



e-ISSN: 2630-631X

Article Type

Research Article

Subject Area

Education Management

Vol: 8 Issue: 65

Year: 2022 Novomber

Pp: 2067-2075

Arrival

21 September 2022

Published

30 November 2022

Article ID 64917

Doi Number

<http://dx.doi.org/10.2922/8/smryj.64917>

How to Cite This Article

Köksal, B. ve Üstün, A. (2022). “ Birleştirilmiş Sınıflarda Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi (Tokat İli Örneği)”, International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 8(65): 2067-2075



Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Birleştirilmiş Sınıflarda Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi (Tokat İli Örneği)

Examination of the Level of Burnout of Teachers Working in Combined Classes (Tokat Province Example)

Belgin Köksal ¹ Ahmet Üstün ²

¹ Öğretmen., MEB, Amasya, Türkiye

² Prof. Dr., Amasya Üniversitesi/Eğitim Fakültesi/Eğitim Bilimleri Bölümü, Amasya, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı birleştirilmiş sınıflarda görev yapan ilkököl öğretmenlerinin tükenmişlik yaşama durumlarını karşılaştıkları sorunlar bağlamında belirlemektir. Araştırmaya kırsal kesimde birleştirilmiş sınıflarda eğitim veren öğretmenler katılmıştır. Ayrıca bu çalışma nitel araştırma metodolojisinin doğasına uygun olgu bilim çalışması olarak tasarlanmış olup veri toplama aracı olarak görüşme formundan yararlanılmıştır. Veri toplama aracı ile elde edilen veriler betimsel analizi yapılarak incelenmiş ve öğretmenlerin yaşadığı sorunların onların tükenmişlik düzeyleri üzerindeki rolü açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmacılar birleştirilmiş sınıfta görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik kavramına yönelik sorunları; aile, kişisel, sosyal çevre, ekonomik kaynaklı olarak bulmuşlardır. Belirlenen nedenlerin çözümlerine ilişkin ise motivasyon, olumlu bakış açısı, fiziksel olanakların güçlendirilmesi, maddi destek ve emeğin karşılığının verilmesi olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda motivasyon ve olumlu bakış açısı artırıcı eğitimler, fiziksel imkanları artırıcı desteklerin sağlanması, maddi imkanların artırılması gerektiği önerilerine ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kırsal, Öğretmen, Birleştirilmiş Sınıflar, Tükenmişlik Düzeyleri, Sorunlar

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the burnout status of elementary school teachers working in unified classrooms in the context of the problems they face. Teachers providing education in unified classrooms in rural areas participated in the study. In addition, this study was designed as a case science study in accordance with the nature of the qualitative research methodology and the interview form was used as a data collection tool. The data obtained with the data collection tool were analyzed by performing a descriptive analysis and the role of the problems experienced by teachers on their burnout levels was tried to be explained. Researchers have found that the problems related to the burnout concept of teachers working with a unified classroom are family, personal, social environment, and economic in origin. As for the solutions of the identified reasons, motivation is expressed as a positive point of view, strengthening of physical capabilities, financial support and rewarding of labor. In this context, suggestions have been reached that motivation and positive perspective-enhancing trainings, physical facilities-enhancing supports should be provided and financial opportunities should be increased.

Keywords: Countryside, Teachers, Combined Classes, Burnout Level, Problems

GİRİŞ

Tükenmişlik stres ve kaygıya bağlı olarak ortaya çıkan daha çok kişisel bir depresyon durumunun sonuçları gibi görünse de son yıllarda örgütsel alanda yoğunlaşarak bir tür mesleki sendroma dönüştüğü bilinmektedir.

Kişinin artan isteklere yetişemez olması ve tükenmesi anlamına gelen tükenmişlik kavramı 1970’li yıllarda Freudenberg, tarafından tanımlanmıştır. Sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada kişinin aşırı talep ve isteklere yetişememesi ve diğer bir taraftan enerjisinin tükenme düzeyine gelmesi olarak ifade etmiştir (Freudenberg, 1974). Birçok meslekte tükenmişliğin ne kadar ciddi boyutta olduğunu görebilmekteyiz çünkü tükenmişlik tek olarak ele alınabilecek bir durum değildir. Özellikle öğretmenlik meslek grubunda tükenmişliğe daha fazla maruz kalınmaktadır. Bu bağlamda sınırlı imkanlara sahip okullar, eksik malzeme ile işlenen dersler, olanakları kısıtlı okullar ülkemizde tükenmişliğin dikkat çeken bir seviyede olduğunu göstermektedir (Bıçkı, Gökkaya 2004). Freudenberg’ den günümüze kadar birçok tez, makale ve kitaplara konu olan tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel belirtileri olduğu bilinmektedir. Bu sendromun çeşitli yönleriyle ele almak için yapılan araştırma sonuçlarından elde edilen analizlerde tükenmişliği değerlendirmek için bir araca ihtiyaç duyulduğu ortaya konulmuştur (Altun, 2020; Maslach & Jackson 1981). Bu bağlamda geliştirilen ölçekler ile kişilerin tükenmişlik düzeyleri hakkında bilgi sahibi olabilmektedir (Maslach & Jackson 1981). Daha sonraki araştırmacılar tükenmişliği tek bir boyutta değil de daha kapsamlı düşünmüşlerdir. Tükenmişliği gelişen teknoloji, ihtiyaçların artması, üretimin artması ve insan ilişkilerinin daha çok ön plana çıkması gibi nedenler farklı ölçeklerin geliştirilmesini gerekli kıldığı düşünülebilir. Günümüzde insanlara hizmet eden meslek gruplarının artması ile tükenmişlik kapsamlı bir boyuta ulaşmıştır. Çünkü tükenmişlik sadece duygusal boyutta olmaktan çıkıp fiziksel ve zihinsel boyutta kişiler ve kişilerarası etkileşimi etkisi altına alabilmektedir.



Tükenmişlik her ne kadar fiziksel olarak tükenme, bitmek anlamına gelse de diğer insanlarla olumsuz ilgile kendini belirginleştirebilir. Bu bağlamda bazı belirtileri de gözlemlenebilir. Kişinin yorgun düşmesi, boğuluyor gibi hissetmesi, sindirim sorunu yaşaması gibi durumlar fiziksel belirtilerdir (Dududiler, 2019). Tükenmiş olan birey duygusal anlamda alıngan olup, çevresine karşı küçümser tarzda davranışlar sergileyebilmektedir. Psikolojik olarak kaygı düzeyi yüksek olabilmektedir, aynı zamanda kendini sınırlandırılmış hissedip emeğinin karşılığını alamadığını düşünebilmektedir (Fischer & Boer 2011). Kaygı düzeyi yüksek olan bu kişiler aynı zamanda sınırlı olabilmektedirler. Bu durumda sosyal ilişkilerin olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Bu sendromları yaşayan birey sosyal ilişkilerindeki bozulmaya bağlı olarak sık iş değiştirip, sorunlar karşısında tepkisiz kalarak, işe gereken ilgiyi vermekte çekimser davranırlar (Fischer & Boer 2011; Şencan, 2019; Dududiler, 2019) Sıkıntılı bir ruhsal yapıya sahip bireyin sosyal hayatta ve iş hayatında pozitif davranışlar sergilemesini beklemek güçtür(Oruç ve Kutanis 2014).

Bu bağlamda iş yaşamında, problemlere çözüm üretebilen ve sıcak ilişkiler kurabilen ılımlı ortamların oluşturulması ruhsal yapımız için önemli olduğu söylenebilir. Eğitim camiasında yakın zamanda gündeme gelen Mesleki Öğrenme Toplulukları (MÖT)'nin geliştirilmesi için bu anlamda gayret gösterilebilir.

MÖT problem çözme odaklı yöntemleriyle insan kaynaklarına büyük destek sağlayacağına inanılmaktadır. Örgüt içerisinde kültür haline gelen MÖT ile iş streslerinin önüne geçebileceği aynı zamanda tükenmişliğe doğru ilerleyen problemlerin çözümünde ciddi yararlar sağlayacağı düşünülmektedir (Altun, 2020; Maslach & Jackson 1981; Maslach, 2003). Tükenmişlik, personel, müşteri ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı kurumlar için ciddi sorunlar anlamına gelebilir (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson 1981; Şekerci, 2015). Freudenberger (1974) çalışmasında tükenmişliğin, personel tarafından sağlanan hizmetin kalitesinin bozulmasına yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinde ise, öğretmenlerin verdiği hizmetin verimini ve kalitesinin düşürmekle birlikte öğretmenlerin işe duydukları ilginin azalmasına ve aynı zamanda eğitim öğretim ortamının stresli olmasına neden olmaktadır. (Freudenberger, 1974; Şekerci, 2015) . Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri öğrenci sayısına, bulundukları okulun öğretmen sayısına, fiziksel koşulların durumuna göre etkilendiği görülmektedir. Aynı zamanda örgüt içerisindeki yetki dağılımındaki adaletsizlik, iş yükü gibi örgütsel etmenler öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini etkilediği bilinmektedir (Akdağ, 2014; Maraşlı, 2005).

Çalışanların örgütten beklentilerinin karşılanması anlamında yöneticiler çalışanların düşünce ve isteklerini göz önünde bulundurmalıdır. Çalışanlara verilebilecek dışsal ve içsel ödüller tükenmişlik düzeyini etkileyen örgüt içi faktörlerdir (İnce, 2014). Finansal destek sağlamak, maaş ikramiyesinde bulunmak, örgüt içi kararlarda ortak düşünceyi harekete geçirmek, takdir edilmek, yöneticilerin katı politikalarından vazgeçmesi gibi durumlar tükenmişliğin yerini kişisel başarı ve buna bağlı olarak örgütün iş doyumuna ulaşmasını sağlayabilir. Belki de örgütsel faktörlerin en dikkat çeken unsur aidiyet duygusudur. Çalışanın örgüte karşı beslediği aidiyet duygusu onun iş yaşamında daha verimli olmasını ve kendini örgütün bir parçası olarak hissetmesine aynı zamanda örgüt ortamında rahat ve huzurlu olmasına, iş yaşamında daha başarılı olmasına neden olur(Şencan, 2019).

Tükenmişliğin olmadığı örgütlerde iş veriminin arttığı yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir. Bu bağlamda tükenmişliğin bireye ve örgüte büyük hasar verdiği araştırmalarda görülmüştür (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Gündüz 2005; İnce, 2014). Bireylerde yaşanan sınırlılık, gerginlik, kaygı ve tükenmişlik hali duygusal açıdan bozukluklara sebep olabilmektedir. Bu anlamda tükenmişliğin birey açısından en kötü sonuçları sıkıntılarının üstesinden gelmek için maddeye bağımlı hale gelmesi olabilmektedir. Örgütsel açıdan baktığımızda tükenmişliğin sonuçları en çok iş performansının azalmasında görülmektedir (Akdağ, 2014). İşle ilgili ilgi alakayı kesen birey devamsızlık yapmaya performansını düşürecek iştahsızlık ve uykusuzluk çekmeye başlayacaktır. Duygusal bozukluğun akabinde davranışsal bozukluklarda başlayacaktır. En büyük belirtisi kişiler arası anlaşmazlıklar baş gösterecektir.

Tükenmişliği fazla düzeyde gösteren birey sonuçlarını fazlasıyla yaşayabilir. Bu bağlamda fiziksel rahatsızlıklar, sürekli ağrılar, yakın çevresi tarafından dışlanmışlık hissi gibi sıkıntıları yaşama olasılığı yüksektir. İş yaşamında tükenmişliğin olumsuz etkileri şöyle sıralanabilir; bu kişiler basit sorunları tartışmaya dönüştürebilir, görevlerini abartarak iş yükü haline getirebilir, hizmet verdiklerine karşı katı ve sert olabilirler. Meslektaşlarına saldırganca tutum sergileyebilirler (İnce, 2014). Bu kişiler çatık kaşlarla oturup çatık kaşlarla işlerinden ayrılıp evlerine gidebilirler.

Bununla ilgili olarak tükenmişlikle başa çıkabilmek için stres eğitimi, terapi eğitimi, meditasyon gibi sakinleştirici etkiye sahip, iş stresinden uzaklaştıran eğitimlere katılabilirsiniz. Örgüt rollerinin netlik kazanması ve adaletin sağlanması tükenmişlikle başa çıkma yöntemlerindendir. Tükenmişlik ile ilgili olarak bir eylem planı hazırlanabilir. Bu planla örgütün değerlerinin nasıl oluşturulacağı, çalışanların yönünün yani kariyer basamaklarının nasıl belirleneceği, kişiler arası iletişimin etkileşimin nasıl kurulacağına dair şeffaf bir

plan hazırlanarak stresten uzak iş doyumunun yakalandığı bir çalışma ortamı sunulabilir (Akdağ, 2014; Maslach & Leiter 2005).

Meslek gruplarının çoğunda karşılaşılabileceğimiz tükenmişlik özellikle hizmetin sunulduğu, yüz yüze etkileşimin daha çok olduğu eğitim camiasında diğer meslek gruplarına göre tükenmişlik yaşama olasılığı yüksektir. Öğretmenler derste öğrencilerle, teneffüste öğretmen arkadaşlarıyla, yeri geldiğinde de velilerle yüz yüze etkileşime girerler. Yoğun mesainin yaşandığı eğitim ortamlarında bu bağlamda tükenmişlik yaşama olasılığı yüksektir. Aynı zamanda toplumun, çevrenin eğitimcilerin üzerinde oluşturdukları baskıda tükenmişlik yaşamalarını etkileyebilir (Şencan, 2019; Tümkaya, 1996). Bazı fiziksel eksikliklerde öğretmenleri tükenmişliğe itebilir. Okullardaki yetersiz altyapı, mevcutların kalabalık olması, şehir merkezine uzak olması, mesai arkadaşının az sayıda olması, müdür yetkililikten dolayı yoğunluk ve iş yükü, sınıfların birleştirilmiş olması gibi sebepler öğretmenlerin tükenmişlik yaşanmasının nedenlerinden olabilir (Akdağ, 2014; Şencan, 2019).

İnsanların örgütsel ve bireysel yaşadıkları tükenmişlik nedenleri göz önünde bulundurulduğunda tükenmişliği ortadan kaldırmanın iki yolu olduğunu söyleyebiliriz. Öncelikle önde gelen uyumsuzlukları belirlemeliyiz ve bunun için meslektaşlarımızı, gerekirse örgütü görevlendirmeliyiz. Örgütsel boyutta ise yapılabilecek öncelikli iş yönetimin ortak olarak şikayet edilen yada paylaşılan uyumsuzlukları tanılaması gerekir ve sorunları çözmek için çalışanlar ile bağlantı kurmalıdır. Tükenmişliğin önüne geçmek için problemler üzerinde işbirliği yapılmalı ve strateji geliştirilmelidir. İnsanlar harekete geçmeli ve bu konuda bilgili, planlı adımlar atılmalıdır çünkü var olan sorunlar çözülmediğinde daha kötü sonuçlar getirebilir (Maslach & Leiter 2005; Maslach & Gomes 2006).

Her meslek grubunda karşılaştığımız tükenmişlik eğitim camiasının sorunları durumundadır. Özellikle fiziki yetersizliğin daha fazla olduğu aynı zamanda iş yükünün daha çok hissedildiği birleştirilmiş sınıflardaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için bu çalışmaya gerek duyulmuştur.

Araştırmanın Amacı

Günümüzde özellikle birleştirilmiş sınıflarda çalışan öğretmenlerin örgütsel ve bireysel açıdan sıkıntılar yaşadıklarını göz önünde bulundurarak araştırmanın amacı; birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Tokat ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- ✓ Tükenmişlik kavramı nedir?
- ✓ Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik sebepleri nelerdir?
- ✓ Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğe yönelik çözüm önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, araştırmanın, deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi ve Araştırma Deseni

Bu araştırma nitel araştırma desenlerinden olgubilim çalışması olarak yapılmıştır. Nitel araştırma bilgiye ulaşmada tümevarım yöntemini kullanır. Araştırmacının amacı yerleşik durumdaki bu bilgiyi ortaya çıkarıp sezinlemektir. Nitel veri analizi merkeze alınan bireyin çevreyi nasıl algıladığına yönelik çabalarının bütünüdür (Özdemir, 2010). Olgubilim çalışmalarında kullanılan nitel araştırma yöntemi katılımcıların yaşadıklarından yola çıkarak konuyu analiz etmeye çalışır (Kocabıyık, 2016).

Çalışma Grubu

Bu çalışmaya Tokat ilinde çalışan ilköğretim sınıf öğretmenlerinin random yoluyla seçilmesi ile çalışma grubu belirlenmiştir. Kişilerin isimlerini saklı tutulması amacıyla çalışmaya katılanların isimleri kodlarla ifade edilmiştir. Bu çalışmaya katılan öğretmenler Ö1, Ö2...Ö6 şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgi tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo:1 Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Mesleki Kıdem	Branşı	Eğitim Düzeyi
Ö1	Kadın	36	5-9 yıl	Sınıf Öğretmeni	Lisans
Ö2	Kadın	35	10-15 yıl	Sınıf Öğretmeni	Lisans
Ö3	Kadın	29	10-15 yıl	Sınıf Öğretmeni	Lisans
Ö4	Erkek	38	15-20 yıl	Sınıf Öğretmeni	Lisans
Ö5	Erkek	36	10-15 yıl	Sınıf Öğretmeni	Lisans
Ö6	Erkek	34	10-12 yıl	Sınıf Öğretmeni	Lisans

Tablo 1’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin 3 ‘ü kadın 3’ ü erkektir. Çalışma grubunun tamamı lisans mezunu öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin yaşları 29 ile 38 yaş arasında değişmekte olup, kıdem yılları ise 5 ile 20 yıl arasında değişmektedir.

Verilerin Toplaması ve Analizi

Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde sorulan önceden hazırlanır. Görüşme esnasında soru eklenebilir, gerekli açıklama katılımcıya yapılabilir. Görüşmenin süresi ve yeri katılımcı tarafından belirlenerek ziyaret edilebilir (Yıldırım ve Şimşek 2005). Alanyazın incelendikten sonra elde edilen verilerle görüşme soruları hazırlanmıştır. Görüşme formu iki başlık altında toplamda on sekiz adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Araştırmacı hazırladığı soru formları ile görüşmeyi gerçekleştirmiştir. görüşme esnasında görüşmeler kayıt altına alınmıştır ve yaklaşık otuz dakika süren görüşmeler daha sonra analizi yapılmak üzere yazıya dökülmüştür.

Araştırmada betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analizde önceden belirlenen amaç doğrultusunda tema belirlenmiştir ve sorular oluşturulan bu temaya göre hazırlanmıştır. Elde edilen verilen temalarla karşılaştırılarak açıklanır. Katılımcının ifade ettiği cevaplardan alıntılar yapılarak betimsel analiz tekniği desteklenir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

BULGULAR

Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerden elde edilen bulgular doğrultusunda 1) Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik algıları, 2) Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik algıları, 3) Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğe yönelik çözümler olmak üzere üç ana tema altında toplanmıştır.

Birinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Birinci araştırma sorusu tükenmişlik kavramını nasıl tanımlarsınız? şeklindedir. Bu kapsamda katılımcıların ifadeleri doğrultusunda şu sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2. Tükenmişlik Kavramı Algısı

Kod	f	%	Örnek Cümle
Çaresizlik	11	52	“Kendini çaresiz hissetmek ve yapacak herhangi bir şey kalmaması hayata dair, iş hayatına dair normal hayatına dair koyacak herhangi bir işi kalmamıştır. Tıkanıp kalmışsındır.” (Ö1).
İsteksizlik	5	24	“Gücünü yitirmiş olmak, hiçbir şey için çaba göstermemek.” (Ö3).
Psikolojik yorgunluk	3	14	“Psikolojik olarak yorgun düşmek, günlük yaşantısından zevk alamamaktır.” (Ö6).
Bıkkınlık	2	10	“Hiçbir şey yapmama, artık yorulmuşsundur, bıkkınlık gelmiştir.” (Ö2).
Toplam	21	100	

Tablo 2’ ye bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmiş algılarına yönelik görüşleri, %52 oranında çaresizlik, %24 oranında isteksizlik, %14 oranında psikolojik yorgunluk, %10 oranında bıkkınlık olarak ifade etmişlerdir. Tablo 2’de katılımcıların tükenmişlik kavramını daha çok çaresizlik olarak algıladıkları görülmüştür.

İkinci Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerini öğrenmek için katılımcılara “Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenleri” başlığı altında; “Tükenmişliğin aile kaynaklı nedenleri nelerdir” ifadesi sorulmuştur. Bu doğrultuda aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 3. Aile Kaynaklı Tükenmişlik Algısı

Kod	f	%	Örnek Cümle
Problemler	8	57	"Aile içi problemlerin kişiyi etkilemesi sonucunda oluşabilir. Aile içi geçimsizlik sağlık problemleri ailede olan iş yükü fazlalığı anlaşmazlıklar etkili olabilir." (Ö4).
Geçimsizlik	4	29	"Kişinin özel hayatındaki yaşadığı problemleri onu sıkıntıya düşürebiliyor. Kişi ailesinden yeterli desteği göremediğinde anlaşmazlıklar ortaya çıkıyor. Yaşanılan kavgalar işte." (Ö6)
İlgisizlik	2	14	"İlişkilerde gereken ilgi ve alakayı ya da yeterli ilgiyi göstermemesi sebebiyle gerekli motivasyonların sağlanamamasıdır." (Ö3).
Toplam	14	100	

Tablo 3' e bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin aile kaynaklı tükenmişlik algıları şu şekildedir; %57 oranında problemler, %29 oranında geçimsizlik, % 2 oranında ilgisizliktir.

Araştırmanın birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenleri alt başlığında yer alan "Kişisel nedenlerden kaynaklı tükenmişlik algıları nelerdir." şeklindedir. Bu soruya ilişkin veriler analiz edildiğinde katılımcılar; 1. Olumsuz yaşantı 2. bakış açısı, 3. sevilmeyen meslek, şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 4. Kişisel Kaynaklı Tükenmişlik Algısı

Kod	f	%	Örnek Cümle
Olumsuz yaşantı	11	61	"Psikolojik olarak yaşanan problemler yüksek kaygı korku ya da önceki yaşanan travmaların ortaya çıkması olabilir." (Ö4).
Bakış açısı	5	28	"Nedenler, olaylara bakış açısı çok yönlü olursa bilinçli bir insansa tükenmişliğe gitmemek için bunun için elinden geleni yapar. Bir bilinçli insan iyi yönleri kötü yönleri daha iyi görebildiği için aynı şekilde insan tükenmişliğe gitmeme konusunda daha bilinçli olacaktır." (Ö1).
Sevilmeyen meslek	2	11	"Mutlu etmeyen bir işte çalışmak, insanın motivasyonunu düşürür, içini boğar." (Ö2).
Toplam	18	100	

Tablo 4' e bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel kaynaklı tükenmişlik algıları şu şekildedir; %61 olumsuz yaşantı, %28 oranında bakış açısı, %2 sevilmeyen meslektir.

Araştırmanın birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenleri alt başlığında yer alan bir diğer soru "sosyal çevreden kaynaklı tükenmişlik algıları nelerdir". şeklindedir. Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda bulgular şu şekildedir; olumsuz düşünceler, rahatsız edici ortam, kabul görmeme, mobbing.

Tablo 5. Sosyal Çevreden Kaynaklı Tükenmişlik Algısı

Kod	f	%	Örnek Cümle
Olumsuz düşünceler	7	43	"Daha çok eleştiri yapmak için yapanlar ya da ağır eleştiriler karşısında insan tükenmişliğe doğru gidebiliyor." (Ö1).
Rahatsız edici ortam	2	13	"İstenmediğin sevmediğin ortamlar ya da yeterli iletişimin olmadığı çevreler insanın canını sıkıyor." (Ö2).
Kabul görmeme	2	13	"Sürekli eleştiren konuşan., kişinin çevresi tarafından kabul görememesi, dışlanması olabilir bunlar." (Ö6).
mobbing	5	31	"İş arkadaşlarının eğitime bakış açısı mobbing ya da olumsuz karamsar konuşmalar yeniliklere karşı olan baskıcı tutum bunlar öğretmeni tüketiyor." (Ö4).
Toplam	16	100	

Tablo 5' e bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal çevre kaynaklı tükenmişlik algıları şu şekildedir; %57 oranında problemler, %29 oranında geçimsizlik, %2 oranında ilgisizliktir.

Araştırmanın bir diğer sorusu "Ekonomik nedenlerden kaynaklı tükenmişlik algısı nelerdir". Şeklindedir. Bu bağlamda katılımcıların cevapları doğrultusunda oluşturulan tablo şu şekildedir.

Tablo 6. Ekonomik Nedenlerden Kaynaklı Tükenmişlik Algısı

Kod	f	%	Örnek Cümle
Düşük ücret	10	77	"Meslekte elde edilen kazanan yeterli olmadığını düşünme, kişinin verdiği emeğin karşılığını maddi olarak alamadığını düşünmesi" (Ö6). Rahat olamayan bir insan her zaman olur, ailesi var çocuğu var yaptığımızı göstermeyecek daha iyi ücret almalyız. Seni tatmin etmiyorsa bu ücret tabii ki canını sıkıyor huzursuz eder." (Ö1).
Fiziksel eksiklik	3	23	"yapılan işin maddi karşılığını görememek okula gelirken ki yol ve diğer masrafları eğitim öğretim ortamındaki malzeme materyal eksiklikleri üzücü oluyor." (Ö4).
Toplam	13	100	

Tablo 6' ya bakıldığında, araştırmaya katılan birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin ekonomik nedenlerden kaynaklı tükenmişlik algıları şu şekildedir; %77 oranında düşük ücret, %23 oranında fiziksel eksiklik şeklinde ifade etmiştir.

Üçüncü Araştırma Sorusuna Ait Bulgular

Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerini öğrenmek için katılımcılara “Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine ait çözüm önerileri nelerdir” başlığı altında; “Tükenmişliğin aile kaynaklı nedenlere yönelik çözüm önerileri nelerdir?” ifadesi sorulmuştur. Bu doğrultuda aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 7. Tükenmişliğin Aile Kaynaklı Nedenlere Yönelik Çözüm Önerileri

Kod	f	%	Örnek Cümle
motivasyon	8	57	“Ben her zaman çözümlerin uzman destekli olması tarafından, aile terapistlerinden yardım alınabilir. Psikolojik destek her zaman ilk adım olmalıdır.” (Ö7).
Sorun çözme	6	43	“Ailesiyle olumlu ilişkiler kurmalısınız, karşılıklı destekleyici ilişkiler kurmalı. Yaşanan sorunlar konuşarak birlikte çözümlenmeli, insan evde moral bulmalı ki işinde de mutlu olsun.” (Ö6).
Toplam	14	100	

Tablo 7’ ye bakıldığında, araştırmaya katılan birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğin aile kaynaklı nedenlere yönelik çözüm önerileri şu şekildedir; %57 motivasyon, %43 oranında sorun çözme şeklinde ifade etmiştir.

Araştırmanın bir diğer sorusu “Tükenmişliğin kişisel nedenlerden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri nelerdir?” ifadesi sorulmuştur. Bu doğrultuda aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 8. Tükenmişliğin kişisel nedenlerden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri

Kod	f	%	Örnek Cümle
Olumlu bakış açısı	6	50	“Olaylara bakış açısı çok yönlü olmalı, olaylara pozitif bakabilmeli insanın çözüm olabilir düşünceye sahip olmalı şükürçü olmalı”. (Ö1).
uzman desteği	3	25	“Psikolojik destek ile sağlanabilir bu sorunların çözümü, Mesleki ve özel yaşamın iyileştirilmesine yönelik adımlar bu yolla atılabilir.” (Ö7).
Mesleki iyileştirme	3	25	“Alınabilecek uzman desteği ile kişisel problemlerin üstesinden gelinebilir, bu tarz durumların meslek hayatına yansması için uzman görüşüyle birlikte hareket edilmeli” (Ö4).
Toplam	12	100	“Daha mutlu olmalı kişi bunun içinde yaptığı işte mutlu zevk alabilen ekonomik olarak güçlü eğitim öğretim hayatına devam edebilmeli.” (Ö5).

Tablo 8’ e bakıldığında, araştırmaya katılan birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğin kişisel nedenlerden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri şu şekildedir; %50 olumlu bakış açısı, %25 oranında uzman desteği, %25 mesleki iyileştirme şeklinde ifade etmiştir.

Araştırmanın birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik çözüm önerileri temasındaki sosyal çevreden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri şu şekilde tablolandırılmıştır.

Tablo 9. Tükenmişliğin sosyal çevreden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri

Kod	f	%	Örnek Cümle
tartışma	5	39	“Sosyal çevre çok etkiliyor. Dışarıdaki insanlar sürekli öğretmenlikle hiçbir bilgisi yok seni eleştiriyor fazla göz önündeyiz sürekli muhatap biz çok çok bilse eleştirisine sesimi çıkarmayacağım ama körü körüne eleştirilerde artık canımı sıkıyor bende gerekli cevabı vermeye çalışıyorum. Öğretmenler yatarak para kazanıyor bile dediler daha ne diyim ben bunlara.” (Ö1).
Demokrati k tutum	5	38	“Devlet büyüklerine çok iş düşüyor öğretmenlerin hak ettiği değeri bulması lazım bunun içinde medyada hakkınızda olumlu görüşlere yer vermeliler.” (Ö5).
Eğitici seminerler	3	23	“İş ortamında yönetim kademesinde demokratik bir yönetim anlayışı benimsenmeli. Agresif ve olumsuz davranışlı meslektaşlarla mesafeli olunmalı.” (Ö7).
Toplam	13	100	“Yenilikçi ve kaliteli bir eğitim için akademisyenlerle ilgili etkinlikler ya da sosyo kültürel etkinlikler, içi boş olmayan hizmet içi kaliteli eğitim sunulmalı.” (Ö7).

Tablo 9’a bakıldığında, araştırmaya katılan birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğin sosyal çevreden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri şu şekildedir; %39 tartışma, %38 demokratik tutum, %23 eğitici seminerler şeklinde ifade etmiştir.

Araştırmanın birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerine yönelik çözüm önerileri temasındaki Ekonomik nedenlerden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri şu şekilde tablolandırılmıştır.

Tablo 10. Tükenmişliğin Ekonomik nedenlerden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri

Kod	f	%	Örnek Cümle
maddi destek	9	75	"Öğretmenlere hak ettiği emeğin karşılığının verilmesi gerekiyor. Tabii ki ekonomik olarak iyileştirmesi gerekiyor. Bu bakanlıktan gelecek maaş ya da idareden gelebilecek ödül olabilir." (Ö5).
Emeğin karşılığı	3	25	"öğretmen maddi olarak desteklenmeli. Okul ile ilgili tüm maddiyata dayalı fiziksel şartlar düzeltilmeli birçok eksikliği biz kendi cebimizden karşılıyoruz." (Ö7).
Toplam	12	100	"Öğretmen hakkı olan ücret ödenmeli diğer masrafları okul karşılamalı, eksikliklerimiz giderilmeli. Okulun eksikleri tabii ki daha çok bunlar saten bizi çok zorluyor." (Ö4).

Tablo 10'a bakıldığında, araştırmaya katılan birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğin ekonomik nedenlerden kaynaklı sorunlara yönelik çözüm önerileri şu şekildedir; %75 maddi destek, %25 emeğin karşılığı şeklinde ifade etmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma Milli Eğitime Bakanlığına bağlı Tokat ilinde yaşayan ve birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin katkılarıyla yapılmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin benzer sonuçlar ortaya çıkardığı görülmüştür. Katılımcılar tükenmişlik kavramını daha çok çaresizlik, isteksizlik, psikolojik yorgunluk, bıkkınlık olarak ifade ettikleri görülmüştür. Kaçmaz' a (2005) göre tükenmişlik kişinin kendisini meslek hayatından uzaklaştırması, geriye doğru çekmesi olarak tanımlanmaktadır.

Tükenmişlik karşımıza birçok nedenleriyle çıkabilmektedir. Bu bağlamda araştırmada daha detaylı veriyi sağlamak için aile kaynaklı, kişisel nedenlerden kaynaklı, sosyal çevreden kaynaklı, ekonomik nedenlerden kaynaklı sorunlar araştırılmıştır. Katılımcılar aileden kaynaklı nedenler olarak problemler, geçimsizlik, ilgisizlik olarak ifade etmişlerdir. Benzer olarak Tayfur ve Arslan'ın (2012) yaptığı araştırmada işte geçirilen zamanın fazla olması, yine iş ortamında hissedilen yapamama duygusu aile hayatının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Araştırmada kişisel nedenlerden kaynaklı tükenmişlik nedenleri olarak katılımcılar; olumsuz yaşantı, bakış açısı, sevilmeyen meslek olarak sıralamışlardır. Literatür taramasında Yıldız ve Köksal'ın (2009) araştırmasında tükenmişliğin kişiyi daha çok kendine saygısı, hayata bakış açısı, yetersizlik hissi şeklinde etkilediği görülmüştür. Katılımcılar tükenmişliğin ekonomik nedenlerine daha çok düşük ücret ve fiziksel eksiklikler olarak katılım göstermiştir. Benzer olarak Güler ve Aygün'un (2018) araştırmasında fiziksel şartlarda ki yetersizlikler ülkemizde halen mevcuttur ve bu durumlar genellikle öğretmenlerin desteği ile karşılanmaktadır. Bu bağlamda ilgili araştırmada da ekonomik sıkıntılara karşı çözümler öğretmen desteği ile almaktadır.

Araştırmanın tükenmişlik nedenlerine karşılık önerilen çözüm önerileri daha çok maddi olarak destek olmuştur. Ekonomik refahın iş yaşamında rahatlığı ve motivasyonu getirdiği bilinmektedir (Akdağ, 2014). Aileden gelecek motivasyon desteği bir çok katılımcı tarafından olumlu etki yapacağı bilinmektedir. Bu bağlamda bir çok araştırmada tükenmişliğin altında yatan nedenlerine çözüm önerisi olarak motivasyon ve olumlu bakış açısı sunulmuştur (Akdağ, 2014; İnce, 2014; Köksal ve Yıldız 2009).

Çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğe yönelik şu önerilerde bulunmuştur. Bunlar:

- ✓ Birleştirilmiş sınıflarda görev yapan öğretmenler tükenmişliğe yönelik aile içindeki motivasyonun çok önemli olduğunu ve aile içindeki desteğin birebir iş yaşantısına etki ettiğini bu nedenle öğretmenlerin ailesiyle daha verimli vakit geçirmesi sağlanabilir.
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamamaları veya bu durumdan çıkabilmeleri için okulların fiziki donanım eksikleri giderilmelidir.
- ✓ Öğretmenler genel olarak ekonomik tükenmişliği maddi destekle çözüleceğini önermiştir bu anlamda gerekli düzenlemeler yapılabilir.
- ✓ İletişim araçları ile yıpratıldığı düşünülen öğretmenler hakkında politikacılar olarak olumlu, destekleyici ve motive edici konuşmalar yapılabilir.
- ✓ Öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerini ortadan kaldıracak uzman destekli eğitimler verilebilir. Bu anlamda tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri hakkında bilgilendirici çalışmalar yapılabilir.
- ✓ Öğretmenlerin iş ortamlarının daha sağlıklı hale gelmesi için çaba sarf edilmelidir. Bunu için yöneticilerin

demokratik bir ortam oluşturması gerekli görülmüştür.

- ✓ Tükenmişlik ve psikolojik etkileri düşünüldüğünde sosyal etkinliklerin sıklıkla yapılması önemli görülmektedir.
- ✓ öğretmenlerin olaylara olumlu bakış açısı getirebilecekleri, streslerini azaltmalarına yardımcı olabilecek sosyal etkinliklere, hizmet içi eğitimlere daha fazla önem verilmelidir.

Ayrıca yöneticiler öğretmenlerin belirlemiş olduğu tükenmişlik kavramı ile ilgili belirtilen tükenmişlik belirtilerinin düzeltilmesi için yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Öğretmenlerin önerilerini dikkate alarak tükenmişliklerinin giderilmesi konusunda tüm imkanları sağlamalıdır.

Bu  neriler doğrultusunda daha kapsamlı bilgi alabilmek için daha farklı şartlarda görev yapan, yine okul t r n nde farklı olduğu, branş öğretmenleriyle benzer çalışmalar yapılabilir. Bu  alışma farklı  ğretmen grupları ve yöneticilerle de yapılabilir ve daha geniş kapsamlı bilgi elde edilebilecektir.

KAYNAKÇA

1. Akdağ, A., (2014). *Birleştirilmiş sınıflı okullarda çalışan müdür yetkili öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Adıyaman ili  rneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
2. Altun, B., (2020). Sürdürülebilir  ğretmen gelişimi: mesleki öğrenme toplulukları. Yayınlanmamış doktora tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
3. Avşaroğlu, S., Deniz, E., M., ve Kahraman, A., (2005). Teknik  ğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
4. Bıçkı A., Gökkaya Z., (2004). İlköğretim okullarında  ğretmen tükenmişliğinin mevcut düzeyi.
5. Durdudiler, A., A., (2019). *Birleştirilmiş sınıfta görev yapan sınıf  ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile yaşam doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
6. Gündüz, B., (2005). İlköğretim  ğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
7. Freudenberg, H., J., (1974). Staff burn out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
8. Fischer, R. & Boer, D. (2011). What is more important for national well-being: Money or autonomy? A meta-analysis of well-being, burnout, and anxiety across 63 societies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 164–184.
9. Ince, N., B., (2014). *Birleştirilmiş ve bağımsıza sınıf  ğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
10. Kaçmaz, N., (2011). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine* , 68 (1), 29-32
11. Leiter, MP & Maslach, C. (2005). Tükenmişliği ortadan kaldırmak: İşle ilişkinizi geliştirmek için altı strateji. Jossey-Bass.
12. Maraşlı, M., (2005). Bazı  zelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise  ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23 (3).
13. Maslach, C. & Gomes, M., E. (2006). Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health. IAP.
14. Maslach, C. & Jackson, S., E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
15. Maslach, C. & Leiter, M., P. (2005). Reversing burnout. *Standford Social Innovation Review*, 43-49.
16. Maslach, C., (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.

17. Oruç, E. & Kutanis, R. Ö. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- 18.Şencan, D., (2019) *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- 19.Tayfur, Ö. & Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: iş-aile çatışmasının aracı rolü . *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1) , 147-172
- 20.Tümekaya, S., (1996) *Öğretmenlerde tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi. Adana
- 21.Yıldız, M. & Köksal, K. (2009). Birleştirilmiş sınıf uygulamasına ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17 (1), 1-14