar;

1. Öğretmenlerin çalışma saatleri azaltılmalıdır.
2. Okullarda gerekli imkânlar sağlanmalı, materyal /altyapı eksiklikleri giderilmeli ve maddi sorunlar çözülmelidir.
3. Okul yönetimi, öğretmenlere anlayışlı olmalıdır.
4. Öğretmen- öğretmen, öğretmen- öğrenci iletişim sorunları çözülmelidir.
5. Eğitim ile ilgili kararlar, tepeden inme şeklinde değil bu işin içinde olan ve bizzat yaşayan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda alınmalıdır.
6. Okullarda ders araları öğretmenlerin dinlenebilmeleri için yetmemektedir. Bu sebeple tenneffüs süreleri yeterli sürede olmalı ve öğretmen dinlenebilmelidir.
7. Okul yöneticileri, yönetici olmaktan çok lider olmalıdır.
8. Öğretmenlerin daha refah bir hayat sürebilmeleri ve kendilerini eğitime tam verebilmeleri için maaşlarının artırılması gerekmektedir.
9. Öğretmenlere toplum nazarında kutsal meslek gözüyle bakılması sözde olmamalı bu öğretmenlere hissettirilmeli ve onlara değer verilmelidir.
10. Öğretmenlerin kendilerini fiziksel ve psikolojik daha iyi hissetmeleri için uzman psikologlar tarafından öğretmenlere seminerler verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Arı, G. S. & Bal, E. Ç. (2008). "Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi", Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1): 131-148.
- Başol, G. & Altay, M. (2009). "Eğitim Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(2): 191-216.
- Bayar, A. & Girgin, M. (2019). "Türk Toplumunda Güven İndeksinin Düşük Olmasının Nedenlerinin İncelenmesi", Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 10(2): 58-71.
- Bedir Erişti, S.D. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Büyüköztürk, Ş.; Çakmak, E.K.; Akgün, Ö.E.; Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2020). Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri (28. Baskı). Pegem Akademi, Ankara.
- Creswell, J.W. (2017). Araştırma Deseni: Nitel, Nicel Ve Karma Yöntem Yaklaşımları. (Çeviri Editörü: Selçuk Beşir Demir). Eğiten Kitap Yayınevi, Ankara.
- Erçen, A. E. Y. (2009). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme", Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(36): 1-8.
- Ertürk, E. & Keçecioglu, T. (2012). "Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama", Ege Akademik Bakış, 12(1): 39-52.
- Güllüce, A. Ç. & İşcan, Ö. F. (2010). "Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2): 7-29.
- Şencan, D. (2019). "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Topaloğlu, M.; Koç, H. & Yavuz, E. (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Kamu-İş, 9(3): 31-52.

Türnükü, A. (2000). “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 24(24): 543-559.

Yıkılmış, A. & Pınar, E.S. (2005). “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kaynaştırmaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(1): 7-22.

İnternet Kaynakları:

www.habarturk.com

www.hurriyet.com.tr

www.milliyet.com.tr