

KUTSAL MESLEKTE TÜKENMİŞLİK: ÖNCÜLLER VE ARDILLAR

Burnout in The Sacred Ministry: Antecedents and Successors

Beyza ERER*- Fatma AKGÜL**

* Doç. Dr. Aydın Adnan
Menderes Üniversitesi,
Söke İşletme Fakültesi,
İnsan Kaynakları
Yönetimi Bölümü,
ORCID: 0000-00030-
08371-02,
berer@adu.edu.tr

** Yüksek Lisans
Öğrencisi, Aydın Adnan
Menderes Üniversitesi
Sosyal Bilimler
Enstitüsü, İnsan
Kaynakları Yönetimi
Bölümü, ORCID: 0009-
0009- 2360- 2040,
fatmaakgul09@gmail.com

Makale Türü

Article Type

Araştırma Makalesi
Research Article

Geliş Tarihi

Received

20.10.2024

Kabul Tarihi

Accepted

25.12.2024

Önerilen Atf Şekli /

Recommended

Citation:

Erer, B., Akgül, F.
(2024). Kutsal Meslekte
Tükenmişlik: Öncüller
ve Ardıllar, *Akşehir
Meslek Yüksekokulu
Sosyal Bilimler Dergisi*,
18, 98-106

ÖZET

İnsanlar çocukluk yaşlarından itibaren davranışlarını şekillendirmek sosyalleşmek, eğitimlerini sürdürüp geleceğe ve hayata hazırlanmak gibi kazanımlar elde edebilmek adına okula gitmektedirler. Bu nedenle okul sadece öğretim değil eğitim sistemi olarak da değerlendirilir. Eğitim öğretim hayatımızın baş faktörü öğretmenlerimizin yaşadıkları stres bir sonraki adımda tükenmişlik olarak ortaya çıkmakta ve bu durum sadece bireyleri değil toplumlari da olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, özel okul öğretmenlerinde tükenmişliğe yol açan başlıca faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin yol açtığı olumsuz etkileri incelemektir.

Çalışmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji yaklaşımı kullanılmıştır. Çalışmanın katılımcıları amaçlı örneklem yöntemine göre seçilen 11 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde ise tematik analiz kullanılmıştır. Analiz sonucunda tükenmişliğin öncülleri; "iş yükü ve zaman baskısı, performans baskısı ve yüksek beklenti, psikolojik zorluklar, yönetim sorunları, motivasyon ve iş tatmini sorunları" olmak üzere beş tema altında sınıflandırılmıştır. Tükenmişliğin ardılları ise; "psikolojik etkiler, fiziksel sağlık sorunları, düşük iş performansı, sosyal ilişkilerde zayıflama" temaları ile sınıflandırılmıştır.

Ahahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Öğretmen, Nitel Araştırma.

ABSTRACT

People go to school in order to shape their behaviour, socialise, continue their education and prepare for the future and life since childhood. For this reason, the school is considered not only as a teaching but also as an educational system. The stress experienced by our teachers, who are the main factor in our education life, emerges as burnout in the next step and this situation negatively affects not only individuals but also societies. In this context, the aim of this study is to determine the main factors that lead to burnout in private school teachers and to examine the negative effects caused by these factors.

The qualitative research designs, was used in the study. The participants of the study consisted of 11 teachers selected according to the purposive sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form consisting of open-ended questions. Thematic analysis was used to analyse the data. As a result of the analysis, the antecedents of burnout were classified into five categories: "workload and time pressure, performance pressure and high expectations, psychological difficulties, management problems, motivation and job satisfaction problems". The consequences of burnout are categorised as "psychological effects, physical health problems, poor work performance, weakening of social relationships".

Keywords: Burnout, Teacher, Qualitative Research

GİRİŞ

Özel okul öğretmenlerinde tükenmişlik, eğitim sektöründe dikkat çeken ve giderek daha fazla araştırılan bir konudur. Özel okullar, öğrenci başarı oranlarını yükseltme ve yüksek eğitim standartlarına ulaşma gibi hedefler doğrultusunda öğretmenlerden genellikle daha fazla performans beklentisine sahiptir. Bu durum, özel okul öğretmenlerinin yoğun bir iş yükü altında çalışmasına ve iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanmasına yol açmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016). Öğrenci ve veli taleplerinin yüksek olması, kurumsal beklentilerin katı ve talepkâr olması, performans odaklı değerlendirme sistemleri gibi etkenler, özel okul öğretmenlerinde tükenmişlik riskini artırmaktadır (Köse ve Kaya, 2020). Oysa eğitim, toplumların gelişiminde ve bireylerin şekillenmesinde kilit bir rol oynarken, öğretmenler bu süreçte başat bir pozisyonda bulunmaktadır.

Tükenmişlik, sürekli stres ve zorlayıcı iş koşulları nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur. Özellikle öğretmenlik gibi yoğun duygusal emek gerektiren mesleklerde, tükenmişliğin etkileri daha belirgin hale gelmektedir. Bununla birlikte özel okul öğretmenlerinin, akademik başarı ve öğrenci memnuniyeti gibi hedefler doğrultusunda sürekli olarak en üst düzeyde performans göstermesi tükenmişliği daha çok tetiklemektedir. Dolayısıyla bu durum, öğretmenlerin iş tatminini azaltmakta, duygusal yorgunluk, kişisel başarıda düşüş ve işlerine karşı duyarsızlaşma gibi tükenmişlik yaşamalarına yol açmaktadır (Aypay, 2011; Sünbül, 2003). Böylesi olumsuz etkiler sonucunda, öğretmenler hem fiziksel hem de duygusal olarak yıpranmakta ve işlerine olan bağlılıklarını kaybedebilmektedir (Schaufeli vd., 2009). Tükenmişliğin bu şekilde yüksek seviyelere ulaşması, yalnızca öğretmenlerin iş memnuniyetini ve yaşam kalitesini olumsuz etkilemekle kalmaz (Erdem ve Şimşek, 2021), aynı zamanda öğrenciler üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir ve genel eğitim kalitesini düşürebilir. Hatta uzun vadede eğitimde sürdürülebilirliği tehdit eden bir sorun haline gelebilir.

Bu çalışmada, özel okul öğretmenlerinde tükenmişliğe yol açan başlıca faktörler belirlenerek, bu faktörlerin öğretmenler üzerinde yarattığı olumsuz etkiler incelenecektir. Ayrıca özel okul ortamının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine nasıl katkıda bulunduğu ve bu sorunun çözümü için alınabilecek önlemler de tartışılacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İlk kez Freudenberg (1974; 159-160) tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, “başarısız olma, enerji düşüklüğü ve güçte azalma veya bireyin beklentileri üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda oluşan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre tükenmişlik, bireyin iş ve yaşam beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda yaşadığı duygusal, zihinsel ve fiziksel bir yıpranma halini ifade eder.

Tükenmişlik kavramının alan yazında en çok kabul gören tanımı Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach ve Jackson (1981; 99)’a göre tükenmişlik, bireylerde ruhsal bitkinlik, inanç kaybı ve çaresizlik duygularının ortaya çıkması sonucunda, kişinin işine, ailesine ve kendisine yönelik olumsuz etkiler yaratan bir sendromdur. Araştırmacılar, tükenmişliği yalnızca enerji kaybı olarak değil, aynı zamanda duygusal tükenme, kişisel başarısızlık algısı ve olumsuz ilişkiler kurma eğilimiyle de ilişkilendirmişler ve tükenmişliği çok boyutlu bir kavram olarak nitelendirmişlerdir:

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): Bu boyut, bireyin enerji ve duygusal kaynaklarının tükenmesi, bitkinlik ve yorgunluk hissetmesi olarak tanımlanır. Tükenmişlik sendromunun merkezinde yer alan bu boyut, kişinin işe veya diğer sosyal çevrelere karşı duyduğu motivasyonun azalmasına yol açar.

Duyarsızlaşma (Depersonalization): Duyarsızlaşma, bireyin başkalarına karşı ilgisini kaybetmesi ve onları kişisel olarak ele almaktan kaçınmasıdır. Bu boyutta birey, diğer insanlara karşı olumsuz ve mesafeli bir tutum geliştirir. Özellikle insanlarla yoğun iletişim gerektiren işlerde çalışan bireylerde, başkalarına karşı daha mesafeli ve ilgisiz davranma eğilimi gözlenir.

Kişisel Başarıda Azalma (Reduced Personal Accomplishment): Bu boyut, bireyin kendisini işinde yetersiz hissetmesi, yaptığı işlerden tatmin olmaması ve başarılarının değersiz olduğunu düşünmesi ile ilgilidir. Tükenmişlik yaşayan bireyler, işlerine yönelik öz güvenlerini ve yaptıkları işin anlamını kaybetmiş hissederler.

Bu üç boyut, Maslach ve Jackson’ın tükenmişlik modeli kapsamında tükenmişliği daha kapsamlı bir çerçevede ele almalarını sağlamış ve tükenmişliğin etkilerinin anlaşılmasına katkıda bulunmuştur.

Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) göre tükenmişlik, bireyin stresinin yeterince yönetilmediği aşırı stresli çalışma koşullarından kaynaklanan ve kronik tükenme olarak tanımlanabilecek bir psikolojik sendromdur. DSÖ, tükenmişliği iş kaynaklı stresin uzun vadeli ve uygun şekilde ele alınmamasının bir sonucu olarak değerlendirir ve bu sendromun özellikle mesleki hayatta sürekli olarak ortaya çıkabileceğini vurgular (WHO, 2020).

Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir, aile yapısı, sosyal destek, motivasyon, işe fazla bağlılık, performans, bireysel beklentiler, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, kişilik, informal ilişkiler, iş doyumunu, işte çalışma süresi, işin niteliği, adalet ve değerler, ödüller, örgüt kültürü ve iklimi, iş gerilimi, rol belirsizliği, çalışılan ortamın fiziki koşulları, örgüt içi ilişkiler gibi birçok bireysel, sosyal ve örgütsel etmenler tükenmişliği etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Akyürek, 2020: 36; Bostan ve Cebeci, 2023: 3; Küçükaltan vd., 2015; 221; Tutar, 2016; 320). Söz konusu birçok faktörün etkisiyle ortaya çıkan tükenmişlik, birçok tutum ve davranışı da etkileyerek önemli sonuçlara yol açmaktadır. Bu kapsamda tükenmişlik; kaygı, depresyon, alınganlık, stres, çaresizlik, baş ağrısı, iştahsızlık, yorgunluk, uykusuzluk, sabırsızlık, huysuzluk, hoşgörüsüzlük, iş yeri ile ilgili işe karşı ilginin kaybedilmesiyle ortaya çıkan işe gitmeme, işe geç gitme, iş yeri arkadaşlarıyla sorunlar yaşama, işleri erteleme, yerine getirilmesi gereken işleri yapma konusunda sorumluluk almak istememe ve işe olan bağlılığı kaybetme gibi psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olumsuz etkilere neden olmaktadır (Lapa vd., 2017; Ashrafi vd., 2018; Açikel ve Esen, 2023: 276; Söderlund, 2017; Çınar ve Bulut, 2024; 27).

YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, insan ve toplum davranışlarına yönelik daha doğal, bağlamsal ve bütünsel bilgiler elde etmeyi sağlamaktadır (Todd vd., 2004).

Araştırmanın Amacı

Öğretmenlerde tükenmişliği arttıran başlıca etkenleri belirlemek ve tükenmişliğin yarattığı olumsuz etkileri ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma süresince aşağıdaki sorulara cevap alınması beklenmektedir?

- Öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan faktörler nelerdir?
- Öğretmenlerde yaşanan tükenmişliğin sonuçları nelerdir?

Araştırma Deseni

Bir araştırmada amaç ve araştırma soruları, kullanılacak araştırma deseninin belirlenmesinde kilit faktörlerdir. Araştırmanın amacının ne olduğu ve hangi tür soruları yanıtlamayı hedeflediği, araştırmanın yönünü, veri toplama yöntemini ve analiz sürecini doğrudan etkiler (Yılmaz ve Şahin, 2016; 142). Bu nedenle bu çalışmada, araştırmanın amacına ve sorularına uygun olan nitel araştırma desenlerinden “durum” kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda durum deseni, belirli bir “durumun” bütüncül bir şekilde anlaşılmasını amaçlar. Bu desende, araştırmacı durumu etkileyen çeşitli faktörleri ve bu durumun nasıl şekillendiğini anlamaya çalışır. Ortam, bireyler, olaylar, süreçler gibi durumun farklı boyutlarını inceleyerek durumun karmaşıklığını ve iç dinamiklerini analiz eder (Yıldırım ve Şimşek, 2018; 73).

Katılımcılar

Özel okul öğretmenleri araştırmanın hedef katılımcı grubunu oluşturmaktadır. Spesifik olarak özel okul öğretmenlerinin örneklem olarak seçilme nedeni, devlet okullarına kıyasla farklı zorluklarla (yüksek beklenti, performans baskısı, ağır iş yükü ve uzun çalışma saatleri vb.) karşı karşıya kaldığı gözlemlerle daha yoğun tükenmişlik yaşamasıdır.

Araştırma katılımcılarının belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme tekniğinin temel amacı, araştırma problemiyle doğrudan ilgili olan niteliklere sahip bireyler, olaylar veya durumlardan veri toplamaktır. Bu yöntemde, araştırmacı araştırma sorularını yanıtlayabilecek ya da problemle ilgili derinlemesine bilgi sağlayabilecek belirli özelliklere sahip katılımcıları belirli kriterlere göre seçer (Marshall ve Rossman, 2014; 46). Bu araştırmadaki ölçütler; özel okullarda görev yapmak ve tükenmişliği deneyimlemek. Bu kapsamda araştırmacıların sosyal ağı içerisinde yer alan 11 öğretmen ile görüşmeler yapılmış ve veri doygunluğuna ulaşıldığı için veri toplama bırakılmıştır.

Katılımcılara yönelik sosyo-demografik bilgiler sunulurken kimliklerine ait bilgilerin gizli tutulması amacıyla her bir katılımcı için “K1, K2, K3,K11” şeklinde kodlama yapılmış ve katılımcılara ait bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Medeni Durum	Yaş	Branş	Tecrübe	Eğitim Seviyesi	Haftalık Ders Saati	Çocuk Sayısı	Eşinin Mesleği
K1	Kadın	Evli	34	Sınıf	12	Lisans	25	1	Mühendis
K2	Kadın	Evli	33	Sınıf	11	Lisans	25	1	Yönetici
K3	Kadın	Evli	30	Rehber	7	Lisans	49	1	Öğretmen
K4	Kadın	Bekâr	23	Rehber	2	Lisans	49	-	-
K5	Kadın	Evli	33	Rehber	9	Lisans	49	1	Müdür
K6	Kadın	Bekâr	25	İngilizce	4	Lisans	20	-	-
K7	Kadın	Evli	34	Sınıf	7	Lisans	25	1	Öğretmen
K8	Kadın	Bekâr	24	Sınıf	2	Lisans	35	-	-
K9	Kadın	Evli	28	Sınıf	6	Lisans	25	-	Antrenör
K10	Erkek	Evli	41	Sınıf	20	Lisans	6	2	Öğretmen
K11	Kadın	Evli	35	Okul öncesi	12	Lisans	20	1	Öğretmen

Veri Toplama Aracı ve Süreci

Araştırma verileri açık uçlu sorulara dayalı yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak toplanmıştır. Açık uçlu sorulara dayalı yarı yapılandırılmış görüşme formları, araştırmacının esnek fakat yönlendirilmiş bir görüşme süreci yürütmesine olanak sağladığı için tercih edilmiştir.

Araştırmaya ait veriler, araştırmacılar tarafından Mayıs 2024 ve Haziran 2024 tarihleri arasında katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Görüşmeler katılımcıların çalıştıkları okullar ziyaret edilerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere başlamadan önce katılımcıların psikolojik anlamda rahat olmalarını sağlamak ve güven problemi yaşamamak adına izin alınmış, araştırmanın amacı, neden yapıldığı, literatüre nasıl katkı sağlayabileceği konusunda detaylı bilgi verilmiştir. Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar sırasında hoş karşılamadıkları için ve tedirginlik yaratmamak adına ses kayıt cihazı kullanılmamıştır. Bunun yerine verilen cevaplar hiçbir ayrıntı atlanmadan tek tek yazılmıştır. Her bir görüşme ortalama 100-120 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Tematik analiz, verileri sistematik bir şekilde inceleyerek anlamlı temalar veya kategoriler halinde organize etmeyi amaçladığından (Braun ve Clarke, 2006; 79) dolayı tercih edilmiştir. Ayrıca bu yöntem, özellikle açık uçlu sorularla toplanan nitel verileri analiz etmek için oldukça etkilidir.

Analiz aşamasında ilk olarak görüşme formuna kaydedilen notlar deşifre edilerek doküman haline getirilmiş ve bilgisayar ortamına aktararak “QDA Miner” yazılımına yüklenmiştir. Ayrıca temalar arasında karşılaştırma yapabilmek için her bir kodun ve buna bağlı olarak her bir temanın ifade sıklığı hesaplanmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında, görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuçlar araştırmanın amacına uygun olarak “Tükenmişliğin Nedenleri” ve “Tükenmişliğin Ardılları” olmak üzere iki üst tema şeklinde sunulmuştur.

Tükenmişliğin Nedenleri

Öğretmenlerin tükenmişlik nedenleri, yaşamış oldukları deneyimler dikkate alınarak oluşturulan 14 kod ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, “Bir öğretmen olarak yaşadığımız tükenmişliğin nedenlerini açıklar mısınız?” sorusu karşılığında verilen yanıtlar “iş yükü ve zaman baskısı (25 ifade), performans baskısı ve yüksek beklenti (24 ifade), psikolojik zorluklar (20 ifade), yönetim sorunları (8 ifade), motivasyon ve iş tatmini sorunları (14 ifade)” temaları altında incelenmiştir. Tükenmişliğin nedenlerini belirten temalar ve kodlar ifade sıklıklarıyla birlikte Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Tükenmişliğin Nedenleri

Temalar	Kodlar	İfade Sıklığı	%
İş Yükü ve Zaman Baskısı	Ağır İş Yükü	11	12.1
	Fazla Çalışma Saatleri	11	12.1
	Müfredat yoğunluğu	3	3.3
Toplam Kod		25	27.5
Performans Baskısı ve Yüksek Beklenti	Kurumsal Performans Baskısı	9	9.9
	Yönetimin Yüksek Beklentisi	6	6.6
	Velilerin Yüksek Beklentisi	5	5.5
	Toplumun Yüksek Beklentisi	4	4.4
Toplam Kod		24	26.4
Psikolojik Zorluklar	Veli tutumundaki olumsuzluk	10	11
	Sürekli veli memnuniyeti	10	11
Toplam Kod		20	22
Yönetim Sorunları	Yetki Dağılımında Adaletsizlik	5	5.5
	İdare Tarafından Anlaşılmmamak	3	3.3
Toplam Kod		8	8.8
Motivasyon ve İş Tatmini Sorunları	Takdir Eksikliği	6	6.6
	Yetersiz ödüllendirme	5	5.5
	İş-Yaşam Dengesi Problemleri	3	3.3
Toplam Kod		14	15.4
Tüm Kodların Toplamı		91	100

Tablo 2’de görüldüğü üzere öğretmenler en çok iş yükü ve zaman baskısından dolayı tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca performans baskısı ve yüksek beklenti teması da öğretmenlerin büyük ölçüde tükenmişlik yaşamasına neden olan faktörler arasında yerini almıştır. Katılımcıların tükenmişliğin nedenlerine ilişkin bazı ifadeleri aşağıdaki gibidir:

(K4) “İş yükünün fazla olmasından kaynaklı olarak sürekli bir şeylerin talep edilmesi ve son dakika işlerin gündeme getirilerek kısa sürede hazırlanmış olmasını beklemeleri, aynı zamanda bu yapılan işlerin yoğunluğunun görülmeyip daha fazla iş yükünü üzerimize yüklenmiş olması, takdir kısmının eksik kalması, bazı durumlarda sınırlarımın ihlal ediliyor olduğunu hissetmek beni oldukça zorluyor.”

(K1) “Yoğun çalışma saatleri, iş-yaşam dengesindeki zorluklar, mutsuzluğuma, özellikle çocuğuma karşı tahammülsüz davranmama sonrasında ise vicdan azabı ve üzüntü duymama sebep oluyor.”

Bununla birlikte tükenmişliğin nedenlerine ait kodların sıklık dağılımını gösteren “bulut gösterimi” Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin Ardılları

Öğretmenlerin mesleklerinden dolayı yaşamış oldukları tükenmişliğe ait sonuçlar 14 kod ile açıklanmaya çalışılmıştır. “Tükenmişliğin ortaya çıkarmış olduğu etkiler nelerdir?” sorusu karşılığında alınan cevaplar “psikolojik etkiler (16 ifade), fiziksel sağlık sorunları (5 ifade), düşük iş performansı (12 ifade), sosyal ilişkilerde zayıflama (11 ifade), işten ayrılma ve kariyer değişikliği eğilimi (6 ifade)” temaları altında incelenmiştir. Tükenmişliğin ardıllarını belirten temalar ve kodlar ifade sıklıklarıyla birlikte Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Tükenmişliğin Ardılları

Temalar	Kodlar	İfade Sıklığı	%
Psikolojik Etkiler	Anksiyete	6	12
	Depresyon	5	10
	Yaşam Tatminsizliği	5	10
	Toplam Kod	16	32
Fiziksel Sağlık Sorunları	Kronik Yorgunluk	4	8
	Uyku Problemleri	1	2
	Toplam Kod	5	10
Düşük İş Performansı	İşten Uzaklaşma	6	12
	İş Tatminsizliği	5	10
	İşe Karşı Tahammülsüzlük	1	2
	Toplam Kod	12	24
Sosyal İlişkilerde Zayıflama	Aile İlişkilerinde Gerilim	4	8
	İçe Kapanma	4	8
	Arkadaş İlişkilerinde Kopukluk	3	6
	Toplam Kod	11	22
İşten Ayrılma ve Kariyer Değişikliği Eğilimi	Kurum Değişirme Düşüncesi	3	6
	Kariyer Alanında Değişiklik	2	4
	Çalışmayı Bırakmak	1	2
	Toplam Kod	6	12
Tüm Kodların Toplamı		50	100

SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmada özel okul öğretmenlerinin iş yaşamında tükenmişliğe neden olan öncüller ve ardıllar araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin okul içinde yaşadıkları tükenmişlik üzerinde en büyük etkenlerin iş yükü ve uzun çalışma saatleri olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin yoğun iş yükü altında olmalarının ve çalışma saatlerinin düzensiz veya gereğinden fazla olmasının, tükenmişlik belirtilerini artırdığına işaret etmektedir. Literatür incelendiğinde, bu sonucu destekleyen ve benzerlik gösteren araştırmaların (Tanrıoğen, 2010; Ghanizadeh ve Jahedizadeh, 2015) olduğu görülmektedir. Ulaşılan diğer bir sonuç, öğretmenlerdeki performans baskısının ve yüksek beklentilerin, tükenmişliğin önemli nedenleri arasında yer almasıdır. Eğitim kurumlarının ve velilerin yüksek akademik başarı beklentileri, öğretmenlerin öğrencilerinin başarısından doğrudan sorumlu hissetmelerine yol açmaktadır. Bu durum, öğretmenlerde sürekli olarak “mükemmel olma” ihtiyacını doğurmakta ve hata yapma korkusunu artırmaktadır. Öğretmenler, kendilerinden beklenen başarı hedeflerine ulaşmak için ekstra çaba sarf ettikçe, fiziksel ve duygusal olarak yıpranmaktadır. Ayrıca; olumsuz veli tutumu, sürekli veli memnuniyeti, yetki dağılımındaki adaletsizlik, idare tarafından anlaşılılmama, idare tarafından yeteri kadar takdir edilmeme, yetersiz ödüllendirme, iş yaşam dengesinin bozulması gibi nedenler de öğretmenlerin iş yaşamında tükenmişliğe neden olan öncülleri arasında yerini almıştır.

Yoğun duygusal emek gerektiren öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğin en önemli sonucunun psikolojik etkiler olduğu ortaya çıkmıştır. Ulaşılan sonuçlar kapsamında tükenmişliğin psikolojik etkileri dikkate alındığında, kişinin yalnızca genel ruh ve beden sağlığında değil, iş ve sosyal hayatında da derin izler bıraktığı görülmektedir. Bu olumsuz sonuçlarla birlikte öğretmenlerin, kurum değiştirme düşüncesinden çalışmayı bırakmaya kadar çeşitli kariyer sorunları da yaşadığı belirlenmiştir.

Tükenmişlik, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını ve işlerine olan bağlılıklarını olumsuz etkileyen ciddi bir sorundur. Öğretmenlerin duygusal ve fiziksel olarak yıpranmasına yol açan bu durum, hem öğretmenlerin kişisel sağlığını hem de öğrencilerin eğitim kalitesini tehdit edebilir. Eğitim sürecinde anahtar bir rol üstlenen öğretmenlerin mesleki sağlığının korunması, eğitim kalitesinin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşır. Bu bağlamda, aşağıdaki gibi öneriler tartışılabilir:

Destekleyici Yönetim Politikaları: Yönetici ve idarecilerin öğretmenlere duygusal ve profesyonel destek sağlamaları, tükenmişlik seviyelerini azaltmada etkili olabilir. Özellikle zorlayıcı durumlarda danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunulması, öğretmenlerin stresle baş etme kapasitelerini artırabilir.

İş Yükünün Düzenlenmesi: Öğretmenlerin aşırı iş yükü altında kalmamaları için iş dağılımının adil yapılması ve ders dışı görevlerin azaltılması, tükenmişlik riskini düşürebilir.

Mesleki Gelişim Fırsatları: Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yatırım yapılması, kendilerini işlerine daha bağlı hissetmelerini ve tükenmişlik belirtilerini azaltmalarını sağlayabilir. Bu tür eğitimler, onların özgüvenlerini ve iş başarılarını artırabilir.

Psikososyal Destek Programları: Okullarda veya eğitim kurumlarında psikososyal destek programlarının bulunması, öğretmenlerin stresle daha iyi başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Çalışan refahını desteklemek için sağlanacak psikolojik destek programları, tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Bu çalışma, öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun yaygın bir sorun olduğunu ortaya koymakla birlikte, bu sorunla başa çıkabilmek için gerekli önlemlerin alınması gerektiğini göstermektedir. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin duygusal sağlığına yönelik koruyucu ve destekleyici politikalar geliştirmesi, tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasında etkili bir strateji olabilir. Bu tür önlemler hem öğretmenlerin mesleki doyumunu artırabilir hem de eğitim kalitesini olumlu yönde etkileyebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkel, A., & Esen, Ş. (2023). Covid-19 pandemisinin iş yükü algısı ve tükenmişlik üzerindeki rolü: Bartın Üniversitesi akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 271-297.
- Ashrafi, Z., Ebrahimi, H., Khosravi, A., Navidain, A., & Ghajar, A. (2018). The relationship between quality of work life and burnout: A linear regression structural-equation modeling. *Health Scope*, 1-7.
- Aypay, A. (2011). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik: Cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu açısından bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 10(2), 243-261.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Çınar, Z., & Bulut, S. (2024). Tükenmişlik modellerine ait genel bir değerlendirme. *Yaşamın Becerileri Psikoloji Dergisi*, 8(15), 25-35.
- Erdem, M., & Şimşek, H. (2021). Özel okul öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumunu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 112-129.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn- out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Ghanizadeh, A., & Jahedizadeh, S. (2015). Teacher burnout: A review of sources and Ramifications. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 6(1), 24-39.
- Küçükaltan, D., Aydın Tükeltürk, Ş. & Gürkan, G. Ç. (Ed.) (2015). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Köse, M., & Kaya, S. (2020). Özel okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 456-476.
- Lapa, T.A., Madeira, F.M., Viana, J.S., & Pinto-Gouveia, J. (2017). Burnout syndrome and wellbeing in anesthesiologists: The importance of emotion regulation strategies. *Minerva Anestesiol.* 83, 191-199.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Söderlund, M. (2017). Employee display of burnout in the service encounter and its impact on customer satisfaction. *J. Retail. Consum. Serv.* 37, 168-176.
- Sünbül, A. M. (2003). Öğretmenlerde tükenmişlik ve mesleki doyum. *Milli Eğitim Dergisi*, 158, 56-66.
- Tanrıoğen, A., Bakay, E., & Kurşunoğlu, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Todd, Z., Nerlich, B., McKeown, S., & Clarke, D. (2004). *Mixing Methods in Psychology: An Introduction*. London: Routledge.
- Tutar, H. (2016). Örgütsel Davranış, Ankara: Detay Yayıncılık.
- WHO. (2020). Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-on-international-classification-of-diseases>.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.